



# De superdeskundige re-integratiecontroleur

Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter leggen werkgevers aan het UWV verantwoording af over hun re-integratie-inspanningen rond zieke werknemers in vaste dienst. Deze verplichting wordt nu uitgebreid naar flexwerkers. De financiële gevolgen daarvan zijn niet te onderschatten.

Door: mr. Joop van Zijl

Stelt u zich de volgende situatie voor: u zit in een bus die een helling afrijdt. De bus rijdt steeds harder naar beneden en het is duidelijk dat het met de inzittenden niet goed gaat aflopen. De chauffeur is echter niet in staat om de bus tot stilstand te brengen of een andere kant op te sturen. Ten einde raad besluit u de besturing van de bus van de chauffeur over te nemen. De chauffeur laat de besturing van de bus wel aan u over, maar gaat vervolgens naast u staan om u te vertellen wat u moet doen en trakteert u zelfs op een boete als u het in zijn ogen niet goed doet.

## Uit de klauwen

Dit beeld dringt zich bij mij op als ik denk aan de wijze waarop werkgevers door het UWV worden beoordeeld op hun re-integratieinspanningen rond zieke werknemers.

**'Het is veel makkelijker om achteraf te zeggen hoe een ander het had moeten doen'**

In de jaren negentig was het beroep dat door werknemers werd gedaan op wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen volledig uit de klauwen gelopen. Op enig moment waren er zelfs

één miljoen werknemers met een WAO-uitkering. De ene na de andere wettelijke maatregel werd bedacht om het tij te keren. De eerste maatregel die werkelijk verbetering bracht was de Wet verbetering poortwachter. Aan werkgevers werd daarbij een protocol voorgeschreven voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en het niet naleven van het protocol werd bedreigd met een duidelijke en voldoende afschrikwekkende sanctie: een jaar lang(er) het loon van de zieke werknemer doorbetalen. De loonsanctie was geboren.

## Strenger dan streng

Vanaf de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 moesten werkgevers door middel van een re-integratieverslag verantwoording afleggen van de door hen gepleegde re-integratieinspanningen ten opzichte van het UWV, nota bene de instantie die in het verleden verantwoordelijk was voor de gebrekkige re-integratie van zieke werknemers die mede de oorzaak was van het hoge aantal werknemers met een WAO-uitkering. Aanvankelijk leek het protocol volop rekening te houden met allerlei omstandigheden die in de praktijk tot gevolg zouden kunnen hebben dat niet precies de voorgeschreven re-integratieinspanningen werden verricht: geen loonsanctie werd voorgeschreven als een werkgever een 'deugdelijke grond' had voor het niet plegen van de voorgeschreven re-integratieinspanningen. Al snel bleek echter dat het UWV strenger dan streng was bij het beoordelen van de re-integratieinspanningen van werkgevers. Later bleek bovendien dat het UWV daarbij geruggensteund werd door de Centrale Raad van Beroep, die in vrijwel alle hogerberoepszaken over loonsancties het UWV in het gelijk stelde.

### ► Gedifferentieerde premie

Deze wonderlijke transformatie van het UWV in superdeskundige controleur van re-integratieinspanningen krijgt een herhaling. Werkgevers waren tot nu toe alleen verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers met een vast dienstverband. Van deze werknemers is de instroom in de WIA vanaf 2003 met 60% afgenomen. Voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband (de zogenoemde 'flexwerkers') bleef het UWV echter verantwoordelijk voor de re-integratie. En laat nou juist bij die groep werknemers nog een probleem met de instroom in de WIA bestaan. Bij gebrek aan re-integratie stroomden inmiddels meer werknemers met een tijdelijk dienstverband in de WIA in dan werknemers met een vast dienstverband, hoewel de laatste groep toch echt groter in aantal is. Voor de wetgever was dit reden om ten aanzien van de werknemers met een tijdelijk dienstverband eenzelfde operatie door te voeren als in het verleden is doorgevoerd ten aanzien van werknemers met een vast dienstverband. Dat wil zeggen: de werkgevers financieel verantwoordelijk maken voor de kosten van arbeidsongeschiktheid van de werknemers met een tijdelijk dienstverband, in de hoop dat zij dan de re-integratie wél ter hand zullen nemen teneinde deze lasten te beperken. Dat financieel verantwoordelijk maken gebeurt door vanaf 2014 een gedifferentieerde premie te heffen, waarvan de hoogte wordt bepaald door het bedrag van de Ziektewetuitkering dat twee jaar eerder is uitbetaald aan hun ex-werknemers.

### Eigenrisicodragers

De gevolgen van deze premiedifferentiatie mogen niet worden onderschat. Een uitkering van € 10.000 in 2012 leidt in 2014 tot een premiestijging van maar liefst ongeveer € 27.000! Werkgevers met een premieplichtige loonsom van niet meer dan € 307.000 zijn van deze premiedifferentiatie uitgezonderd en ook als de loonsom boven de € 307.000 ligt, treden de gevolgen van de premiedifferentiatie niet direct in volle omvang in. Maar naarmate de loonsom hoger is zullen werkgevers sneller zoeken naar een alternatief voor deze peperdure vorm

van premiedifferentiatie. De wetgever biedt werkgevers dit alternatief in de vorm van eigenrisicodragers. De werkgever die eigenrisicodrager wordt moet de Ziektewetuitkering van zijn zieke ex-werknemers zelf betalen en hoeft in ruil daarvoor de gedifferentieerde premie niet te betalen. Grote(re) werkgevers zijn momenteel dan ook druk doende om af te wegen of zij er niet beter aan doen om eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden.

Door eigenrisicodrager te worden, worden zij echter ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemers die in de eerste 104 weken van ziekte ziek bij hen uit dienst gaan. En raad eens? Het UWV controleert dan de re-integratieinspanningen van de eigenrisicodrager en kan de werkgever verplichten om nog 52 weken langer de Ziektewetuitkering van de ex-werknemer door te betalen als het UWV vindt dat onvoldoende re-integratieinspanningen zijn verricht.

### Weinig resultaat

Ik zal de eerste zijn om te erkennen dat het voor het UWV niet gemakkelijk is om werknemers te re-integreren, omdat het UWV natuurlijk niet mogelijkheid heeft om de zieke werknemer zelf werk aan te bieden. Het UWV kan weinig meer doen dan een re-integratiebedrijf opdracht te geven om werk bij een andere werkgever te gaan zoeken, een activiteit die wel veel geld kost maar doorgaans belabberd weinig resultaat oplevert. Maar re-integratie is ook voor werkgevers niet eenvoudig en zelfs niet voor de deskundigen die zij daarbij verplicht moeten inschakelen. Het is veel makkelijker om achteraf te zeggen hoe een ander het had moeten doen, dan het is om het zelf te doen als de gevolgen van je keuzes nog niet bekend zijn. De eigen povere re-integratieresultaten zouden het UWV aanleiding moeten geven tot meer bescheidenheid en terughoudendheid bij het toetsen van de re-integratieinspanningen van werkgevers, die afhankelijk zijn van de prestaties van deskundigen die zij verplicht moeten inhuren en van wie zij deels niet eens kunnen controleren of zij hun werkzaamheden op juiste wijze verrichten. ■