

Vergaderjaar 2002–2003

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 12

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 december 2002

Aanleiding

Bijgaand treft u aan de nota «Arboconvenanten nieuwe stijl: een rapportage over de periode 1999–2002»¹. Deze rapportage over de eerste resultaten van de arboconvenanten is aangekondigd in de Sociale Nota 2002. De rapportage geeft een overzicht van wat er tot 1 november 2002 met de convenantenaanpak is bereikt. Hiertoe is onder meer berekend wat de potentiële kostenbesparingen van de huidige drieëndertig arboconvenanten zijn. Daarnaast wordt ingegaan op de meer kwalitatief te duiden effecten van arboconvenanten. Alvorens op deze onderwerpen in te gaan, breng ik kort in herinnering wat de convenantenaanpak behelst.

Arboconvenanten maken onderdeel uit van een bredere aanpak om de uitgaven voor arbeidsongeschiktheid om te buigen, zoals aangekondigd in het Plan van aanpak WAO (22 187 nr. 71) en de Voortgangsnota WAO. In het regeerakkoord 1998–2002 is in dit kader aangekondigd dat het arbobeleid zou worden geïntensiveerd. Met deze intensivering was een bedrag van € 113,5 miljoen (250 miljoen gulden) gemoeid. Het toenmalige kabinet wilde daarmee een belangrijke impuls geven aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden en daarmee ook aan de preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Een groot deel van genoemde financiële middelen is ingezet voor het afsluiten van tripartiete arboconvenanten op brancheniveau. Kenmerkend voor deze overeenkomsten tussen de overheid en sociale partners is dat voortdurend gezocht wordt naar middelen om de afspraken – ook voor bedrijven en instellingen – zo effectief mogelijk te maken. De afspraken over de doelen die de partijen in de betreffende branche willen bereiken en op welke termijn zijn taakstellend en meetbaar. Daarmee hebben de arboconvenanten een duidelijke aanvullende betekenis ten opzichte van tot dan toe gebruikelijke CAO-afspraken en overheidsregelgeving over dezelfde onderwerpen.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Om de beoogde impuls aan het arbobeleid effectief te laten zijn, is intensieve samenwerking met sociale partners onontbeerlijk. Het vorige kabinet en de Stichting van de Arbeid hebben hiertoe tijdens het najaarsoverleg in 1998 een «Gemeenschappelijke Verklaring» ondertekend, waarin partijen zich *gezamenlijk* verantwoordelijk hebben verklaard voor verbetering van arbeidsomstandigheden. Gaandeweg heeft het draagvlak voor de aanpak zich verder verbreed tot een scala aan partijen die betrokken zijn bij de uitvoering of financiering van sectoraal arbo- en verzuimbeleid. Gebleken is ook dat het overgrote deel van de betrokken (organisaties van) werkgevers, werknemers en overheidsorganisaties, arboconvenanten een effectief instrument vinden om arbeidsomstandigheden te verbeteren, alsmede ziekteverzuim en WAO-instroom te verminderen.

Zoals beoogd heeft het onderwerp arbeidsomstandigheden met de arboconvenanten ook een structurele plek gekregen in het overleg tussen overheid en sociale partners op centraal niveau. Minimaal vijf keer per jaar spreken betrokken partijen in de tripartiete werkgroep arboconvenanten van de Stichting van de Arbeid over de voortgang van de aanpak. Gestimuleerd door de convenantenaanpak krijgt het thema arbeidsomstandigheden en de financiering van arbobeleid op bedrijfstakniveau een steeds betekenisvoller plaats in het CAO-overleg in de verschillende bedrijfstakken.

Resultaten

Het doel van het vorige kabinet om voor eind 2002 minimaal twintig arboconvenanten af te sluiten, is inmiddels ruimschoots gerealiseerd. Per 1 november 2002 zijn in totaal 33 arboconvenanten getekend. Daarnaast hebben 19 sectoren een intentieverklaring getekend en worden in nog eens vier sectoren oriënterende gesprekken gevoerd over de mogelijkheid van een convenant. Concreet betekent dit dat nu reeds ruim eenderde van de werknemers in Nederland (2,4 miljoen) te maken krijgt met maatregelen uit arboconvenanten en dat dit aantal nog kan groeien tot de helft van alle werknemers (3,7 miljoen).

In een bijlage bij deze nota is een overzicht opgenomen van de per 1 november 2002 afgesloten arboconvenanten en intentieverklaringen¹.

Afspraken

In arboconvenanten worden taakstellende afspraken gemaakt over het voorkomen van arbeidsrisico's en ziekteverzuim en over snelle en effectieve reïntegratie. Het gaat om arbeidsrisico's waaraan een groot deel van de beroepsbevolking is blootgesteld. De risicofactoren van fysieke en psychische belasting – tillen, RSI en werkdruk – hebben de grootste volume-effecten in de sfeer van de gezondheidszorg en sociale verzekeringen. Aan de arbeidsrisico's schadelijk geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts zijn weliswaar minder mensen blootgesteld, maar het gevaar van blijvende – en ernstige – gezondheidsschade is nadrukkelijk aanwezig.

Bij de start van de convenantenaanpak lag de nadruk primair op afspraken over *preventie*, over het voorkomen van (uitval door) arbeidsrisico's. Tijdens de vormgeving van de verschillende convenanten is gebleken dat veel meerwaarde kan worden gehaald uit een *integrale* aanpak van de problematiek van preventie en vroegtijdige reïntegratie. Waar mogelijk worden afspraken over beide onderwerpen dan ook gecombineerd. De effecten van de gemaakte afspraken worden onder andere gemeten met behulp van een speciaal voor de convenanten ontwikkeld monitorinstrument. Samen met informatie over de genomen maatregelen geeft

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

dit instrument over enkele jaren een totaalbeeld van de in de convenanten bereikte effecten.

In 1998 zijn voor vier prioritaire arbeidsrisico's landelijke streefcijfers geformuleerd. Doel hiervan was helderheid te verschaffen over het ambitieniveau en de prioriteiten van de overheid als ook het beleid beter meetbaar en toetsbaar te maken. Het afsluiten van arboconvenanten met branches waarin relatief veel werknemers te maken krijgen met een van deze risico's, is een van de instrumenten die de overheid gebruikt om de blootstelling aan deze risico's terug te dringen. In de aanbiedingsbrief bij de Arbobalans (AVB/VDB/0276611), die op 14 november 2002 aan de Kamer is aangeboden, wordt nader op deze streefcijfers ingegaan.

Inmiddels beginnen de afspraken hun eerste vruchten af te werpen. Zo is het ziekteverzuim in het primair en voortgezet onderwijs, alsmede in verschillende zorgsectoren, in de tweede helft van 2001 licht gedaald. In beide sectoren wordt het teruglopende ziekteverzuimcijfer toegeschreven aan de inspanningen die in convenantsverband zijn ondernomen om het werkgerelateerde verzuim tegen te gaan (brief MEVA/ABA/2 269 498 d.d. 25 maart 2002 Minister VWS aan de voorzitter van de VC/VWS en brief AB/PSW/2002/34 354 d.d. 26 september 2002 van Minister OC&W aan TK).

Evaluatie-onderzoek op het niveau van convenantssectoren is nog maar mondjesmaat beschikbaar, simpelweg omdat in de meeste trajecten nog geen effectmeting heeft plaatsgevonden. Maar de eerste tussenmetingen die in verschillende langer lopende convenantstrajecten beschikbaar komen, wijzen eveneens op een trendbreuk. Zo blijkt uit de eerste evaluatie van de inzet van regioadviseurs in scholen voor het primair-en voortgezet onderwijs met een hoog verzuim, dat deze maatregel uit het convenant heeft geleid tot een aantoonbare daling van het verzuim op deze scholen. Bij 70% van deze convenantscholen is het ziekteverzuim gedaald van gemiddeld 14,5% naar 11%. In de kinderopvang is, mede door een fysiek minder belastende werkwijze, het verzuim met 2% gedaald. Een recente meting van de werkdruk bij werknemers uit de thuiszorg – de sector met het oudste convenant – wijst uit dat deze voor het eerst in een reeks van jaren is gedaald. Het aantal medewerkers met burnout is in twee jaar tijd gedaald van 3,3% tot 1,7% en het langdurig verzuim is eveneens aanmerkelijk teruggelopen. Ook in de GGZ beginnen de effecten van de convenantinspanningen zichtbaar te worden. Evaluatie-onderzoek naar de invoering van het «Integraal Verzuimmanagement» bij GGZ-instellingen toont aan dat bij alle deelnemende instellingen in een jaar tijd een significante verzuimdaling heeft plaatsgevonden: een verzuimdaling die aanzienlijk groter is dan bij de instellingen die een dergelijk traject (nog) niet hebben gevolgd.

«Spin-off-effecten»

Het effect van arboconvenanten reikt verder dan de directe werkingsfeer. Niet eerder hebben de onderwerpen arbeidsomstandigheden en verzuim-en reïntegratiebeleid zo hoog op de agenda van de sociale partners in sectoren gestaan als de laatste jaren. De arboconvenanten worden afgesloten op bedrijfstakniveau, terwijl de resultaten geboekt moeten worden in de afzonderlijke bedrijven en instellingen. De uitvoering van de arboconvenanten wordt neergelegd bij speciale uitvoeringsorganisaties die veelal zijn ondergebracht bij al bestaande paritaire brancheorganen van sociale partners. De bedoeling is dat zij ook na afloop van de arboconvenanten – al dan niet in afgeslankte vorm – blijven bestaan. Werkgevers- en werknemersorganisaties verzamelen steeds meer kennis en informatie over arbeidsomstandigheden en verzuimbeleid en verspreiden die onder hun respectievelijke achterbannen door bijvoorbeeld het opzetten van kenniscentra. Arbodiensten, reïntegratiebedrijven en verzekeraars spelen

actief in op afspraken uit arboconvenanten. Ook de Arbeidsinspectie is nauw betrokken bij de afspraken met sociale partners over de aanpak van belangrijke arbeidsrisico's.

Verschillende partijen in de arbokennisinfrastructuur kennen betekenis toe aan de arboconvenanten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het Arboplatform, maar ook om de commissies «Arbeidsgehandicapten en Werk» en «Psychische Arbeidsongeschiktheid» (Donner I). Met enkele van deze partijen wordt gesproken over verregaande vormen van samenwerking. Zo wordt in overleg met de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA) een aantal pilots voorbereid en uitgevoerd, waarin de door de commissie ontwikkelde leidraad versneld wordt ingevoerd in enkele convenantsbedrijfstacken. Doel hiervan is een gerichte introductie van het toepassen van de leidraad in bedrijfstacken. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de infrastructuur die in veel bedrijfstacken is opgebouwd voor de uitvoering van de plannen van aanpak. De ervaringen uit deze pilots worden door de CPA gebruikt bij de inventarisatie van knelpunten, de formulering van de randvoorwaarden voor een succesvolle introductie en de ontwikkeling van specifieke invoeringsmodellen van de leidraad, bijvoorbeeld ten behoeve van gebruik in MKB-bedrijven.

Naarmate het aantal convenantstrajecten toeneemt, groeit ook het belang van goede communicatie over de in convenanten opgedane kennis en ervaring. Op verschillende manieren wordt gewerkt aan het verspreiden van onderzoeksresultaten en «goede voorbeelden». Zo hebben honderden betrokkenen bij arboconvenanten uit verschillende sectoren in het voorjaar van 2002 tijdens een congres over arboconvenanten met elkaar van gedachten gewisseld over hun ervaringen. De brochure met goede praktijkvoorbeelden die in het kader van het congres is uitgebracht, is op 12 juli 2002 ter kennisgeving aan de Kamer gezonden. Inmiddels zijn 50 onderzoeksrapporten die in het kader van arboconvenanten zijn opgesteld, gebundeld in de zogenaamde Elsevier convenantenreeks. Op verschillende landelijke websites wordt uitgebreid aandacht besteed aan arboconvenanten¹. Daarnaast zijn er ongeveer 30 websites met specifieke informatie over sectoren waar arboconvenanten zijn afgesloten. Deze websites gaan geheel of gedeeltelijk over arbeidsomstandigheden en verzuimbeleid. Tenslotte kan ook het FNV-expertisecentrum niet onvermeld blijven als een nieuwe verworvenheid ten behoeve van de verspreiding van kennis die in convenantsverband is opgedaan. Met MKB-Nederland en CNV vindt overleg plaats over de start van vergelijkbare initiatieven om arbokennis op de werkvloer te brengen.

Een voorbeeld van een geheel andere «spin-off» zijn de zogenaamde «service level agreements» (SLA's). In SLA's worden – in aanvulling op een arboconvenant – afspraken gemaakt tussen branches enerzijds en arbo-diensten en onder meer verzekeringsmaatschappijen anderzijds. Doel van de afspraken is de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren om zo het ziekteverzuim te laten dalen.

Kosten en potentiële besparingen

Voor de 33 afgesloten arboconvenanten is in totaal een bedrag van € 225 miljoen gereserveerd. € 165 miljoen daarvan is afkomstig van sociale partners en sectoren, € 60 miljoen wordt bijgedragen door SZW. Deze verdeling van de financiële inbreng wijst op een groot draagvlak voor de aanpak bij sociale partners en sectoren.

¹ Bijvoorbeeld «www.arbo.nl», «www.arboconvenanten.fnv.nl» en «www.uitgesprokengezond.nl».

Arboconvenanten kunnen leiden tot grote besparingen. In januari 2002 is in opdracht van SZW door bureau KPMG-BEA een berekening gemaakt

van de potentiële besparingen van de eerste twintig arboconvenanten. Daarbij is uitgegaan van de effecten van *expliciet geformuleerde* doelstellingen in de convenantsteksten. Het gaat dan bijvoorbeeld om een doelstelling als «1%-punt minder ziekteverzuim». De mogelijke effecten van preventieve maatregelen en niet kwantificeerbare doelstellingen zijn in de berekening niet meegenomen, evenmin als de kosten die individuele bedrijven moeten maken om de convenantsdoelstellingen te realiseren. Ook eventuele tussentijds geboekte winst – zoals het effect van de reïntegratie van langdurig zieken op het aantal WAO-ers – en zogenaamde «spin-off-effecten» zijn niet meegerekend. De berekeningwijze kan daarom worden beschouwd als een conservatieve schatting van de potentiële opbrengst. Wanneer deze eerdere KPMG-BEA-berekeningen worden toegepast op de huidige 33 afgesloten convenanten, levert dat een besparing van ruim € 312 miljoen op jaarbasis op. Een bedrag dat niet alleen fors hoger is dan de inleg van de gezamenlijke convenantpartijen, maar ook nog eens ieder jaar opnieuw wordt gerealiseerd. De nota gaat nader in op de details van de doorrekening.

De bijgevoegde tussenrapportage schetst een beeld van de resultaten van arboconvenanten sinds de start van de aanpak in 1999. Veel arboconvenanten zijn recentelijk afgesloten of worden in het komende jaar ondertekend. Daarom is het op dit moment slechts beperkt mogelijk de gemaakte afspraken te evalueren. Over de uiteindelijke effecten en opbrengsten is nog geen harde uitspraak te doen. De ervaringen tot nu toe wijzen echter uit dat de convenantenaanpak succesvol is. Het animo bij sociale partners om te participeren in de gezamenlijke ontwikkeling van sectoraal arbo- en verzuimbeleid is groot. Het aantal convenanten zal daardoor het oorspronkelijk beoogde aantal van 20 ruimschoots overtreffen. Ook het bijgestelde doel dat in de SZW-begroting van 2003 wordt genoemd, 35 convenanten in 2003, zal naar verwachting nog dit jaar overtroffen worden. Ik heb mij voorgenomen om eind 2003 de kwaliteit en het ambitieniveau van de gemaakte afspraken te (laten) evalueren. De uitkomsten van de betreffende evaluatie zullen te zijner tijd aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Daarnaast zal in 2007, wanneer het overgrote deel van de afspraken uit arboconvenanten daadwerkelijk is gerealiseerd, een eindevaluatie worden uitgevoerd van de effecten en opbrengsten.

De toekomst van de convenanten

Het evaluatievraagstuk brengt mij bij de vraag: «Hoe nu verder met dit succesvolle sectorale beleidsinstrument?» Duidelijk is dat het werk in veel van de betrokken bedrijfstakken nog niet voltooid is. Ook zijn er nog bedrijfstakken waar wel aanleiding is voor een intensivering van beleid, maar waar nog in het geheel geen convenant is afgesloten. Gezien de positieve ervaringen met de aanpak tot nu toe, en het brede draagvlak bij de betrokken partijen, is mijn inzet gericht op een verdere verdieping en verbreding van het instrumentarium in een tweede fase. Uitgangspunt hierbij is dat de convenantenaanpak in de komende kabinetsperiode wordt voortgezet met als doel het sectorale beleid over preventie, verzuim en reïntegratie, verder te versterken. Hiervoor is een aanvullend bedrag van € 40 miljoen voor de periode 2003–2006 gereserveerd. Over de voortgang van de convenantenaanpak zal jaarlijks gerapporteerd worden. Op deze plaats schets ik de contouren van het toekomstige convenantenbeleid.

De sectorale convenanten die vanaf het komende jaar tot stand zullen komen, zullen qua verantwoordelijkheid stoelen op dezelfde uitgangspunten als de arboconvenanten «nieuwe stijl» uit de vorige kabinetsperiode. Dat wil zeggen dat het zal gaan om tripartiete overeenkomsten

tussen SZW en sociale partners van bedrijfstakken waarin meetbare, en waar mogelijk kwantificeerbare, afspraken zijn vastgelegd over arbo, verzuim- en reïntegratiebeleid. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van de drie partijen wordt onderstreept door de eis van medefinanciering door de sector van de overeengekomen activiteiten. De bijdrage van de overheid is daarbij gemaximeerd op 50% van de totale kosten. De huidige praktijk wijst uit dat in de helft van de trajecten sectoren zelf het grootste deel van de kosten dragen.

Een verschil ten opzichte van de situatie van vier jaar geleden is dat partijen veelal niet op nul beginnen. De inspanningen van alle betrokken vertegenwoordigers van sociale partners, procesondersteuners en andere uitvoerende partijen, hebben ervoor gezorgd dat arboconvenanten in de afgelopen vier jaar zijn uitgegroeid tot een begrip dat op een breed draagvlak kan rekenen. Nu het vertrouwen gewonnen is en de lopende convenanten een groot deel van de beoogde risicopopulatie afdekken, zal de inzet van de inspanningen des te meer gericht moeten zijn op maximalisering van de effectiviteit. Ik wil de resultaten van de huidige arboconvenanten verzilveren door in de tweede fase van de aanpak nog meer te focussen op een effectieve implementatie van maatregelen. Daarbij kan worden voortgebouwd op een rijke verzameling goede praktijken die binnen de huidige convenantpraktijk is opgebouwd. De uitdaging bestaat eruit de tweede fase van de aanpak te benutten om deze opgedane kennis en kunde breder te verspreiden en in te voeren. Naar verwachting zullen de activiteiten in de tweede fase veelvuldig geconcretiseerd kunnen worden binnen en in aanvulling op reeds lopende convenanten. Echter: ook wil ik de mogelijkheden blijven verkennen om sectoren erbij te betrekken waar tot nu toe nog geen convenanttrajecten zijn gestart. Ook in die gevallen kan overigens veelal worden voortgebouwd op ervaringen die reeds in andere convenanttrajecten zijn opgedaan.

Drie pijlers: bronaanpak, arbozorg- en verzuimbeleid en reïntegratie

Inhoudelijk zullen de activiteiten in de toekomstige convenanten gebaseerd zijn op drie pijlers, te weten: bronaanpak, arbozorg- en verzuimbeleid en reïntegratie. Gezamenlijk vormen deze drie pijlers een stevig fundament onder de ontwikkeling van een integraal arbo- verzuim en reïntegratiebeleid binnen sectoren. Aangezien de ruimte voor maatwerk per sector blijft bestaan, hoeft niet ieder convenant van de nieuwe generatie noodzakelijkerwijs te rusten op alle drie de pijlers.

Pijler 1: Bronaanpak

Voor het preventieve beleid zal zoveel mogelijk worden voortgebouwd op ervaringen uit de thans lopende convenanttrajecten, inclusief de reeds afgesloten convenanten. Ook in de toekomst geldt dat voorkomen beter is dan genezen. Aandacht voor preventie van prioritaire risico's zal ook in de komende periode centraal blijven staan. De accentverschuiving bij de invulling zal voornamelijk bestaan uit een grotere nadruk op activiteiten die de schade in termen van verzuim en WAO-instroom beperken. Dit betekent dat werkgerelateerde klachten die een belangrijke oorzaak van verzuim zijn, prominenter op de convenantsagenda komen te staan. Daarbij gaat het voornamelijk om psychische klachten en klachten aan het bewegingsapparaat.

Waar in de huidige conventenaanpak sprake is van prioritaire aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk, zal in de tweede fase van het sectorale convenantenbeleid nadrukkelijker de psychosociale arbeidsbelasting die voortvloeit uit arbeidsconflicten, werkorganisatie, agressie en andere

ongewenste omgangsvormen centraal staan. Voorts zal nadrukkelijker dan tot nu toe gewerkt worden aan oplossingen voor de vermindering van klachten aan het bewegingsapparaat die leiden tot verzuim, zoals RSI-klachten.

Pijler 2: Arbozorg, verzuimbeleid en vroege reïntegratie

Het beleid ten aanzien van de verantwoordelijkheidsverdeling bij ziekte ontwikkelt zich snel. Na de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter, volgt per 1 januari 2003 het opdrachtgeverschap voor reïntegratie 2de spoor en – afhankelijk van nadere besluitvorming over het WAO-dossier – te zijner tijd ook de verplichting tot twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Deze wijzigingen in de regelgeving hebben grote consequenties voor werkgevers en werknemers. De ervaring in de afgelopen periode wijst uit dat in de deelnemende convenantssectoren een gunstig klimaat is ontstaan om «werk te maken van arbeidsgeschiktheid». Om deze leus om te zetten in een effectieve brancheaanpak, moet door alle betrokkenen nog veel werk verzet worden. Binnen de tweede pijler is ruimte deze activiteiten uit te werken, waarmee de convenantenaanpak een belangrijke rol in het flankerende WAO-beleid vervult.

Om deze rol waar te kunnen maken, zal de sectorale infrastructuur verder versterkt moeten worden. Daarmee ontstaan mogelijkheden om het aanbod van arbo- en reïntegratiediensten te beïnvloeden. Wanneer sectoren als sterke partij hun vragen helder en scherp weten te formuleren, zullen aanbieders als arbodiensten, verzekeraars en reïntegratiebedrijven, steeds meer als echte marktpartijen gaan handelen. In de tweede fase van de sectorale convenanten zal daarom ruimte zijn voor activiteiten die via versterking van de vraagzijde, invloed uitoefenen op de kwaliteit van het aanbod zoals het afsluiten van Service Level Agreements. Daarbij kan worden voortgebouwd op bestaande initiatieven in diverse sectoren.

In het kader van flankerend WAO-beleid zal verder worden gewerkt aan de implementatie van de leidraad van de Commissie Psychische Arbeidsgeschiktheid (Donner 1). Momenteel worden in drie convenantsbranches proefprojecten uitgevoerd waarin dit onderwerp centraal staat. Met behulp van de ervaringen uit deze pilots kan in de tweede fase verdere verspreiding van het gedachtegoed van de commissie plaatsvinden. Er heeft zich al een aantal branches gemeld die met dit onderwerp – soms als subactiviteit in het kader van de implementatie van de Wet Verbetering Poortwachter – aan de slag willen. Voorts leent de tweede pijler zich voor de ontwikkeling van een aantal experimentele situaties waarin de effecten van de branchegewijze aanpak van vroege reïntegratie in kaart worden gebracht. Overige convenantssectoren kunnen hun voordeel doen met de uitkomsten en ervaringen.

Pijler 3: Reïntegratie WAO

Met de reïntegratie van werknemers vanuit de WAO is tot nu toe in de convenantenaanpak nauwelijks ervaring opgedaan. Verscheidene sectoren hebben recent aangegeven over dit onderwerp convenantsafspraken te willen maken. Nu de verantwoordelijkheid van werkgevers per 1 januari 2003 vergroot wordt naar het opdrachtgeverschap bij reïntegratie in het 2de spoor, wordt het logischer om ook de reïntegratie van WAO-ers als onderwerp te agenderen. De aard van de nodige activiteiten lijkt immers erg op elkaar: zowel het herplaatsen van eigen werknemers, als het plaatsen van WAO-ers vraagt veelal om individuele bemiddeling en begeleiding. Sectoren kunnen daarin een rol spelen. In sectoren die hiervoor belangstelling hebben getoond zal worden gestart met een

aantal pilots aan de hand waarvan kan worden gezien hoe de uitstroom van WAO-ers naar werk via de convenantenaanpak kan worden gestimuleerd.

In mijn nota over de beleidskaders voor de tweede fase van de sectorale convenanten die ik in het voorjaar aan de TK zal toesturen kom ik hier op terug.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M. Rutte