

Vergaderjaar 2022–2023

32 716

Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 50

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 mei 2023

Het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel is erop gericht om mensen van een inkomen te voorzien als ze ziek worden, en om ze te helpen en te stimuleren om weer aan het werk te gaan als dat kan. Hiervoor is het optimaal benutten van re-integratiekansen bij werkgevers van belang. Het «hybride» verzekeringsstelsel is ontworpen om daaraan bij te dragen.

Het hybride stelsel bestaat sinds 1998. In het hybride stelsel hebben werkgevers de keuze om zich voor de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA, onderdeel van de WIA, sinds 2006) en de Ziektewet (ZW, sinds 2014) publiek te verzekeren via UWV of om eigenrisicodragers¹ te worden. De effectiviteit van de re-integratie van zieke (ex-)werknemers zou het leidende motief moeten zijn bij deze keuze. Slaagt een werkgever erin zijn zieke (ex-)werknemers beter te re-integreren dan andere werkgevers, dan kan hij als eigenrisicodragers een kostenvoordeel behalen ten opzichte van de publieke verzekering. Daarvoor is het wel van belang dat er een gelijk speelveld is tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap of de achterliggende private verzekeringsmarkt. Dat wil zeggen: er zouden geen substantiële kostenverschillen moeten zijn die niet het gevolg zijn van verschillen in de effectiviteit van de re-integratie. Anders werkt de hybride markt niet zoals bedoeld en zou deze zelfs instabiel kunnen worden, waarbij alle werkgevers tenderen naar de publieke verzekering of juist naar het eigenrisicodragerschap. Daarom is het belangrijk om de ontwikkelingen op de hybride markt goed te onderzoeken en te analyseren.

¹ Eigenrisicodragers hebben daarbij de mogelijkheid om zich via een private verzekeraar voor hun WGA- en/of ZW-risico te verzekeren of zich te laten ondersteunen of adviseren door een private uitvoerder.

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal onderzoeken op het terrein van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Ziektewet (ZW) en de hybride verzekeringsmarkt voor deze wetten. Het betreft:

1. Een onderzoek naar zieke zwangeren in de ZW. UWV heeft het onderzoek uitgevoerd in aanvulling op het eerdere onderzoek naar het stijgende beroep op de Ziektewet, dat toenmalig Staatssecretaris Wiersma op 22 november 2021 aan uw Kamer stuurde.²
2. Analyses van de bewegingen van werkgevers op de hybride markt voor de ZW en de WGA, eveneens uitgevoerd door UWV. Deze heb ik tijdens het commissiedebat over het arbeidsmarktbeleid op 13 april jl. (Kamerstuk 29 544, nr. 1105) aan uw Kamer toegezegd naar aanleiding van vragen van lid Maatoug (GroenLinks). In zijn Kamerbrief van 9 april 2021 heeft toenmalig Minister Koolmees bovendien toegezegd de omvang en gevolgen voor de premies van het (in)direct verplaatsen van personeel door uitzendbureaus te onderzoeken, naar aanleiding van vragen van de SGP-fractie.³ De analyses van UWV brengen dit eveneens in kaart.
3. Voorts heb ik tijdens het commissiedebat arbeidsongeschiktheid op 7 december jl. (Kamerstukken 29 544, 32 716 en 26 448, nr. 1171) naar aanleiding van een vraag van lid Maatoug (GroenLinks) toegezegd met sociale raadslieden in gesprek te gaan over het eigenrisicodragerschap.
4. Tot slot geef ik de stand van zaken rond twee onderzoeken naar de werking van de hybride markt. Het eerste onderzoek kijkt naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van het eigenrisicodragerschap in de ZW en is door toenmalig Minister Koolmees aangekondigd in de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2022.⁴ Het tweede onderzoek kijkt naar de dienstverlening aan en de begeleiding van werknemers in het hybride stelsel en is door hem toegezegd in zijn Kamerbrief van 20 april 2021.⁵

1. Onderzoek naar zieke zwangeren in de ZW

In de Kamerbrief van 22 november 2021 heeft de voormalig Staatssecretaris van SZW uw Kamer geïnformeerd over de uitkomsten van het onderzoek naar het stijgende beroep op de ZW door mensen die ziek zijn door zwangerschap of bevalling (hierna: zwangeren).⁶ Het onderzoek van toen bood zicht op enkele factoren die de stijging van het beroep op de ZW door zwangeren kunnen verklaren, maar maakte van een aantal andere factoren nog niet inzichtelijk welke invloed deze hebben op de stijging. UWV heeft daarom een aanvullende analyse gedaan naar de invloed van deze persoons- en baankenmerken van de populatie op het beroep op de ZW. Daarbij heeft UWV ook meegenomen in hoeverre het al dan niet hebben van een werkgever het beroep op de ZW beïnvloedt (contractvorm).

UWV heeft deze aanvullende analyse inmiddels afgerond en het rapport bied ik u hierbij aan.⁷ In de analyse heeft UWV gekeken naar de samenhang tussen de stijging van het beroep op de ZW door zwangeren in de periode 2017–2020 en veranderingen in leeftijd, contractvorm, loonhoogte en bedrijfstak van de verzekerdenpopulatie. Uit het rapport blijkt dat deze factoren de stijging van het beroep op de ZW door

² Kamerstuk 29 544, nr. 1082.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1045.

⁴ Handelingen II 2021/22, nr. 28, item 29 en Handelingen II 2021/22, nr. 30, items 4, 7 en 9.

⁵ Kamerstuk 32 716, nr. 41.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1082.

⁷ Bijlage 1.

zwangeren deels verklaren. Ook deze verdiepende analyse kan de stijging niet volledig verklaren.

UWV noemt in dit en in het eerdere onderzoek ook andere factoren die een rol lijken te spelen, zoals het verruimde criterium voor ziekte door zwangerschap of bevalling. Tot slot noemt UWV andere factoren die mogelijk een rol zouden kunnen spelen, maar die niet zijn te onderzoeken (zoals globale veranderingen op de arbeidsmarkt of niet-waarneembare veranderingen bij werkgevers of werknemers). Daarmee concludeer ik dat de stijging van het beroep op de ZW door zwangeren maximaal is onderzocht, maar hiermee slechts deels hard is te verklaren. Voor een deel blijft de verklaring speculatief.

2. Bewegingen van werkgevers op de hybride verzekeringsmarkt voor de ZW en de WGA

In november 2020 heeft de SGP-fractie tijdens de begrotingsbehandeling vragen gesteld over de redenen van uitzendbedrijven om terug te keren naar de publieke verzekering voor de Ziekwet (ZW), nadat zij eerder hadden gekozen om eigenrisicodragers voor de ZW te worden.⁸ Meer recent heeft lid Maatoug (GroenLinks) in het commissiedebat over arbeidsmarktbeleid vragen gesteld over de ontwikkelingen op de hybride verzekeringsmarkt en de beweegredenen van werkgevers om te wisselen tussen de publieke verzekering bij UWV en het eigenrisicodragerschap.⁹

Naar aanleiding van deze vragen heeft UWV de bewegingen geanalyseerd van uitzendwerkgevers op de hybride ZW-markt. Mijn voorganger heeft uw Kamer in zijn brief van 9 april 2021¹⁰ geïnformeerd over deze analyse. Kernvraag daarin is in hoeverre werkgevers in de praktijk mogelijkheden hebben en benutten om hun premielasten te beperken. Daarbij gaat het specifiek om beperking van de premielasten zonder dat daar een beperking van de ZW- of WGA-uitkeringslasten aan ten grondslag ligt. UWV beschrijft in zijn analyse vier mogelijke bewegingen op de hybride ZW-markt die leiden tot lagere premies voor (met name) uitzendwerkgevers:

1. Het indelen van uitzendwerkgevers in een andere sector (met een lagere premie) dan de uitzendsector;
2. Het afwisselend uittreden uit en terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV;
3. Het (in)direct verplaatsen van personeel tussen bedrijfsonderdelen met verschillende premiepercentages;
4. Overnames en fusies.

Beweging één betreft het indelen van uitzendwerkgevers buiten de uitzendsector. Uitzendwerkgevers konden zich tot 1 januari 2020 laten indelen in een vaksector met een lagere premie dan in de uitzendsector. Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zijn alle uitzendbedrijven teruggeplaatst in de uitzendsector. Indeling in een vaksector is niet meer mogelijk en daarom is deze beweging niet meer te zien.

Beweging twee betreft het afwisselend uittreden uit, en terugkeren naar, de publieke verzekering bij UWV. Mijn voorganger heeft in zijn Kamerbrief van 9 april 2021 aangegeven dat een verbetering nodig is om het doel van een zo gelijk mogelijk speelveld op de hybride ZW-markt te bereiken.

⁸ Brief van 18 november 2020, «Schriftelijke antwoorden op de begroting SZW voor het jaar 2021» (Handelingen II 2020/21, nr. 27, items 3 en 6).

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1105.

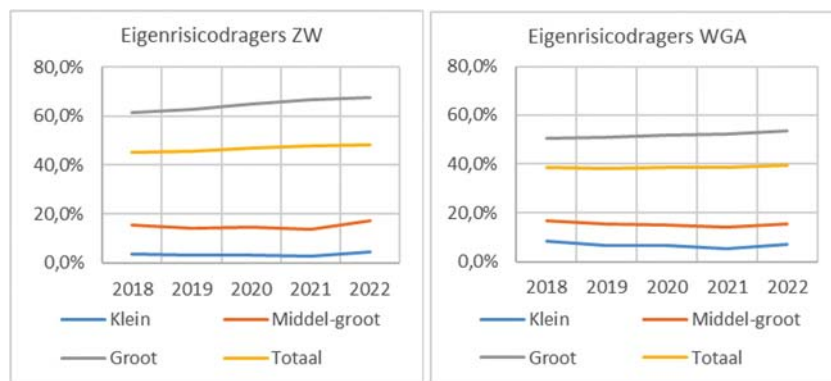
¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1045.

Daarom verhoogt het kabinet de zogenaamde terugkeerpremie voor werkgevers, die eerder hebben gekozen voor eigenrisicodragerschap maar willen terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV, per 1 januari 2024 naar de (volledige) gemiddelde sectorale premie. Momenteel betalen werkgevers die terugkeren naar de publieke verzekering de halve sectorale premie. De wijziging betekent dat werkgevers die terugkeren naar UWV een hogere premie gaan betalen die het risico beter dekt. Het collectief van publiek verzekerde werkgevers voor de ZW gaat hierdoor een iets lagere premie betalen. Op macroniveau blijven werkgevers dezelfde premie betalen.

Analyse wisselingen tussen publieke verzekering en eigenrisicodragerschap

Naar aanleiding van bovenstaande vragen over het wisselen van werkgevers tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap heeft UWV een vervolganalyse uitgevoerd naar de ontwikkeling van het eigenrisicodragerschap over de laatste vijf jaar. UWV heeft hierin een onderscheid gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers, aangezien grote werkgevers veel vaker eigenrisicodragers zijn dan kleine werkgevers.¹¹ In figuur 1 staat het aandeel werkgevers dat eigenrisicodragers was in de afgelopen vijf jaar. In tabel 1 en 2 staat vervolgens het aandeel publiek verzekerde werkgevers dat wisselt naar eigenrisicodragerschap en het aandeel eigenrisicodragers dat wisselt naar de publieke verzekering, gemiddeld per jaar, voor de ZW respectievelijk de WGA.

Figuur 1: Aandeel werkgevers dat eigenrisicodragers was voor de ZW (links) en voor de WGA (rechts) in de afgelopen vijf jaar, stand per 1 januari. Bron: UWV.



¹¹ Per 2022 ligt de loonsomgrens tussen kleine en middelgrote werkgevers op 25 maal het gemiddelde loon per werknemer. Tot en met 2021 lag deze grens op 10 maal het gemiddelde loon per werknemer.

Tabel 1: Aandeel eigenrisicodragende werkgevers (ERD) dat wisselt naar de publieke verzekering, en vice versa, gemiddeld per jaar voor de ZW¹

Wisselingen van het eigenrisicodragerschap naar de publieke verzekering ZW en vice versa, 2018–2022, gemiddeld per jaar

	Aandeel ERD ZW	Aandeel publiek verzekerd naar ERD ²	Aandeel ERD naar publiek verzekerd ³
Kleine werkgevers	3,5%	0,07%	6,1%
Middelgrote werkgevers	15,1%	0,45%	3,9%
Grote werkgevers	64,6%	3,38%	0,6%
Totaal	46,6%	0,18%	3,8%

¹ Per grootteklasse het ongewogen aandeel van de werkgevers.

² Uitgedrukt in percentage van aandeel publieke verzekerde werkgevers (= 100% – aandeel ERD ZW).

³ Uitgedrukt in percentage van aandeel ERD ZW.

Bron: UWV.

Tabel 2: Aandeel eigenrisicodragende werkgevers (ERD) dat wisselt naar de publieke verzekering, en vice versa, gemiddeld per jaar voor de WGA¹

Wisselingen van het eigenrisicodragerschap naar de publieke verzekering WGA en vice versa, 2018–2022, gemiddeld per jaar

	Aandeel ERD WGA	Aandeel publiek verzekerd naar ERD ²	Aandeel ERD naar publiek verzekerd ³
Kleine werkgevers	6,8%	0,04%	7,8%
Middelgrote werkgevers	15,4%	0,3%	5,9%
Grote werkgevers	51,8%	2,2%	2,1%
Totaal	38,6%	0,13%	6,4%

¹ Per grootteklasse het aandeel publiek verzekerde werkgevers dat wisselt naar eigenrisicodragerschap en het aandeel eigenrisicodragers dat wisselt naar de publieke verzekering, gemiddeld per jaar. Daarbij gaat het om het aandeel op basis van aantallen werkgevers.

² Uitgedrukt in percentage van aandeel publieke verzekerde werkgevers (= 100% – aandeel ERD WGA).

³ Uitgedrukt in percentage van aandeel ERD WGA.

Bron: UWV

Op basis van deze analyse concludeer ik dat er de afgelopen vijf jaar (van 1 januari 2018 tot en met 1 januari 2022) zowel bij de ZW als bij de WGA geen grote verschuivingen zijn geweest in het aandeel eigenrisicodragers. Dat geldt voor zowel grote als kleine werkgevers. Ook de onderliggende bewegingen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap laten geen extreme dynamiek zien. Jaarlijks wisselt een beperkt percentage van de werkgevers tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap, zowel voor de WGA als de ZW. Dit geldt ook binnen de groep grote werkgevers, die vaker voor het eigenrisicodragerschap kiezen dan kleine werkgevers.¹²

De bovengenoemde verhoging van de terugkeerpremie, voor werkgevers die eerder kozen voor het eigenrisicodragerschap, beperkt het mogelijke premievoordeel als beweegreden voor werkgevers om herhaaldelijk te

¹² Startende werkgevers zijn automatisch publiek verzekerd, als zij niet regelen dat zij eigenrisicodragers willen zijn. Vanwege het mogelijk licht vertekende beeld dat daardoor ontstaat, zijn de startende werkgevers niet meegenomen in grafiek 1. Startende werkgevers zijn wel meegenomen in tabel 1 en 2 waar de wisselingen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap staan weergegeven.

wisselen tussen eigenrisicodragerschap en de publieke verzekering vanaf 1 januari 2024. Ik ga er vanuit, mede op basis van de analyse hierboven, dat deze mogelijke beweegredenen dan hooguit een beperkte rol zal spelen in de beslissing van werkgevers over het eigenrisicodragerschap.

Het (in)direct verplaatsen van personeel

Als derde en vierde beweging van werkgevers noemt UWV bewegingen die te maken hebben met het indirect verplaatsen van personeel tussen bedrijfsonderdelen respectievelijk met overname en fusies. Door het laten aflopen van dienstverbanden in een bepaalde fiscale eenheid en het aangaan van nieuwe dienstverbanden in een andere fiscale eenheid met een lagere premie, kunnen werkgevers een premievoordeel behalen. Ook bij overgang van onderneming zijn hiertoe mogelijkheden.

In de Kamerbrief van 9 april 2021 heeft mijn voorganger aangegeven dat er geen eenvoudige oplossingen zijn voor bewegingen drie en vier. In die brief is nader onderzoek aangekondigd naar de omvang van deze bewegingen en de gevolgen voor de premies. Het is helaas niet mogelijk gebleken om de omvang van beweging vier te onderzoeken, omdat er onvoldoende informatie beschikbaar is over fusies en overnames.

Voor beweging drie was dat wel mogelijk. Het indirect verplaatsen van personeel kan premievoordeel opleveren voor werkgevers met verschillende bedrijfsonderdelen. Zij hebben bij het aangaan van nieuwe dienstverbanden (en het vernieuwen van aflopende dienstverbanden) in beginsel een keuze bij welk bedrijfsonderdeel het nieuwe dienstverband wordt aangegaan. Wanneer zij consequent voor dienstverbanden kiezen bij het bedrijfsonderdeel met de laagste premie (die is vastgesteld op basis van de uitkeringslast in het verleden), verplaatsen zij telkens loonsom waarover ze een hogere premie moeten betalen naar loonsom waarvoor een lagere premie geldt. Vooral (grote) uitzendbedrijven zouden dit kunnen doen omdat zij overwegend tijdelijke dienstverbanden hebben.

UWV heeft geanalyseerd in hoeverre de werkelijke premies die werkgevers moeten betalen in 2020 en 2021 afwijken van de «verwachte» premies. De «verwachte» premie in jaar *t* is in deze analyse de premie die de werkgever zou betalen op basis van diens toegerekende uitkeringslasten in jaar *t-2* en diens loonsom in jaar *t-2*. De werkelijke premie is de premie die daadwerkelijk verschuldigd is op basis van de toegerekende uitkeringslasten in jaar *t-2* en de loonsom in jaar *t*. Op voorhand zou je verwachten dat loonsommen van werkgevers soms dalen en soms stijgen tussen jaar *t-2* en jaar *t*, maar dat er gemiddeld over een sector (op voldoende aggregatieniveau) geen groot verschil is tussen de «verwachte» en de werkelijke premies. Als er echter een gerichte verplaatsing van loonsom van bedrijfsonderdelen met een hogere premie naar bedrijfsonderdelen met een lagere premie plaatsvindt binnen een sector, zou dat ook op geaggregeerd niveau tot een lager werkelijk premiepercentage leiden dan het «verwachte» premiepercentage.

Tabel 3 laat zien dat de «verwachte» en de daadwerkelijke ZW-premiepercentages voor 2021 dichtbij elkaar liggen. Hierbij zijn werkgevers uitgesplitst naar verschillende sectoren. Alleen voor de uitzendsector zijn de werkelijke premiepercentages (op basis van de toegerekende uitkeringslasten in 2019 en de loonsom in 2021) enigszins lager dan de «verwachte» premiepercentages (op basis van de toegerekende uitkeringslasten in 2019 en de loonsom in 2019).

Tabel 3: Werkelijke en «verwachte» gemiddelde ZW-premiepercentages per sector, premiejahr 2021

2021	«Verwachte» gem. premie o.b.v. loon 2019	Werkelijke gem. premie o.b.v. loon 2021
Landbouw en visserij	0,29%	0,28%
Voedingsindustrie	0,37%	0,36%
Overige industrie	0,32%	0,32%
Bouwnijverheid	0,27%	0,27%
Handel	0,43%	0,43%
Vervoer en opslag	0,45%	0,45%
Horeca	0,71%	0,69%
Financiële en zakelijke dienstverlening	0,27%	0,27%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	0,41%	0,42%
Overheid	0,22%	0,23%
Uitzendbedrijven	3,60%	3,44%
Zakelijke dienstverlening	0,37%	0,36%

Bron: UWV.

In tabel 4 zijn deze cijfers verder geaggregeerd naar uitzend- en niet-uitzendwerkgevers, en is dezelfde analyse ook voor premiejahr 2020 gedaan. De uitkomsten laten voor beide jaren een vergelijkbaar beeld zien. Bij de niet-uitzendbedrijven is er geen verschil tussen beide premiepercentages. Bij de uitzendbedrijven is er een klein verschil. Procentueel gezien is de werkelijke premie in de uitzendsector in 2020 en 2021 ongeveer 5%, oftewel 0,17%-punt, lager dan de «verwachte» premie. Absoluut gezien gaat het om ca. 8 miljoen euro per jaar. Dit bedrag kan worden afgezet tegen de totale ZW-premie van 172 mln euro per jaar voor de uitzendsector in 2021 en 264 mln euro per jaar voor de niet-uitzendsector.

Tabel 4: Werkelijke en «verwachte» ZW-premies, uitzend- en niet-uitzendwerkgevers, premiejaren 2020 en 2021

2020	Verwachte gem. premie o.b.v. loon 2018	Werkelijke gem. premie o.b.v. loon 2020
Alle werkgevers	0,50%	0,46%
Niet-uitzendwerkgevers	0,31%	0,31%
Uitzendwerkgevers	3,43%	3,26%

2021	Verwachte gem. premie o.b.v. loon 2019	Werkelijke gem. premie o.b.v. loon 2021
Alle werkgevers	0,54%	0,54%
Niet-uitzendwerkgevers	0,35%	0,35%
Uitzendwerkgevers	3,60%	3,44%

Bron: UWV.

Ik verbind de volgende conclusies aan deze cijfers. Ten eerste constateer ik dat er alleen voor de uitzendsector mogelijk sprake is van een premiedempend effect door loonsomverschuivingen, en dat dit effect beperkt is ten opzichte van de premieverschillen tussen de uitzend- en niet-uitzendwerkgevers. Dat betekent dat de premiedifferentiatie in belangrijke mate werkt zoals beoogd: ZW-lasten worden toegerekend aan de sectoren waar de lasten ontstaan. Ten tweede sluit ik niet uit dat hier sprake is van toevallige fluctuaties. Ik wil de ontwikkeling hierin komende jaren dan ook goed blijven monitoren, om te zien of de werkelijke premies in de uitzendsector structureel lager zijn dan de «verwachte» premies en om te zien of het verschil toeneemt. Hiervoor zal ik aan UWV vragen om deze analyse over twee jaar nogmaals te doen. Afhankelijk daarvan zal ik het gesprek aangaan met sociale partners en de uitzendsector.

3. Signalen van sociale raadslieden over het eigenrisicodragerschap

Tijdens het commissiedebat arbeidsongeschiktheid op 7 december 2022 heb ik, naar aanleiding van een vraag van het lid Maatoug (GroenLinks), toegezegd dat ik in gesprek ga met sociale raadslieden over het eigenrisicodragerschap vanuit het perspectief van werknemers. Conform deze toezegging heeft er in januari 2023 een gesprek plaatsgevonden met sociale raadslieden in Utrecht.

In dat gesprek is van gedachten gewisseld over diverse aspecten van het eigenrisicodragerschap. Drie belangrijke signalen licht ik eruit. Ten eerste gaven de sociale raadslieden aan dat het in de praktijk vaak niet duidelijk is voor (ex-) werknemers wat de positie is van de eigenrisicodragers, welke partijen daarbij zijn betrokken en wat hun rechten zijn ten opzichte van de eigenrisicodragers. Dit signaal kwam ook naar voren in het SEO-onderzoek van december 2021.¹³ Uit dat onderzoek blijkt dat bij de re-integratie van (ex-) werknemers van eigenrisicodragers meer partijen zijn betrokken dan bij publiek verzekerde werkgevers. Hierdoor weten (ex-) werknemers van eigenrisicodragers minder goed bij wie zij terecht kunnen. Verder zijn er geen grote verschillen tussen (ex-) werknemers van eigenrisicodragers en van publiek verzekerde werkgevers wat betreft hun kennis over rechten en plichten. Ten tweede zetten eigenrisicodragers volgens hen vaak stevig in op de re-integratie, waardoor het volgens de gesproken sociale raadslieden voorkomt dat de werkzaamheden die deze (ex-)werknemers gaan verrichten niet altijd passend zijn. Tot slot gaven zij aan dat zieke werknemers met een tijdelijk contract zich weleens onder druk gezet voelen om zich beter te melden voor het einde van hun contract, waardoor de betrokkene geen Ziektewetuitkering krijgt na afloop van zijn contract terwijl hij nog wel ziek is.

Deze signalen neem ik mee in één van de twee onderzoeken over de hybride markt, die op dit moment worden uitgevoerd: een onderzoek naar de dienstverlening aan en begeleiding van werknemers in het hybride stelsel en een uitvoeringsonderzoek over de hybride ZW-markt (zie ook hieronder). In het eerste onderzoek over het hybride stelsel wordt gekeken welke dienstverlening diverse partijen¹⁴ inzetten om (ex-)werknemers te re-integreren en in hoeverre deze middelen een duurzame werkhervatting tot gevolg hebben. Het tweede onderzoek zal onder meer ingaan op het signaal dat (ex-)werknemers zich onder druk gezet voelen om zich beter te melden.

4. Stand van zaken van nog lopende onderzoeken

Uitvoeringsonderzoek hybride ZW-markt

Op 21 september 2021 heeft mijn voorganger in de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een uitvoeringsonderzoek toegezegd naar de hybride ZW-markt.¹⁵ Na de evaluatie in 2005/2006 is er geen onderzoek meer gedaan naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van het ZW-eigenrisicodragerschap. In het uitvoeringsonderzoek, dat inmiddels is gestart, laat ik daarom de werking van het eigenrisicodragerschap voor de ZW-markt onderzoeken.

¹³ SEO, «Ervaringen werknemers met de ZW en de WGA in de hybride markt», december 2020, rapportnummer 2020-102 (Bijlage bij Kamerstuk 32 716, nr. 41).

¹⁴ Het gaat om de volgende partijen: 1) UWV, 2) werkgevers die eigenrisicodragers zijn zonder private verzekeraar of private uitvoerder, 3) werkgevers die eigenrisicodragers zijn met een private verzekeraar, 4) werkgevers die eigenrisicodragers zijn met een private uitvoerder en 5) werkgevers die eigenrisicodragers zijn met een private verzekeraar en private uitvoerder.

¹⁵ Kamerstuk 35 925 XV.

In de afgelopen jaren komen vanuit zowel de publieke als de private uitvoering regelmatig vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen publieke uitvoerder en de eigenrisicodrager rond bijvoorbeeld betalingen en re-integratie. Het onderzoek zoomt in op de uitvoering. Hoe werkt het hybride stelsel in praktijk? Welke knelpunten zijn er? Het gaat om zowel de uitvoering voor de publiek verzekerde werkgevers door UWV als de uitvoering door de eigenrisicodrager en eventueel diens private uitvoerder of verzekeraar. Het onderzoek kijkt hoe betrokken partijen omgaan met de verantwoordelijkheidsverdeling en of daarbij problemen in de uitvoering ontstaan. Als daar aanleiding toe is, dan brengt het onderzoek in kaart hoe deze problemen zouden kunnen worden opgelost en hoe je het eigenrisicodragerschap mogelijk beter zou kunnen vormgeven. Het gaat daarmee om een verkennend onderzoek. Ik verwacht dat het onderzoek eind 2023 klaar is, waarna ik de uitkomsten met uw Kamer zal delen.

Onderzoek naar de dienstverlening aan en begeleiding van werknemers in het hybride stelsel

In zijn Kamerbrief van 20 april 2021 heeft mijn voorganger toegezegd dat er in 2022 onderzoek wordt gedaan naar de dienstverlening aan en de begeleiding van werknemers in het hybride stelsel.¹⁶ Dit onderzoek is gestart en is een vervolg op het Significant/APE-onderzoek naar de rol van private verzekeraars in het hybride WGA-stelsel.¹⁷

Ik verwacht dat in 2022 en 2023 de eerste effecten zichtbaar zullen zijn van de omslag naar actieve schadelastbeheersing die private WGA-verzekeraars volgens het Significant/APE-rapport hebben gemaakt. Actieve schadelastbeheersing betekent dat private verzekeraars bijdragen aan het beoogde doel om arbeidsongeschiktheid te voorkomen doordat zij werkgevers en werknemers stimuleren tot preventie en re-integratie. Daarbij betreft dit onderzoek ook de positie van de werknemer, bijvoorbeeld door te onderzoeken of inspanningen van UWV en eigenrisicodragers niet alleen leiden tot uitstroom uit de Ziektewet of WGA maar ook tot werkhervatting.

Daarbij brengt het onderzoek voor zover mogelijk een verdieping aan in het onderzoek van SEO over de ervaringen van werknemers in het hybride stelsel.¹⁸

Voor dit onderzoek is wat langer de tijd nodig dan aanvankelijk gedacht. Ook dit onderzoek is naar verwachting eind 2023 klaar, waarna ik de uitkomsten met uw Kamer zal delen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹⁶ Kamerstuk 32 716, nr. 41.

¹⁷ Significant/APE, «De rol van private verzekeraars in het hybride WGA stelsel», december 2018, rapportnummer 1631 (Bijlage bij Kamerstuk 32 716, nr. 38).

¹⁸ SEO, «Ervaringen werknemers met de ZW en de WGA in de hybride markt», december 2020, rapportnummer 2020-102.