

Vergaderjaar 2009–2010

30 034

Bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

M

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juli 2010

Tijdens de procedurevergadering van de Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 juni jl. is gesproken over een toezegging met betrekking tot de Wet WIA. Het betreft de toezegging om de werking van de bezwaarprocedure goed te monitoren en in te grijpen indien nodig. Daarbij zal – bij niet juist functioneren – onderzocht worden in hoeverre een alternatief bestuursorgaan aangewezen kan worden (T00630).

Graag ga ik nader in op dit punt, onder verwijzing naar mijn brief van 18 juni jl. waarmee ik uw Kamer de WGA-tussenevaluatie heb doen toekomen.

In de WGA-tussenevaluatie wordt ingegaan op de ervaringen van werkgevers met de private uitvoering van de WGA. Daarbij zijn ook de ervaringen van betrokkenen met de bezwaarprocedure in het kader van de re-integratie (de zogeheten ZBO-procedure) en de vraag of dit een belemmering vormt bij de keuze voor een private WGA-verzekering aan de orde gekomen.

Uit casebeschrijvingen in de bijlagen van het rapport kan opgemaakt worden dat de geïnterviewde werkgevers ofwel geen ervaring hebben met de ZBO-procedure, of indien ervaring wel aan de orde is geweest, hier geen problemen mee ondervonden hebben.

Voor de volledigheid zijn in de bijlage bij deze brief alle relevante passages uit het rapport over de bezwaarprocedure opgenomen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

Passages uit evaluatie-rapport met betrekking tot bezwaar en beroep*Pagina 30: Beschrijving hybride stelsel***ZBO-schap**

Als een werknemer in onvoldoende mate meewerkt aan de re-integratie kan een sanctie worden opgelegd. Deze kan bestaan uit een maatregel of een boete. De eigenrisicodrager is, net als het UWV, bevoegd deze sanctie op te leggen. Omdat de eigenrisicodrager als hij een sanctie oplegt de WGA uitvoert, wordt hij aangemerkt als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). Hiermee gaan bepaalde bestuurlijke vereisten gelden voor de werkgever. Hij moet bijvoorbeeld de sanctie schriftelijk vastleggen en hij moet een bezwaar- en klachtenprocedure inrichten.

Pagina 33: Beschrijving hybride stelsel

Verzekeraars bieden steeds vaker een compleet pakket van dienstverlening. Naast vergoeding van de WGA-uitkering (en eventueel ook van ziekteverzuim) betreft het dienstverlening als: rugadvies, studie, omscholing, aanpassing van de werkplek, wachtlijstbemiddeling en psychologische hulp. Veel grote verzekeraars werken samen met één of een beperkt aantal arbodiensten en re-integratiebedrijven (preferred providers). Zij zien als voordeel dat hierdoor beter maatwerk kan worden geboden. Daarnaast houden ze voor grote bedrijven in de gaten hoe de re-integratie gedurende de eerste twee jaar van het verzuim verloopt. Sommige verzekeraars bieden juridische bijstand bij geschillen en adviseren bij mediation, verhaalsrecht en sanctionering. Anderen bieden ondersteuning bij de ZBO-taak, bijvoorbeeld door het aanbieden workshops.

Pagina 48: Afwegingen en ervaringen van betrokkenen in het stelsel

De te verwachten administratieve lasten bij eigen risicodracht speelden bij iets minder dan de helft van de werkgevers een rol (en bij de ERD even vaak als bij publiek verzekerde werkgevers). Ten slotte zijn er twee overwegingen die maar voor een kleine minderheid een rol spelen: de aanwezigheid van één of meer langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers (de «brandende huizen» die vaak niet of moeilijk privaat verzekeraar zijn) en de mogelijkheid om sancties aan werknemers op te leggen (de ZBO-status van ERD).

Pagina 55: Afwegingen en ervaringen van betrokkenen in het stelsel

De ZBO-status bij sancties schrikt vooral een aantal kleinere bedrijven af (hoewel via de interviews met o.a. werkgevers uit de praktijk ook verhalen komen dat het invullen van deze status dat best meevalt; verzekeraars wijzen er tevens op dat juridische ondersteuning bij invulling van de ZBO-status vaak onderdeel uitmaakt van de polis en dus de werkgever uit handen wordt genomen).

Pagina 73: ZBO-proceduren en selectie op WGA-instroom

Eerst analyseren we de keuze voor eigenrisicodragerschap of publieke verzekering (vergelijking I). Als instrument variabelen beschikken we bijvoorbeeld over de meningen en overwegingen van werkgevers rond de keuze voor verzekeringstype in de WGA. Hierbij kan gedacht worden aan premiehoogte, mogelijkheden rond re-integratie of administratieve vereisten rond het ZBO-schap. Het is denkbaar dat bijvoorbeeld de laatst genoemde wel een overweging kan zijn bij de keuze voor verzekeringstype. Het lijkt echter niet waarschijnlijk dat deze het WGA-risico beïnvloedt.

Pagina 86: Hoofdpijnen bevindingen

De nadelen die in het rapport van Kist en Keuzenkamp bij private uitvoering zijn genoemd, zijn slechts gedeeltelijk bewaarheid:

- Meer administratieve lastendruk voor werkgevers en UWV: werkgevers die kiezen voor private uitvoering lijken dit minpunt niet als zodanig te ervaren. Werkgevers die deze keuze overwegen zien dit punt wel, met name het zbo-schap werpt voor een groep werkgevers een drempel op. UWV geeft wel aan dat met name de betaling van de uitkering aan werknemers van deze werkgevers omslachtiger is.

De argumenten waarmee voor het hybride stelsel is gekozen:

- Er zou een werkende markt ontstaan waarbij de nadelen van het volledig privatiseren ondervangen worden: in werkelijkheid is slechts een markt met een beperkte omvang ontstaan; of deze werkend (dynamisch) is valt nog niet definitief te beoordelen. De (al dan niet vermeende) nadelen van eigenrisicodragen (zoals de re-integratieverantwoordelijkheid en het zbo-schap) kunnen door de keuze voor publieke verzekering omzeild worden en in het private domein kan de verzekeraar doorgaans de nodige ondersteuning hierbij bieden.

Pagina 107: Ervaringen werkgever in detailhandel

Met het ZBO-schap is de werkgever (nog) niet bekend. Na uitleg zegt hij dat dit waarschijnlijk nauwelijks aan de orde zal komen als men ERD zou worden want men heeft in het bedrijf korte lijnen en goed overleg. De huidige zieke werknemer is ook welwillend, daar heeft men goed contact mee. De ZBO-procedure zal dus nauwelijks een issue zijn in de overweging, zo stelt hij.

Pagina 110: Ervaringen werkgever in grafische industrie

Met de positie als ZBO heeft ze verder geen ervaringen. Ze weet ook niet wat de rol van de verzekeraar daarin zou kunnen zijn: het is nog nooit voorgekomen dat iemand onvoldoende meewerkte aan zijn/haar re-integratie, zo zegt ze.

Pagina 114: Ervaringen werkgever in bouw

Met de positie als ZBO heeft hij wel ervaring: hij heeft wel eens een sanctie opgelegd aan een werknemer. Hij zegt hierover: «een sanctie heeft meestal een voorgeschiedenis in de arbeidsrelatie.» Het betreft werknemers die niet willen meewerken aan hun re-integratie en met wie de arbeidsverhoudingen onder druk staan. «Als iemand prettig is in zijn werk, dan verloopt de re-integratie minder moeizaam.» Een voorbeeld van «niet willen meewerken» is dat iemand weigert vervangende werkzaamheden te doen, hoewel de arbodienst dit voorschrijft. Daar kun je als werkgever een dossier van aanleggen. «Je staat dan sterk want het voorschrift van de arbodienst betreft een onafhankelijk oordeel.» In zo'n geval (dus met voldoende bewijsvoering) gaat hij over tot het opleggen van een sanctie. Die procedure vindt hij verder niet lastig. «Dat is hetzelfde als iemand die slecht functioneert bij volledige arbeidsgeschiktheid. Bij onze werknemers is wel eens wat demotivatie, het komt zo'n twee a drie keer per jaar voor dat een contract ontbonden wordt wegens disfunctioneren. Daar zijn we dus redelijk op ingericht.» De verzekeraar heeft in dit alles verder geen rol in: «die wordt alleen op de hoogte gesteld dat we de betreffende persoon een sanctie op hebben gelegd.»

Pagina 117: Ervaringen werkgever in uitzendbranche

Met de positie als ZBO heeft hij geen ervaring en daar heeft hij ook nog niet over nagedacht.

Pagina 120: Ervaringen werkgever in uitzendbranche

Bij het eigen vaste personeel (vijf werknemers) heeft zich nog nooit langdurige ziekte voorgedaan. Vanzelfsprekend heeft hij dus ook geen ervaringen met de positie als ZBO. Mocht het ooit toch een keer gebeuren dat hij te maken krijgt met de tien jaar reïntegratieverantwoordelijkheid, dan vertrouwt hij op de arbodienst. Het feit dat hij aangesloten is bij zo'n arbodienst is volgens hem voldoende.