

Geachte LS,

Naar aanleiding van de conceptwet *Wijziging van de Wet WIA en de Wet SUWI ivm mogelijkheid tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen van beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers* en de openstaande internetconsultatie hierop reageren wij graag als volgt;

Acture is marktleider in de private uitvoering van Sociale Zekerheid, jaarlijks verwerkt Acture ruim 70.000 ziekmeldingen van circa 2700 Eigenrisicodragers Ziektewet en WGA. Naar aanleiding van de conceptwet heeft Acture in kaart gebracht wat de betreffende wijzigingen voor (on)voorzien scenario's en gevolgen heeft.

### **Volwaardig hybride stelsel**

Acture pleit sinds haar bestaan voor een volwaardig hybride stelsel. Een zo gelijk mogelijk speelveld voor publieke en private uitvoering is daar een essentieel onderdeel van, wil het hybride stelsel van Sociale Zekerheid kunnen floreren.

De betreffende wetswijziging beoogd in haar uitvoer en verdere gevolgen een ongelijk speelveld met een verscheidenheid aan scenario's. Een aantal mogelijke, (on)voorzien scenario's en gevolgen uiteengezet:

- **Rechtsongelijkheid**

De wijze van het dragen van het risico van ziekteverzuim, publiek of privaat, zorgt met de beoogde wetswijziging voor rechtsongelijkheid ten aanzien van de betrokkenen. In Acture haar visie dient er altijd sprake te zijn van rechtsgelijkheid, ongeacht de wijze van het dragen van het risico op ziekteverzuim.

- **'Berekende' terugkeer of uitstap**

Situaties zoals wanneer een werkgever besluit uit te treden of terug te keren naar het publieke bestel zullen zonder twijfel nog meer financieel gedreven zijn met het oog op de loonsanctiekans in dit geval. Ons inziens is het er alles aangelegen dat een werkgever niet enkel en alleen vanuit financieel oogpunt kiest voor een publieke of private oplossing voor het dragen van de schadelast. De beheersing van schadelast, die zowel de werkgever als de werknemer, het sectorfonds, de werkhervattingskas en/ of verzekeraar ten gunste komt, vraagt meer dan alleen financiële beweegredenen. Onder andere een gedegen visie, verzuimbeleid en re-integratiebeleid zouden hier onderdeel van moeten zijn. De beoogde wetswijziging stimuleert dit niet.



- **WGA publiek of privaat, financiële prikkel altijd aanwezig**

Juist de kleine en relatief 'kleine' middelgrote werkgevers zijn vaak verzekerd voor verzuimende werknemers (104 weken loondoorbetaling bij ziekte tijdens dienstverband). Daarmee wordt niet alleen de eigenrisicodragers WGA door haar WGA-verzekeraar financieel geprikkeld, juist ook de werkgever die haar WGA lasten heeft belegd in het publieke bestel wordt financieel geprikkeld door haar verzuimverzekeraar.

Los hiervan kan gesteld worden dat iedere werkgever, op het moment dat er sprake is van een gedifferentieerde premie (versus sectorale premie), financieel geprikkeld wordt om instroom in de WIA te voorkomen. De rekening van het verzuim komt altijd bij de werkgever terecht, dat is de financiële prikkel die altijd aanwezig is.

- **Geen garantie voorzien bij tussentijdse beoordeling UWV**

Extra lang verzuim (> 365 dagen) kent doorgaans een grillig verloop en wordt door diverse disciplines in het speelveld (markt breed) veelal als complex gezien en ervaren. Een tussentijdse, positieve, beoordeling van UWV op het opgestelde re-integratieplan kan daarmee nauwelijks als een garantieverklaring ontvangen worden door de werkgever opdat de 'poort' bij Einde Wachtijd WIA open is en blijft.

- **Belang van re-integratie naar krachten en bekwaamheden**

Het Schattingsbesluit 2004 wordt door UWV in haar RIV-toetsing stringent gehandhaafd. Een status 'Geen Benutbare Mogelijkheden' is in absolute zin een re-integratie blokkerend advies. Diverse gezondheidssituaties kunnen niet als zodanig worden beoordeeld door de bedrijfsarts en verzekeringsarts maar kennen wel forse beperkingen ten aanzien van werk. De belastbaarheid in dergelijke gezondheidssituaties wordt dan veelal als 'marginaal' beoordeeld. In dergelijke situaties wordt door de werkgever en/ of werknemer nodeloze re-integratieplicht ervaren om een loonsanctie te voorkomen, hetgeen in een zelfde hoedanigheid wordt teruggelezen in uw memorie van toelichting. Echter, Acture ziet hierin enerzijds het maatschappelijk belang én anderzijds het persoonlijk belang van de betrokken (ex)werknemer om juist ook dan naar krachten en bekwaamheden in te zetten op de aanwezige benutbare mogelijkheden. Namelijk, de financiële gevolgen en onwetendheid bij een herbeoordeling van de restverdien capaciteit ná de LGU-periode zijn de gemiddelde (ex)werknemer én werkgever onbekend. De verwachting is dat wanneer de betrokken (ex)werknemer en werkgever niets doen aan re-integratie, de afstand tot de arbeidsmarkt verder toeneemt. Dit betekent een potentieel op een verdere financiële achteruitgang voor de betrokken (ex)werknemer, wanneer geen ander, passend werk voor die tijd gevonden is.



Wij verzoeken u om de voorgenomen wetswijziging Wet WIA en Wet SUWI nader te herzien ten faveure van een volwaardig hybride stelsel dat in evenwicht is met een gelijk speelveld. Uiteraard zijn wij bereid om nader in gesprek te treden met het Ministerie SZW naar aanleiding van deze internetconsultatie.

Hoogachtend,

Maudie Derks  
*Algemeen Directeur*

