



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Rekenkamer: Uitvoering van WIA loopt helemaal vast

VERANTWOORDINGSONDERZOEK

Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid (XV)

Rapport bij het Jaarverslag 2022

De WIA is “onuitvoerbaar” en op een bepaald aspect zelfs “onrechtmatig”. Deze harde conclusie trekt de Algemene Rekenkamer in het jaarlijkse verantwoordingsonderzoek naar het ministerie van SZW. Volgens de instantie loopt de uitvoering van de WIA helemaal vast.

De arbeidsmarkt groeit en er zijn meer oudere werknemers. Daarmee neemt de kans op meer werknemers die (deels) arbeidsongeschikt raken toe. UWV heeft niet genoeg verzekeringsartsen om vast te stellen of er sprake is van (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. Hierdoor loopt de uitvoering van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen, WIA, helemaal vast.

Inmiddels wachten tienduizenden werknemers gemiddeld 18 weken op een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daardoor zijn zij niet zeker van hun inkomenssituatie en re-integratiekansen.



De vraag naar beoordelingen neemt eerder toe dan af. UWV kampt al jaren met een tekort aan verzekeringsartsen. Maatregelen om hen efficiënter in te zetten zijn nog niet volledig ingevoerd. De effecten van die maatregelen zijn nog onduidelijk. Pas vanaf 2020 zijn de verzekeringsartsen zelf betrokken bij

mogelijke oplossingen.

In haar verantwoordingsonderzoek van 17 mei 2023 stelt de Algemene Rekenkamer dat de WIA-verzekering tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid door deze ontwikkeling niet meer uitvoerbaar is.

Nog onvoldoende

De verantwoordelijk minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) reageert op deze bevindingen met de inschatting dat de getroffen maatregelen nog onvoldoende zijn. Zij verkent met UWV aanvullende maatregelen, waar mogelijk wetswijziging en dus instemming van het parlement voor nodig is.

Bij verzekeringsplicht zzp'ers groeit probleem

Het probleem wordt nog urgenter nu kabinet en parlement overwegen om een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers verplicht te stellen. Dat betekent nog meer vraag naar beoordelingen op arbeidsongeschiktheid. Naar verwachting gaan de komende jaren relatief veel UWV-artsen met pensioen. Weinig artsen willen zich specialiseren als verzekeringsarts.

Maanden wachten op beoordeling

De achterstanden in sociaal-medische beoordelingen voor deze inkomensverzekering voor werknemers bestaan zeker al sinds 2015, maar lopen de laatste 3 jaar hard op. Er zijn minder artsen beschikbaar, ondanks extra budget hiervoor.

Eind 2022 wachtten 17.259 personen gemiddeld 18 weken op een beoordeling of zij in aanmerking komen voor een WIA- of een Wajong-uitkering of indicatie aangepast werk vanwege een arbeidsbeperking. Daarnaast wachtten 20.000 mensen gemiddeld een half jaar op een herbeoordeling. UWV heeft ook nog een achterstand van ruim 18.000 beoordelingen bij mensen die zonder werkgever in de Ziektewet zitten en mogelijk op termijn (deels) arbeidsongeschikt moeten worden verklaard.

Dreigend inkomensverlies

Wie op de wachtlijst staat loopt het risico inkomen te verliezen. Omdat mensen niet op tijd beoordeeld worden, heeft UWV afgelopen jaar 22.500 mensen een voorschot uitgekeerd, zodat zij niet zonder inkomen komen zitten. Vanwege de oplopende wachtlijsten worden sinds 2021 eventuele teveel betaalde voorschotten niet meer teruggevorderd. Dat is in het belang van de cliënten, maar gaat tegen de wet in en beoordeelt de Algemene Rekenkamer als onrechtmatig.

De wachtlijsten kunnen tot gevolg hebben dat iemand een private arbeidsongeschiktheidsverzekering niet kan aanspreken. Of geen aanvullend pensioen kan opbouwen. Ook belemmert het de re-integratie van mensen naar de arbeidsmarkt.

De Algemene Rekenkamer dringt er bij de minister van SZW op aan dat maatregelen tot aantoonbare resultaten leiden nog vóór de door de minister ingestelde onafhankelijke OCTAS-commissie advies uitbrengt over een toekomstig stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

[rapport rekenkamer bij jaarverslag 2022 SZW](#)

UWV betaalt werkgevers na bij te lage ZW- en WAZO-uitkeringen met LKS



UWV start een herstelactie vanwege verkeerd berekende ZW- en WAZO-uitkeringen voor werknemers waarvoor de werkgever ook loonkostensubsidie van de gemeente

ontving.

In totaal verwacht UWV € 423.000 aan werkgevers te gaan nabetalen voor maximaal 2.395 gevallen waarbij sprake was van een te lage uitkering. De uitkeringen die te hoog zijn vastgesteld zullen niet worden teruggevorderd. Hierdoor zullen werknemers niks merken van de verkeerde berekening. De werkgever betaalt bij verlof en ziekte het loon gewoon door.

Loon doorbetalen, tenzij...

Bij ziekte of verlof van werknemers moeten werkgevers het loon doorbetalen. In bijzondere gevallen compenseert UWV de werkgever voor de verplichte loondoorbetaling. Dit is het geval als een zieke werknemer een no-riskpolis heeft of als een werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof opneemt. Een werkgever die voor die werknemer loonkostensubsidie (LKS) ontvangt van de gemeente, krijgt van UWV alleen compensatie voor het loondeel dat hij zelf betaalt. Dit is de zogenaamde loonwaarde.

LKS vereenvoudigd

Sinds 1 januari 2022 is voor werkgevers en gemeenten de samenloop van een WAZO- of ZW-uitkering van UWV en een loonkostensubsidie van de gemeente vereenvoudigd. Hiervoor verlaagt UWV sinds 1 januari 2022 de Ziektewet- of WAZO-uitkering met de Loonkostensubsidie. Dat gebeurt door het uitkeringsbedrag te vermenigvuldigen met het loonwaardepercentage dat door de gemeente is vastgelegd.

Drie problemen

Nu hebben er met de nieuwe regeling verschillende problemen plaatsgevonden. In nauwe samenwerking tussen UWV, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en Stichting Inlichtingenbureau zijn de volgende drie problemen onderkend en verholpen.

- Door een fout in een softwarepakket dat gemeenten gebruiken, zijn onjuiste loonwaardepercentages geregistreerd. Zonder de juiste percentages is het voor UWV onmogelijk om de juiste Loonkostensubsidie bij samenloop van een WAZO- of ZW-uitkering te verrekenen. Deze softwarefout is hersteld.
- De extra gegevens over andere aspecten van de begeleiding door gemeenten, zijn op foutieve wijze door UWV verwerkt.
- De zogeheten uitvraagkoppeling werkte niet altijd goed, waardoor in een aantal gevallen de LKS-gegevens niet bij UWV bekend waren.

In situaties waarin deze laatste twee oorzaken speelden, verrekende UWV de geldende loonkostensubsidie niet en werd de uitkering te hoog vastgesteld. Die wordt nu niet alsnog teruggevorderd.

Herstelactie naar werkgevers

UWV ontving het signaal dat in verschillende gevallen uitkeringen verkeerd zijn vastgesteld en is overgegaan tot een herstelactie richting werkgevers. UWV zal de te hoge uitkeringen, veroorzaakt door een verkeerde berekening niet terugvorderen. Wel corrigeert UWV nog lopende uitkeringen naar het juiste bedrag.

Waar de uitkering te laag is uitgevallen, gaat UWV de te lage uitkeringen herstellen en de betrokken werkgevers compenseren. De herstelactie, die enkele maanden zal duren, is op 1 mei gestart en alle betrokken werkgevers worden hierover vooraf individueel geïnformeerd.

[Nabetaaling werkgevers \(uwv.nl\)](https://www.uwv.nl/nabetaaling-werkgevers)

Verplicht visie geven op re-integratietraject in plan van aanpak per 1 juli



Vanaf 1 juli 2023 zijn werkgever en werknemer verplicht om hun visie op het re-integratietraject te geven in het plan van aanpak, bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. Dit moet tot meer betrokkenheid bij de re-integratie leiden.

De verwachting is dat met de toevoeging van deze visie van werkgever en werknemer, de re-integratie soepeler verloopt. De wijziging is een uitwerking van het Regeerakkoord om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte eenvoudiger, transparanter en goedkoper te maken.

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar wordt bij Artikel 4 toegevoegd, dat de werkgever en werknemer vanaf 1 juli 2023 hun visie op het re-integratietraject in het Plan van aanpak moeten opnemen. Dit is een formele vastlegging van wat er in de praktijk vaak al gebeurde, maar dit wordt dus voor iedereen verplicht. De visie is ook verplicht voor eigenrisicodragers voor de ZW.

Om een visie te kunnen geven is enige kennis van de relevante wet- en regelgeving, het re-integratieproces en de eigen verantwoordelijkheden vereist. In het huidige poortwachtersproces kan de arbodienst, casemanager of bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige hier inzicht in geven. Als een werknemer en/of werkgever niet in staat zijn om hun visie op de re-integratie te geven en er is behoefte aan ondersteuning, dan kan in overleg worden besloten om bijvoorbeeld een onafhankelijk casemanager of jobcoach te betrekken.

Overgangsrecht

Voor werknemers van wie de eerste ziektedag vóór 1 juli 2023 ligt, is overgangsrecht opgenomen om te voorkomen dat werknemers en werkgevers achteraf alsnog hun visies op het re-integratietraject op moeten nemen. De maatregel geldt daarom voor de stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld.

In situaties waarin sprake is van samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023 ligt, geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

[Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 mei 2023, nr. 2020-0000231089](#)

Psychische aandoeningen meest gemelde beroepsziekten in 2022



In 2022 meldden bedrijfsartsen bijna 3000 beroepsziekten. Psychische aandoeningen, aandoeningen van het bewegingsapparaat en luchtwegaandoeningen door (post)covid-19 zijn het meest gemeld.

De cijfers zijn het hoogst in de sectoren gezondheidszorg, industrie en overheid. Dit blijkt uit 'Kerncijfers 2023' van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

In 2022 registreerde het NCvB 2.971 meldingen van beroepsziekten van 683 bedrijfsartsen. Bij 87% van de beroepsziektemeldingen zijn de mensen tijdelijk arbeidsongeschikt. Bij 6,4% zijn mensen blijvend (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door een beroepsziekte.

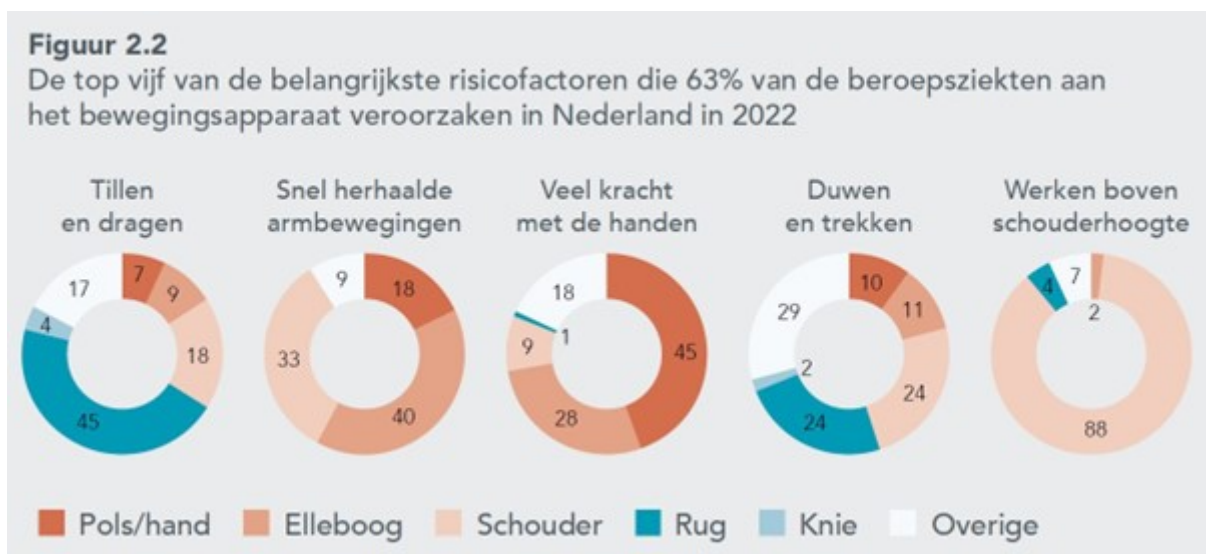
Bedrijfsartsen van het Peilstation Intensief Melden rapporteren 111 nieuwe beroepsziekten per 100.000 werknemers in 2022. Psychische aandoeningen hebben de hoogste incidentiecijfers. Hierna komen de aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat en luchtwegaandoeningen (meestal door coronavirus), neurologische aandoeningen, gehooraandoeningen en huidaandoeningen. De vier economische sectoren met de meeste beroepsziekten per 100.000 werknemers zijn: het onderwijs (163), groot- en detailhandel (151), industrie (137), en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (116).

Belangrijkste werkgerelateerde risicofactoren

De vijf belangrijkste werkgerelateerde risicofactoren zijn:

- tillen en dragen van lasten (20%)
- snel herhaalde armbewegingen uitvoeren (13%)
- veel kracht zetten met de handen (13%)
- duwen en trekken van rollend materieel (9%)
- werken boven schouderhoogte (8%).

Deze vijf risicofactoren zijn de oorzaak van 63% van de beroepsziektemeldingen. Figuur 2.2 laat zien dat één risicofactor de oorzaak is van meerdere beroepsziekten. Bijvoorbeeld, tillen en dragen is niet alleen de oorzaak van aandoeningen aan de rug maar ook aan de elleboog, knie, schouder en een categorie overig.



Psychische beroepsziekten

Hoewel publicaties in de media en ervaringen van bedrijfsartsen in de spreekkamer anders doen vermoeden, neemt het aantal gemelde psychische beroepsziekten jaarlijks geleidelijk iets af naar 1.431 in 2022 door 408 bedrijfsartsen. Desondanks blijft de rangorde van meldingen van psychische beroepsziekten al jaren ongewijzigd: overspanning en burn-out op nummer één (77,7%), gevolgd door PTSS (11,7%) en daarna depressie (3,3%).

[ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf](#)

Wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen ingetrokken



Minister Van Gennip heeft het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen ingetrokken.

Ze had dit voornemen al aangekondigd in de brief Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket van 3 april jl. Van Gennip wil het knelpunt van de onzekerheid van werkgevers met loonsancties gerelateerd aan het medisch advies van de bedrijfsarts aanpakken. Maar hiervoor wacht ze het advies van de onafhankelijke commissie Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) af. Dit advies wordt verwacht in het eerste kwartaal 2024.

[Kamerbrief over intrekking wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen](#) | [Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)



SER Advies Arbovisie 2040

In dit advies geeft de SER acht aanbevelingen voor een beter functionerend arbostelsel. Daarbij wordt volop ingezet op preventie. Opvallend is dat de SER vindt dat het in de toekomst niet mogelijk moet zijn om een basiscontract met alleen een zelfstandige bedrijfsarts af te sluiten als uit de RI&E blijkt dat andere kerndeskundigen nodig zijn om invulling te geven aan het arbobeleid.

De SER is van mening dat het beleid van de afgelopen jaren gericht op zelfregulering en stimuleringsprogramma's onvoldoende effectief is gebleken om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Het beleid dient zich veel meer te richten op het bevorderen van preventie op alle mogelijke niveaus en op naleving en handhaving van de arboregels.

Over de onderwerpen die op korte termijn dienen te worden aangepakt doet de SER in dit advies acht concrete aanbevelingen. De onderwerpen die een langere doordenking vragen zal de SER adresseren in een daaropvolgend advies.

Aanbeveling 1: Formuleer duidelijke doelen voor preventie en zorg voor monitoring

De focus moet hierbij liggen op de drie grootste oorzaken van uitval (psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en gevaarlijke stoffen). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) moet een verplicht onderdeel zijn van elke actief gebruikte arbocatalogus en elke (branche) RI&E aangezien PSA in alle sectoren voorkomt. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag moet een aparte categorie zijn binnen de (branche-)RI&E. Ook

fysieke belasting komt in alle sectoren voor en moet volgens de SER verplicht onderdeel zijn van elke actief gebruikte arbocatalogus en elke (branche-)RI&E.

Aanbeveling 2: Versterk betrokkenheid werknemers bij het arbobeleid

Bij de meerderheid van de werkgevers is de medezeggenschap niet actief betrokken bij gezond en veilig werken. Om dit te veranderen vindt de SER dat alle or-plichtige bedrijven een arbo-commissie moeten instellen waar overleg over veilig en gezond werken tussen werkgever en werknemers wordt gevoerd. Bij niet or-plichtige bedrijven dient het overleg met de personeelsvertegenwoordiging |(pvt) of werknemers op een andere manier te worden georganiseerd. Werkgevers en werknemers kunnen daarbij worden ondersteund door een door werknemers gekozen preventiemedewerker.

Aanbeveling 3: Zorg dat het aantal bedrijven dat een RI&E opstelt substantieel groter wordt

Hoewel het opstellen van een RI&E voor alle bedrijven al verplicht is, heeft het grootste deel van de (mkb-)bedrijven nog geen RI&E. Daarom adviseert de SER een start-RI&E beschikbaar te stellen voor het mkb die naar sectoren is gespecificeerd en is gericht op de prioritaire risico's. Een start-RI&E is een opstap naar een volwaardig getoetste RI&E en is geen vervanging daarvan.

Bedrijven moeten hun volledige RI&E en het basiscontract met de arbodienst digitaal melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Branches kunnen zelf de melding aan de NLA doen zodra het lid van de branche de bedrijfsspecifieke RI&E heeft gemaakt aan de hand van het branche-RI&E instrument. Werkgevers die geen gebruik maken van een branche-RI&E moeten hun RI&E zelf melden aan de NLA en dit geldt ook wanneer de branche de melding niet overneemt.

Van arbodiensten/kerndeskundigen wordt een actieve adviserende houding verwacht bij het aangaan van een basiscontract met een bedrijf met betrekking tot de verplichtingen ten aanzien van de RI&E en het plan van aanpak.

Aanbeveling 4: Zorg voor een betere kennisinfrastructuur en -implementatie

De SER constateert dat relevante kennis over arbo versnipperd is en dat de huidige kennisinfrastructuur dit onvoldoende voorkomt. Er is meer kennisdeling nodig op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Aanbeveling 5: Verzeker structurele financiering voor preventie op organisatieniveau

Bedrijven investeren over het algemeen onvoldoende in primaire preventie gericht op organisatieniveau. Dit komt deels door het ontbreken van kennis over de (kosten)effectiviteit van interventies. Maar ook door het feit dat het bedrijfseconomisch gezien veelal niet rationeel is voor individuele werkgevers om in preventie te investeren. Om dit dilemma te doorbreken wil de SER dat bedrijven op basis van de RI&E in het basiscontract expliciteren op welke wijze preventie vorm krijgt en dat zij een budget reserveren voor preventieactiviteiten (preventiebudget). Het is daarbij van belang dat hierbij meer gebruik wordt gemaakt van kerndeskundigen.

Aanbeveling 6: Zorg voor een adequaat arbobeleid ondanks het tekort aan bedrijfsartsen

Werkgevers en arbodienstverleners kunnen zelf hun arbobeleid op peil houden door in te zetten op de bestaande mogelijkheden van verantwoorde taakdelegatie. Structurele inzet van kerndeskundigen anders dan de bedrijfsarts, betere samenwerking en innovatie kunnen kansen bieden om met het tekort aan bedrijfsartsen om te gaan.

De SER benadrukt dat het structureel inzetten van kerndeskundigen een voorwaarde is voor beter preventiebeleid. De SER vindt dat het in de toekomst niet mogelijk moet zijn om een basiscontract met alleen een zelfstandige bedrijfsarts af te sluiten als uit de RI&E blijkt dat andere kerndeskundigen nodig zijn om invulling te geven aan het arbobeleid.

Aanbeveling 7: Bevorder bronbeleid

Er is meer aandacht nodig voor de ontwikkeling van nieuwe technologie, nieuwe materialen, producten of processen die vanaf de ontwerpfase al intrinsiek veilig en duurzaam zijn

Aanbeveling 8: Versterk handhaving/betrokkenheid overheden

De SER vindt een grotere betrokkenheid van de overheid wenselijk om het functioneren van het arbostelsel te verbeteren. Waar naleving van arbowetgeving onvoldoende is, is volgens de SER passend optreden van de

Arbeidsinspectie geboden. Deze moet daarvoor voldoende capaciteit hebben, adequaat zijn toegerust en kennis van bedrijven en hun processen hebben.

[arbovisie-2040-deel-1 \(1\)](#)

Hogere terugkeerpremie per 1 januari 2024



Om een gelijk speelveld te creëren tussen publieke verzekering van WGA en Ziektewet en eigenrisicodragerschap, gaat de volledige gemiddelde sectorale premie gelden voor eigenrisicodragers die terugkeren naar het UWV.

In het hybride stelsel hebben werkgevers de keuze om zich voor de WGA en de Ziektewet publiek te verzekeren via UWV of om eigenrisicodrager te worden. De effectiviteit van de re-integratie van zieke (ex-)werknemers zou het leidende motief moeten zijn bij deze keuze. Slaagt een werkgever erin zijn zieke (ex-)werknemers beter te re-integreren dan andere werkgevers, dan kan hij als eigenrisicodrager een kostenvoordeel behalen ten opzichte van de publieke verzekering.

Hogere terugkeerpremie per 1 januari 2024

Om de hybride markt te laten slagen, is het wel van belang dat er een gelijk speelveld is tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap of de achterliggende private verzekeringsmarkt. Er mogen dus geen substantiële premieverschillen zijn tussen beide keuzes. Daarom verhoogt het kabinet de terugkeerpremie voor werkgevers, die eerder hebben gekozen voor eigenrisicodragerschap maar willen terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV. Voor hen gaat per 1 januari 2024 de (volledige) gemiddelde sectorale premie gelden.

Nu betalen werkgevers die terugkeren naar de publieke verzekering de halve sectorale premie. De wijziging betekent dat werkgevers die terugkeren naar UWV een hogere premie gaan betalen die het risico beter dekt. Het collectief van publiek verzekerde werkgevers voor de ZW gaat hierdoor een iets lagere premie betalen. Op macroniveau blijven werkgevers dezelfde premie betalen.

Weinig verschuivingen in aandeel eigenrisicodragers

De afgelopen vijf jaar (van 1 januari 2018 tot en met 1 januari 2022) zijn zowel bij de ZW als bij de WGA geen grote verschuivingen geweest in het aandeel eigenrisicodragers. Dat geldt voor zowel grote als kleine werkgevers. Ook de onderliggende bewegingen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap laten geen extreme dynamiek zien.

Jaarlijks wisselt een beperkt percentage van de werkgevers tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap, zowel voor de WGA als de ZW. Dit geldt ook binnen de groep grote werkgevers, die vaker voor het eigenrisicodragerschap kiezen dan kleine werkgevers.

Premiedempend effect door verplaatsen van personeel

Het indirect verplaatsen van personeel kan premievoordeel opleveren voor werkgevers met verschillende

bedrijfsonderdelen. Zij hebben bij het aangaan van nieuwe dienstverbanden (en het vernieuwen van aflopende dienstverbanden) een keuze bij welk bedrijfsonderdeel het nieuwe dienstverband wordt aangegaan. Wanneer zij consequent voor dienstverbanden kiezen bij het bedrijfsonderdeel met de laagste premie (die is vastgesteld op basis van de uitkeringslast in het verleden), verplaatsen zij telkens loonsom waarover ze een hogere premie moeten betalen naar loonsom waarvoor een lagere premie geldt. Vooral (grote) uitzendbedrijven zouden dit kunnen doen omdat zij overwegend tijdelijke dienstverbanden hebben.

UWV heeft geanalyseerd in hoeverre de werkelijke premies die werkgevers moeten betalen in 2020 en 2021 afwijken van de ‘verwachte’ premies. De minister constateert dat er alleen voor de uitzendsector mogelijk sprake is van een premie-dempend effect door loonsomverschuivingen, en dat dit effect beperkt is ten opzichte van de premieverschillen tussen de uitzend- en niet-uitzendwerkgevers. Dit betekent dat de premiedifferentiatie in belangrijke mate werkt zoals beoogd: ZW-lasten worden toegerekend aan de sectoren waar de lasten ontstaan.

Van Gennip wil de ontwikkeling hierin komende jaren goed blijven monitoren, om te zien of de werkelijke premies in de uitzendsector structureel lager zijn dan de ‘verwachte’ premies en om te zien of het verschil toeneemt.

Eigenrisicodragerschap vanuit perspectief werknemers

De minister is in gesprek gegaan met sociale raadslieden over het eigenrisicodragerschap vanuit het perspectief van werknemers. Drie belangrijke signalen licht zij eruit.

1. Het is in de praktijk vaak niet duidelijk voor (ex-)werknemers wat de positie is van de eigenrisicodragers, welke partijen daarbij zijn betrokken en wat hun rechten zijn ten opzichte van de eigenrisicodragers.
2. Eigenrisicodragers zetten vaak stevig in op de re-integratie, waardoor het volgens de gesproken sociale raadslieden voorkomt dat de werkzaamheden die deze (ex-)werknemers gaan verrichten niet altijd passend zijn.
3. Zieke werknemers met een tijdelijk contract voelen zich weleens onder druk gezet om zich beter te melden voor het einde van hun contract, waardoor de betrokkene geen Ziektewetuitkering krijgt na afloop van zijn contract terwijl hij nog wel ziek is.

Deze signalen neemt de minister mee in één van de twee onderzoeken over de hybride markt, die op dit moment worden uitgevoerd: een onderzoek naar de dienstverlening aan en begeleiding van werknemers in het hybride stelsel en een uitvoeringsonderzoek over de hybride ZW-markt. De onderzoeken zijn naar verwachting eind 2023 klaar.

[Kamerbrief over diverse onderzoeken werknemersverzekeringen en de hybride markt](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Tweede Kamer neemt wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon aan



Het initiatiefwetsvoorstel in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon is op 23 mei 2023 aangenomen door de Tweede Kamer.

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Met dit initiatiefwetsvoorstel wil de initiatiefnemer (Maatoug) iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon geven. Daarnaast wordt de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie versterkt. Het wetsvoorstel draagt bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

Een werkgever wordt verplicht om een (interne of externe) vertrouwenspersoon aan te stellen. Deze aanstelling doet de werkgever in afstemming/instemming van de OR of PVT. De taken van een vertrouwenspersoon zijn in de wet geregeld. Als de werkgever kiest voor een interne vertrouwenspersoon moet deze een onafhankelijke positie hebben binnen het bedrijf.

Niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers

De verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon geldt vooralsnog niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Bij de evaluatie van de wet wordt bekeken of het wenselijk is om deze kleine werkgevers (waaronder ook stichtingen en verenigingen) alsnog onder de reikwijdte van de wet te brengen. De arbeidsinspectie zal toezien op naleving van deze nieuwe regels. De inspectie kan na een waarschuwing de werkgever een boete opleggen als een werkgever na een waarschuwing de regels blijft overtreden. Het wetsvoorstel moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld.

[Initiatief wetsvoorstel Maatoug](#)

Arbotrends in Nederland: meer ziekteverzuim, minder thuiswerken



Hoe is het gesteld met werk en arbeidsomstandigheden in Nederland? De Arbobalans geeft tweejaarlijks een overzicht van de kwaliteit van de arbeid in ons land.

Jaarlijks wordt de arbeidssituatie van werkende Nederlanders in kaart gebracht. Hoe werken ze, waar en wat vinden ze ervan? TNO en het CBS, in samenwerking met het ministerie van SZW, onderzoeken dit in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit zijn de belangrijkste trends van het afgelopen jaar.

Thuiswerken

Vanaf 2020 was een sterke stijging te zien in het aantal werknemers dat deels thuis, ofwel hybride werkt. Het aantal steeg van bijna 37% in 2019 naar ruim 47% in 2020. De afgelopen twee jaar, sinds de pandemie, zijn werknemers minder thuis gaan werken. Inmiddels ligt het percentage op iets meer dan 45%.

Ook het aantal uur dat werkenden gemiddeld thuiswerken is gedaald. In totaal werkten Nederlanders in 2022 gemiddeld 11 uur thuis per week thuis. Twee jaar daarvoor was dat nog 19 uur. Wel willen meer werknemers de mogelijkheid hebben tot thuiswerken. In 2021 vond 55 % van de werknemers dit belangrijk, vorig jaar was dat 61 %.

Ziekteverzuim

Ook laat de NEA 2022 een stijging in het ziekteverzuimpercentage zien. Het totaal aantal ziekte-dagen in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen van diezelfde werknemer is met 5,2% gestegen. Een jaar daarvoor was dat nog 4,6%.

Gemiddeld verzuimde een werknemer vorig jaar 9,0 dagen door ziekte, in 2020 was dat gemiddeld anderhalve dag minder. Griep of verkoudheid is de meest voorkomende reden tot verzuim, 57% van alle

werknemers gaf aan hierom thuis te zijn gebleven. In 5% van de gevallen ging het om psychische klachten, waaronder overspannenheid en burn-out.

Van alle werknemers die in 2022 hebben verzuimd zegt een op de vijf dat het verzuim (deels) het gevolg is van het werk. Een te hoge werkdruk, besmetting op het werk en lichamelijk te zwaar werk zijn de meest genoemde redenen voor werkgerelateerde klachten.

Vertrouwenspersoon

Steeds meer werknemers geven aan op hun werk toegang te hebben tot een vertrouwenspersoon. In 2020 was dit iets meer dan 65% en twee jaar later 70%. Werknemers in de horeca geven het vaakst aan geen vertrouwenspersoon te kunnen raadplegen, werknemers in het openbaar bestuur het minst vaak.

Arbobalans

Naast de NEA wordt elke twee jaar de Arbobalans gepubliceerd. De Arbobalans 2022 is een korte update van de vorige Arbobalans die verscheen in 2020. Dit rapport laat de belangrijkste trends tot en met het jaar 2021 zien op arbogebied. Hiervoor worden de cijfers uit de NEA, Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) en Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) gebruikt.

Er zijn verschillen zichtbaar op het gebied van de kwaliteit van arbeid, van mogelijke effecten van arbeidsrisico's en van maatregelen op het gebied van arbo. Sommige van die verschillen zijn direct toe te schrijven aan de pandemie, zoals het gestegen aantal werknemers dat thuiswerkt en beeldschermwerk doet.

Een aantal opvallende feiten uit de Factsheet Arbobalans 2022:

- Het werkgerelateerd ziekteverzuim in Nederland kost werkgevers jaarlijks € 7,4 miljard aan kosten van loondoorbetaling.
- In 2021 ervaart bijna 18% van de werknemers werkdruk. Onder zzp'ers is dit slechts 5%.
- In 2021 heeft 1,3% van de werknemers te maken gehad met een arbeidsongeval met minstens één dag verzuim. Bij zzp'ers is dit percentage 1,1%.
- 21% van de werknemers rapporteert een matige of slechte gezondheid en 17% rapporteert burn-outklachten. Zzp'ers rapporteren minder vaak een matige of slechte gezondheid (16%) en burn-outklachten (8%).
- Werknemers in Nederland willen gemiddeld tot hun 62e jaar doorwerken. Zelfstandigen willen langer doorwerken: tot 66,5 jaar.
- Sinds 2015 is het fysiek belastend werk onder werknemers afgenomen. Maar langdurig beeldschermwerk is toegenomen.
- 35% van de bedrijven heeft een of meer preventiemedewerkers aangesteld.
- 55% van de bedrijven voert een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit.

Bron: Arboportaal.nl

[Factsheet-Arbobalans-2022](#)
