



21/5 CEY  
• Zeker kom  
(in de wetgeving)

TER BESLISSING

Aan Minister van SZW

Datum  
10 mei 2022

# nota

RIV-wetsvoorstel en SER MLT advies loondoorbetaling bij ziekte

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
2

## Aanleiding

De vaste Kamercommissie SZW heeft gevraagd om de stand van zaken van ons wetsvoorstel waarbij het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toets op de re-integratie-inspanningen door UWV (RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen). Daarbij wordt ook gevraagd naar de samenhang met het coalitieakkoord. In het coalitieakkoord staat ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte dat het SER MLT advies wordt overgenomen: de re-integratie richt zich in het tweede jaar op het tweede spoor. Over de precieze uitwerking van dat advies wordt op dit moment gesproken door de sociale partners. In deze nota leggen we een advies voor over de verzending van een reactie op het verzoek van de vaste Kamercommissie SZW, en over hoe om te gaan met de samenhang met het coalitieakkoord en het SER/MLT advies.

Mede naar aanleiding van uw vraag bij het Arbeidsmarktoverleg van 25 april naar een mogelijk alternatief voor het SER MLT advies met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte, zetten we in deze nota ook onderzochte alternatieven op een rij. Daarbij zien wij een alternatieve inzet op de WIA-problematiek ook als mogelijkheid die wij graag aan u voorleggen.

## Geadviseerd besluit

- 1) Wij adviseren u in uw reactie op het verzoek van de vaste Kamercommissie aan te geven dat het wetsvoorstel los staat van de afpraak met betrekking tot loondoorbetaling in het coalitieakkoord. U vraagt de Tweede Kamer de behandeling van het wetsvoorstel voort te zetten. Wij stellen dit voor, omdat we het ambtelijk en inhoudelijk een goed voorstel vinden. De concept-reactiebrief treft u aan als bijlage. Na de Regiegroep van 1 juni krijgt u zo spoedig mogelijk de definitieve brief ter ondertekening voorgelegd.
- 2) Wij adviseren u - gezien het coalitieakkoord - de uitkomst van het overleg door sociale partners over de uitwerking van het SER MLT advies aangaande tweede spoor re-integratie af te wachten.

- 3) Desgewenst gaan wij hierover graag met u op korte termijn in gesprek.

Sup voor mij  
(afspraken)  
- hoe groot is  
problematiek  
- svz SP's

in wetgeving of  
de wetgeving

## Kernpunten

### Achtergrond wetsvoorstel RIV-toets

- De loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen worden met name door kleine werkgevers als zwaar ervaren. Voor werkgevers geldt dat het risico op langdurig verzuim klein is, maar dat de financiële gevolgen van ziekte groot kunnen zijn. Een groot deel van de kleine werkgevers heeft hiervoor een verzekering afgesloten. In de bijgevoegde nota van februari hebben we u de problematiek rond loondoorbetaling bij ziekte voorgelegd. Tevens zijn we daar ook ingegaan op de achtergrond van het afgesproken alternatieve pakket van 20 december 2018 op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte en de WIA. Dit wetsvoorstel was daar een onderdeel van.
- Het wetsvoorstel, dat in oktober 2020 aan de Tweede Kamer is aangeboden, kan bijdragen aan het vergroten van het draagvlak van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers, omdat het onzekerheid over één van de aanleidingen voor loonsancties wegneemt, namelijk dat de werkgever uit mag gaan van het medisch advies van de bedrijfsarts. Nu kan het zo zijn dat werkgevers langer loon moeten doorbetalen (loonsanctie van maximaal één extra jaar) doordat er een verschil is tussen het oordeel van de verzekeringsarts en het advies van de bedrijfsarts. Na invoering van dit wetsvoorstel kan die situatie zich niet meer voordoen. Wij staan nog steeds achter dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel werd in februari 2021 controversieel verklaard.

*Waarom er niet achter?*

### Huidige stand van zaken

- De Kamer heeft per brief op 23 maart 2022 gevraagd naar de actuele stand van zaken van het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen. Zij vraagt daarbij om in ieder geval in te gaan op de samenhang met het coalitieakkoord en het SER MLT, de gevolgen van de hogere instroomcijfers van de WIA en de dekking van de hogere kosten van het wetsvoorstel.
- In bijgaande conceptreactie op dit verzoek, geeft u aan dat u achter het uitgangspunt van dit wetsvoorstel staat, en dat de afspraak uit het coalitieakkoord losstaat van het wetsvoorstel dat al in behandeling is. U vraagt de Kamer de behandeling dan ook voort te zetten.
- Vakbonden hebben 15 maart jl. richting de vaste Kamercommissie aangegeven dat zij vinden dat dit wetsvoorstel in samenhang met de plannen uit het coalitieakkoord bezien zou moeten worden. Tegelijkertijd hebben werkgevers meerdere malen verzocht het wetsvoorstel door te zetten. Daarom achten we het noodzakelijk om de brief aan de Kamer voor verzending te bespreken met de sociale partners.

*Waarom?*

Datum  
10 mei 2022



*SER MLT advies en coalitieakkoord*

**Datum**  
10 mei 2022

- In het coalitieakkoord is het SER MLT advies overgenomen, waarbij de re-integratie in het tweede ziektejaar zich in principe richt op het tweede spoor (bij een andere werkgever). Cruciaal is of daarmee wijziging van het arbeidsrecht is beoogd. Werkgevers en werknemers blijken tot nu toe verschillende beelden te hebben over de uitleg; wij wachten op een gezamenlijk gedragen beeld. *am*

- [Redacted]
- [Redacted]
- Wij hebben ambtelijk alternatieven bekeken om de verplichtingen voor werkgevers te verlichten, maar zien deze niet als wenselijk en haalbaar. Hierover onder toelichting meer informatie.

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]




Wat vindt UWV?

## Toelichting

Datum  
10 mei 2022

### 1) **Beslispunt 1: Het wetsvoorstel waarbij het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de RIV-toets door UWV**

- De verzekeringsarts van UWV zal dit advies van de bedrijfsarts aan het einde van de loondoorbetalingsperiode niet langer beoordelen, wat meer zekerheid geeft aan werkgevers over de juistheid van het ingezette re-integratietraject. Loonsancties die een medisch verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts als hoofdoorzaak hebben, zullen door de voorgenomen wetswijziging niet meer voorkomen.
- Het is een maatregel, met meer voordeel voor werkgevers dan voor werknemers. Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren de loondoorbetalingsverplichtingen als zwaar. Dat heeft ook nadelen voor werknemers, omdat zij daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen.
- 
- Het wetsvoorstel leidt tot een toename van de structurele WIA-uitkeringslasten met €60 miljoen per jaar. Een van de effecten van het wetsvoorstel is dat het onzekerheden bij werkgevers wegneemt, maar het kan daarmee mogelijk ook de financiële prikkels tot re-integratie voor werkgevers enigszins verminderen. We houden er rekening mee dat bij een deel van de populatie de herstelkansen in beperkte mate afnemen (is ook een kritiekpunt van werknemers op het wetsvoorstel), waardoor zij op termijn de WIA instromen. De verwachting is echter dat dit zich in beperkte mate voordoet omdat werkgevers veel prikkels en verplichtingen overhouden om re-integratie te bespoedigen. Met het vervallen van één van de gronden voor een loonsanctie stroomt een deel van de werknemers maximaal één jaar eerder in de WIA.
- De Tweede Kamer heeft na aanbieding van het wetsvoorstel een Ronde Tafelgesprek georganiseerd en er hebben twee schriftelijke vragenrondes plaatsgevonden. In februari 2021 werd na het aftreden van het vorige kabinet dit wetsvoorstel controversieel verklaard. Meerdere oppositiepartijen hebben kritische vragen gesteld naar de redelijkheid en proportionaliteit van het wetsvoorstel, borging van de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts en de positie van de werknemer.
- In 2018 was bij 420 loonsancties de hoofdreden de medische inschatting van de bedrijfsarts (op een totaal van ruim 3.000 loonsancties bij ruim 25.000 RIV-toetsen). In totaal gaat het dus relatief gezien niet om grote aantallen loonsancties waarbij het oordeel van de verzekeringsarts afweek van het advies van de bedrijfsarts. Uitgangspunt is echter dat de werkgever uit moet kunnen gaan van het medisch advies van de bedrijfsarts, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen. Beleidsmatig staat SZW dan ook nog steeds achter het wetsvoorstel.

### *Uitvoering van het wetsvoorstel*

- Bij aanbieding van het wetsvoorstel in oktober 2020 aan de Tweede Kamer werd uitgegaan van een beoogde invoeringsdatum van 1 september 2021.

*dit helpt toch met achterstanden?  
waarom dan afhoudend?*

- UWV heeft aangegeven dat de invoeringsdatum afhankelijk is van de maatregelen die nu verkend worden voor het wegwerken van achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen en andere korte termijn maatregelen. Dat betekent dat we nu nog niet een nieuwe beoogde invoeringsdatum in de reactiebrief opnemen. Dat zal bij de verdere parlementaire behandeling uiteraard wel duidelijk moeten zijn. Hierover zijn we in overleg met UWV.

Datum  
10 mei 2022

#### Politieke context

[Redacted text block]

#### Concept reactiebrief aan vaste Kamercommissie SZW

- De commissie vraagt naar de stand van zaken van het wetsvoorstel. Verzocht wordt in ieder geval in te gaan op de samenhang met het coalitieakkoord en het SER MLT advies, de gevolgen van de hogere instroomcijfers van de WIA en de dekking van de hogere kosten van het wetsvoorstel.
- De raming van het wetsvoorstel is nog altijd actueel, hoeft niet aangepast te worden en er hoeft dus geen dekking voor hogere kosten gezocht te worden. De redenen voor de verhoogde WIA-instroom zijn namelijk vooral toe te schrijven aan korte-termijn effecten als extra instroom als gevolg van COVID. Op de lange termijn gaan we ervan uit dat deze effecten zijn uitgefaseerd en geen invloed meer hebben op de extra structurele uitgaven die gemoeid zijn met dit wetsvoorstel. De structurele kosten worden vooral bepaald door instroom-en blijfkansen op de lange termijn, die mede bepaald worden door factoren als demografische ontwikkelingen.
- Het wetsvoorstel maakte deel uit van het totaalpakket om de balans tussen vaste en flexibele werknemers te herstellen en vaste contracten aantrekkelijker te maken. De ambitie om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken voor werkgevers staat ook in het huidige coalitieakkoord. Verder staat de afspraak in het coalitieakkoord over de re-integratie in het tweede ziektejaar op zich los van dit wetsvoorstel.
- In de conceptbrief staat dat u de Tweede Kamer vraagt de behandeling van het wetsvoorstel voort te zetten. Wij stellen dit voor, omdat we het ambtelijk en inhoudelijk een goed voorstel vinden.
- Bij het voorleggen van de definitieve versie van de brief koppelen we u terug hoe de bespreking van de conceptbrief met de sociale partners (Regiegroep is 1 juni) is gelopen.

*] hoeveel extra WIA agr Covid?*

*] hoe zien valsbond wel een relatie?*

*▷ In principe akkoord, wel graag even doorspreken*



## Beslispunt 2: Het SER MLT advies

Datum  
10 mei 2022

Was is ons  
standpunt?

- Zoals in de bijgevoegde nota van februari is toegelicht, is nog onduidelijk welke wijzigingen de sociale partners exact voor ogen hebben. Wij adviseren u de reactie van de sociale partners hierover af te wachten. Mochten zij niet tot overeenstemming komen, dan kan voor het structurele budget oplopend tot €310 miljoen een andere invulling gevonden worden. In deze nota hebben wij alvast de (on)mogelijkheden geschetst, mocht dit scenario zich inderdaad voordoen.

### Alternatieven voor het SER MLT advies

U heeft gevraagd naar alternatieven voor het SER advies. Het zou dan gaan om andere maatregelen die werkgevers meer duidelijkheid geven over de re-integratieverplichtingen na één jaar ziekte van hun werknemer.

We hebben vier jaar geleden samen met sociale partners goed gekeken naar haalbare alternatieven voor de tekst uit het vorige regeerakkoord over loondoorbetaling bij ziekte en de WIA. Een aantal destijds afgesproken alternatieve maatregelen, zoals de introductie van de niet-verplichte private MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 2020, de financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal €450 miljoen per jaar via een gedifferentieerde Aof-premie per 2022 en verbetering van de communicatie over loondoorbetaling en re-integratie, zijn uitgevoerd.

Het is aan SZW om uit te werken hoe invulling aan het coalitieakkoord te geven. Het budgettaire kader is daarbij leidend. Daarbij is het mogelijk dat het budget geheel of gedeeltelijk ingezet wordt voor lastenverlichting in plaats voor extra uitgaven. We wachten tot nu toe op een gedragen gezamenlijk advies van sociale partners, aangezien we conform het coalitieakkoord het SER MLT-advies op dit punt over zouden nemen.

Er is een aantal alternatieven voor het SER MLT advies denkbaar (en eerder uitgewerkt in het kader van de formatie en als reactie op adviezen van Commissie Borstlap), maar de verwachting is dat er voor deze alternatieven onvoldoende draagvlak is en daarbij geldt op dit moment dat ze beleidsmatig onwenselijk of uitvoeringstechnisch onuitvoerbaar zijn. Dit geldt overigens ook voor het SER MLT-advies als het arbeidsrecht aangepast moet worden. We zetten de onderzochte alternatieven hieronder op een rij.

TOEL

dit SER met 2x  
negatief?

- a) Collectivisering van het tweede ziektejaar voor kleine werkgevers.
  - In het vorige regeerakkoord was dit voorstel opgenomen voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers). De ontslagbescherming bleef twee jaar, maar de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers werd verkort van twee naar één jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen zouden in het tweede ziektejaar overgaan naar UWV. De collectieve kosten van het tweede jaar zouden via een uniforme lastendekkende premie door kleine werkgevers worden betaald.
  - De budgettaire reeks van €310 miljoen in het huidige coalitieakkoord hoort eigenlijk bij dit voorstel. Het betreft

voornamelijk een schuif van private naar publieke uitgaven. Daarnaast neemt door de afname van financiële prikkels de instroom van langdurig zieken structureel toe.

Datum  
10 mei 2022

- Borstu*
- o Zonder aanvullende maatregelen is dit niet uitvoerbaar voor UWV (omdat het de druk op sociaal medisch beoordelen zou doen toenemen door extra WIA-instroom). UWV heeft aangegeven geen ruimte te zien voor maatregelen die een verder beroep doen op de artsencapaciteit zonder aanpak van de huidige mismatch.

*Als we het wel zouden willen, dan moeten we hiervoor oplossing vinden. Niet andersom.*

- ?*
- b) Inkorten van de loondoorbetalingsperiode naar één jaar (Borstlap) of anderhalf jaar (SGP-verkiezingsprogramma 2021) voor alle werkgevers.
- o De periode van verplichte loondoorbetaling bij ziekte kan verkort worden van twee naar één jaar, waarbij het opzegverbod tijdens ziekte ook wordt bijgesteld naar één jaar. Dat betekent dat werknemers na één jaar ziekte ontslagen kunnen worden i.p.v. na twee jaar. De WIA-poort wordt naar één jaar bijgesteld en ook de ZW wordt verkort naar één jaar. Het voorstel leidt circa tot een verdubbeling van het aantal te verrichten WIA-claimbeoordelingen.
  - o *[Redacted]*
  - o Het voorstel zorgt ervoor dat structureel meer mensen een beroep doen op de WIA en de prikkels tot werkhervatting stevig worden vermindert, terwijl beleidsmatig door SZW juist wordt ingezet op het belang van meer aandacht voor preventie.
  - o Dit voorstel zou leiden tot hogere WIA-uitgaven, verschuiving van lasten van werkgevers naar de publiek gefinancierde uitgaven (tenzij de werkgever eigenrisicodrager is voor de WGA), vermindering van inkomensbescherming, en weglekeffecten naar WW of Bijstand. Dat is op dit moment beleidsmatig onwenselijk.
  - o Structurele lasten bedragen naar schatting €1,07 miljard per jaar. Bij verkorting van de periode naar anderhalf jaar bedragen de structurele lasten €620 miljoen per jaar.
  - o Zonder aanvullende maatregelen is ook deze maatregel niet uitvoerbaar voor UWV (omdat het de druk op sociaal medisch beoordelen zou doen toenemen door extra WIA-instroom).
  - o Werknemers zijn geen voorstander van inkorting van de loondoorbetalingsperiode.
- c) Loondoorbetaling afstemmen op investeringen eerste spoor (Borstlap).
- o Loondoorbetalingsverplichting koppelen aan investeringen in het eerste spoor (re-integratie binnen het eigen bedrijf). Indien er geen herplaatsingsmogelijkheden binnen het eigen bedrijf zijn, en die niet gecreëerd kunnen worden, kan het dienstverband worden opgezegd (niet bij variant i).



o Twee varianten:

- i. Enkel afschaffen tweede spoor-verplichting. Werkgever heeft geen re-integratieverplichtingen tweede spoor meer, maar is wel nog verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. De loonsanctie voor het niet (vroegtijdig) inzetten van een tweede spoortraject komt te vervallen.
- ii. Afschaffen tweede spoor-verplichting en opzegverbod bij ziekte aanpassen aan eerste spoorverplichtingen. Pas indien betrokkene geen mogelijkheden heeft om het eigen werk, aangepast eigen werk, dan wel ander werk binnen de organisatie te verrichten of binnen 26 weken die mogelijkheden voor herstel of scholing ontwikkelt, vervalt het opzegverbod en de verantwoordelijkheden van de werkgever. De werknemer die ontslagen is, dient een uitkeringsrecht te krijgen, totdat deze de WIA instroomt.

*Blijft goed idee!*

Datum  
10 mei 2022

- o De kosten van variant i zijn eerder voorlopig ingeschat op structureel circa €100 miljoen en deze raming is met onzekerheid omgeven. De tweede variant kost waarschijnlijk meer dan de beschikbare €310 miljoen en zou dus aanvullende dekking vergen.
- o Zonder aanvullende maatregelen onuitvoerbaar voor UWV (omdat het de druk op sociaal medisch beoordelen zou doen toenemen door extra WIA-instroom).
- o Dit voorstel heeft nog veel onzekerheden voor de uitwerking. Voor nu is het geen wenselijk en haalbaar alternatief.

*J idem !!*

*Waarom niet?*

**X** d) Verbieden CAO verplichting werkgevers tot bovenwettelijke doorbetaling bij ziekte

- o Op grond van de wet heeft een werknemer vanaf de eerste dag van ziekte in beginsel gedurende 104 weken recht op doorbetaling van 70% van het loon. Gedurende de eerste 52 weken heeft een werknemer bovendien ten minste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
- o In cao's kunnen sociale partners een ruimere doorbetaling overeenkomen. In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%.
- o Wanneer we zouden willen verbieden dat bij cao ten voordele van de werknemer wordt afgeweken van de wettelijke doorbetalingsplicht bij ziekte, is een wetswijziging vereist. Er zal een dwingende bepaling moeten worden opgenomen in het Burgerlijk Wetboek waarbij bepaald wordt dat iedere afwijking ervan nietig is.
- o De drempel tot ziekmelden wordt mogelijk hoger. Werknemers krijgen te maken met een inkomensterugval vanaf de eerste dag van ziekte. Zij kunnen zich daardoor genoodzaakt voelen door te werken tijdens ziekte terwijl dat vanuit gezondheidsrisico niet wenselijk is.
- o De lasten voor werkgevers bij ziekte voor individuele werknemers worden lager. Dit zou mogelijk tot gevolg kunnen hebben dat werkgevers sneller bereid zijn om een werknemer een (vast) contract aan te bieden.
- o De maatregel zorgt er echter ook voor dat werkgevers minder worden geprikkeld om ziekteverzuim te voorkomen en om zieke



werknemers zo spoedig mogelijk te laten re-integreren. Macro-gezien wordt aangenomen dat de werkgeverslasten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid als gevolg van deze maatregel nauwelijks wijzigen.

Datum  
10 mei 2022

- o Afhankelijk van de concrete invulling, kan deze maatregel in strijd zijn met ILO-verdragen en EVRM, omdat sprake is van 'ingrijpen in' in plaats van het door deze verdragen voorgeschreven 'respecteren en bevorderen van' het recht op vrije collectieve onderhandelingen. Vereist: aantonen dat geen andere maatregelen dan 'ingrijpen' in het Burgerlijk Wetboek mogelijk zijn om doel te bereiken.
  - o Rond 2004/2005 is een soortgelijk voorstel gedaan. Destijds was het voorstel om afspraken in cao's over bovenwettelijke aanvulling bij ziekte en loonsverhoging niet algemeen bindend te verklaren. Dat voorstel is geschrapt omdat dit erg ver voerde en het algemeen verbindend verklaren als instrument werd gebruikt om afspraken te sturen. Ook zou dit leiden tot ongelijkheid tussen werknemers werkzaam bij gebonden werkgevers ten opzichte van werknemers die werkzaam zijn bij ongebonden werkgevers. De verwachting is dat vakbonden zich verzetten tegen het huidige voorstel omdat dit nog een stap verder gaat.
  - o Dit voorstel lijkt voor nu dan ook niet een wenselijk en haalbaar alternatief.
- e) Premiekorting/financiële tegemoetkoming van €310 miljoen aan werkgevers.

a.

b.

- c. Met de invoering van de Aof-premiedifferentiatie ontvangen kleinere werkgevers per 2022 reeds een korting op hun Aof-premie van jaarlijks €450 miljoen en incidenteel €300 en €150 miljoen extra in 2022 en 2023. Het verder verlagen van de Aof-premie voor kleinere bedrijven is mogelijk, maar ongewenst. In het wetsvoorstel dat de Aof-premiedifferentiatie mogelijk maakte voor kleine bedrijven is opgenomen dat het verschil tussen de hoge en lage premie maximaal 2%-punt mag bedragen. De premies worden dan een belemmering om bijvoorbeeld verder te groeien, of juist een prikkel om een bedrijf puur administratief op te splitsen.
- d. Een generieke premieverlaging voor alle bedrijven, dus ook voor grotere, zet weinig zoden aan de dijk (het scheelt ongeveer 0,11%-punt premie). Individuele werkgevers zullen daar nauwelijks iets van merken.

Een nog verdergaand alternatief is het afschaffen van alle loonsancties, dus afschaffing van de poortwachterstoets door UWV. De re-integratieverplichtingen blijven bestaan, maar een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting vervalt dan. Dit lijkt ons geen logisch stelsel en gezien het doel om langdurig verzuim en

instroom in de WIA te voorkomen te ver gaan. Tevens vallen de financiële effecten ruim buiten het budgettaire kader van het coalitieakkoord.

**Datum**  
10 mei 2022

*Politieke context*

In het coalitieakkoord is het SER MLT advies overgenomen, er vanuit gaande dat er een gezamenlijk gedragen advies rond tweede spoor re-integratie is gegeven. Het is van belang voor een alternatief te kiezen, waar zowel werkgevers als werknemers mee akkoord gaan. Gelet op de vele uitdagingen en wensen in de WIA lukt dat mogelijk eerder op het WIA-terrein i.p.v. het terrein van loondoorbetaling bij ziekte.

Bespr.

In de planningsbrief is deze maatregel gepresenteerd als aantrekkelijker maken van het vaste contract voor werkgevers. Het is van belang dit in het oog te houden bij de zoektocht naar alternatieven.

**Bijlagen**

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Conceptbrief svz wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundige	Ter informatie	
2	Nota loondoorbetaling bij ziekte in Coalitieakkoord	Ter informatie	