

VeReFi Nieuwsbrief 115 – maart 2021

Geplaatst op 1 maart 2021



Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets controversieel verklaard
RSC reageert op internetconsultatie verbetering re-integratie tweede spoor
Ziekteverzuim vierde kwartaal hoogste in 18 jaar
Patronen op het gebied van verzuimoorzaken
Geldigheidsduur CBBS-functies opnieuw verlengd
Kabinet neemt verdere maatregelen op thuiswerken
Financiële tegemoetkoming voor werkgevers die eigen teststraat optuigen
UWV maakt aanvraag verkorten loonsanctie makkelijker werkgevers
Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80?
Werken naast uitkering leidt tot financiële problemen
Januarinota UWV
Arbobalans 2020
Evaluatie Wet flexibel werken
Jurisprudentie: werkgever stopt loondoorbetaling na ongeluk met eigengemaakt vuurwerk

Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets controversieel verklaard

Vanaf 1 september 2021 zou het advies van de bedrijfsarts leidend zijn bij de beoordeling van het re-integratietraject. Het wetsvoorstel is echter controversieel verklaard.

Door het wetsvoorstel zou een verschil tussen het medisch oordeel van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van het UWV geen reden meer zijn voor een loonsanctie voor de werkgever. Echter, gezien de demissionaire status van het kabinet is het betreffende wetsvoorstel controversieel verklaard. Dit voorstel wordt dus doorgeschoven naar een nieuw kabinet en het is dus de vraag of en zo ja, wanneer het doorgaat.

[NAAR BOVEN](#)

RSC reageert op internetconsultatie verbetering re-integratie tweede spoor

Het ministerie van SZW heeft ZonMw verzocht een programma te maken voor onderzoek en ontwikkeling van experimenten gericht op het vergroten van de kans op succesvolle re-integratie 2e spoor. Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) heeft een reactie gegeven op de internetconsultatie over het programma. Hierin geven we een aantal aanbevelingen hoe de effectiviteit van re-integratie tweede spoor verbeterd zou kunnen worden.

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) vertegenwoordigt 1.500 register-casemanagers. Het is daarmee het grootste beroepsregister in Nederland voor de professionals die dagelijks de regie voeren op het poortwachterproces bij verzuim. Naast de casemanagers vertegenwoordigt het RSC de re-integratiecoaches Regie op Werkvermogen (ROW) die met name binnen de eerste 104 weken verzuim uitvoering geven aan tweedespoortrajecten.

Het RSC is verheugd dat er onderzoek plaatsvindt naar welke innovatieve aanpakken veelbelovend en effectief kunnen zijn. Het is belangrijk dat er meer aandacht komt voor tweedespoortrajecten. We zien dat dit jarenlang een ondergeschoven kindje is geweest. Het was te veel alleen maar een poortwachterverplichting en werd niet echt serieus genomen. Vanuit de praktijkervaringen van onze register-casemanagers en re-integratiecoaches, geven het dagelijks bestuur en de faculteit Regie op Werkvermogen elf aanbevelingen.

Inzetten no-risk

Marjol Nikkels, bestuurslid van het RSC: “De belangrijkste aanbeveling is wel dat no-risk in te zetten binnen het tweedespoortraject. Op dit moment is het nog zo dat het gedurende het gehele tweedespoortraject nog niet duidelijk is of de werknemer wel de vangnetstatus krijgt. Het is veel effectiever als de nieuwe werkgever van tevoren al weet dat er een Ziektewetvangnet mogelijk is als de werknemer onverhoopt opnieuw uitvalt”.

Sneller duidelijkheid over de re-integratieroute

“Maar wat zeker ook belangrijk is, is snel duidelijkheid geven over de te volgen re-integratieroute. Als de kansen in spoor 1 nog onvoldoende concreet zijn, wordt meestal een duaal traject gevolgd. In de praktijk zien we dat duale trajecten re-integratiebelemmerend werken. Er wordt wel een tweede spoor opgestart, maar de werknemer blijft hoop houden dat er nog een kans komt in spoor 1 en komt zo niet aan rouwverwerking toe. Het is daarom goed eerder een heldere keuze te maken. Dit betekent wel dat de beleidsregels poortwachter van het UWV ook aangepast moeten worden. Juist als er stelling wordt genomen over de meest kansrijke route, moeten ze niet meer gaan sanctioneren omdat spoor 1 te vroeg is afgesloten of omdat spoor 2 te laat is opgestart.”

WIA-prognose al voor de eerstejaarsbeoordeling

“Nog een advies dat ik wil noemen: laat arbeidsdeskundigen een WIA-prognose geven op basis van de FML van de bedrijfsarts. Zieke werknemers denken vaak dat ze wel worden afgekeurd en een uitkering krijgen. Dat is lang niet altijd zo, en deze gedachte beperkt een succesvolle re-integratie. De arbeidsdeskundige zou prima een inschatting kunnen geven over de te verwachten uitkomst van een WIA-keuring. Uiteraard kunnen hier geen rechten aan worden ontleend, het is alleen bedoeld om mensen in beweging te krijgen.”

- Zie ook: [Reactie op internetconsultatie tweede spoor re-integratie](#)

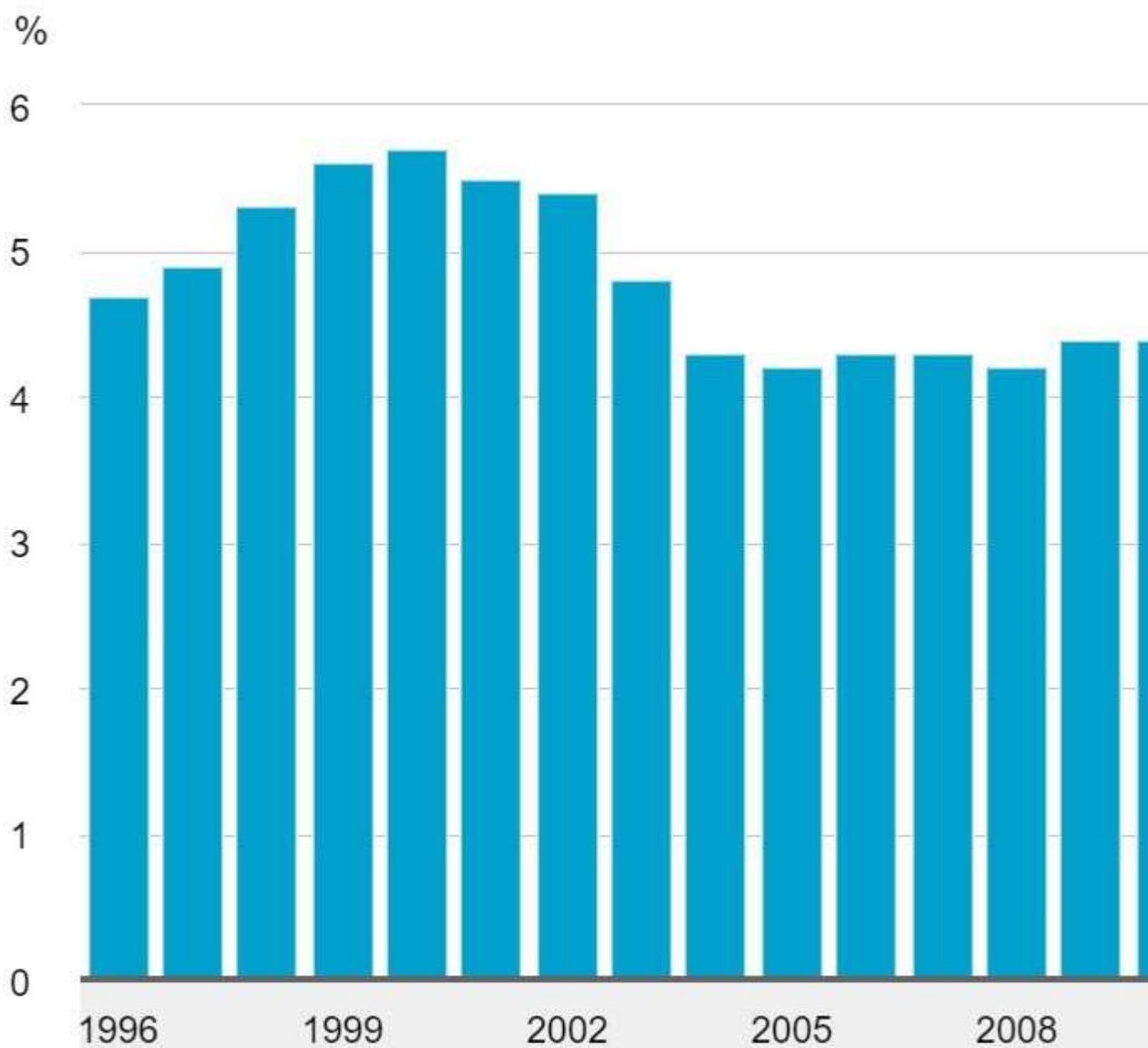
NAAR BOVEN

Ziekteverzuim vierde kwartaal hoogste in 18 jaar

Het ziekteverzuim onder Nederlandse werknemers is sinds 2002 niet zo hoog geweest als in de laatste drie maanden van vorig jaar, meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De meeste ziekmeldingen kwamen van zorgmedewerkers in verpleeghuizen, die al langer zeggen te kampen met coronabesmettingen onder personeel.

Het ziekteverzuim onder werknemers van bedrijven en de overheid was in het vierde kwartaal van 2020 4,9 procent. Dit betekent dat van elke duizend te werken dagen er 49 werden verzuimd wegens ziekte. De laatste keer dat het ziekteverzuim in het vierde kwartaal hoger was, was in 2002 (5,4 procent). Het ziekteverzuim is in het eerste en het vierde kwartaal (herfst en winter) altijd iets hoger dan in de andere kwartalen.

Ziekteverzuim overheid en particuliere bedrijven kwartaal



Hoogste verzuim in de zorg

Het ziekteverzuim was in de gezondheids- en welzijnszorg met 6,8 procent het hoogst. Dit is 0,9 procentpunt meer dan in het vierde kwartaal een jaar eerder. In de zorg is het ziekteverzuim nog niet eerder zo sterk toegenomen. Daarnaast is dit het hoogste ziekteverzuim in 18 jaar tijd. Vooral in de verpleeg- en verzorgingstehuizen werd er veel verzuimd vanwege ziekte; het ziekteverzuim lag daar met 8,2 procent 1,1 procentpunt hoger dan een jaar eerder. In de welzijnszorg zonder overnachting was het verzuim 6,9 procent. Hier valt onder andere de thuiszorg en maatschappelijk werk onder.

De horeca kende het vierde kwartaal van 2020 de sterkste toename in verzuim: dit nam toe tot 4,3 procent, 1,5 procentpunt meer dan in het vierde kwartaal van 2019. Ook in het derde kwartaal lag het verzuim in de horeca al 1,5 procentpunt hoger dan een jaar eerder. Niet eerder nam het ziekteverzuim in de horeca zo snel toe.

Ziekteverzuim laagst in financiële dienstverlening

In de overige dienstverlening (4,9 procent) was de toename met 1,0 procentpunt eveneens bovengemiddeld. Deze bedrijfstak omvat onder andere kappers, schoonheidsspecialisten en wasserijen. In de industrie was de toename met 0,5 procentpunt weliswaar kleiner, maar het verzuim was met 6,1 procent bovengemiddeld.

Het ziekteverzuim was het vierde kwartaal het laagst in de financiële dienstverlening. Met 2,8 procent is het verzuim onveranderd ten opzichte van een jaar eerder. Er waren in het vierde kwartaal ook bedrijfstakken waar het verzuim juist afnam. Bij het openbaar bestuur en overheidsdiensten (5,0 procent) was het verzuim 0,7 procentpunt lager.

- *Bron: [cbs.nl](https://www.cbs.nl)*

[NAAR BOVEN](#)

Patronen op het gebied van verzuimoorzaken

Acture heeft een database van 350.000 ziekmeldingen van eigenrisicodragers. Vanuit deze database hebben ze de opvallendste patronen op het gebied van verzuimoorzaken in kaart gebracht.

Het blijkt dat de verzuimoorzaken met de jaren veranderen. Naarmate men ouder wordt, krijgt men meer last van fysieke klachten. Psychische klachten vertonen een piek bij 40 tot 50 jaar. Ook opvallend is dat de verzuimduur bij 40-plussers ruim twee keer zo lang is als bij 40-minners. Als gekeken wordt naar de verzuimduur in relatie tot de oorzaak, valt op dat de verzuimduur door psychische klachten eruit springt.

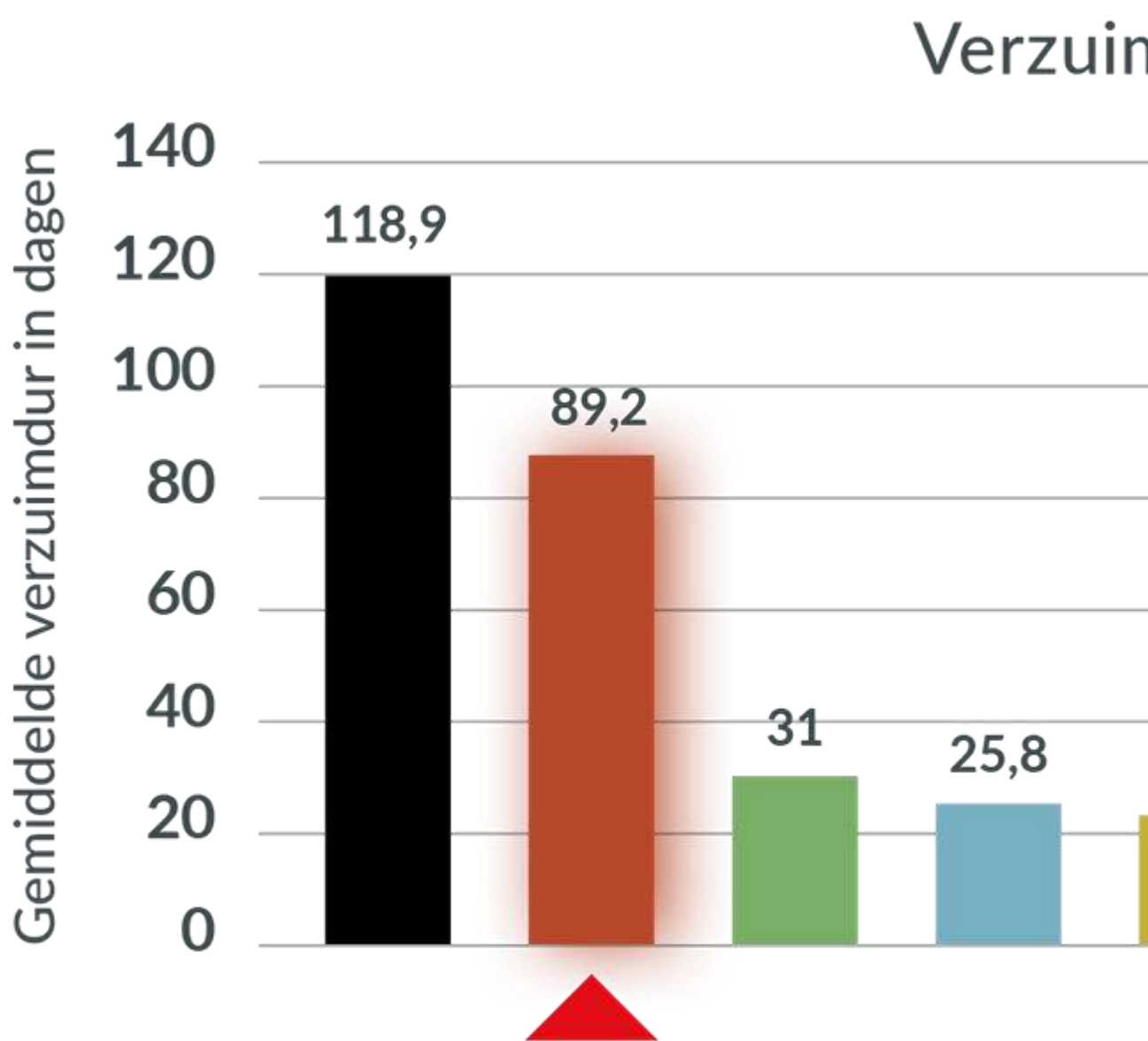
1 HET PLAATJE MET VERZUIMOOorzaken V

Verdeling verzuimoorzaken n



Kortdurende ziekte (griep) heeft bij alle groepen de over de leeftijd neemt die dominantie geleidelijk af. Vooral fysieke wat meer gewicht in de schaal. Het aandeel psychische k golfbeweging, met de piek bij 40

4 VOORAL VERZUIM DOOR PSY



Dat verzuim door levensbedreigende ziekten en psychische klachten er zó dicht bij in de buurt is, moet werkgevers tot nadenken komen.

- *Bron: Acture*

NAAR BOVEN

Geldigheidsduur CBBS-functies opnieuw verlengd

De COVID-19-maatregelen hebben ook gevolgen voor de mogelijkheden om de functiebeschrijvingen in het CBBS actueel te houden. Om te voorkomen dat er functies in het CBBS vervallen, wordt de geldigheidsduur van functies opnieuw verlengd.

Het UWV kijkt bij het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid vaak vooruit: functies dienen te voldoen aan de voorwaarden van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten op de datum waarop de beslissing betrekking heeft, zoals de verwachte eerste uitkeringsdag of herzieningsdag. Deze datum ligt veelal twee tot drie maanden ná de beoordeling door de arbeidsdeskundige.

Daarom kunnen voor de beoordeling alleen functies gebruikt worden die op de bedoelde datum nog steeds geldig zijn. In juni 2020 is de geldigheidsduur van functies tot 1 juli 2021 verlengd naar 36 maanden. De aanleiding hiervoor waren de COVID-19-maatregelen waardoor bedrijfsbezoeken niet meer mogelijk waren, herbeoordelingen van functies niet konden plaatsvinden en functies dreigden te vervallen. Na beëindiging van de maatregelen zou UWV weer bedrijfsbezoeken kunnen uitvoeren, waarna de geldigheidsduur per 1 juli 2021 weer terug zou kunnen naar 24 maanden.

Omdat er in het najaar van 2020 opnieuw verzwarende COVID-19-maatregelen zijn ingesteld, werd het opnieuw onmogelijk om bedrijfsbezoeken uit te voeren. Hierdoor komt de actualiteit van de functies in het CBBS per 1 juli 2021 opnieuw in het geding. Daarom blijft de langere geldigheidsduur van 36 maanden van toepassing tot 1 juli 2022.

NAAR BOVEN

Kabinet neemt verdere maatregelen op thuiswerken

Uit onderzoeken blijkt dat verreweg de meeste mensen die thuis kunnen werken dat ook doen. Maar er is nog steeds verbetering mogelijk. Minister Koolmees van SZW neemt extra maatregelen die thuiswerken een impuls moeten geven.

Uit verschillende publieksonderzoeken van bijvoorbeeld TNO en RIVM blijkt dat werkgevers en werkenden zich grotendeels houden aan het dringende advies om thuis te werken. Er is ook een grote groep werkenden die niet thuis kan werken. Voor die mensen, die bijvoorbeeld werken in de zorg, bij fabrieksproductie of in het vervoer, betekent dat: zorgen dat de werkplek veilig is. Voor die werkgevers en werknemers die nu nog het werk op kantoor doen, maar waar dat ook thuis zou kunnen, betekent het: extra inzet om ook die groep over de streep te trekken.

Maatregelen

Daarom werkt het kabinet op dit moment samen met sociale partners aan duidelijke criteria voor thuiswerken. Dat moet zowel werkgevers als werkenden meer duidelijkheid geven over wanneer thuiswerken mogelijk moet zijn. De criteria worden naar verwachting medio februari breed bekend gemaakt. Zodra die er zijn, zal de Inspectie SZW, en waar nodig met andere toezichthouders, door middel van interventies handelen naar meldingen over niet-opvolging van die criteria. Om vitaal thuiswerken verder te stimuleren en te ondersteunen maakt het kabinet vijf miljoen euro vrij. En om in te kunnen grijpen op plekken waar het écht mis gaat, is het kabinet bezig met een spoedwetwijziging die het sluiten van panden bij een bronbesmetting mogelijk maakt.

Gezondheid

De algehele ervaren gezondheid van de werknemers die in najaar 2020 thuis werkten is niet verslechterd ten opzichte van een jaar eerder, zo blijkt uit onderzoek van TNO. Maar we weten dat langdurig thuiswerken zwaar kan zijn. Daarom zet het kabinet ook in op ondersteuning van mensen die thuiswerken. Vooral eenzaamheid is een aandachtspunt, blijkt uit een peiling van TNO.

Coronabesmettingen

Onderzoek wijst uit dat de werksetting de op twee na grootste besmettingsbron vormt. Maar het is niet mogelijk om die cijfers verder uit te splitsen naar type werklocatie. Daardoor is het lastig om vast te stellen waar het besmettingsrisico precies het grootst is.

- Zie ook: [kamerbrief TNO en thuiswerken](#)

[NAAR BOVEN](#)

Financiële tegemoetkoming voor werkgevers die eigen teststraat optuigen

Werkgevers die hun werknemers op locatie willen laten testen, kunnen daar een tegemoetkoming voor aanvragen. Ze krijgen dan 61,06 euro per afgenomen test.

Het ministerie van Volksgezondheid heeft de regeling in het leven geroepen en er in totaal 450 miljoen euro voor beschikbaar gesteld. De regeling loopt een halfjaar en kan eventueel worden verlengd.

Geteste werknemers

De tegemoetkoming is in eerste instantie bedoeld voor bedrijven en organisaties voor wie thuiswerken niet mogelijk is. Zij krijgen geld voor het afnemen en analyseren van de testen; de testen zelf worden niet vergoed.

De aanvraag voor de tegemoetkoming kan overigens niet door de werkgevers zelf worden gedaan, maar loopt via hun arbodienst of bedrijfsarts. Zij kunnen zich hiervoor aanmelden en vervolgens maandelijks factureren.

De teststraat moet altijd onder supervisie van de bedrijfsarts of een arbodienst staan. Zij verzorgen ook de communicatie van de testuitslagen, zowel naar de geteste werknemers als naar de lokale GGD. De werkgever krijgt hier geen inzicht in en mag werknemers ook niet verplichten zich te laten testen.

Via de website werkgeverstesten.nl kunnen werkgevers meer informatie vinden over de protocollen, het opzetten van een teststraat, leveranciers van de hulpmiddelen en draaiboeken. De site is een initiatief van VWS, MKB Nederland en VNO-NCW.

Werkvloer veiliger

Een eigen teststraat kan met name interessant zijn voor bedrijven waar mensen fysiek moeten samenwerken, verwachten de organiserende partijen. Bijvoorbeeld in de logistiek, bij productiebedrijven en in sommige contactberoepen.

Het voornaamste doel is om de werkvloer veiliger te maken en het coronavirus eerder op te sporen. De partijen benadrukken dat het inrichten van een eigen teststraat niet betekent dat andere maatregelen niet meer gevolgd hoeven te worden, zoals het houden van anderhalve meter afstand.

- Zie ook: [Werkgeverstesten](#)

NAAR BOVEN

UWV maakt aanvraag verkorten loonsanctie makkelijker werkgevers

Een bekortingsverzoek indienen voor een loonsanctie kan nu ook online via het werkgeversportaal van het UWV.

Als het UWV een loonsanctie heeft opgelegd op inhoudelijke gronden, kan een werkgever de tekortkomingen in de re-integratie herstellen door alsnog de juiste acties te ondernemen. Vervolgens kan de werkgever een verkorting van de loonsanctie aanvragen. Dit is makkelijker geworden doordat een bekortingsverzoek nu ook online ingediend kan worden.

Het UWV moet in principe binnen 3 weken beslissen of de tekortkomingen in de re-integratie inderdaad zijn opgelost. Vervolgens zal de loonsanctie 6 weken laten eindigen (art. 25 lid 14 WIA). Dat betekent niet alleen een financiële besparing voor de werkgever. Het betekent ook dat de WIA-aanvraag van de werknemer in behandeling kan worden genomen en dat het opzegverbod bij ziekte niet meer geldt.

NAAR BOVEN

Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80?

Hoe komt het dat de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering zich anders ontwikkelt dan dat van vangnetters? UWV zocht het uit. Het blijkt dat de uitkeringsduur een grote rol speelt.

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking is veel lager dan die van de rest van de beroepsbevolking en vertoont een opvallende ontwikkeling over de tijd. Dit geldt ook voor de groep met een WGA 35-80-uitkering. De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers nam af van 73% in 2008 naar 58% in 2014 en is in de jaren daarna ongeveer gelijk gebleven. De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters daalde in dezelfde periode ook (van 25% in 2008 naar 22% in 2013) maar is vanaf 2013 sterk toegenomen.

In recente edities van de UWV Monitor Arbeidsparticipatie zijn verschillende verklaringen voor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen met een WGA 35-80-uitkering gegeven die elk steeds een stukje van de puzzel oplossen. In dit kennisverslag wordt gekeken naar de invloed van de conjunctuur, de uitkeringsduur en de samenstelling van de groep WGA 35-80 op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie.

De voornaamste bevindingen:

- De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van de groep mensen met een WGA 35-80-uitkering tussen 2008 en 2018 worden sterk beïnvloed door de toename van de gemiddelde uitkeringsduur. Bij voormalig werknemers neemt de arbeidsparticipatie af naarmate ze langer in de WGA zitten, bij voormalig vangnetters neemt deze juist toe.
- Ook de conjunctuur speelt een rol, maar deze is minder sterk: hoe hoger het werkloosheidspercentage (als indicator voor de conjunctuur), hoe lager de arbeidsparticipatie van mensen met een WGA 35-80-uitkering. Voor voormalig vangnetters is de invloed sterker dan voor voormalig werknemers.
- Het wel of niet hebben van een werkgever bij aanvang van de uitkering heeft grote invloed op arbeidsparticipatie in latere jaren: degenen met een werkgever participeren blijvend meer.

- Persoonskenmerken als leeftijd, type aandoening, geslacht en diagnose zijn van invloed op de arbeidsparticipatie, maar ze zijn niet verantwoordelijk voor de veranderingen die we door de jaren heen zien.
- Zie ook: [UKV 2021-1](#) Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80

NAAR BOVEN

Werken naast uitkering leidt tot financiële problemen

Mensen met een arbeidsbeperking die naast een uitkering deels aan het werk gaan, krijgen te maken met inkomensonzekerheid en financiële problemen. Dit heeft grote consequenties voor de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking.

Dit blijkt uit het onderzoek 'Als verrekenen een beperking is', uitgevoerd door Muzus en Optimalistic naar hoe de inkomstenverrekening wordt ervaren, op initiatief van de landelijke cliëntenraad en UWV.

Al langere tijd zijn er signalen dat deze verrekening de financiële stabiliteit in gevaar kan brengen. Regelmatig komen casussen in het nieuws waaruit blijkt dat het makkelijker is een volledige uitkering te ontvangen dan deeltijdwerk te combineren met een uitkering. Uit dit onderzoek blijkt dat dit geen incidenten zijn.

61% krijgt financiële problemen door verrekening

Voor veel respondenten in dit onderzoek gaat (deeltijd) werken samen met problemen met de inkomstenverrekening door UWV of de gemeente. Voor 61% van de werkende respondenten zijn dat hele concrete financiële problemen, zoals minder geld beschikbaar hebben voor boodschappen, rekeningen of vaste lasten niet kunnen betalen of geld moeten lenen bij familie of vrienden.

92% van de werkende respondenten met een arbeidsbeperking ervaart onzekerheid en angst door problemen met de inkomstenverrekening. Mensen zijn afhankelijker geworden van hun omgeving, minder zelfredzaam of bang dat hun werkgever ze beloont met een bonus. Problemen met inkomstenverrekening hebben ook effect op de groep die (nog) niet werkt. Zij zijn bang om een stap te zetten op de arbeidsmarkt.

Wetten werken averechts

Hierdoor gaat arbeidspotentieel verloren. Veel mensen die de onderzoekers hebben gesproken werken graag. Werk betekent ook voor hen veel meer dan alleen inkomen. Maar voor één op de drie werkenden is de financiële stress en onzekerheid rond de inkomstenverrekening zo erg, dat zij niet meer uren zouden willen gaan werken of niet meer opnieuw willen werken als hun huidige baan stopt. Voor een derde van de ex-werkenden was dit een reden om te stoppen met werken. En voor een derde van de respondenten die nooit hebben gewerkt, is dit de belangrijkste reden om niet te willen werken.

De Participatiewet, de Wajong en de WIA hebben als doel de arbeidsparticipatie te stimuleren. De respondenten met een arbeidsbeperking die deelnamen aan dit onderzoek doen precies wat de wetgever beoogt. Dit onderzoek laat zien dat de wet voor hen averechts werkt: de gevolgen van de inkomstenverrekening werken bestaansonzekerheid in de hand en ontmoedigen daardoor arbeidsparticipatie.

Verkeerde veronderstellingen

De problemen worden onder meer veroorzaakt doordat de uitvoering gebaseerd is op verkeerde veronderstellingen. Gemeenten verwachten bijvoorbeeld dat een loonstrook ingeleverd kan zijn vóór de datum dat de uitkering berekend moet worden, terwijl een groot deel van de loonstroken niet op tijd beschikbaar is, én 21,9% van alle loonstroken niet klopt. En UWV zet een schatting

van het inkomen bij voorkeur 6 of 12 maanden vast, in een arbeidsmarkt waar 36% van de werknemers geen contract met vaste uren meer heeft. Ook hebben veel uitkeringsgerechtigden soms met meerdere instanties te maken, waardoor er sprake is van samenloop in de uitkeringen. Een wijziging in de ene uitkering heeft dan gevolgen voor een andere uitkering.

- Zie ook: [rapport Als verrekenen een beperking is](#)

[NAAR BOVEN](#)

Januarinota UWV

In de januarinota geeft het UWV aan hoeveel uitkeringen er het afgelopen jaar zijn verstrekt en de prognose voor 2021. Het totale aantal uitkeringen voor de arbeidsongeschiktheidswetten blijft in 2020 vrijwel constant, namelijk 819.000.

Het huidige stabiele niveau is vooral het resultaat van een stijging van de WIA-instroom en een daling van de WAO-en WAZ-uitkeringen. Het aantal Wajong-uitkeringen laat een heel licht dalende trend zien in de periode 2019-2021.

Het meest opvallend zijn de ontwikkelingen bij de WW. Het aantal WW-uitkeringen neemt tot eind 2020 voornamelijk als gevolg van de coronacrisis toe met 63.000 ten opzichte van eind 2019. Het aantal WW-uitkeringen stijgt in 2021 verder met 100.000. Het aantal uitkeringen van de Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) daalt licht in 2021.

Het aantal Ziektewetuitkeringen neemt naar verwachting in 2020 toe met 9.000 en in 2021 met 3.000. De groei zit bij vrijwel alle vangnetgroepen. Het aantal uitkeringen van de Wet arbeid en zorg (Wazo) stijgt zowel in 2020 als in 2021. Voornaamste oorzaak is het van kracht worden van het partnerverlof volgens de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) per 1 juli 2020.

Als gevolg van coronamaatregelen verstrekt UWV vaker voorschotten. In de statistieken hebben deze voorschotten een verhogend effect op de in- en uitstroomcijfers bij de WGA. Het aandeel eigenrisicodragers WGA blijft in 2020 en 2021 stabiel ten opzichte van 2019 (38%).

- Zie ook: [januarinota UWV](#)

[NAAR BOVEN](#)

Arbobalans 2020

Hoe staat het met de arbeidsomstandigheden en werkgerelateerde gezondheid van werkenden in Nederland? Dat valt te lezen in de Arbobalans 2020.

Groei van de flexibele schil in bedrijven stagneert

In 2019 bestaat de werkzame beroepsbevolking uit 7,5 miljoen werknemers, 1,1 miljoen zelfstandig ondernemers zonder personeel (zzp'ers) en 340 duizend zelfstandig ondernemers met personeel (zmp'ers). Het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is sinds de vorige Arbobalans niet of nauwelijks meer gegroeid. Mogelijk komt dit door de economische bloei waardoor veel werknemers een vaste arbeidsrelatie hebben gekregen.

Bij werknemers en bij zzp'ers is de fysieke en omgevingsbelasting tussen 2014 en 2019 redelijk stabiel gebleven. Zo zegt ruim 40 procent dat ze regelmatig één of meer fysiek belastende risico's in het werk hebben, zoals kracht zetten, aan trillingsbelasting blootstaan, in een ongemakkelijke houding werken en/of herhalende bewegingen uitvoeren. Er is een lichte toename in (langdurig) beeldschermwerk en een lichte daling in fysieke belasting bij werknemers

met een tijdelijke arbeidsrelatie. Ook is er een lichte toename onder zzp'ers en uitzendkrachten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en/of besmettelijke personen.

Toename van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken en thuiswerken.

Als enige echte trend zien de onderzoekers dat tijd- en plaatsonafhankelijk werken over de periode 2014 tot en met 2019 beduidend populairder is geworden. Het percentage werknemers dat thuis werkt is gestegen van 33 procent in 2014 tot bijna 37 procent in 2019. De stijging in het aantal uur dat men gemiddeld thuiswerkt, is beperkt (0,2 uur/week). Ook bepalen werknemers vaker zelf hun werktijden. Dit is over deze periode gestegen van 23 naar 27 procent.

De algehele gezondheid van werknemers en zzp'ers daalt iets

De algehele gezondheid van werknemers en zzp'ers is in 2019 ten opzichte van 2014 licht afgenomen. Onder werknemers van ruim 82 procent die in 2014 zegt dat de gezondheid (zeer) goed is tot ruim 79 procent in 2019. Onder zzp'ers van bijna 85 procent naar bijna 83 procent. Deze daling hangt samen met de gestage stijging in burn-outklachten over deze periode. In 2019 geeft 17 procent van de werknemers aan veel burn-outklachten te hebben.

Bijna 37 procent heeft chronische aandoening

Bijna 37 procent van de werknemers geeft aan dat ze een chronische aandoening hebben. Daarvan geeft ruim de helft aan dat deze aandoening hen beperkt in het werk. Het grootste deel van de chronische aandoeningen is gerelateerd aan het bewegingsapparaat, waarvan de rug het meest frequent voorkomt (8%), gevolgd door benen of voeten (6%) en nek, schouders, armen of handen (5,8%). Meer dan de helft van de werknemers wordt door deze chronische aandoening beperkt in het uitoefenen van het werk. Zo'n tien procent wordt zelfs sterk beperkt.

Reden van verzuim ligt in ruim een kwart van de gevallen in het werk

Van alle werknemers die in 2019 verzuimen, geeft 26 procent aan dat de klacht bij hun laatste verzuimgeval deels of hoofdzakelijk aan het werk gerelateerd is. Het aandeel verzuimdagen dat deels of hoofdzakelijk aan het werk gerelateerd is, bedraagt 47 procent. Dat is het hoogste percentage in de afgelopen 6 jaar. Ruim de helft van het totaal aantal verzuimdagen in Nederland (al dan niet werkgerelateerd) houdt verband met ofwel psychische klachten, overspannenheid of burn-out (27%), ofwel met klachten aan het bewegingsapparaat (24%). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) speelt in 27 procent van het totaal aantal al dan niet werkgerelateerde verzuimdagen een rol in het laatste verzuim. Fysieke arbeidsbelasting speelt een rol in 11 procent van het totaal aantal verzuimdagen in het laatste verzuim. Bepaalde belastende arbeidsomstandigheden blijken samen te hangen met hoge gemiddelde verzuimpercentages. Het gaat om (zeer) vaak gepest worden door leidinggevenden of collega's (een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 14,5%) en (zeer) vaak geïntimideerd worden door de leidinggevenden of collega's (14,2%).

Grote verschillen in hersteltijd tussen gezondheidsklachten

Van alle verzuim duurt ongeveer 16 procent slechts één werkdag. Na maximaal vier werkdagen met verzuim is ongeveer drie op de vijf (59%) werknemers weer terug op het werk, binnen twee werkweken bijna vier op de vijf werknemers (78%) en binnen vier werkweken 86 procent. Na een half jaar ligt het herstelpercentage op 97 procent en na een jaar op 99 procent.

Kosten loondoorbetaling 13 miljard euro

De kosten van werkgerelateerd verzuim bedragen 6 miljard euro. De geschatte kosten van loondoorbetaling aan werknemers die verzuimen, bedragen in totaal jaarlijks ruim 13 miljard euro. Van deze kosten komt 6 miljard euro door werkgerelateerd verzuim. Door de gemiddeld lange duur van verzuim door psychosociale arbeidsbelasting (PSA) wordt 64 procent van de werkgerelateerde verzuimkosten door PSA veroorzaakt. Fysieke arbeidsbelasting, zoals zwaar werk of langdurig dezelfde handelingen verrichten, veroorzaakt 20 procent van de verzuimkosten.

- Zie ook: [arbobalans 2020](#)

[NAAR BOVEN](#)

Evaluatie Wet flexibel werken

Sinds 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken (Wfw) van kracht. De wet heeft als doel te zorgen voor een betere balans tussen werken, zorgen en scholing. Bovendien wordt beoogd dat op termijn flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien. De beleidsonderzoekers hebben in opdracht van het ministerie van SZW onderzocht of de wet haar doel behaald heeft.

De conclusie van de onderzoekers is dat werkgevers en werknemers positief staan tegenover het idee van flexibel werken. Men geeft aan dat men met elkaar in overleg wil gaan over een aanpassing van de arbeidsduur, het werkrooster of de arbeidsplaats te bewerkstelligen. Aan de andere kant toont de praktijk aan dat er relatief weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw biedt.

Uit het onderzoek komt naar voren dat 15% van de werkgevers sinds de invoering van de Wfw in 2016 een stijging heeft ervaren in het aantal verzoeken tot flexibel werken. Uit de werknemersenquête blijkt dat 16% van hen tussen januari 2016 en maart 2020 een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend. Slechts een minderheid deed hierbij een beroep op de Wfw. Dat komt doordat werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van de rechten die de Wfw hen biedt of doordat de werkgever en werknemer er onderling 'wel uitkomen'. Een beroep doen op de Wfw blijkt echter te werken als stok achter de deur: deze verzoeken worden minder snel afgewezen en eerder gedeeltelijk goedgekeurd.

Redenen voor werknemers om verzoeken tot flexibel werken in te dienen verschillen, maar hebben vaak te maken met gezinsaanlegenheden. Denk aan de gewijzigde werksituatie van hun partner, het verlenen van mantelzorg of de wens van werknemers om simpelweg meer of minder uren te werken. Voor zover verzoeken (gedeeltelijk) worden afgewezen heeft dat volgens werkgevers doorgaans als reden dat er geen (financiële) ruimte is om aan het verzoek tegemoet te komen of dat dit om rooster-technische of organisatorische redenen niet mogelijk is. Bij het verzoek om op een andere plaats te werken speelt ook de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer een rol. Voor zover de reden van het verzoek om flexibel te mogen werken bekend is bij de werkgever, blijkt dat verzoeken die worden ingediend omdat de werknemer als zzp'er aan de slag wil, minder vaak tussen werk en huis wil reizen en thuis meer uren zou kunnen werken, relatief vaker afgewezen (20 à 30%) dan verzoeken om andere redenen.

- Zie ook: [evaluatie rapport wfw](#)

[NAAR BOVEN](#)

Jurisprudentie: werkgever stopt loondoorbetaling na ongeluk met eigengemaakt vuurwerk

Een dakdekker raakt zwaargewond wanneer hij in zijn schuurtje zijn hand opblaast bij het maken van illegaal vuurwerk. Zijn werkgever vindt dat hij zijn arbeidsongeschiktheid aan zichzelf te danken heeft en stopt de loonbetaling. De rechter oordeelt anders.

Een dakdekker loopt ernstige verwondingen op aan zijn rechterhand en pols als hij zelf vuurwerk in elkaar knutselt. Wanneer de werkgever van de bedrijfsarts hoort dat het heel lang zal duren voordat de dakdekker weer kan werken, besluit hij de loonbetaling te staken.

De werkgever hoeft volgens [artikel 7:629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek](#) het loon niet door te betalen wanneer er sprake was van opzet gericht op het veroorzaken van arbeidsongeschiktheid.

De werkgever vindt de werknemer met het maken van buskruit zo'n groot risico heeft genomen, dat je kunt spreken van voorwaardelijke opzet.

De werknemer is het daar niet mee eens. Hij had natuurlijk niet de bedoeling zwaargewond te raken. Geen opzet, dus geen reden om de loonbetaling te staken, aldus de werknemer. Bovendien vindt hij dat zijn baas er wel erg lang over heeft gedaan om te besluiten zijn loonbetaling te staken. Het ongeluk vond plaats op 8 november 2020 en pas ruim anderhalve maand later, op 29 december 2020, laat zijn baas hem weten dat hij geen salaris meer verdient. Wanneer een werkgever van mening is dat hij reden heeft om de loonbetaling te staken, dan moet hij de werknemer daar volgens artikel 7:629 lid 7 'onverwijld kennis van geven'.

Arbeidsrecht is geen strafrecht

In het strafrecht kan 'voorwaardelijke opzet' voldoende zijn voor een veroordeling, maar dat geldt niet voor het arbeidsrecht. De arbeidsongeschiktheid moet echt moedwillig zijn veroorzaakt, wil een werknemer zijn recht op loon verliezen. Dat is hier volgens de kantonrechter niet aan de orde.

Ook het feit dat de werkgever niet onmiddellijk heeft laten weten dat hij van plan is de loonbetaling te staken, is volgens de kantonrechter tegen de wet. Volgens de werkgever moest hij volgens het bedrijfsreglement eerst het advies van de bedrijfsarts afwachten, voordat hij dit besluit kon nemen. Maar, een bedrijfsreglement kan er niet voor zorgen dat de wet ruimer wordt uitgelegd ten nadele van de werknemer, aldus de kantonrechter.

De werknemer heeft dus recht op loon. De kantonrechter sluit niet uit dat de rechter in een mogelijke bodemprocedure oordeelt dat het onbillijk is dat de werkgever opdraait voor 100 procent van het loon. De loonvordering wordt daarom toegewezen tot 70 procent van het toekomstige loon.

- Zie ook: [ECLI:NL:RBNNE:2021:148](#)

[NAAR BOVEN](#)