

Welke werkgevers krijgen een loonsanctie?

Uitkomsten van het toetsen van re-integratie-inspanningen door het UWV

[ILONKA EEKHOUDT](#), [SHIRLEY OOMENS](#), [FRANS SLEBUS](#), [ROLAND BLONK](#)

12 mei 2020 first online Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (TVA)

Samenvatting

In het artikel wordt beschreven hoeveel loonsancties aan werkgevers zijn opgelegd in de periode 2013 tot en met 2016 vanwege onvoldoende inspanningen om werknemers te re-integreren, en wordt onderzocht hoe deze aantallen samenhangen met een aantal specifieke kenmerken van werkgevers.

Er is weinig bekend over het aantal beoordeelde re-integratieverslagen (RIV) en over de resultaten van deze RIV-beoordelingen. Om meer inzicht te krijgen zijn op basis van data van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de volgende onderzoeksvragen beantwoord: (1) Hoeveel RIV-beoordelingen werden de afgelopen jaren verricht en hoeveel loonsancties zijn daarbij opgelegd? (2) In hoeverre is er een relatie tussen het opgelegd krijgen van een loonsanctie en de bedrijfskenmerken bedrijfsgrootte, sector en eigenrisicodragerschap voor arbeidsongeschiktheid?

Conclusie is dat in deze periode het aantal loonsancties stabiel bleef op 9% per jaar.

In de samenleving heerst de opvatting dat werkgevers veel loonsancties opgelegd krijgen en dat kleine werkgevers de grootste kans op een loonsanctie hebben. Dit onderzoek naar loonsancties laat zien dat in ongeveer 1 op de 10 RIV-beoordelingen een loonsanctie wordt opgelegd. Kleine werkgevers doen het hierbij aanzienlijk beter wat betreft re-integratie-inspanningen dan de grote en zeer grote werkgevers. Op sectorniveau was de verwachting dat bepaalde sectoren meer loonsancties zouden krijgen door onder andere het bestaan van verschillen in arbeidsbelasting en werksituaties. De sector Zorg en Welzijn en de sector Overheid en Bestuur blijken uitschieters te zijn in het aantal opgelegde loonsancties. Ook blijkt dat werkgevers die eigen risicodragers zijn voor de WIA gemiddeld minder loonsancties opgelegd krijgen. Verondersteld wordt dat de afweging van kosten en baten door de werkgever, motiveert om meer re-integratie-inspanningen te leveren.

Naast het geschetste beeld uit de cijfers is in dit onderzoek ook het professioneel handelen van de arbeidsdeskundige bij de RIV-toets naar voren gekomen. Uit de beschreven context, literatuur en het aantal bezwaarzaken blijkt 'ontevredenheid' over de weging van de re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door een UWV-arbeidsdeskundige. Dit wijst op een mogelijke discrepantie tussen de uitgangspunten van werkgevers bij de besluitvorming omtrent een re-integratieaanpak en de weging van de re-integratie-inspanningen bij de RIV-toets. Kwalitatief vervolgonderzoek onder werkgevers moet meer duidelijkheid geven over effecten van een RIV-toets en een loonsanctie op het werkgeversgedrag in relatie tot het professioneel handelen van de UWV-arbeidsdeskundige.