

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

524

Vragen van het lid **Schut-Welkzijn** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Zieke niet meer aan het werk»* (ingezonden 28 oktober 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 10 november 2015).

Vraag 1

Herkent u het signaal uit het artikel «Zieke niet meer aan het werk» dat werkgevers het voor werknemers met een chronische ziekte of handicap lastig maken om terug te keren op de werkvloer? Zo ja, zijn er andere onderzoeken die dit beeld bevestigen?¹

Antwoord 1

Sinds midden jaren '90 is het beleid erop gericht om het ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Sindsdien is er een reeks van maatregelen getroffen die werkgevers en werknemers hebben gestimuleerd om zich meer in te zetten voor preventie, herstel en werkhervatting. Dit beleid is onder meer neergelegd in de Wet verbetering Poortwachter (WVP), de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wet VLZ) en de Wet WIA.

Dit beleid heeft zijn vruchten afgeworpen. Mede dankzij dit beleid is de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen afgenomen en is zichtbaar dat het aantal werknemers dat een beroep doet op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO of Wet WIA) is gedaald.

Uit evaluatieonderzoek van het gevoerde beleid blijkt dat financiële prikkels voor werkgevers in belangrijke mate hebben bijgedragen aan het terugdringen van de instroom van werknemers in de Wet WIA.

Het beeld, dat werkgevers het onder het huidige regime hun werknemer met een chronische ziekte of handicap lastig zouden maken om terug te keren op de werkvloer, kan ik dan ook niet bevestigen, noch vanuit het gevoerde beleid, noch vanuit de verrichtte evaluatieonderzoeken.

Vraag 2

Deelt u de mening dat werkgevers in Nederland maximaal gestimuleerd worden om zieke werknemers te re-integreren?

¹ De Telegraaf, 27 oktober 2015

Antwoord 2

Kern van de WVP en de Wet VLZ is dat de werkgever gedurende de eerste twee jaar van ziekte verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling en – met de deskundige ondersteuning van bedrijfsarts of arbodienst – voor de verzuimbegeleiding van zijn zieke werknemer. De werkgever betaalt gedurende deze periode het loon en ervaart zodoende een financiële prikkel om het ziekteverzuim zoveel mogelijk te beperken en werk te maken van de re-integratie van zijn zieke werknemer.

Gedurende de eerste twee ziektejaren dienen werkgever en werknemer zich maximaal in te spannen om langdurig ziekteverzuim te voorkomen. De WVP geeft hiervoor richtlijnen, onder meer in de vorm van voorgeschreven processtappen tijdens de eerste twee ziektejaren. Na twee jaar ziekte stellen werkgever en werknemer een re-integratieverslag op, waarin zij verantwoorden welke stappen zij hebben gezet om langdurig ziekteverzuim tegen te gaan. Het re-integratieverslag wordt – bij de WIA-aanvraag – beoordeeld door het UWV.

Als het UWV van oordeel is dat de werkgever of de werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, wordt een (loon)sanctie opgelegd. Zowel de werknemer, als de werkgever, worden aldus gestimuleerd om werk te maken van re-integratie.

Vraag 3

Zouden de re-integratiemethoden die worden voorgesteld in het verdiepingsonderzoek WGA 80-100 van APE naar uw mening het re-integratieperspectief van chronisch zieken werknemers kunnen verbeteren?

Antwoord 3

Het verdiepingsonderzoek WGA 80–100 is mede uitgevoerd om sociale partners te helpen bij het treffen van maatregelen. Ik zou sociale partners voor de voeten lopen als ik nu uitgebreid in zou ingaan op dit onderzoek en de re-integratiemethoden die daarin aan de orde zijn gekomen. Op dit moment ben ik nog in gesprek met de sociale partners over de maatregelen die zij willen nemen in het kader van het Sociaal akkoord.