Toetsing van het re-integratieverslag (RIV)

Resultaten naar bedrijfsomvang en bedrijfstak



uwv werken aan perspectief

Inhoudsopgave

Samenvatting **2**

1. Inleiding **4**
1.1. Aanleiding 4
1.2. Proces toetsing re-integratieverslag 4
1.3. Gehanteerde afbakeningen 6
1.4. Leeswijzer 7

2. Loonsancties in hoofdlijnen **8**
2.1. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen 8
2.2. Redenen voor loonsancties 8
2.3. Bezwaar en beroep 10

3. Loonsancties naar bedrijfsomvang **12**
3.1. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen 12
3.2. Bedrijven met meerdere loonsancties 12
3.3. Percentage loonsancties per bedrijf 13
3.4. Redenen voor loonsancties 13

4. Loonsancties naar bedrijfstak **15**
4.1. Bedrijfstakken en -omvang in algemene cijfers 15
4.2. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen 16
4.3. Redenen voor loonsancties 17

Colofon **18**

Samenvatting

Verlenging loondoorbetaling heeft reparatie als doel

Als een werknemer een WIA-aanvraag doet, heeft UWV als taak te toetsen of de re-integratie-inspanningen in de eerste 104 ziekteweken voldoende waren. Als dit niet het geval is, kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd, ook wel de loonsanctie genoemd. De werkgever dient het loon dan maximaal 52 weken door te betalen aan de zieke werknemer, zodat hij de tekortkomingen kan repareren en de werknemer de kans krijgt te re-integreren bij de eigen of een andere werkgever. Het betreft dus geen boete die de werkgever aan een overheidsorganisatie moet betalen. Zodra de werkgever de tekortkomingen heeft gerepareerd, vervalt de loondoorbetalingsverplichting en wordt de WIA aanvraag van de werknemer voortgezet.

Achtergrond en inhoud rapport

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in het kader van de beleidsvorming rond de loondoorbetaling bij ziekte aan UWV gevraagd meer informatie te geven over de opgelegde verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting. Dit rapport voorziet hierin. We beschrijven hoe vaak de re-integratie-inspanningen van werkgevers onvoldoende waren en wat daarbij de aard van de tekortkomingen was. Ook worden de verschillen tussen kleine en grote werkgevers en tussen bedrijfstakken beschreven. We geven daarbij de gemiddelden over de periode 2015-2017. De loonsancties betreffen naast werknemers die onder de loondoorbetaling bij ziekte vallen ook ex-werknemers van wie de werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is.

Opgelegde sancties

- Tussen 2015 en 2017 zijn 7.200 loonsancties opgelegd. Dit is 11% van de beoordeelde re-integratieverslagen.
- Hoe groter het bedrijf, hoe vaker de re-integratie-inspanningen bij toetsing van de RIV onvoldoende zijn. Bij de kleinste bedrijven is 8% van de re-integratieverslagen niet akkoord, bij de grootste bedrijven 12%.
- Bij de bedrijfstakken onderwijs en overheid is relatief vaak het RIV niet akkoord (13% en 17%). Bovengemiddeld scoort ook de bedrijfstak (financiële) dienstverlening met 12% niet akkoord. Bij de zorgsector ligt dit op het gemiddelde niveau van 11%. De uitzendsector en bouw en hout krijgen relatief weinig loonsancties (8% en 3%).

Bezwaar

- Over 2015-2016 tekenden werkgevers en/of werknemers tegen gemiddeld 42% van de inhoudelijke loonsancties bezwaar aan. Van deze bezwaren werd 11% gegrond verklaard en 60% ongegrond. 21% van de bezwaren werd ingetrokken en 8% was niet ontvankelijk.
- De 500-plusbedrijven maken bij 33% van de loonsancties bezwaar, de bedrijven met 1 tot 500 werknemers doen dit bij rond de 50%.
- De overheid (exclusief onderwijs) maakt weinig bezwaar tegen de opgelegde loonsancties (22%), binnen alle overige bedrijfstakken maakt men bij 40% of meer van de loonsancties bezwaar. Bouw en hout maakt het meeste bezwaar (58%).
- Meer dan gemiddeld wordt bezwaar gemaakt als de loonsanctie voortkomt uit een tekortschietend advies van de door de werkgever ingeschakelde bedrijfsarts.

Aard van de tekortkomingen

De loonsanctie wordt aan de werkgever opgelegd, ook als deze ontstaat vanuit een tekortschietend advies van de door hem ingeschakelde deskundigen (waaronder de bedrijfsarts) of het niet meewerken van de werknemer. De hoofdredenen voor het opleggen van een loonsanctie in de periode 2015-2017:

- 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 zien we relatief vaak bij grote werkgevers.
- 12% van de tekortkomingen is het gevolg van het oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer of het niet conform de richtlijnen van de beroepsvereniging handelen.
- Het komt zelden voor dat de werkgever wordt gesanctioneerd voor het niet meewerken van de werknemer (0,4%).

Percentage bedrijven met een loonsanctie

- Gemiddeld per jaar heeft 0,4% van de bedrijven met 1 of meer loonsancties te maken.
- Hoe groter het bedrijf, hoe vaker het met 1 of meer loonsancties te maken krijgt. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers krijgt jaarlijks 0,06% een loonsanctie, bij 11-25 werknemers is dit 0,3%, bij 26-100 werknemers 1%, bij 101-500 werknemers 5% en bij 500 of meer werknemers 33%.
- Voor 760 bedrijven geldt dat ze 2 of meer sancties kregen tussen 2015 en 2017. Dit waren bijna allemaal 100-plusbedrijven. Bij 32 bedrijven werden in deze 3 jaar meer dan 10 loonsancties opgelegd, allen 500-plusbedrijven.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Bij de WIA-aanvraag van werknemers toetst UWV of de werkgever in de eerste 104 ziekteweken voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Als dit niet het geval is, legt UWV een 'loonsanctie' op. Dit houdt in dat de werkgever het loon van de werknemer 52 weken extra moet doorbetalen en het dienstverband niet beëindigd kan worden. Doel van de verlenging is de tekortkomingen te repareren en zo de werknemer een zo goed mogelijke kans te bieden naar vermogen aan het werk te blijven. Het is dus geen boete; de verlenging stopt zodra de tekortkomingen zijn gerepareerd.
Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in het kader van de beleidsvorming rond de loondoorbetaling bij ziekte aan UWV gevraagd meer informatie te geven over het aantal inhoudelijke loonsancties aan werkgevers en de redenen ervoor, gespecificeerd naar bedrijfstak en bedrijfsomvang. Met dit rapport komen wij tegemoet aan dit verzoek.

1.2. Proces toetsing re-integratieverslag

Wet Verbetering Poortwachter

In 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) ingevoerd. Deze wet beschrijft welke processtappen werkgever en werknemer moeten volgen als een werknemer langdurig ziek wordt. Zo moet bij 6 weken ziekte een probleemanalyse gemaakt worden en bij 8 weken een plan van aanpak voor de re-integratie. De voortgang van de re-integratie moet regelmatig geëvalueerd worden en het plan van aanpak moet zo nodig worden bijgesteld. Een belangrijk moment is de eerstejaarsevaluatie. Dan wordt de tussenbalans opgemaakt en moet bepaald worden (als dit niet al eerder duidelijk werd) of re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor) aan de orde is. Als het tegen het einde van het tweede ziektejaar tot een WIA-aanvraag komt, moet de werknemer een verslag van de re-integratie-inspanningen gedurende de eerste 2 ziektejaren meesturen. De werkgever overhandigt hiervoor de relevante stukken aan de werknemer. Het re-integratieverslag (RIV) moet door werkgever en werknemer ondertekend zijn. UWV toetst aan de hand hiervan of de re-integratie-inspanningen voldoende waren.

Administratieve toets op compleetheid

Eerste voorwaarde voor de toetsing is dat het re-integratieverslag alle vereiste onderdelen bevat en de handtekeningen van werkgever en werknemer aanwezig zijn[1]. De procesbegeleider van UWV controleert dit. Als het re-integratieverslag niet compleet blijkt, vraagt hij de werkgever de ontbrekende informatie na te zenden. Als het re-integratieverslag niet tijdig compleet is, wordt een *administratieve loonsanctie* opgelegd. Deze houdt in dat de loondoorbetalingsperiode met maximaal 52 weken wordt verlengd. Na ontvangst van de ontbrekende stukken toetst UWV het complete re-integratieverslag *inhoudelijk*. Dit doen de arbeidsdeskundige en waar nodig de verzekeringsarts. Als het verslag inhoudelijk akkoord blijkt, wordt de administratieve loonsanctie bekort.

Uitgangspunten bij inhoudelijke toetsing van het re-integratieverslag

UWV toetst de re-integratie-inspanningen volgens een vast protocol. De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter en de Werkwijzer Poortwachter voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV zijn daarbij leidend[2,3]. Een belangrijk uitgangspunt is dat UWV alleen een verlengde loondoorbetalingsplicht oplegt *als naar zijn mening het re-integratieresultaat niet bevredigend is en dit hersteld kan worden* door alsnog de juiste inspanningen te leveren. Hiertoe wordt getoetst op 4 criteria:

1. Is de werknemer naar vermogen aan het werk?
2. Zo nee, zijn de re-integratie-inspanningen voldoende geweest?
3. Zo nee, was hiervoor een deugdelijke grond?
4. Zo nee, is het nog mogelijk om het tekort te repareren?

Het resultaat wordt per definitie als bevredigend beschouwd als de werknemer weer naar vermogen aan het werk is. Alleen als de werknemer niet naar vermogen aan het werk is, wordt bekeken of de re-

[1] Sinds maart 2017 wordt niet langer een administratieve sanctie opgelegd als de kwaliteit van de inhoud onvoldoende is. Dit naar uitspraak hierover door de Centrale Raad van Beroep. Onvoldoende inhoud leidt voortaan tot een inhoudelijke sanctie, omdat de werkgever dan onvoldoende kan onderbouwen dat de re-integratie-inspanningen voldoende waren.
[2] *Beleidsregels beoordelingskader poortwachter*, geldend vanaf 18 november 2006.
[3] UWV (maart 2017) *Werkwijzer Poortwachter* (https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf) als opvolger van UWV (2011) *RIV-toets in de praktijk. Werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV.*

integratie-inspanningen voldoende zijn geweest. Als dit niet het geval is, gaat UWV na of hiervoor een deugdelijke grond is. Om dit te kunnen beoordelen wordt contact opgenomen met de werkgever. Als de werkgever een deugdelijke grond kan aantonen, wordt geen sanctie opgelegd. Tot slot gaat UWV na of het mogelijk is de tekortkoming in de re-integratie te repareren. Als dit niet het geval is, wordt geen sanctie opgelegd. Voorbeelden van dergelijke situaties zijn dat de werknemer weigert mee te werken, ook als de werkgever daarbij de uiterste sanctie toepast[4] of als de werknemer niet kan re-integreren wegens een recent ongeval.
Als niet voldaan wordt aan deze 4 criteria, legt UWV een verlenging van de loondoorbetaling op van standaard 52 weken[5]. Dit wordt de 'inhoudelijke loonsanctie' genoemd. De verlenging is erop gericht om de werknemer de (eerder gemiste) kans te geven alsnog te re-integreren.

Verlenging stopt na reparatie tekortkomingen

UWV geeft in de loonsanctiebeschikkingsbrief concreet aan op welke punten de re-integratie-inspanningen zich moeten richten in de komende periode, zodat de werkgever weet wat hij kan doen om de tekortkomingen te herstellen (zie voorbeeld box 1.1). Als de tekortkomingen al binnen 52 weken zijn gerepareerd, kan de werkgever een bekortingsverzoek indienen. Als UWV constateert dat de tekortkomingen inderdaad hersteld zijn, wordt de loondoorbetalingsperiode verkort en de WIA-aanvraag weer opgepakt. De loonsanctie heeft daarmee een reparatoir karakter. De verlenging van de loondoorbetaling verbetert de kansen van de werknemer om – ondanks zijn beperkingen – toch aan het werk te blijven of te gaan. Re-integratie binnen of vanuit het eigen bedrijf biedt in de regel de beste kans op werkhervatting of -behoud. De werkgever of werknemer kunnen tijdens de verlengingsperiode een deskundigenoordeel aanvragen, zoals dat ook het geval is in de eerste 104 ziekteweken.

Box 1.1 Voorbeeld van een reparatieadvies aan een werkgever

Na reparatie wordt het volgende re-integratieresultaat als bevredigend gezien:
1. Werknemer werkt in passend werk (met een structureel karakter) dat min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden binnen het eigen bedrijf (spoor 1) dan wel – met toestemming van de werknemer – buiten het bedrijf (spoor 2). Hiervoor is toestemming nodig omdat in spoor 1 nog niet alle mogelijkheden zijn onderzocht.
2. Of, als dit ondanks de daartoe ondernomen initiatieven niet haalbaar blijkt:
werknemer werkt in werk met een loonwaarde van ten minste 65% van het oorspronkelijke loon (voor datum ziekte) mits dit werk structureel is.
3. Of, als ook dit niet gerealiseerd kan worden:
er is een adequaat re-integratietraject in spoor 2 afgerond.
4. Of, voor zover het traject onverhoopt stagneert:
het niet of onvoldoende werken is volledig aan de werknemer te wijten en de sanctiemaatregelen van de werkgever naar werknemer zijn toe zonder succes zijn toegepast.

Landelijke Loonsanctiecommissie (LLC)

Sinds de invoering van de poortwachtertoets worden alle rapportages waarin geconcludeerd wordt dat er reden is voor het verlengen van de loondoorbetaling, vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan een speciaal daarvoor ingestelde commissie, de Landelijke Loonsanctiecommissie (LLC) van UWV. Het doel hiervan is te voorkomen dat werkgevers onnodig worden belast met niet-gerechtvaardigde verlengingsbeslissingen en daarmee het draagvlak voor het poortwachtersysteem te behouden. Tevens borgt de LLC de landelijke uniformiteit van de opgelegde loonsancties. Het oordeel van de LLC geldt als bindend advies. Zonder akkoord van LLC worden geen loonsancties opgelegd. De LLC komt wekelijks op 2 plaatsen in Nederland bijeen. De samenstelling is wisselend, maar bestaat steeds uit een verzekeringsarts, een arbeidsdeskundige en een wetstechnisch medewerker. Alle voorstellen worden beoordeeld op de zorgvuldigheid van het onderzoek, de deugdelijkheid van de motivering en de correcte toepassing van de geldende beoordelingscriteria.
De LLC legt een deel van de voorleggingen terug voor verbetering van de motivering: in 2015 ging het om 15% van de voorleggingen, in 2016 en 2017 om 11%. Het aandeel dat uiteindelijk akkoord wordt bevonden, ligt in 2015 op 95%, in 2016 op 96% en in 2017 op 97%.

[4] Als de werknemer na waarschuwingen niet meewerkt aan de re-integratie kan de werkgever het loon inhouden of – als uiterste maatregel –de werknemer ontslaan.
[5] Als er al een administratieve sanctie loopt, is de einddatum van de eerste sanctie bepalend als einddatum.

1.3. Gehanteerde afbakeningen

Tabel 1.1 laat zien welke cijfers over de RIV-toetsing in de kwantitatieve bijlage bij de UWV jaarverslagen van 2015-2017 zijn opgenomen. De cijfers die we in dit rapport tonen, zijn op een andere manier afgebakend waardoor ze afwijken van de jaarverslagen (zie ook box 1.2). De LLC houdt een nauwkeurig overzicht bij van alle geaccordeerde voorleggingen, met daarin de aard van de tekortkoming. In het geval van meerdere redenen wordt de hoofdoorzaak geregistreerd. Dit overzicht sluit aan bij de informatiebehoefte waarin het rapport moet voorzien. In dit rapport tellen we de door de LLC geaccordeerde sanctievoorstellen als loonsancties[6].

Tabel 1.1. Cijfers over RIV-beoordelingen en sancties in UWV Jaarverslagen, 2015-2017

Jaarverslag	ontvangen RIV's	beoordeelde RIV's	Inhoudelijke loonsanctie	Administratieve loonsanctie
2015	39.552	38.569	1.767	1.851
2016	40.446	39.503	1.828	1.747
2017	33.054	32.273	2.247	1.711

Voor het aantal getoetste re-integratieverslagen volgen we de telling van het jaarverslag, maar laten de bekortingsverzoeken en de vangnetters zonder werkgever weg (alleen situatie 1, box 1.2). Dit geeft enige onderschatting, omdat de re-integratieverslagen van vangnetters met een eigenrisicodragende werkgever wel getoetst, maar nu niet geteld worden. Het zijn echter relatief kleine aantallen. Het is met de huidige registratiegegevens niet mogelijk om de vangnetters van wie de ex-werkgever eigenrisicodragers is voor de Ziektewet, scherp af te bakenen van de overige vangnetters. We splitsen de werkgevers uit naar bedrijfsomvang (grenzen bij 10, 25, 100 en 500 werknemers) en naar 11 bedrijfstakken. Vanwege de kleine aantallen bekijken we bij de uitsplitsingen de periode 2015-2017 integraal, zonder naar de trends/verschillen binnen de 3 jaren te kijken.

Box 1.2 RIV toetsing door UWV

In welke situaties vind RIV-toetsing plaats bij de WIA-aanvraag?
UWV toetst de re-integratieverslagen als de re-integratieverantwoordelijkheid bij de werkgever ligt of als de werkgever eigenrisicodrager is voor de Ziektewet. In de volgende 4 situaties wordt het re-integratieverslag getoetst:
1. Bij de WIA-beoordeling als de werknemer onder de loondoorbetalingsverplichting valt (ook zieke zwangeren met een werkgever en werknemers die onder de no-riskpolis vallen),
2. Bij de WIA-beoordeling als de werknemer onder de Ziektewet valt en de werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is,
3. Bij een bekortingsverzoek na een loonsanctie,
4. Tot medio 2017: bij de WIA-beoordeling van publiek verzekerde vangnetters zonder werkgever. Deze toetsing is geleidelijk afgebouwd, waardoor de aantallen tussen 2014 en 2017 afnamen. In de loop van 2017 is deze toetsing geheel gestopt.

Afbakening gehanteerd in jaarverslag
In het jaarverslag worden 3 soorten cijfers gegeven over de getoetste re-integratieverslagen, namelijk:
- Aantal beoordeelde re-integratieverslagen WIA (situaties 1, 2 en 3) aangevuld met interne re-integratieverslagen van publiek verzekerde vangnetters zonder werkgever (4). Deze laatste groep zal in 2018 geheel uit de telling verdwenen zijn.
- Aantal inhoudelijke sancties (daadwerkelijk opgelegd, 1 en 2 samengenomen)
- Aantal administratieve sancties (daadwerkelijk opgelegd, 1 en 2 samengenomen).

Toetsing door Landelijke Loonsanctiecommissie (LLC)
De LLC krijgt alleen sanctievoorstellen in het kader van de WIA voorgelegd als de werkgever verantwoordelijk was voor de re-integratie (situaties 1 en 2). Bekortingsvoorstellen gaan niet opnieuw langs de LLC, de behandelend arbeidsdeskundige en/of verzekerarts nemen hierover zelfstandig een beslissing.

Proces administratieve en inhoudelijke sancties
Loonsancties moeten vóór het einde van de 104 weken wachttijd worden opgelegd. Soms wordt eerst een administratieve sanctie opgelegd omdat de RIV-stukken niet compleet zijn en daarna een inhoudelijke sanctie wegens tekortkomingen in de re-integratie. In dat geval blijft de einddatum van de sanctie ongewijzigd, maar kan het uiteraard voorkomen dat de loonsanctie pas na het einde van de wachttijd een inhoudelijk karakter krijgt.

Accordering LLC versus opleggen sanctie
Pas als de LLC een sanctievoorstel geaccordeerd heeft, kan (en moet) een loonsanctie worden opgelegd. Uitzonderingen daargelaten, wordt de sanctie ook daadwerkelijk opgelegd.

[6] Het LLC bestand laat een hoger aantal geaccordeerde loonsancties zien dan het jaarverslag. Uitzondering daargelaten, is gebleken dat na akkoord door de LLC bijna altijd een loonsanctie wordt opgelegd. Dit kan echter op verschillende wijzen geadministreerd worden bij de kantoren waardoor het jaarverslag een ander beeld laat zien. UWV zorgt voor verbetering op dit punt.

1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden cijfers op hoofdlijnen gegeven: het percentage loonsancties, de aard van de tekortkoming en de mate waarin bezwaar wordt gemaakt tegen de uitkomst daarvan. Hoofdstuk 3 gaat in op de verschillen in loonsancties naar bedrijfsomvang. Hoofdstuk 4 beschrijft de verschillen naar bedrijfstak.

2. Loonsancties in hoofdlijnen

2.1. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen

11% inhoudelijke loonsancties

Tabel 2.1 geeft het aantal loonsancties, het aantal getoetste re-integratieverslagen betreffende werknemers[7] en het percentage inhoudelijke loonsancties weer. Het aantal getoetste re-integratieverslagen van werknemers stijgt tussen 2015 en 2017. Dit komt omdat het aantal WIA-aanvragen van werknemers gestegen is. Gemiddeld leidt 11% van de beoordeelde re-integratieverslagen tot een loonsanctie.

Tabel 2.1. Inhoudelijke loonsancties, 2015-2017
Aantallen en percentages

	2015	2016	2017	Totaal
Aantal LLC-geaccordeerde loonsancties	2.274	2.262	2.633	**7.169**
Aantal getoetste re-integratieverslagen werknemers	19.976	21.780	23.860	**65.616**
% Inhoudelijke loonsancties	11,4%	10,4%	11,0%	**10,9%**

2.2. Redenen voor loonsancties

We hebben de redenen voor de loonsancties in dit rapport ingedeeld in 5 categorieën en een restgroep (tabel 2.2). Onderscheiden zijn 3 actoren waar de tekortkoming primair ontstaan is: de werkgever, de bedrijfsarts en de werknemer. De tekortkomingen van de werkgever zijn in 3 typen verdeeld: tekortkomingen in de ingezette spoor 1 re-integratie, tekortkomingen in de ingezette spoor 2 re-integratie en te weinig of te late inzet van re-integratie. In box 2.1 worden voorbeelden van deze situaties gegeven. De LLC legt in het registratiebestand alleen de hoofdreden vast.

Tabel 2.2. Aard van de tekortkomingen, 2015-2017

	Totaal	Kolom %
Inhoud re-integratie 1e spoor door werkgever	2.568	36%
Inhoud re-integratie 2e spoor door werkgever	1.853	26%
Geen, onvoldoende of late re-integratie door werkgever	1.708	24%
Medische inschatting bedrijfsarts	871	12%
Medewerking werknemer	30	0,4%
Overige redenen en onbekend	139	2%
Totaal	**7.169**	**100%**

85% sancties te wijten aan tekortkomingen bij werkgever

Inhoudelijke tekortkomingen, te late of nagelaten re-integratie – in totaal 85% - schrijven we toe aan de werkgever. Hierbij kan ook de bedrijfsarts een rol spelen, indien de werkgever een advies van de arbodienst of bedrijfsarts heeft opgevolgd dat in de visie van UWV verkeerd was. Het gaat dan niet om het medisch advies van de bedrijfsarts, maar om zijn advies over het re-integratieproces. De LLC-registratie geeft geen zicht op de mate waarin de bedrijfsarts debet is aan de tekortkomingen van de werkgever.
Tekortkomingen in de inzet van het tweede spoor zijn verantwoordelijk voor 26% van de loonsancties, fouten in de inzet van het eerste spoor voor 36% ervan. Bijna een kwart van de sancties is het gevolg van het niet of te laat starten van de re-integratie. Reden hiervan kan simpelweg laksheid zijn, maar ook bijvoorbeeld bedrijfseconomische problemen kunnen de oorzaak zijn van tekortkomingen in de re-integratie.

[7] Situatie 1, box 2.1.

12% loonsancties gevolg van verkeerd medisch advies bedrijfsarts

Of er wel of geen benutbare mogelijkheden voor re-integratie zijn, is een *medisch* oordeel. Dit kan alleen een bedrijfsarts vaststellen, niet de werkgever zelf.[8] Bij loonsancties in de categorie 'een verkeerd medisch advies van bedrijfsarts' is sprake van een sanctie op uitsluitend medische gronden. Dit is doorgaans het geval bij ten onrechte aannemen dat de werknemer niet of slechts marginaal belastbaar is, of veel te laat aangeven dat de werknemer weer belastbaar is. Daarnaast is 'te late re-integratie vanwege het niet volgen van richtlijnen van de beroepsvereniging' een gevolg van verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts. Voor veel aandoeningen hebben de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen richtlijnen ontwikkeld. Deze beschrijven onder andere welke begeleidingsstappen en activeringsvormen na welke ziekteduur aan de orde zijn. Als de (geleidelijke) werkhervatting en opbouw veel langzamer verlopen dan de richtlijn aangeeft, wordt van de bedrijfsarts verwacht dat hij stappen onderneemt om de zieke werknemer te activeren[9]. Deze 3 sterk met de bedrijfsarts verbonden redenen zijn samen verantwoordelijk voor 12,1% van de loonsancties.

Box 2.1 Voorbeelden van verschillende soorten tekortkomingen uit dossiers

Medische inschatting bedrijfsarts
De bedrijfsarts heeft werknemer begeleid en gemeld dat er geen benutbare mogelijkheden zijn. Ook na een arbeidsdeskundig onderzoek wordt geconcludeerd dat re-integratie niet aan de orde was. Hierna hebben geen re-integratie-activiteiten plaatsgevonden. De verzekeringsarts van UWV constateert dat vanaf 16 maanden ziekte sprake was van belastbaarheid. UWV beoordeelt de inspanningen als onvoldoende omdat er geen sprake meer was van een situatie van 'geen benutbare mogelijkheden'. Door het uitblijven van re-integratie-activiteiten zijn kansen gemist in de re-integratie.

Richtlijnen beroepsvereniging voor bedrijfs- en verzekeringsartsen niet gevolgd
De werknemer werkt volgens het re-integratieverslag 3 x 4 uur. Volgens de verzekeringsarts had dit meer kunnen zijn. De bedrijfsarts heeft naar de mening van de verzekeringsarts bij stagnatie van de re-integratie het beleid onvoldoende voortvarend bijgesteld. Interventies om de belastbaarheid te vergroten zijn niet tijdig ingezet. De verzekeringsarts concludeert dat er vanuit de klacht (klachtcontingent) is gehandeld in plaats van volgens een stappenplan (tijdcontingent).

Niet voldoende actie op niet meewerken werknemer
De medewerker werkt niet mee aan re-integratie, terwijl de bedrijfsarts haar wel belastbaar acht. De werkgever heeft op basis van de conclusies uit het deskundigenoordeel terecht het loon gestaakt. Van de werkgever wordt echter verwacht dat als de werknemer persisteert in het niet meewerken, tot het uiterste middel wordt overgegaan. Dit is (aanzegging tot) ontslag.

Te late re-integratie 1
De werkgever heeft pas 6 weken nadat belastbaarheid voor arbeid is vastgesteld een onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden van de werknemer laten plaatsvinden. Op basis van dit onderzoek is geadviseerd om een spoor 2 traject te starten. De werkgever heeft pas 2 maanden na dit advies initiatieven het spoor 2 traject in gang gezet. Hiermee zijn 4 maanden re-integratietijd verloren gegaan.

Te late re-integratie 2
De werknemer doet vanaf de 13e ziektemaand passend werk binnen de eigen organisatie, maar dit werk kan niet structureel worden aangeboden. Gelijktijdig heeft een arbeidskundig onderzoek plaatsgevonden naar de mogelijkheden binnen de eigen organisatie. Dit onderzoek wordt niet deugdelijk bevonden door de arbeidsdeskundige van UWV. De werkgever heeft verzuimd een deugdelijk onderzoek in te stellen naar mogelijkheden om werknemer binnen de eigen organisatie structureel te herplaatsen in passend werk dat aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden. Evenmin is gezorgd voor een adequaat en afgerond re-integratietraject tweede spoor.

Te late re-integratie 3
Vanaf 11 maanden ziekte acht de bedrijfsarts de werknemer belastbaar en adviseert hij de werkgever als eerste re-integratiestap een mediator in te schakelen. Ruim 4 maanden na dit advies vindt een eerste gesprek plaats met werkgever, werknemer en mediator, waaruit een plan van aanpak volgt. Pas 2 maanden hierna worden afspraken tussen werkgever en werknemer overeengekomen. De werkgever regelt een snuffelstage van 2 maanden in zijn netwerk, deze is afgerond. Bij de WIA-aanvraag zijn de mogelijkheden binnen spoor 1 nog niet onderzocht en is geen adequaat spoor 2 ingezet. De werkgever kan de tekortkomingen opheffen door het arbeidsconflict aan te pakken en alsnog re-integratie te starten in spoor 1 en 2.

Verkeerde re-integratie tweede spoor
De werkgever heeft het re-integratietraject in spoor 2 niet adequaat aangepakt. Het trajectplan spoor 2 bevat wel een zoekproefiel, maar dit is geen beredeneerde opsomming of omschrijving van branches, functies en werkzaamheden waarbinnen de meeste kans op succes bestaat. Op aanraden van de re-integratie-adviseur solliciteert de werknemer op evident niet passende arbeid, wat dus niet kan leiden tot succesvolle herplaatsing. Hierdoor gaat belangrijke re-integratietijd en dus re-integratiekansen verloren.

Verkeerde re-integratie eerste spoor
Na 6 maanden zieken gaat de werknemer opbouwen in eigen aangepast werk. Bij de WIA-aanvraag doet hij dit werk voor 32 uur. De werkgever is van mening dat de belastbaarheid niet duurzaam is en wil daarom het aangepast werk niet structureel aanbieden. Tekortkoming is dat de alternatieve mogelijkheden in het eerste spoor onvoldoende inzichtelijk zijn gemaakt.

8 Bij twijfel kunnen werkgever of werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.
9 Tijdscontingent in plaats van klachtcontingent handelen.

Werknemer zelden oorzaak van sanctie

Als een werknemer niet wil meewerken, wordt van de werkgever verwacht dat hij alles in het werk stelt om de werknemer hiertoe alsnog te bewegen, met als uiterste sancties het inhouden van (een deel van) het loon, uiteindelijk gevolgd door aanzeggen van ontslag. Als de werkgever niet voldoende heeft gedaan om de werknemer tot medewerking te bewegen, kan de werkgever hiervoor een loonsanctie krijgen. In 3 jaar tijd kwam dit 30 keer voor. Dit is 0,4% van de sancties.
Soms wordt de oorzaak van de tekortkoming bij de werknemer gelegd, namelijk wanneer hij ondanks alle acties van de werkgever, niet gaat meewerken. In dit geval wordt de loondoorbetalingsperiode niet verlengd, maar wordt de werknemer een maatregel opgelegd. Deze bestaat uit een korting op de WW- of WIA-uitkering.

2.3. Bezwaar en beroep

1 op de 10 bezwaren gegrond

Werkgever en werknemer worden met een beschikkingsbrief in kennis gesteld van de loonsanctie. Tegen die beschikking kunnen zij bezwaar maken. Uit tabel 2.3 is op te maken dat in 2015 en 2016 tegen gemiddeld 41% van de inhoudelijke loonsancties bezwaar is gemaakt (box 2.2 licht berekeningswijze toe). Een deel van deze bezwaren wordt weer ingetrokken (21%), vaak spontaan, na telefonische uitleg door UWV of na schriftelijke communicatie. Een kleiner deel van de bezwaren is niet ontvankelijk en wordt daarom niet inhoudelijk behandeld (8%). Redenen hiervoor kunnen bijvoorbeeld zijn dat het bezwaar niet binnen de termijn van 6 weken is ingediend of omdat niet tijdig aan de vormvereisten voldaan is. De meest voorkomende beslissing op een bezwaar is dat het bezwaar inhoudelijk niet gegrond is:60%. Gemiddeld was over 2015 en 2016 11% van de bezwaren gegrond. Op het totaal aantal loonsancties is dit 4,5%.

Box 2.2 Totstandkoming cijfers over bezwaren

Telling bezwaren tegen inhoudelijk loonsancties
UWV deelt bezwaren tegen beschikkingen in naar geschilcode. Bezwaren tegen administratieve loonsancties, tegen inhoudelijke loonsancties en tegen andere beslissingen betreffende re-integratieverplichtingen in het kader van de WIA krijgen allemaal dezelfde geschilcode. Hierdoor beschikt UWV niet over specifieke en daarmee exacte cijfers van het aantal gemaakte bezwaren tegen inhoudelijke loonsancties. Om toch een indicatief beeld te geven van het percentage inhoudelijke loonsancties, kijken we hoe vaak het voorkomt dat een bezwaar tegen re-integratieverplichtingen binnen 8 weken na het LLC-akkoord wordt ingediend. Dit doen we door de LLC-gegevens te koppelen aan de registerdata van de ingediende bezwaren. Een bezwaar moet formeel binnen 6 weken na ontvangst van de beschikking worden ingediend. We hanteren hier echter een iets ruimere marge (5-65 dagen), omdat er enkele dagen tussen het LLC-akkoord en het opstellen en verzenden van de loonsanctiebeschikking kunnen zitten. Deze aanpak geeft een zo goed mogelijke benadering van de werkelijkheid.

Werkgever en werknemer kunnen bezwaar maken
Van de bezwaren tegen inhoudelijke loonsancties is 20% afkomstig van de werknemer en de overige 80% van de werkgever. Soms maken zowel werkgever als werknemer bezwaar tegen een loonsanctie. UWV registreert en telt dit dan als 2 afzonderlijke bezwaren. Er zijn 4 uitkomsten mogelijk op een bezwaar: intrekken van het bezwaar, het bezwaar is niet ontvankelijk, het bezwaar is ongegrond of het bezwaar is gegrond. Als het tot een inhoudelijke uitspraak komt, is deze voor beide indieners gelijktijdig en identiek: ofwel gegrond, ofwel ongegrond. Omdat we in dit rapport willen laten zien welk percentage loonsancties tot bezwaar leidt, tellen we per loonsanctie maar 1 bezwaar mee. Als daarbij het ene bezwaar wel tot een inhoudelijke uitspraak komt en het andere niet, nemen we de inhoudelijke uitspraak mee. Als het bezwaar van de werkgever bijvoorbeeld te laat is ingediend en daardoor niet ontvankelijk is en dat van de werknemer ongegrond, dan delen we dit in bij de categorie 'ongegrond'.

Tabel 2.3. Bezwaar tegen loonsancties, 2015-2016

Aantallen en percentages

	2015	2016	Totaal
Aantal LLC-akkoorden	2.274	2.262	4.536
Aantal bezwaren (benadering)	906	956	1.862
% Bezwaren	40%	42%	41%
Uitkomst bezwaar			
Gegrond	95 (10%)	111 (12%)	206 (11%)
Ongegrond	545 (60%)	575 (60%)	1.120 (60%)
Niet ontvankelijk	67 (7%)	84 (9%)	151 (8%)
Ingetrokken	199 (22%)	186 (20%)	385 (21%)
% Gegrond bezwaar van totaal aantal loonsancties	4,2%	4,9%	4,5%

Bezwaar naar aard van de tekortkoming

Als de reden voor de loonsanctie gelegen is in de inschatting van de bedrijfsarts (zie tabel 2.2 voor de categorieën), wordt relatief vaak bezwaar gemaakt (61%). Iets vaker dan gemiddeld wordt dit bezwaar gegrond verklaard (12% tegenover 10% gemiddeld). Het minst wordt bezwaar gemaakt als de werkgever niets of te weinig aan re-integratie heeft gedaan of te laat gestart is (36%).

500-plus bedrijven maken minder vaak bezwaar

Gemiddeld werd in 2015 en 2016 op 41% van de loonsancties bezwaar gemaakt. Ruim de helft van de loonsancties wordt opgelegd aan een 500-plusbedrijf. De 500-plusbedrijven maken relatief weinig bezwaar, namelijk op 33% van de inhoudelijke loonsancties. In de overige 4 grootteklassen die we in dit rapport onderscheiden (zie hoofdstuk 3), ligt het percentage bezwaren rond de 50% (niet in tabel). De bedrijfstak overheid overig springt er sterk uit, met 22% bezwaren tegenover een gemiddelde van 41%. De overheid is tevens de bedrijfstak met het hoogste sanctiepercentage (hoofdstuk 4). Bij alle overige bedrijfstakken ligt het percentage bezwaren op of boven het gemiddelde. Het meeste bezwaar maakt bouw en hout (57%), wat de bedrijfstak is met het laagste sanctiepercentage (hoofdstuk 4).

3. Loonsancties naar bedrijfsomvang

3.1. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen

Algemene verschillen tussen kleine en grote bedrijven

Kleine en grote bedrijven kunnen verschillen in kennis en professionaliteit van de werkgever rond verzuimbegeleiding. Ook kunnen de financiële prikkel, de motivatie en de praktische mogelijkheden om een langdurig zieke werknemer te re-integreren binnen het bedrijf variëren. Bij kleine bedrijven komt langdurig verzuim weinig voor. De meeste kleine werkgevers zullen de Wet Verbetering Poortwachter daarom niet kennen en zijn – als een werknemer langdurig ziek wordt - afhankelijk van externe adviseurs, bijvoorbeeld een arbodienst, een verzekeraar of een sectororganisatie. Bij grote bedrijven is die kennis vaak in huis en zijn er meer mogelijkheden voor re-integratie in passend werk binnen het bedrijf. Dit betekent echter niet dat elke leidinggevende precies weet wat hij hoort te doen als een medewerker langdurig ziek wordt. Vanwege dergelijke verschillen in bedrijfsachtergrond, laten we in dit hoofdstuk de verschillen naar bedrijfsomvang zien.

Re-integratieverslagen van grote bedrijven vaker niet akkoord

De kans dat een inhoudelijke sanctie wordt opgelegd na toetsing van het re-integratieverslag is tussen 2015 en 2017 gemiddeld 11% (tabel 3.1). Dit percentage is het laagst bij kleine bedrijven (8%) en het hoogst bij 500-plusbedrijven (12%). In box 3.1 lichten we toe hoe de indeling naar bedrijfsomvang tot stand is gekomen.

Tabel 3.1. Percentage loonsancties naar omvang bedrijf, 2015-2017
Aantallen en percentages

	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	101-500 wns	>500 wns	Totaal*
Aantal beoordeelde RIV's	1.883	1.611	2.838	4.080	10.124	**21.872**
Gem. aantal RIV niet akkoord	158	131	260	412	1.223	**2.390**
% met RIV niet akkoord	8%	8%	9%	10%	12%	**11%**

* Totaal is inclusief omvang onbekend.

Box 3.1. Toelichting op herkomst gegevens over bedrijfsomvang

Aantal bedrijven
Geteld is het aantal bedrijven dat in de jaren 2015, 2016 en 2017 voor 1 of meer werknemers een SV-loon >0 euro doorgaf aan de Belastingdienst. De eenheid van bedrijf is het loonheffingsnummer. De sectorindeling is gebaseerd op de indeling van de Belastingdienst en daarmee op SV-sectoren. Deze ruim 60 grotere en kleinere sectoren bundelen we tot 11 bedrijfstakken.

Omvang van het bedrijf
De omvang bepalen we aan de hand van het aantal werknemers met een dienstverband. Bron is de Polisadministratie over de jaren 2015, 2016 en 2017. Alle werknemers die in minimaal 1 kalendermaand een SV-loon >0 euro hadden, tellen mee. De eenheid van bedrijf is het loonheffingsnummer. Het jaarlijks aantal werknemers is berekend als het gemiddeld aantal werknemers over de 12 afzonderlijke kalendermaanden van het betreffende jaar.

Bij deel sancties bedrijfsomvang onbekend
In de registratie van de LLC ontbreekt voor 616 werknemers de informatie over de werkgever. We weten daarom niet wat de omvang van deze werkgevers is en of het werkgevers betreft met 1 of met meerdere loonsancties. In de tabellen 3.2 en 3.3 is daarmee sprake van onderrapportage van ongeveer 9%. In 2015 ontbreekt het loonheffingsnummer 78x, in 2016 173x en in 2017 362x. Relatief vaak lijkt het vangnetters te betreffen met een werkgever die eigenrisicodrager-Ziektewet is (voor 269 van de 616 werknemers kunnen we dit bevestigen, voor de overigen was het onduidelijk).

3.2. Bedrijven met meerdere loonsancties

Bedrijven met meerdere loonsancties in 3 jaar

Vooral bij grote werkgevers kan het voorkomen dat er niet 1, maar meerdere loonsancties zijn. Tabel 3.2 toont bij hoeveel bedrijven (met als eenheid het loonheffingsnummer) er over een periode van 3 jaar

sprake is van meerdere sancties. Bij kleine bedrijven is er nauwelijks meer dan 1 sanctie voorgekomen in 2015-2017. In veruit de meeste gevallen betreft het bedrijven met meer dan 100 werknemers. Voor 32 500-plusbedrijven geldt dat ze tussen 2015 en 2017 meer dan 10 loonsancties kregen.

Tabel 3.2. Aantal bedrijven met 1 en meer sancties, totaal over 2015-2017

Aantal loonsancties in 3 jaar	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	101-500 wns	>500 wns	Onbe-kend	Totaal*
1	469	383	732	862	472	1	**2.919**
2	3	5	23	136	258	0	**425**
3	0	0	2	26	96	0	**124**
4	0	0	0	5	72	0	**77**
5	0	0	0	0	60	0	**60**
6-10	0	0	0	1	77	1	**79**
>10	0	0	0	0	32	0	**32**
Totaal	**472**	**388**	**757**	**1.030**	**1.067**	**1**	**3.715**

* Bij 616 loonsancties is het loonheffingsnummer van de werkgever niet vastgelegd, waardoor die niet in de telling zijn meegenomen.

3.3. Percentage loonsancties per bedrijf

Jaarlijkse kans op een loonsanctie naar bedrijfsomvang

We laten in tabel 3.3 zien hoe groot de jaarlijkse kans is dat een werkgever met minimaal 1 RIV-sanctie te maken krijgt. Gemiddeld per jaar heeft 0,42% van de bedrijven met 1 of meer loonsancties te maken. Logischerwijs is de kans om als werkgever een loonsanctie te krijgen groter naarmate een bedrijf meer werknemers telt. Hoe groter immers het bedrijf, hoe groter ook de kans dan minimaal 1 werknemer langdurig ziek wordt en een WIA-aanvraag doet. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers krijgt jaarlijks 0,06% een loonsanctie, bij 11-25 werknemers is dit 0,28%, bij 26-100 werknemers 0,97%, bij 101-500 werknemers 5,2% en bij 500 of meer werknemers 32,6%.

Tabel 3.3. Bedrijven met 1 of meer sancties naar bedrijfsomvang, gemiddeld 2015-2017

	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	101-500 wns	>500 wns	Totaal
Gem. aantal werkgevers	279.926	46.435	26.716	7.360	1.770	**362.207**
Gem. aantal ≥1 RIV niet akkoord	158	130	258	381	577	**1.504**
% met ≥1 RIV niet akkoord	0,06%	0,28%	0,97%	5,2%	32,6%	**0,42%**

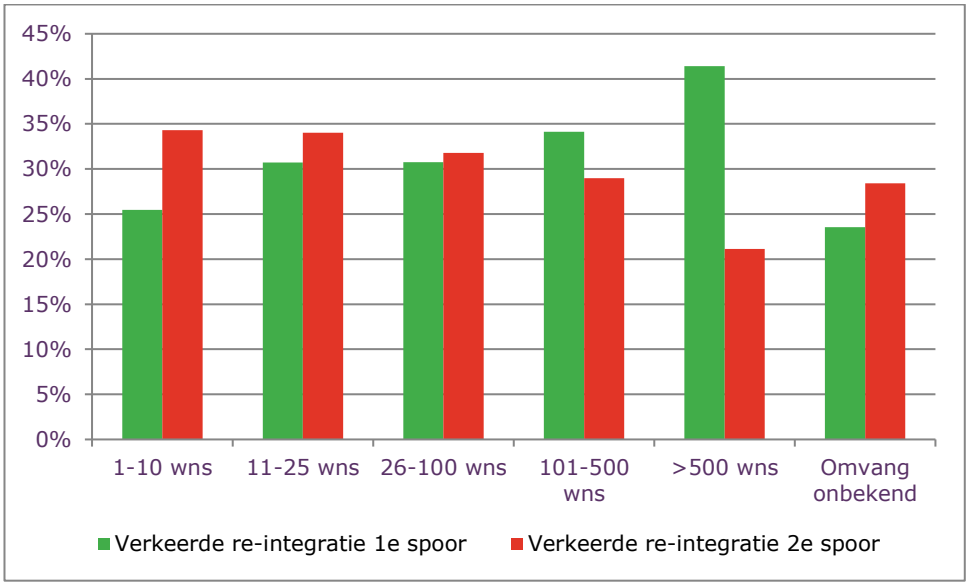
3.4. Redenen voor loonsancties

Tabel 3.4 laat zien dat er op de meeste sanctieredenen kleine of grotere verschillen zijn naar bedrijfsomvang. Al met al is er echter geen substantieel verschil in de mate waarin de bedrijfsarts of het niet meewerken van de werknemer een rol spelen bij het niet of te laat starten met re-integratie. Het verschil tussen grote en kleine bedrijven zit vooral in het aandeel bedrijven dat wel tijdig met de re-integratie begonnen is, maar hierin niet de juiste keuzes heeft gemaakt (figuur 3.1). Bij kleine werkgevers betreft de tekortkoming vaak het tweede spoor, bij grote werkgevers het eerste spoor. Dit verschil is logisch verklaarbaar. Bij een grote werkgever zijn er over het algemeen meer mogelijkheden binnen het eigen bedrijf. Het ligt dus voor de hand dat, als er fouten gemaakt worden, het relatief vaak gemiste kansen binnen het eigen bedrijf betreft. Kleine bedrijven hebben minder mogelijkheden binnen het eigen bedrijf (dus kunnen hier ook minder kansen liggen) en zijn hierdoor eerder op het tweede spoor aangewezen.

Tabel 3.4. Aard van tekortkoming naar bedrijfsomvang, 2015-2017

	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	101-500 wns	>500 wns	Onbe-kend	Totaal
Medische inschatting bedrijfsarts	12%	11%	11%	12%	12%	16%	**12%**
Medewerking werknemer	1%	1%	0%	0%	0%	1%	**0%**
Inhoud re-integratie 2e spoor	34%	34%	32%	29%	21%	28%	**26%**
Inhoud re-integratie 1e spoor	25%	31%	31%	34%	41%	24%	**36%**
Onvoldoende of late re-integratie	26%	21%	24%	23%	23%	30%	**24%**
Overig en onbekend	2%	3%	1%	2%	2%	2%	**2%**
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**
Aantal	475	394	780	1.236	3.668	616	7.169

Figuur 3.1. Verkeerde re-integratie 1e en 2e spoor naar bedrijfsomvang, 2015-2017



4. Loonsancties naar bedrijfstak

4.1. Bedrijfstakken en -omvang in algemene cijfers

Inleiding

Net zoals kleine en grote bedrijven kunnen ook bedrijfstakken onderling verschillen in de mogelijkheden, motivatie, kennis en professionaliteit om langdurig zieke werknemers te re-integreren. Ook hierbij speelt de grootte van het bedrijf een rol. In sommige bedrijfstakken werkt een groter deel van de werknemers bij grote bedrijven dan bij andere sectoren. Voordat we ingaan op de sanctiekansen laten we in tabel 4.1 daarom zien hoe de bedrijfstakken in Nederland zijn opgebouwd, wat betreft:

- Aantal werknemers naar omvang
- Aantal bedrijven naar omvang
- Procentuele verdeling van werknemers binnen een bedrijfstak over kleinere en grotere bedrijven

Kleine bedrijven veruit in de meerderheid

Tabel 4.1 laat zien dat kleine bedrijven getalsmatig veruit in de meerderheid zijn: 280.000 bedrijven hebben minder dan 10 werknemers in dienst (77,3% van de bedrijven). Een half procent van de bedrijven (1.500 stuks) heeft meer dan 500 werknemers.

Tabel 4.1. Werkgevers naar bedrijfsomvang en bedrijfstak, gemiddeld over 2015-2017

Bedrijfstak	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	100-500 wns	>500 wns	Totaal
Aantal bedrijven						
A Landbouw, visserij, voeding	14.200	2.800	1.600	400	100	**19.100**
B Bouw en hout	12.500	2.200	1.200	100	0	**16.100**
C Industrie sec	28.500	6.300	3.800	1.000	100	**39.800**
D Winkelbedrijf en groothandel	67.100	8.100	4.800	1.200	200	**81.300**
E Transport	8.000	2.100	1.700	500	100	**12.400**
F Financiële en dienstverlening	61.500	8.700	4.900	1.100	200	**76.400**
G Uitzendbedrijven	2.000	700	900	400	100	**4.100**
H Gezondheid	30.000	6.100	2.900	900	500	**40.400**
I Overheid onderwijs	100	300	400	700	200	**1.600**
J Overheid overig	200	100	300	400	200	**1.200**
K Overig bedrijf en beroep	30.200	8.200	4.100	600	100	**43.200**
Onbekend of nvt	25.400	800	400	100	0	**26.700**
Totaal	279.900	46.400	26.700	7.400	1.800	**362.200**
% Bedrijven naar omvang	**77,3%**	**12,8%**	**7,4%**	**2,0%**	**0,5%**	**100%**

62% werknemers werkt bij 100-plusbedrijf

Kijken we naar het aantal werknemers werkzaam bij kleine tot zeer grote bedrijven, dan is het omgekeerde het geval. Bij de vele kleine bedrijven met maximaal 10 werknemers werkt in totaal slechts 12% van alle werknemers. En de 1.500 500-plusbedrijven hebben samen 42% van alle werknemers in dienst (tabel 4.2). Van alle werknemers werkt 62% bij een 100-plusbedrijf. Dit betekent dat meer dan de helft van hen bij een bedrijf werkt waar minimaal enige ervaring met langdurige ziekte en re-integratie moet zijn opgedaan en dat meestal gespecialiseerde HRM-medewerkers in dienst heeft.

Gezondheid grootste bedrijfstak

Tabel 4.2 laat zien dat er 3 zeer grote bedrijfstakken zijn met meer dan een miljoen werknemers: winkelbedrijf en groothandel (D), financiële en overige dienstverlening (F) en gezondheid (H). De kleinste bedrijfstakken – met minder dan 300.000 werknemers – zijn landbouw, visserij en voeding (A), bouw en hout (B) en de uitzendsector (G).

Bij gezondheid en overheid wordt vooral in grote bedrijven gewerkt

Binnen de bedrijfstakken H, I en J (gezondheid en overheid) werkt 60 tot 80% van de werknemers bij een 500-plusbedrijf en maximaal 15% bij een bedrijf met minder dan 25 werknemers. Binnen de bedrijfstakken A, B en K (landbouw, bouw en overig) werkt slechts 9 tot 20% van de werknemers bij een 500-plusbedrijf en 33% tot 45% bij een bedrijf met minder dan 25 werknemers.

Tabel 4.2. Werknemers naar bedrijfsomvang en bedrijfstak, gemiddeld over 2015-2017

Bedrijfstak	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	100-500 wns	>500 wns	Totaal
Aantal werknemers						
A Landbouw, visserij, voeding	49.000	45.800	72.200	70.600	54.200	**291.900**
B Bouw en hout	41.300	35.900	53.300	27.100	16.300	**174.000**
C Industrie sec	99.900	102.600	177.900	199.000	185.300	**764.700**
D Winkelbedrijf en groothandel	218.600	128.500	231.800	207.700	411.000	**1.197.600**
E Transport	28.800	35.000	81.300	86.600	206.100	**437.800**
F Financiële en dienstverlening	186.800	139.000	227.800	216.400	395.900	**1.166.000**
G Uitzendbedrijven	7.900	11.400	44.500	78.500	117.200	**259.500**
H Gezondheid	109.800	97.500	129.600	206.000	806.100	**1.349.000**
I Overheid onderwijs	700	4.500	20.800	164.200	337.500	**527.600**
J Overheid overig	900	2.100	15.100	103.400	495.400	**617.000**
K Overig bedrijf en beroep	119.600	132.600	179.700	112.000	134.300	**678.300**
Onbekend of nvt	41.400	13.000	16.500	19.700	27.000	**117.600**
Totaal	**904.800**	**748.000**	**1.250.700**	**1.491.200**	**3.186.400**	**7.581.100**
% Verdeling werknemers						
A Landbouw, Visserij, Voeding	17%	16%	25%	24%	19%	**100%**
B Bouw en Hout	24%	21%	31%	16%	9%	**100%**
C Industrie sec	13%	13%	23%	26%	24%	**100%**
D Winkelbedrijf en groothandel	18%	11%	19%	17%	34%	**100%**
E Transport	7%	8%	19%	20%	47%	**100%**
F Financiële en dienstverlening	16%	12%	20%	19%	34%	**100%**
G Uitzendbedrijven	3%	4%	17%	30%	45%	**100%**
H Gezondheid	8%	7%	10%	15%	60%	**100%**
I Overheid onderwijs	0%	1%	4%	31%	64%	**100%**
J Overheid overig	0%	0%	2%	17%	80%	**100%**
K Overig bedrijf en beroep	18%	20%	26%	17%	20%	**100%**
Onbekend of nvt	35%	11%	14%	17%	23%	**100%**
Totaal	**12%**	**10%**	**16%**	**20%**	**42%**	**100%**

4.2. Percentage loonsancties ten opzichte van getoetste re-integratieverslagen

Tabel 4.3 laat de kans zien dat een re-integratieverslag niet akkoord is, uitgesplitst naar bedrijfstak en omvang. De sector die er het meest uitspringt, is overheid overig (J) met 17% onvoldoende re-integratie-inspanningen tegenover een gemiddelde van 11%. De overheid bestaat voor 97% uit 100-plus bedrijven (tabel 4.2). Vooral bij de 500-plusbedrijven binnen de overheid is het percentage sancties hoog.
Ook in het onderwijs is vaker dan gemiddeld het re-integratieverslag niet akkoord (13%).
Bovengemiddeld scoort ook de bedrijfstak (financiële) dienstverlening met 12%. Bij de zorgsector ligt dit op het gemiddelde niveau van 11%. De uitzendsector en bouw en hout krijgen relatief weinig loonsancties (8% en 3%).

Tabel 4.3. Percentage loonsancties naar bedrijfsomvang en bedrijfstak, 2015-2017

Bedrijfstak	1-10 wns	11-25 wns	26-100 wns	100-500 wns	>500 wns	Totaal
A Landbouw, Visserij, Voeding	6%	10%	9%	10%	12%	**9%**
B Bouw en Hout	8%	6%	10%	7%	12%	**8%**
C Industrie sec	10%	7%	9%	8%	11%	**9%**
D Winkelbedrijf en groothandel	10%	8%	10%	10%	11%	**10%**
E Transport	9%	12%	7%	10%	13%	**11%**
F Financiële en dienstverlening	10%	11%	10%	11%	15%	**12%**
G Uitzendbedrijven	9%	6%	8%	4%	1%	**3%**
H Gezondheid	9%	9%	11%	13%	10%	**11%**
I Overheid onderwijs	*	*	12%	11%	14%	**13%**
J Overheid overig	*	*	7%	13%	18%	**17%**
K Overig bedrijf en beroep	8%	8%	10%	11%	9%	**9%**
Onbekend of nvt	0%	2%	1%	1%	3%	**9%**
Totaal	**8%**	**8%**	**9%**	**10%**	**12%**	**11%**

* Minder dan 10 beoordeelde re-integratieverslagen.

4.3. Redenen voor loonsancties

Tabel 4.4 laat zien hoe vaak binnen elke bedrijfstak de LLC een sanctievoorstel heeft geaccordeerd en wat de aard van de tekortkoming was. We zien dat er tussen bedrijfstakken verschillen zijn in de aard van de tekortkomingen. Het is echter lastig deze verschillen te duiden omdat er verschillen in bedrijfsomvang doorheen spelen (zie paragraaf 3.2).

Tabel 4.4. Aard van de tekortkomingen naar bedrijfstak, 2015-2017

	BA	WN	2e spoor	1e spoor	Niets /te laat	Overig	Totaal	Aantal
A Landbouw, visserij, voeding	12%	0%	31%	32%	22%	1%	100%	**214**
B Bouw en hout	9%	0%	34%	28%	24%	4%	100%	**149**
C Industrie sec	9%	1%	31%	37%	21%	2%	100%	**559**
D Winkelbedrijf en groothandel	12%	0%	31%	34%	20%	2%	100%	**701**
E Transport	8%	1%	23%	45%	22%	1%	100%	**388**
F Financiële en dienstverlening	14%	0%	23%	37%	24%	2%	100%	**637**
G Uitzendbedrijven	15%	2%	38%	21%	23%	2%	100%	**48**
H Gezondheid	12%	0%	26%	35%	24%	2%	100%	**1.475**
I Overheid onderwijs	11%	0%	22%	37%	27%	3%	100%	**562**
J Overheid overig	11%	1%	18%	45%	24%	2%	100%	**1.305**
K Overig bedrijf en beroep	15%	0%	35%	26%	22%	1%	100%	**462**
Onbekend of nvt	16%	1%	27%	24%	30%	1%	100%	**669**
Totaal	**12%**	**0%**	**26%**	**36%**	**24%**	**2%**	**100%**	**7.169**

Colofon

Uitgave
UWV *Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum*

Postadres
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen
06 211 211 68

Auteur
Carla van Deursen

UWV © december 2018

Disclaimer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © december 2018


uwv
werken aan perspectief