

Position paper

Een robuust stelsel voor zieke en arbeidsongeschikte werknemers én zzp'ers: noodzaak, kansen & perspectieven

In het voorjaar van 2015 deelde Acture haar [inzichten en ideeën](#) over de sociale zekerheid bij ziekte en arbeidsongeschiktheid met u. Sindsdien hebben de ontwikkelingen niet stilgestaan. Daarom nemen we u nu graag mee in het vervolg: onze visie op een robuust stelsel voor zieke werknemers én zzp'ers.

1 Beknopte situatieschets

Bijna vier jaar na de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) is er aanhoudende kritiek op het sociale stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Veel werkgevers ervaren twee jaar loondoorbetaling en re-integratie als een [zware verantwoordelijkheid](#). Vooral kleinere organisaties hebben bovendien moeite om de financiële risico's [afdoende te beheersen](#). Tegelijkertijd plaatsen onderzoekers vraagtekens bij de [toegevoegde waarde](#) en [kostenefficiëntie](#) van de huidige verdeling van verantwoordelijkheden en lasten. Vast staat dat die bij werkgevers risicomijdend gedrag oproept, en zo heeft bijgedragen aan de groei van het aantal zzp'ers. Dit verlaagt de premie-inkomsten en verhoogt de druk op de publieke middelen. Naarmate meer werkenden het [zonder ander financieel vangnet](#) moeten stellen, stijgt immers de kans dat arbeidsongeschiktheid leidt tot een beroep op de bijstand. Tot slot bevat het hybride stelsel, ondanks herhaalde ingrepen die tot doel hadden een gelijk speelveld te scheppen, nog altijd elementen die het evenwicht verstoren. Deze komen verderop in dit position paper aan de orde.

Het is tijd voor een heroverweging

Wie de kritiek- en knelpunten overziet, moet constateren dat we op een punt zijn gekomen waar het noodzakelijk is om het stelsel te heroverwegen. Deze heroverweging is inmiddels op gang gekomen. Het blijkt echter niet eenvoudig om houdbare en voor alle betrokken partijen aanvaardbare oplossingen te formuleren. Het Verbond van Verzekeraars pleit voor [vereenvoudiging van het stelsel](#), onder meer door middel van een tussentijdse beoordeling van de re-integratie. OVAL wil [betere samenwerking](#) tussen bedrijfsarts en UWV en pleit voor het [wegnemen van knelpunten](#) bij de re-integratie. Het Centraal Planbureau (CPB) signaleert dat de [nadelen van flexibilisering](#) terecht komen bij zwakke groepen, maar ziet in een [policy brief](#) zowel grote voor- als nadelen in een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. En de minister van SZW heeft onderzoek laten doen naar de vraagstukken van loondoorbetaling en onverzekerde zzp'ers, maar uiteindelijk besloten beide zaken door te schuiven naar een volgende kabinetsperiode.

Op dit moment loopt bij de Sociaal-Economische Raad (SER) nog een [adviesaanvraag](#) voor een sluitend stelsel voor inkomenswaarborging bij ziekte: niet alleen voor werknemers, maar ook voor zzp'ers. Het ziet er echter naar uit dat de nieuwe regering die na de Tweede Kamerverkiezingen (15 maart 2017) aantreedt, zal bepalen hoe het verder moet met de sociale zekerheid. Vrijwel alle politieke partijen besteden in hun verkiezingsprogramma aandacht aan dit vraagstuk.

In dit position paper laten wij u graag kennismaken met onze visie op en ideeën over de inrichting van het stelsel van sociale zekerheid. Als private uitvoerder op dit terrein voelt Acture een directe betrokkenheid bij de wijze waarop het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid functioneert. En we zijn ervan overtuigd dat we hier ook in de toekomst een nuttige rol in kunnen vervullen. Hoe die toekomst er ook uit mag komen te zien.

2 Relevante maatschappelijke en politieke ontwikkelingen

Een sociaal stelsel bestaat bij de gratie van voldoende draagkracht én draagvlak. De wijze waarop de sociale zekerheid zich ontwikkelt, kan daarom niet los worden gezien van bredere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vanuit bovengenoemd perspectief is de belangrijkste hiervan zonder twijfel het aantal op flexibele basis inzetbare personen, al dan niet werkend op zelfstandige basis. Dit is de voorbije jaren sterk gestegen en lijkt inmiddels op een nieuw, hoger niveau te stabiliseren. Deze tendens raakt direct aan de toekomstbestendigheid van het sociale vangnet: die is niet gebaat bij werkgevers die vaste arbeidsrelaties zo veel mogelijk vermijden, en evenmin bij een overmatig beroep op zzp'ers. Dit levert immers aan de ene kant teruglopende financiële bijdragen en inkomsten op, terwijl aan de andere een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking bij arbeidsongeschiktheid terugvalt naar de bijstand. En dus wel degelijk een beroep moet doen op de publieke middelen.

Een tweede belangrijke ontwikkeling is de zoektocht naar een evenwichtig(er) hybride stelsel. Alle betrokkenen zijn er nu wel van doordrongen dat een gelijk speelveld voor publieke en private uitvoerders niet vanzelfsprekend is, maar vraagt om een goed doordacht systeem van *checks* en *balances*. De afgelopen jaren bleek het herhaaldelijk nodig om in te grijpen. Ook na deze ingrepen vertoont het stelsel echter nog twee belangrijke punten van onevenwichtigheid:

- ▶ UWV is naast publieke uitvoerder ook toezichthouder. Deze vermenging van taken laat zich moeilijk verenigen met de principes van concurrentie op een gelijk speelveld.
- ▶ Binnen de Ziektewet is alleen UWV bevoegd om beschikkingen af te geven die vatbaar zijn voor bezwaar en beroep. Dit verhindert eigenrisicodragers om werkelijk zelf verantwoordelijkheid te nemen: zij moeten iedere beschikking die zich voordoet bij UWV aanvragen. De constructie voegt bovendien niets toe. UWV controleert immers (jaarlijks) of private uitvoerders het recht op en de hoogte en duur van uitkeringen correct vaststellen en verwerken.

Politieke wensen

De vraag die momenteel op tafel ligt, is wat vanuit maatschappelijk oogpunt de gewenste omvang en inrichting is van het sociale vangnet bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hierbij is de huidige politieke realiteit dat het antwoord moet voldoen aan een viertal wensen:

- ▶ De wens om vast en flexibel personeel op de arbeidsmarkt zo veel mogelijk gelijk te behandelen.
- ▶ De wens om publieke en private uitvoering binnen het stelsel naast elkaar te laten bestaan en onderling te laten concurreren, op een speelveld dat zo gelijk mogelijk is.
- ▶ De wens om met name voor de kleinste werkgevers de als (te) zwaar ervaren last van kosten en uitvoeringsverplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid te verminderen
- ▶ De wens om een financieel vangnet voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te creëren voor het toegenomen aantal zzp'ers dat niet over zo'n voorziening beschikt.

3 Lessen uit de praktijk: uitgangspunten voor een toekomstbestendig stelsel

Als private uitvoerder sociale zekerheid heeft Acture de voorbije jaren veel ervaring kunnen opdoen met wat bij ziektebegeleiding en re-integratie wel en niet werkt. Het gaat hierbij niet alleen om de operationele kant van het re-integratieproces; de praktijk van de uitvoering heeft ons ook geleerd wat een goed werkende rolverdeling is tussen de partijen die bij dit proces zijn betrokken. Op basis van deze ervaringen zijn wij ervan overtuigd dat ieder toekomstbestendig stelsel van sociale zekerheid noodzakelijkerwijs voldoet aan een zestal voorwaarden. Hieronder zetten we deze 'lessen uit de praktijk' op een rij.

Een goed werkend en toekomstbestendig stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid: zes noodzakelijke voorwaarden

1

Het stelsel houdt de werkgever – naar draagkracht – financieel betrokken bij de re-integratie. Hij is immers de enige die (als werkgever) daadwerkelijk loonwaarde kan creëren, of (in de rol van opdrachtgever) een opdracht kan verstrekken waarmee een zzp'er inkomsten verwerft.

2

De huidige wettelijke regels bij ziekte blijven behouden. De inspanningsverplichtingen die de Wet verbetering poortwachter aan werkgever en werknemer oplegt, dragen aantoonbaar bij aan het beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

3

De periode van loondoorbetaling en premiedifferentiatie in de Ziektewet en de WGA wordt verkort. In haar huidige omvang leidt deze bij werkgevers tot ontwijkgedrag vanwege een als (te) zwaar ervaren belasting in de vorm van kosten en uitvoeringsverplichtingen.

4

Arbidsongeschiktheid wordt periodiek en objectief getoetst. Zeker in de eerste vijf jaar is de situatie van een arbeidsongeschikte geen statisch gegeven, maar aan verandering onderhevig én te beïnvloeden.

5

Het stelsel biedt bij arbeidsongeschiktheid een vangnet voor alle soorten inkomens, ongeacht de vraag of die binnen een dienstverband of als zelfstandige worden gegenereerd. Inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid is immers geen eigen keuze, maar een situatie die iemand overkomt. En waar hij op grond van het collectieve maatschappelijke belang tegen moet worden beschermd.

6

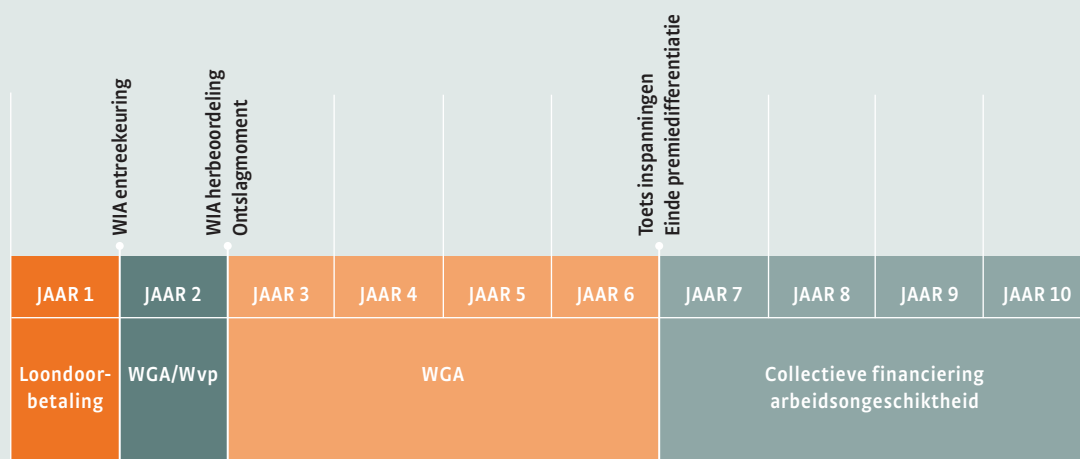
Het hybride stelsel wordt verder verfijnd om een gelijk speelveld en effectieve re-integratie te bevorderen. Invoering van onafhankelijke toetsing voorkomt voortaan dat 'de slager zijn eigen vlees keurt'. Regels die overbodig zijn en werkgevers beletten om werkelijk zelf verantwoordelijkheid te nemen, worden geschrapt.

4 Ons voorstel: hoofdlijnen van een toekomstbestendig nieuw stelsel

Hieronder doen wij bij wijze van suggestie een voorstel voor de inrichting van een nieuw stelsel voor de verzekering van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ons voorstel voldoet niet alleen aan de hiervoor geschetste politieke wensen, maar ook aan de zes noodzakelijke voorwaarden voor een goed werkend en toekomstbestendig stelsel. We gaan eerst in op de situatie van werkgever en werknemer en vervolgens op die van de zzp'er. Daarna nemen we het hybride stelsel onder de loep.

I Werkgever en werknemer

- ▶ Op het gebied van loondoorbetaling en Ziektewet zijn de **regels voor alle werkgevers gelijk** (geen onderscheid tussen groot en klein).
- ▶ Alle werkgevers zijn verplicht **eigenrisicodrager voor de Ziektewet**. De loondoorbetaling bij ziekte gaat voor zowel vast als flexibel personeel één jaar duren en komt volledig ten laste van de werkgever. Hij heeft zelf de keus zich hiervoor wel of niet te verzekeren.
- ▶ Na één jaar ziekte vindt een **entreekeuring WIA** plaats, conform de huidige jaarkeuring Ziektewet. De ervaring met deze laatste is dat er in 40% van de gevallen mogelijkheden blijven te zijn om weer werkzaamheden uit te voeren (zie bijlage I). De entreekeuring bepaalt of de re-integratie is gericht op terugkeer in het eigen werk of op het tweede spoor.
- ▶ De WIA bevat, gerekend vanaf het begin van de ziekte, een wettelijk verankerde **herbeoordeling na twee jaar**. De huidige Poortwachterverplichtingen voor het tweede ziektejaar blijven gehandhaafd in het eerste WGA-jaar nieuwe stijl. Na afloop van het eerste WGA-jaar is bij voldoende inspanningen en voortdurende arbeidsongeschiktheid ontslag mogelijk.
- ▶ De WGA bevat **na vijf jaar een eindtoets** van de kwaliteit van de re-integratie. Is hier naar objectieve normen te weinig aan gedaan, dan volgt een boete. Blijft de arbeidsongeschiktheid voortduren, dan gaat de uitkeringsgerechtigde over naar een collectief gefinancierd stelsel.
- ▶ De **omvangscriteria voor premiedifferentiatie WGA blijven intact**. Grote werkgevers betalen na één jaar een WGA-premie die volledig is gebaseerd op de individuele schadelast, kleine een collectieve sectorpremie en middelgrote een mengvorm van deze beide uitersten.
- ▶ De **WGA duurt maximaal vijf jaar**. Na in totaal zes jaar re-integreren is er doorgaans sprake van een stabiele, duurzame situatie.
- ▶ De **IVA blijft bestaan** als een aparte regeling.



Bij de eerste herbeoordeling binnen de WGA (na twee jaar) beoordeelt UWV niet alleen de situatie van de werknemer, maar ook de kwaliteit van de re-integratie-inspanningen. Zijn die onvoldoende, dan kan zowel de duur van de WGA-uitkering als het ontslagverbod bij ziekte worden verlengd. Blijkt bij de toets na vijf jaar WGA op objectieve gronden dat er onvoldoende aan de re-integratie is gedaan, dan volgt een boete. Beide zaken gelden zowel voor werkgevers in het publieke bestel als voor eigenrisicodragers die zich privaats verzekeren.

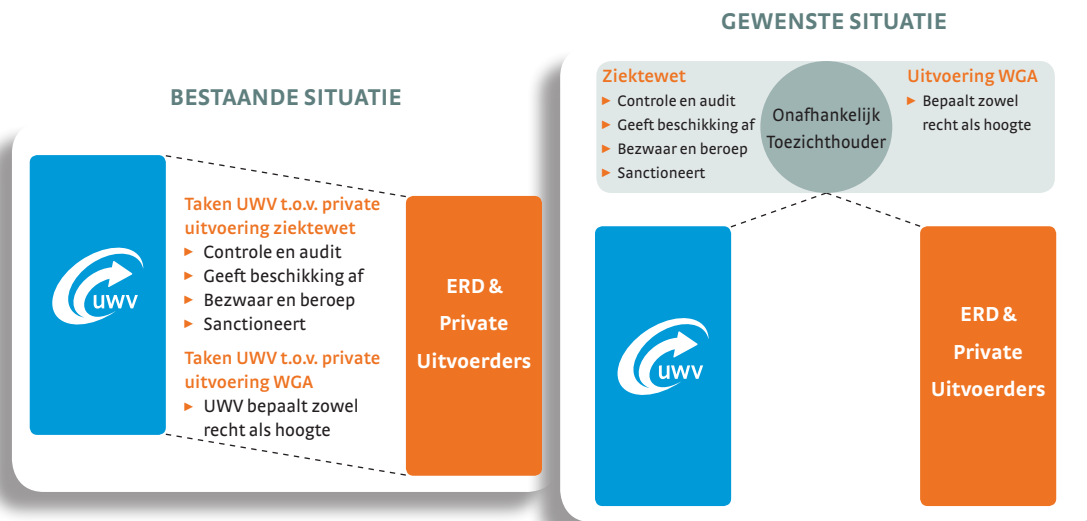
II Zieke en arbeidsongeschikte zzp'ers

- ▶ Iedere zzp'er moet zich melden voor een **verplichte basisverzekering zzp**. Deze wordt zonder intredekeuring aangeboden door private verzekeraars. Anders dan de huidige [vangnetverzekering](#) staat de regeling open voor alle zzp'ers, niet alleen voor moeilijk verzekerbare starters. Controle van de aanmelding verloopt via de nieuwe toekenning van zzp-status waar de fiscus nu aan werkt.
- ▶ De basisverzekering verleent **in het eerste jaar dekking op het niveau van het minimumloon**. Dit komt overeen met de periode waarin een werknemer in het nieuwe stelsel recht heeft op loondoorbetaling.
- ▶ **Vanaf het tweede jaar is de dekking 70% van het minimumloon**. Dit komt overeen met de periode waarin werknemers recht hebben op een WGA-uitkering. De uitkeringen lopen maximaal door tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.
- ▶ Bij melding van arbeidsongeschiktheid geldt een **eigenrisicotermijn van zes weken**. De uitkeringen gaan lopen nadat een bedrijfsarts in een eerste keuring de arbeidsongeschiktheid heeft beoordeeld (toetsing gelijk aan de Wet verbetering poortwachter).
- ▶ De verzekering werkt met een **nominale premie**, analoog aan de ziektekostenverzekering. Premie-indicatie: circa € 100 per maand, op basis van huidige uitkeringstermijnen in de Ziektewet.
- ▶ **Begeleiding, keuring en sanctionering** van de verzekerde zijn op dezelfde leest geschoeid als bij uitvoering van de Ziektewet. Bij melding van arbeidsongeschiktheid betaalt de zzp'er eenmalig een bijdrage van € 100 om de begeleidingskosten te dekken.

	Na 6 weken keuring door bedrijfsarts	Keuring	Herbeoordeling							
	JAAR 1	JAAR 2	JAAR 3	JAAR 4	JAAR 5	JAAR 6	JAAR 7	JAAR 8	JAAR 9	...(AOW)
Minimum-loon	70% minimumloon, eventueel aangevuld door AOV / broodfonds									

III Hybride stelsel

- ▶ Er komt een afzonderlijke, volledig onafhankelijk opererende, publieke toezichthouder.
- ▶ Dit nieuwe zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) geeft op verzoek van uitvoerders beschikkingen af. Ook verzorgt het keuringen, deskundigenoordelen, auditering van zowel publieke als private uitvoerders en bezwaar en beroep binnen de sociale zekerheid.
- ▶ De onafhankelijke toezichthouder is te benaderen door werknemers, uitkeringsgerechtigden en zowel publieke als private uitvoerders. De twee laatstgenoemde partijen worden in alle gevallen volgens dezelfde regels en voorwaarden behandeld.
- ▶ Net als nu bij de WGA gaan eigenrisicodragers voor de Ziektewet (= alle werkgevers, zie hiervoor onder I) zelf bepalen of en wanneer een beschikking wordt afgeven.
- ▶ Eigenrisicodragers voor de WGA worden niet langer verplicht zelf een ZBO op te richten. De taken van bestaande ZBO's WGA verschuiven naar de nieuwe, onafhankelijke toezichthouder.



IV Te verwachten effecten en voordelen

- ▶ Het stelsel behandelt vast en flexibel personeel op uniforme wijze.
- ▶ Voor werkgevers nemen de lasten van de loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte sterk af.
- ▶ Door een meer eenduidige inzet van het tweede spoor neemt voor werknemers én zzp'ers de kans op herstel en passend werk sterk toe.
- ▶ Het stelsel voorziet bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in een sociaal vangnet voor alle typen inkomens, ongeacht of die in dienstverband of als zelfstandige worden gegenereerd.
- ▶ Elementen die nu voor onevenwichtigheid in het stelsel zorgen, worden weggenomen; waar werkgevers zelf verantwoordelijkheid nemen, krijgen ze hier ook werkelijk de ruimte voor.

5 Perspectieven

I Werkgevers

- ▶ De financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij flexwerkers worden meer gelijkgetrokken met die van werknemers met een vast contract. Door de privatisering van de Ziektewet wordt de werkgever automatisch verantwoordelijk voor de uitkering en de verzuimbegeleiding van zieke werknemers met een tijdelijk contract.
- ▶ Door de privatisering van de Ziektewet vervalt bij zieke flexwerkers de huidige toetsing van de inspanningen door UWV. Het deskundigenoordeel blijft echter toegankelijk voor alle werkgevers en werknemers.
- ▶ De periode waarin de overheid bij arbeidsongeschiktheid uitkeringslasten aan werkgevers toerekent wordt korter. Na maximaal zes jaar arbeidsongeschiktheid mag gesproken worden van een duurzame situatie die niet meer als individueel risico moet worden gezien.
- ▶ Werkgevers die hier behoefte aan hebben, kunnen vanaf het tweede jaar (dus het eerste WGA-jaar) tegelijk met hun financiële ook hun operationele verantwoordelijkheid verminderen door deze gezamenlijk met een verzekeraar op te pakken. Grote werkgevers zullen deze risico's in de regel niet overdragen en zelf de re-integratie blijven vormgeven.
- ▶ Omdat WGA-uitkeringen bij voldoende re-integratie-inspanningen na zes jaar ziekte uit het Arbeidsongeschikheidsfonds (Aof) worden gefinancierd, pakken bovenstaande maatregelen per saldo financieel neutraal uit voor werkgevers die aan hun verplichtingen voldoen.

II Werknemers

- ▶ Het wettelijk ontslagmoment ligt op een jaar, maar de uitkering WGA is gegarandeerd in het eerste WGA-jaar.
- ▶ De overgang van het tweede loondoorbetalingsjaar naar het eerste WGA-jaar heeft per saldo geen effect op de wettelijke normen voor het inkomen bij ziekte. Ook nu geldt bij cao-afspraken over het tweede loondoorbetalingsjaar immers 70% van het laatstverdiende loon als bovengrens. Huidige cao-bepalingen over dit onderwerp kunnen worden overgezet naar het eerste WGA-jaar.
- ▶ Net als nu ontvangt de werknemer zijn WGA-uitkering ofwel van UWV (bij publieke WGA-verzekering), ofwel van de eigenrisicodrager (private WGA-verzekering). Wie recht heeft op een ZW-uitkering, ontvangt die altijd van de werkgever.
- ▶ De maatregelen kunnen voor werknemers financieel neutraal worden ingevoerd.

III Zzp'ers

- ▶ Alle zzp'ers zijn verzekerd voor langdurige arbeidsongeschiktheid. Hierdoor wordt een beroep op de bijstand voorkomen.
- ▶ De zzp'er heeft een vrije keuze ten aanzien van de uitvoerder en kan in het private bestel desgewenst een aanvullende dekking afspreken. Ook deelname aan een broodfonds blijft gewoon mogelijk.

IV UWV/toezichthouder

- ▶ UWV wordt een pure uitvoeringsinstantie. Toezichthoudende en keuringstaken verschuiven naar een nieuw op te richten onafhankelijk ZBO.
- ▶ Het aantal keuringen na één en twee jaar gaat omhoog van 86.799 naar 114.023 (zie bijlage IV).
- ▶ De keuring van zzp'ers wordt uitgevoerd conform de Wet verbetering poortwachter, door de aangestelde bedrijfsarts. Deze leidt daarom niet tot extra belasting van de UWV-keuringsartsen.
- ▶ Door invoering van de entreekeuring na één jaar ziekte neemt het aantal te begeleiden personen in het kader van de WGA af met circa 14.200 personen.

V Verzekeraars

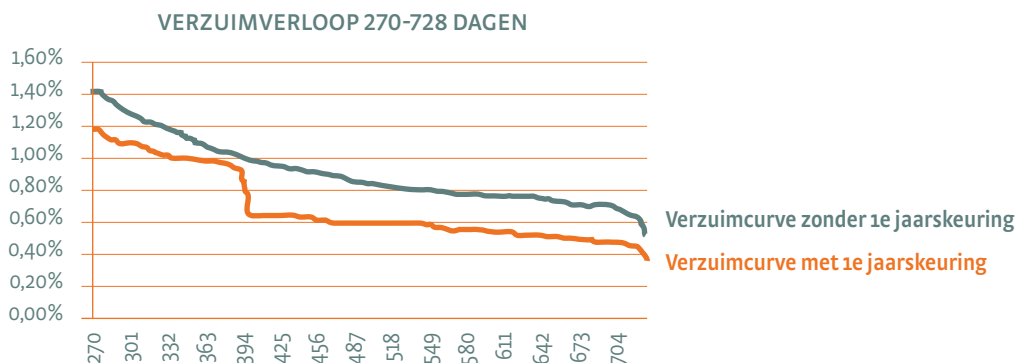
- ▶ Verzekeraars krijgen de mogelijkheid om goede (collectieve) aanvullende verzekeringen voor de zzp'er aan te bieden. Naar verwachting bedraagt deze markt zo'n € 600 miljoen.
- ▶ Verzekeraars verliezen het tweede jaar loondoorbetalingsjaar, een markt van circa € 250 miljoen. Omdat dit een WGA-jaar wordt, moet het echter (publiek of privaat) worden verzekerd. Omdat meer werkgevers de WGA zullen verzekeren dan nu de loondoorbetaling, ontstaat voor verzekeraars een extra markt van circa € 715 miljoen.
- ▶ De privatisering van de Ziektewet levert een markt op van circa € 250 miljoen.
- ▶ De inkorting van de WGA-duur verkleint de markt voor verzekering van eigenrisicodragers WGA met circa € 470 miljoen.
- ▶ Per saldo leveren deze verschuivingen een toename van de private marktpotentie op van € 845 miljoen.

VI Overheid

- ▶ Privatisering van de Ziektewet zorgt voor grotere gelijkheid tussen vast en flexibel personeel.
- ▶ Keuzes om bij de WGA in of uit het publieke stelsel te stappen worden gebaseerd op de kansen op succesvolle re-integratie, niet op (tijdelijke) premievoordelen.
- ▶ Het stelsel belooft werkgevers die serieus werk maken van hun re-integratieverplichtingen met lagere schadelasten.
- ▶ Bij zowel werkgever als werknemer blijft de focus liggen op schadelastbeheersing in de vorm van duurzame re-integratie.
- ▶ Het creëren van loonwaarde wordt direct beloond en zal leiden tot meer werkende mensen.
- ▶ De oplossing leidt niet tot een verslechtering van de wettelijke positie van werknemers.
- ▶ Dankzij het ontbreken van een toetredingskeuring biedt de basisverzekering zzp voor alle zzp'ers een private dekking voor het financiële risico van arbeidsongeschiktheid. Daarmee is er voor deze groep een basaal sociaal vangnet.
- ▶ De oplossing voor de zzp'ers leidt niet tot een toename van de collectieve lasten, maar juist tot een afname. Er zal immers minder vaak een beroep op de bijstand worden gedaan.
- ▶ Het hybride stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt evenwichtiger, publieke en private uitvoerders concurreren op een gelijk speelveld.

Bijlage: relevante data, grafieken en bedragen

I Effect eerstejaarskeuring Ziektewet *Bron: Acture data 2015*



Grafiek 1 Effect van de eerstejaarskeuring in de Ziektewet

Het aantal eerstejaars ZW-keuringen in 2015 bedroeg 36.791. Het resultaat hiervan was dat 14.854 werknemers geen recht meer hadden op een uitkering: 1.905 waren hersteld, 12.949 hadden een werkcapaciteit boven de 65% (Bron: UWV, [jaarverslag 2015](#)).

II Resultaat WIA-keuringen *Bron: UWV (jaarverslag 2015)*

In 2015 handelde UWV 49.988 aanvragen voor de WIA-keuring af. Het keuringsresultaat was als volgt:

Resultaat keuring 2015	Aantallen	Verhouding
IVA	8.315	16,6%
Afwijzing	17.509	35,0%
WGA 35-80	8.490	17,0%
WGA 80-100	15.674	31,4%
Totaal	49.988	100,0%

Tabel 1 Uitkomsten landelijke keuring 2015

III Verhouding WIA-instroom: vangnetter/geen vangnetter *Bron: UWV (jaarverslag 2015)*

In 2015 was de instroom in de WIA als volgt verdeeld over de categorieën vangnetter/geen vangnetter:

WIA-INSTROOM 2015				
	WGA	IVA	Totaal	Verhouding
Vangnetter	15.053	3.033	18.086	50,6%
Geen vangnetter	12.167	5.510	17.677	49,4%
Totaal	27.220	8.543	35.763	100,0%

Tabel 2 Instroom WIA van vangnetters en niet-vangnetters

IV Aantallen keuringen en uitkeringen

Berekening en nadere toelichting zijn op aanvraag beschikbaar.

AANTAL KEURINGEN, HUIDIGE SITUATIE	
Eerstejaarskeuring Ziektewet	36.791
Keuring WGA (tweede jaar)	49.988
Totaal	86.799

AANTAL KEURINGEN, VOORGESTELDE SITUATIE	
Eerstejaarskeuring vangnet	36.791
Eerstejaarskeuring overig	35.111
Keuring WGA (tweede jaar)	42.121
Totaal	114.023

Kosten

Circa € 6,8 miljoen. Per saldo gaat het om een toename met 27.244 keuringen à € 250 per keuring.

Opbrengsten

Circa € 444 miljoen (gemiddeld zo'n € 16.300 per extra keuring):

- ▶ Na de eerstejaarskeuring verliezen circa 14.176 werknemers het recht op een uitkering. Voor 7.876 personen betekent dit dat er een heel jaar geen loon hoeft te worden doorbetaald. Op basis van het gemiddelde loon en de bijbehorende werkgeversopslagen (ca. 25%) betekent dit een vermindering van ca. € 317 miljoen ($32.200 * 7.876 * 1,25$).
- ▶ Voor de overige 6.300 ($14.176 - 7.876$) die in de "oude" situatie in het 2e jaar zouden herstellen wordt uitgegaan van een half jaar minder uitkeringen. Dit levert ca. € 127 miljoen op ($32.200 * 6.300 * 1,25 * 0,5$).