

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 765

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2016

In mijn brief van 21 april jl. kondigde ik drie maatregelen aan om knelpunten die werkgevers ervaren rondom de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte weg te nemen (Kamerstuk 29 544, nr. 717). De maatregelen hebben betrekking op re-integratie tweede spoor, de premiestelling bij de verzuimverzekering en de aanvraag voor een vervroegde IVA-uitkering. In deze brief licht ik de invulling van de eerste twee maatregelen nader toe. Ook licht ik toe hoe ik gezamenlijk met de sociale partners verder werk aan een invulling voor de maatregel rondom de vervroegde IVA-uitkering.

Deze brief beantwoordt tevens de vragen uit de motie van de leden Schut-Welkzijn (VVD) en Tanamal (PvdA)¹. Naar aanleiding van deze motie heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de werking van het tweede spoor en de mogelijkheden om de effectiviteit hiervan te verbeteren. De uitkomsten van dit onderzoek heb ik meegenomen in de nadere uitwerking van bovengenoemde maatregelen. In het onderzoek zijn twee hoofdvragen beantwoord. De eerste vraag luidt: welke (overkoepelende) definitie kan gegeven worden voor het begrip «effectieve tweede spoor re-integratie»? Daarnaast is onderzocht hoe het instrument tweede spoor re-integratie in de praktijk wordt toegepast en welke problemen de actoren daarbij tegenkomen. Het onderzoeksrapport is als bijlage bij deze brief gevoegd.

De opbouw van de brief is als volgt. In het eerste deel van de brief geef ik een beschrijving van het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid en de werking daarvan in de praktijk. In het tweede deel van de brief ga ik in op de drie maatregelen uit mijn brief van 21 april jl. en de wijze waarop ik daar invulling aan kan geven. Ik ga achtereenvolgens in op de maatregel re-integratie tweede spoor, de aanvraag voor een vervroegde IVA-uitkering en de premiestelling bij de verzuimverzekering. Gelet op de

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 635.

samenhang met het SER-advies over de arbeidsmarkt voor langdurig werklozen en een sluitend stelsel voor loondoorbetaling zal ik, tot slot, de stand van zaken hieromtrent weergeven.

1. Stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid

1.1 Inrichting stelsel

Het kabinetsbeleid is erop gericht dat werknemers die ziek of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn werken naar vermogen. De focus ligt op wat zij nog wel kunnen en niet op wat zij niet meer kunnen. De werkgever en zieke werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de re-integratie. De rechten en plichten voor werkgevers en werknemers zijn in verschillende wetten vastgelegd, waaronder het Burgerlijk Wetboek en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Voor beide partijen zijn er (financiële) prikkels om de re-integratie van een zieke werknemer te bespoedigen, maar ook andere motieven, zoals intrinsieke motivatie of goed werkgeverschap kunnen hieraan bijdragen.

Voor werknemers geldt een wettelijke inkomenswaarborg tijdens ziekte. Tijdens ziekte is de werkgever verplicht om gedurende twee jaar (of de looptijd van het dienstverband) het loon voor minimaal 70% door te betalen. Veelal is in de cao geregeld dat de loondoorbetaling tijdens het eerste jaar wordt aangevuld tot 100%, tijdens het tweede jaar wordt vaak 70% van het loon, zonder verdere aanvulling, betaald. Als een zieke werknemer na twee jaar ziekte aan de poort van de WIA komt, toetst UWV of deze werknemer in aanmerking komt voor een WGA-uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) of IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten). Bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid komt de werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering. Als de werknemer gedeeltelijk, maar 35% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een WGA-uitkering. Om te stimuleren dat de werknemer blijft (of gaat) werken, wordt een deel van het inkomen uit werk verrekend met de uitkeringshoogte. Werken is daarmee lonend.

De werkgever is samen met de zieke werknemer verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer. In eerste instantie gaat het om werkhervatting in de oorspronkelijke functie of in een functie elders binnen het bedrijf. Dit is re-integratie eerste spoor. Alle werkgevers hebben de wettelijke verplichting zich in hun preventie- en verzuimbeleid te laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst. Als voor een zieke werknemer werkhervatting bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is, komt werkhervatting bij een andere werkgever in beeld. Dit noemen we re-integratie tweede spoor. Een werkgever heeft financieel belang bij een spoedige re-integratie van de werknemer. Allereerst vanwege de voornoemde verplichting van de werkgever om tijdens ziekte gedurende twee jaar minimaal 70% van het loon door te betalen. Als de werknemer niet re-integreert en vervolgens de WGA instroomt, blijven werkgevers dit ook financieel voelen. Dit komt doordat de lasten voor de WGA-uitkeringen de eerste tien jaar voor rekening van de werkgevers komen. De wijze waarop de uitkeringslasten van een WGA-gerechtigde doorwerken in de premie voor de werkgever, en dus in hoeverre werkgevers financieel geprikkeld worden om de re-integratie te bespoedigen, hangt af van de omvang van de onderneming van de werkgever en van de keuze van verzekering. Werkgevers kunnen voor de WGA kiezen om zich publiek te verzekeren bij UWV of om eigenrisicodragers te worden. Meestal gaat eigenrisicodragerschap gepaard met een private verzekering. Van de kleinere werkgevers is 20% eigenrisicodragers voor de WGA en is 80% publiek verzekerd voor de WGA. Van de grote bedrijven is ongeveer 50% eigenrisicodragers. In onderstaand kader staat hoe de

prikkels verschillend uitwerken in de periode van twaalf jaar (twee jaar loondoorbetaling, tien jaar WGA-lasten).

Kader 1

Financiële prikkels voor eigenrisicodragers en publiek verzekerden

Eigenrisicodrager

Werkgever en diens WGA verzekeraar voelen gedurende de hele periode van twaalf jaar een prikkel om de werkgeverslasten zo laag mogelijk te houden. Dit geldt zowel voor kleine als voor grote werkgevers. De verzekeraar heeft veel baat bij het voorkomen van instroom in de WGA. Re-integratie tijdens de loondoorbetalingsperiode is voor de verzekeraar de meest effectieve manier om de werkgeverslasten tijdens de WGA te verminderen.

Publiek verzekerd (UWV)

Alleen grote werkgevers voelen de gehele periode van twaalf jaar een prikkel de werkgeverslasten laag te houden vanwege de premiedifferentiatie. Deze prikkel is tijdens de WGA-periode begrensd door het wettelijk verankerde systeem van minimum- en maximumpremies. De grote werkgever heeft belang bij het voorkomen van instroom in de WGA (door re-integratie tijdens de loondoorbetalingsperiode). Kleine werkgevers voelen tijdens de eerste twee jaar (loondoorbetalingsperiode) een prikkel de werkgeverslasten laag te houden door de werknemer succesvol te laten re-integreren. Hoe dichter de werkgever bij het einde van de wachttijd komt, hoe kleiner de prikkel is. Na twee jaar betalen kleine werkgevers een sectorale premie (omslagstelsel). Door het omslagstelsel bij UWV is de financiële prikkel om de werkgeverslasten laag te houden beperkt. UWV heeft, anders dan private verzekeraars, geen mogelijkheden om werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode te ondersteunen bij het vormgeven van re-integratie of hen te prikkelen tot het plegen van meer inspanning.

1.2 Stelsel in de praktijk

Met de invoering en uitbreiding van het stelsel zijn werkgevers verdergaand verantwoordelijk geworden voor de loondoorbetaling en re-integratie van zieke werknemers. Deze extra inspanningen hebben geleid tot een forse daling van het ziekteverzuim en het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De afgelopen jaren bedroeg de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen slechts een derde van de instroom rond de beginjaren van deze eeuw.

Het onderzoek² naar de praktijk van de re-integratie tweede spoor geeft inzicht in de inzet van het instrument en de resultaten. Van de onderzochte werkgevers heeft ruim de helft, namelijk 58%, de afgelopen vier jaar te maken gehad met langdurig ziekteverzuim. Van deze werkgevers heeft een kwart een tweede spoortraject gestart. Van de tweede spoortrajecten leidt ruim een derde tot werkhervatting. Hiervan komt ongeveer de helft zelfs weer bij de oorspronkelijke werkgever terecht. Hieruit blijkt dat de betrokkenheid van de werkgever belangrijk is voor de terugkeer van een

² Het betreft het onderzoek zoals geschetst in de inleiding van deze brief, het onderzoek is gevoegd bij deze brief. Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

zieke werknemer naar werk en het voorkomen van instroom in de WIA. Gesprekken met koepelorganisaties bevestigen dit beeld. Als een traject niet tot werkhervatting leidt, wil het niet zeggen dat het zinloos is geweest. Niet voor iedereen is werkhervatting op korte termijn haalbaar. Een tweede spoortraject kan bijdragen aan het maatschappelijk betrokken blijven en zorgt ervoor dat de afstand tot de arbeidsmarkt niet verder vergroot.

Ik ben mij echter ook bewust van de keerzijde van de medaille. Namelijk dat er een zware last op de schouders van werkgevers rust. Daarom kijk ik naar mogelijkheden om de lasten die werkgevers rond het tweede spoor ervaren te verlichten door werkgevers niet met overbodige prikkels op te zadelen. Een veelgehoord signaal is dat werkgevers re-integratie tweede spoor enkel inzetten om een loonsanctie te voorkomen. Uit het onderzoek naar de praktijk van re-integratie tweede spoor blijkt dat werkgevers knelpunten ervaren bij tweede spoor re-integratie. Van de ondervraagde werkgevers zegt 84% dat het moeilijk is om een nieuwe werkgever te vinden. Werkgevers ervaren het gebrek aan grip op het tweede spoor en een tekortschietende kwaliteit van de re-integratiedienstverlening als belangrijke knelpunten. Ook hoor ik van werkgevers dat zij de beoordeling van UWV of er voldoende re-integratie inspanningen zijn gepleegd niet transparant vinden. De onduidelijkheid over de beoordeling van UWV maakt dit instrument onvoorspelbaar en leidt voor werkgevers tot een vrees voor loonsancties. Van de ondervraagde werkgevers geeft iets meer dan de helft aan dat tweede spoor re-integratie een middel is om een loonsanctie te voorkomen. Ook vindt bijna driekwart van de werkgevers re-integratie tweede spoor een kostbare investering voor het bedrijf.

Verder blijkt uit het onderzoek dat grote werkgevers vaker te maken hebben met langdurig ziekteverzuim. Ook blijkt dat van de werkgevers die de afgelopen vier jaar re-integratie tweede spoor zijn gestart, circa 15% wel eens is geconfronteerd met een loonsanctie. In bijna de helft van de gevallen was de reden hiervoor het onvoldoende of te laat aan re-integratie werken of het missen van kansen in het eerste spoor. In ongeveer 15% van de gevallen was de oorzaak voor de sanctie het te laat inzetten van, of het missen van kansen in, het tweede spoor. Ook laat het onderzoek zien dat loonsancties vaker bij grote werkgevers worden opgelegd. Van de werkgevers met maximaal 20 werknemers in dienst die met tweede spoor re-integratie zijn gestart, is 9% de afgelopen vier jaar geconfronteerd met een loonsanctie, tegenover 34% van de werkgevers met meer dan honderd werknemers die met tweede spoor re-integratie gestart zijn.

Kortom, kleine werkgevers hebben minder vaak te maken met langdurig ziekteverzuim en krijgen, als er sprake is van langdurig verzuim, minder vaak een loonsanctie opgelegd. Als er een loonsanctie opgelegd wordt, ligt de reden daarvoor meestal niet bij het tweede spoor.

Het merendeel van de kleine werkgevers (75%³) is verzekerd bij een verzuimverzekeraar voor ondersteuning bij de (financiële) gevolgen van zieke werknemers. Dit neemt echter niet weg dat de financiële last van een loonsanctie voor kleine werkgevers veel zwaarder zal wegen. Ook zijn kleine werkgevers minder in de gelegenheid om ervaring op te bouwen met de procedures rondom re-integratie. Bij hen speelt toeval immers een grote rol, terwijl grote bedrijven regelmatig met langdurig ziekteverzuim te maken hebben.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 586 herdruk

2. Maatregelen

Ik zie vanwege de ervaren knelpunten aanleiding om binnen het stelsel verbeteringen aan te brengen en zo het draagvlak voor tweede spoor re-integratie te verbeteren. In mijn brief van 21 april jl. kondigde ik aan dat:

1. Het wel of niet inzetten van een tweede spoortraject de keuze van werkgever en werknemer wordt, op basis van het advies van de bedrijfsarts, en wordt vastgelegd in een plan van aanpak. Wordt het plan van aanpak gevolgd, dan kan dit niet leiden tot een loonsanctie.
2. Ook de werkgever de mogelijkheid krijgt een vervroegde IVA-uitkering aan te vragen voor zijn zieke werknemer.
3. Ik in gesprek ga met verzekeraars over het gebrek aan transparantie en onverwachte fluctuaties in de premie van de verzuimverzekering.

Bij de invulling en vormgeving van de eerste twee maatregelen stuitte ik op een aantal aandachtspunten en bezwaren. Daarom heb ik voor de maatregel tweede spoor voor een afwijkende invulling gekozen, waarmee hetzelfde doel wordt bereikt. Namelijk het tegengaan van onredelijke tweede spoortrajecten die enkel ingezet worden om een loonsanctie te voorkomen. Ook bij de uitwerking van de maatregel vervroegde IVA-uitkering bleek dat naar een alternatieve invulling gezocht moest worden. Het is nog niet gelukt om met een invulling te komen die op draagvlak van zowel werkgevers als werknemers kan rekenen.

In paragraaf 2.1 licht ik de invulling van de maatregel re-integratie tweede spoor toe. In paragraaf 2.2. ga ik in op de maatregel rondom de vervroegde IVA-aanvraag. In paragraaf 2.3 informeer ik u over het convenant dat ik met het Verbond van Verzekeraars heb gesloten om onverwachte premiefluctuaties tegen te gaan.

2.1 Re-integratie tweede spoor

Tweede spoorre-integratie leidt in ruim een derde van de gevallen tot werkhervatting en is daarmee in het belang van werkgever en werknemer, en voorkomt instroom in de WIA. Toch ervaren werkgevers knelpunten hierbij. Succesvolle re-integratie, binnen of buiten het bedrijf, heeft zoals hiervoor uiteengezet effect op de kosten van werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode en op de kosten tijdens de WGA-periode. Zoals in kader 1 is aangegeven, verschilt de mate waarin werkgevers deze kosten voelen en dus geprikkeld worden om re-integratie te bespoedigen. Werkgevers die eigenrisicodragers WGA zijn voelen gedurende de hele periode van twaalf jaar een prikkel om de zieke werknemer succesvol te laten re-integreren, waarmee de schadelast lager wordt. Van de werkgevers die zich publiek verzekerd hebben voelen alleen grote werkgevers deze prikkel, voor hen geldt tijdens de WGA-periode premie-differentiatie. Voor kleine werkgevers worden de premies van de WGA-uitkeringen sectoraal bepaald.

Bij de invulling van de maatregel tweede spoor heb ik dit verschil in prikkelwerking als uitgangspunt genomen. Wanneer inzet van het tweede spoor in het geheel niet meer gesanctioneerd kan worden, leidt dit waarschijnlijk tot een hogere instroom in de WIA, omdat ook nuttige tweede spoortrajecten achterwege blijven. Dat vind ik onwenselijk. Daarom heb ik gekeken waar sanctiemogelijkheden nodig blijven om succesvolle re-integratie-inspanningen af te dwingen en waar deze kunnen vervallen. Dat betekent dat ik voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn verder kan gaan dan de maatregel die ik aankondigde en dat ik voor publiek verzekerde werkgevers maatwerk ga bieden.

Eigen risicodragers WGA:

Omdat de eigenrisicodragers en zijn eventuele verzekeraar voldoende prikkels hebben om, in geval van langdurige ziekte, de re-integratie te bespoedigen en instroom in de WGA te voorkomen, is de toetsende rol die UWV heeft niet nodig. Ik stel daarom voor dat UWV voor de eigenrisicodragers niet meer toetst op de re-integratieverplichtingen. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid van UWV om een loonsanctie aan de werkgever op te leggen.

De verzekeraar, met een eigen belang om de schadelast door re-integratie zo laag mogelijk te houden, kan de werkgever namelijk al ondersteunen bij de re-integratie. Bijvoorbeeld door het aanbieden van re-integratietrajecten. Dit in aanvulling op de ondersteuning en advisering van de bedrijfsarts of arbodienst aan werknemer en werkgever. Ook kan de verzekeraar de werkgever hiertoe prikkelen door bij stijgende instroom in de WGA de premie te verhogen. Het weghalen van UWV als toetsende organisatie zet werkgevers en verzekeraars steviger in hun rol waarbij ze zelf scherp moeten zijn op re-integratie.

Publiek verzekerden WGA:

Voor publiek verzekerde werkgevers blijft een toetsende rol door UWV nodig. Voor hen is de financiële prikkel om de instroom in de WGA te voorkomen minder groot. Zij hebben bijvoorbeeld geen verzekeraar die verder dan de loondoorbetalingsperiode van twee jaar kijkt. Wanneer een zieke werknemer niet meer terug kan keren in zijn oude werk, dient zo spoedig mogelijk een tweede spoor gestart te worden. Ruim een derde van de ingezette re-integratie tweede spoortrajecten leidt tot werkhervatting en is daarmee in het belang van de werknemer en werkgever. De prikkels voor werkgevers om zich hiervoor in te spannen nemen echter af naarmate de loondoorbetalingsperiode van twee jaar verstrijkt. UWV zal daarom zijn toetsende rol bij (voor de WGA) publiek verzekerde werkgevers behouden.

Voorts merk ik op dat bij werkgevers onduidelijkheid bestaat over de wijze waarop UWV de inzet van het tweede spoor beoordeelt. Werkgevers dienen eerder te weten waar zij aan toe zijn. UWV kan hen helpen bij de vormgeving van, en ondersteuning bij, het re-integratietraject. Vooral kleine werkgevers worden hiermee geholpen, aangezien bij hen toeval een grote rol speelt bij de omvang van langdurig ziekteverzuim en zij dus minder ervaring op kunnen doen met de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Ik stel daarom voor dat publiek verzekerde werkgevers tussentijds, rond de eerstejaarsevaluatie, het UWV (tegen betaling) om advies kunnen vragen over de inzet van het tweede spoor. Als de werkgever dit advies opvolgt en de re-integratie verloopt conform dit advies, kan UWV geen loonsanctie opleggen. Verloopt de re-integratie niet conform het advies, bijvoorbeeld omdat herstel achterwege blijft, dan kan de werkgever om een tweede advies vragen over de inzet van het tweede spoor. Voorgestelde maatregelen leiden tot aanpassing van de werkwijze en inzet van de deskundigheid bij UWV. UWV zal deze maatregelen zoals gebruikelijk toetsen op uitvoerbaarheid.

Uit gesprekken met sociale partners is gebleken dat ook zij, net als ik, van mening zijn dat het niet wenselijk is dat er werkgevers zijn die een tweede spoortraject inzetten, enkel en alleen om een loonsanctie te voorkomen. De voorgestelde invulling kan vooralsnog niet op steun rekenen. Ik betreur dit, maar vind het tegelijkertijd onwenselijk om nog langer te wachten. Het is immers bij alle betrokkenen duidelijk dat werkgevers knelpunten ervaren bij het tweede spoor. De maatregelen voor eigenrisicodragers en publiek verzekerden werk ik daarom uit in een wetswijziging die ik begin volgend jaar voorleg ter internetconsultatie. Ondertussen blijf

ik in gesprek met sociale partners over aanpassingen die het draagvlak van het voorstel verbeteren.

Verder ben ik met UWV en andere betrokkenen in gesprek over de werkwijze die zij hanteren bij de beoordeling door UWV of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd. Bij deze beoordeling wordt «dat wat redelijkerwijs van de werkgever verwacht kan worden» als uitgangspunt genomen. Werkgevers vinden de invulling van dit begrip in sommige gevallen niet duidelijk genoeg. Ik wil werkgevers meer duidelijkheid geven over wat redelijk is en wat niet. De uitgangspunten van re-integratie blijven overeind: iedereen werkt naar vermogen. Slechte arbeidsmarktperspectieven zijn dus geen reden om van re-integratie tweede spoor af te zien. Het is echter niet redelijk om tweede spoor re-integratie-inspanningen van een werkgever te verwachten als bijvoorbeeld de werknemer vanwege ziekte pas laat kon starten met de re-integratie en eerste spoor re-integratie nog niet de kans heeft gehad zich te bewijzen. In overleg met onder andere UWV bezie ik hoe de beleidsregels en de werkwijzer RIV-toets (toets op het re-integratieverslag) verduidelijkt kunnen worden zodat werkgevers beter weten waar zij aan toe zijn.

2.2 Vervroegde IVA-aanvraag

De tweede maatregel die opgenomen is in mijn brief van 21 april, geeft de werkgever de mogelijkheid om voor zijn zieke werknemer een vervroegde IVA-aanvraag te doen. Deze maatregel heeft als doel om situaties te voorkomen waarin de werkgever en werknemer met re-integratieverplichtingen te maken krijgen en de werkgever zware financiële lasten heeft, terwijl uit het advies van de bedrijfsarts of arbodienst blijkt dat de werknemer duurzaam geen functionele mogelijkheden heeft.

In sommige gevallen is namelijk al eerder dan na 104 weken ziekte duidelijk dat een werknemer duurzaam geen functionele mogelijkheden meer heeft. Re-integratie is dus nu en in de toekomst niet aan de orde. De werknemer kan dan een aanvraag voor verkorte wachttijd indienen en eerder in aanmerking komen voor een IVA-uitkering. In de huidige situatie kan alleen de werknemer een vervroegde IVA-uitkering aanvragen. Als een werknemer deze niet aanvraagt, terwijl de werknemer duurzaam geen functionele mogelijkheden heeft, blijft de werkgever volledig financieel verantwoordelijk en verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. In een situatie waar een werknemer nu, en in de toekomst, niet meer kan werken vind ik dit onwenselijk.

Allereerst heb ik om meer inzicht te krijgen in de omvang van de problematiek onderzoek laten verrichten door UWV. UWV heeft op basis van een representatieve steekproef van werknemers, die na 104 weken ziekte een IVA-uitkering toegekend hebben gekregen (150 dossiers), bekeken in hoeveel gevallen er sprake geweest had kunnen zijn van toekenning van een vervroegde IVA-uitkering. Uit het onderzoek blijkt dat in circa 1% van de gevallen⁴ een aanvraag verkorte wachttijd (vervroegde IVA-aanvraag) van toepassing had kunnen zijn. Gemiddeld zijn er per jaar 2000 toekenningen voor de IVA⁵. Er zijn dus jaarlijks circa 20 gevallen, waarbij een vervroegde IVA-uitkering aan de orde is en deze niet wordt aangevraagd.

⁴ Toegekende IVA uitkeringen aan niet-vangnetters bij bereiken reguliere einde wachttijd, waarbij sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

⁵ Het betreft hier toegekende IVA-aanvragen na 104 weken wachttijd, exclusief vangnetters en exclusief toegekende IVA-aanvragen verkorte wachttijd.

Uit het onderzoek blijkt dat in veruit de meeste gevallen, waar een vervroegde IVA aan de orde is, deze ook door de werknemer wordt aangevraagd. Ondanks het feit dat het aantal vervroegde IVA-aanvragen dat achterwege blijft beperkt is, kan het uitblijven van een vervroegde IVA-aanvraag voor individuele werkgevers enerzijds een onnodige en grote financiële last en anderzijds een onnodige last van re-integratieverplichtingen betekenen.

Bij de uitwerking van de in april aangekondigde maatregel ben ik echter op belangrijke bezwaren gestuit. Deze bezwaren liggen in het feit dat de WIA, waar de IVA deel van uitmaakt, een werknemersverzekering is. Overgaan van een systeem waarbij de werknemer vrijwillig een aanvraag kan doen naar een systeem waarbij de werkgever – zonder instemming van de werknemer – de regie voert over de aanvraag, verandert het karakter van de verzekering ingrijpend. Dit vind ik onwenselijk en daarom heb ik gezocht naar een alternatief waarbij er voldoende sturingsmogelijkheden voor de werkgever zijn, indien de werknemer niet over gaat tot een vervroegde IVA-aanvraag.

Het is nog niet gelukt om tot een invulling te komen die uitvoerbaar is en op voldoende draagvlak kan rekenen. Ik vind het belangrijk dat voor een maatregel als deze, waar het evenwicht tussen werknemersrechten en werkgeversverplichtingen kan verschuiven, voldoende draagvlak bestaat. Dat laat onverlet dat de in april voorgestelde maatregel invulling behoeft. Met sociale partners ben ik daarom op zoek naar een gedragen invulling. Als het wetsvoorstel tweede spoor voor internetconsultatie voorligt zal ik ook de invulling voor deze maatregel presenteren.

2.3 Premiefluctuaties

Zoals ik tijdens het AO Arbeidsongeschiktheid van 22 juni 2016⁶ heb aangegeven, heb ik inmiddels een convenant verzuimverzekeringen gesloten met het Verbond van Verzekeraars (zie bijlage)⁷. Aanleiding hiervoor zijn de knelpunten die kleine en middelgrote werkgevers ervaren bij de premies voor de verzuimverzekering. Werkgevers hebben behoefte aan een voorspelbare en zo veel mogelijk stabiele premie. In de praktijk blijkt dat werkgevers geconfronteerd worden met onverwachte premiefluctuaties. In het convenant hebben wij afspraken gemaakt over een transparante premiestelling en een transparant verzuimproduct. Hierdoor kunnen werkgevers bewuster voor een verzuimverzekering kiezen en zullen zij niet te maken krijgen met onverwachte premiefluctuaties.

De afspraken worden momenteel nader uitgewerkt in bindende zelfregulering door het Verbond van Verzekeraars. Met ingang van 1 januari 2017 zal de bindende zelfregulering van toepassing zijn. VNO-NCW en MKB Nederland hebben mij laten weten het convenant positief te ondersteunen en zijn betrokken bij de uitwerking van de afspraken. Zoals tijdens het AO Arbeidsongeschiktheid van 22 juni 2016 aangegeven zal ik door middel van regulier overleg met MKB Nederland het effect van de gemaakte afspraken monitoren.

3. Slot

De afgelopen jaren is de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen enorm gedaald. Ook zien wij dat re-integratie na ziekte succesvol is. Om dit te bereiken zijn er verschillende verantwoordelijkheden bij werkgevers belegd. Met succes, maar ik ben mij ervan bewust dat deze lasten zwaar

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 741

⁷ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

op de schouders van werkgevers kunnen drukken. Dit zet de draagvlak voor het stelsel onder druk. Daarom neem ik maatregelen om de ervaren knelpunten rondom het tweede spoor weg te nemen. Met deze maatregelen bied ik ondersteuning daar waar nodig en haal ik overbodige prikkels weg. De komende periode zal ik de aangekondigde maatregelen nader uitwerken volgens de in deze brief beschreven lijn, tenzij sociale partners met een alternatief voorstel komen dat op draagvlak bij alle betrokkenen kan rekenen. Ook voor de maatregel vervroegde IVA-aanvraag werk ik, samen met sociale partners, aan een invulling die op voldoende draagvlak kan rekenen.

De SER buigt zich momenteel over een advies over de arbeidsmarkt voor langdurig werklozen en een sluitend stelsel voor inkomenswaarborg tijdens ziekte. Dit advies is onderdeel van een bredere werkagenda van de SER. De SER heeft aangegeven meer tijd nodig te hebben voor bovengenoemd advies en verwacht dat het in het voorjaar van 2017 gereed is. Ik wacht het advies af.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher