

Vergaderjaar 2020–2021

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1025**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 september 2020

Met deze brief bied ik uw Kamer het onderzoeksrapport «Effecten van verlenging loondoorbetaling en ziekengeld» aan<sup>1</sup>. Ik zal in deze brief nader ingaan op de inhoud van het rapport en de conclusies die ik daarin verbind. Daarnaast informeer ik u over het overgangsjaar van de financiële tegemoetkoming aan werkgevers en over het proces rond de monitoring van de MKB verzuim-ontzorg-verzekering.

### Onderzoek naar effecten van verlenging loondoorbetaling en ziekengeld

Hierbij bied ik uw Kamer de rapportage aan over een onderzoek dat ik heb laten uitvoeren naar het effect van een verlenging van de loondoorbetaling of ziekengeld.

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een werknemer een verslag van de re-integratie-inspanningen gedurende de eerste twee ziektejaren meesturen. UWV toetst aan de hand hiervan of de re-integratie inspanningen van zowel de werkgever als de werknemer voldoende waren (RIV-toets). Indien UWV van mening is dat het re-integratieresultaat niet bevredigend is en de gebreken hersteld kunnen worden, legt UWV de werkgever een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting of betaling van ziekengeld aan eigenrisicodragers Ziektewet op van standaard 52 weken (loonsanctie). De verlenging is erop gericht om de werknemer de (eerder gemiste) kans te geven alsnog naar vermogen aan het werk te komen. Daarnaast kan de mogelijkheid om een verlenging van de loondoorbetalingsplicht of ziekengeld opgelegd te krijgen een preventieve werking hebben. Werkgevers hebben immers een (financiële) prikkel om de begeleiding van de zieke werknemer goed vorm te geven.

Over wat er na het opleggen van de verlenging gebeurt, is weinig bekend: welke re-integratie-inspanningen doen werkgevers en werknemers in de verlengingsperiode en wat bereiken ze hiermee? En hoe wordt een

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

verlenging ervaren door de werknemers en werkgevers? Om meer zicht te krijgen op wat er in dit «derde ziektejaar» gebeurt, heb ik onderzoek laten uitvoeren. Het onderzoek bestond uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. De uitkomsten geven geen aanleiding voor nieuwe beleidswijzigingen. Hieronder geef ik de onderzoeksresultaten kort weer.

Van de ruim 25.000 RIV-toetsen door UWV in 2018 leidt bijna 12% tot een verlenging vanwege repareerbare tekortkomingen in de re-integratie (inhoudelijke sanctie). De opgelegde verlenging van de loondoorbetaling leidt tot herstel van de tekortkomingen bij een deel van de werknemers, tot hogere werkhervatting en tot verlaging van de WIA-instroom. Na een opgelegde verlenging doet 63% van de werkgevers geen poging de verlengingsperiode te bekorten, 13% van alle werkgevers met een verlenging doet wel een poging tot duurverkorting maar zonder succes en 24% weet de duur succesvol te bekorten. Na afloop van de verlengingsperiode stromen minder werknemers de WIA in dan normaal: 46% versus 67%. Verder blijkt dat werknemers zonder bekortingsverzoek vaak werken (51%) en relatief vaak de WIA-aanvraag niet voortzetten. Dit suggereert dat ook bij deze groep nog re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Naast de drieduizend opgelegde verlengingen is in 2018 ook ruim tweeduizend keer de loondoorbetaling vrijwillig verlengd. Na bijna 2/3 van de vrijwillige verlengingen volgt geen WIA-aanvraag meer en anderhalf jaar na de verlengingsaanvraag heeft 76% nog een dienstverband. De mogelijkheid tot vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode draagt dus bij aan het behoud van het werk en verlaging van het aantal WIA-aanvragen.

Het onderzoek laat zien dat de effecten van de verlenging contextafhankelijk zijn, dit geldt zowel voor werkgevers als voor werknemers. Het effect dat optreedt is afhankelijk van verschillende factoren, waaronder het ziekteverloop, de grootte van de werkgever, en de relatie tussen werkgever en werknemer. In welke situatie welk effect optreedt, valt niet te concluderen. Vaak is er sprake van een complex samenspel van factoren.

Uit de geraadpleegde dossiers en interviews blijkt dat werkgevers er soms bewust voor kiezen om niets te doen en geen of beperkte re-integratie-activiteiten in te zetten. In de keuze kunnen sociale aspecten en de relatie tussen de werkgever en werknemer leidend zijn. Maar het kan ook een gecalculerde beslissing zijn waarbij een afweging wordt gemaakt tussen de kosten van een re-integratietraject, de kosten van het doorbetalen van het salaris en de kansen van de betreffende werknemer op de arbeidsmarkt naar leeftijd, opleiding en het soort beperking.

De werkgevers die een bekortingsverzoek indienen, hebben in de meeste gevallen geprobeerd de tekortkomingen in de re-integratie te repareren. Zij zijn door de verlenging aangespoord hun inzet te verbeteren of af te ronden, of om de reeds gerealiseerde inzet beter te documenteren. Als er sprake is van passende en duurzame werkhervatting in het derde ziektejaar, is dat meestal in een functie bij de eigen werkgever.

Op basis van dossiers is onderzocht in hoeverre werken naar vermogen is gerealiseerd met de verlenging. De meest voorkomende belemmering was dat re-integratie niet mogelijk was door onder andere de aard en ernst van beperkingen van de werknemer en/of doordat er geen mogelijkheden zijn voor werkhervatting bij de eigen werkgever en het tweedespoortraject (nog) geen resultaat op had geleverd. Vooral in situaties waarin werkhervatting bij de eigen werkgever mogelijk was, was men bij de WIA-claimbeoordeling naar vermogen aan het werk. Of extra inzet voor re-integratie in het tweede spoor op langere termijn effect heeft op

werkhervatting van werknemers kon op basis van de beschikbare gegevens niet beoordeeld worden.

De verlenging wordt soms door werknemers ervaren als een last, doordat zij langer in onzekerheid blijven, de relatie met de werkgever soms verslechtert, en werknemers soms het gevoel hebben niet aan de verwachtingen te kunnen voldoen door hun beperkingen. Andere werknemers zien de verlenging daarentegen als een vorm van genoegdoening voor het gebrek aan steun dat zij hebben ervaren van hun werkgever, en het biedt voor werknemers waarbij herstel optreedt in het derde ziektejaar meer kansen op terugkeer bij de eigen werkgever.

Na een ervaring met een verlenging is er meer kennis en bewustwording van de richtlijnen van de Wet verbetering poortwachter en de wijze waarop UWV dit toetst. Dit kan ervoor zorgen dat de werkgever in nieuwe situaties beter inzet op de re-integratie van de werknemer.

#### Overgangsjaar gedifferentieerde Aof-premie

Vanaf 2021 is € 450 miljoen beschikbaar voor lastenverlichting voor kleine bedrijven. In het loondoorbetalingspakket van 20 december 2018<sup>2</sup> was afgesproken dat dit vanaf 2021 ten goede zou komen aan kleine werkgevers in de vorm van een premievermindering bestaand uit een vast bedrag per werkgever. Op een later moment zou deze premievermindering vervangen worden door een gedifferentieerde Aof-premie, met een lager tarief voor kleine werkgevers. Zoals ik u heb gemeld in mijn brief van 19 december 2019<sup>3</sup> bleek deze premievermindering onuitvoerbaar, maar kan de gedifferentieerde Aof-premie eerder worden ingevoerd, namelijk per 2022. Het wetsvoorstel daartoe ligt inmiddels in uw Kamer<sup>4</sup>.

Ik heb uw Kamer – in mijn reactie op de Kamervragen bij het jaarverslag van SZW – toegezegd in september te komen met een invulling van het ontstane overgangsjaar (2021)<sup>5</sup>. Hiervoor heb ik gesprekken gevoerd met MKB-Nederland. Met hen heb ik afgesproken om het beschikbare budget in 2021 door te schuiven naar 2022 en 2023. Concreet betekent dit dat kleine werkgevers eenmalig in 2022 een extra verlaging van hun Aof-tarief ontvangen van € 300 miljoen en in 2023 van € 150 miljoen, bovenop de verlaging die met de invoering van het wetsvoorstel is voorzien. Deze aanpassing is inmiddels ook verwerkt in de meerjarencijfers in de begroting.

#### MKB verzuim-ontzorg-verzekering

Werkgevers kunnen sinds 1 januari 2020 de MKB verzuim-ontzorg-verzekering afsluiten. Dit verzekeringsproduct helpt met name kleine werkgevers te voldoen aan de verplichtingen en taken rond loondoorbetaling bij ziekte. Zoals ik ook bij het AO Arbeidsongeschiktheid van 7 november 2019 (Kamerstuk 29 544, nr. 964) heb aangegeven, zal ik de ontwikkelingen rond de MKB verzuim-ontzorg-verzekering monitoren. In het voorjaar 2021 zal ik uw Kamer hierover informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 967

<sup>4</sup> Kamerstuk 35 556

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 470 XV, nr. 9