

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

269

Vragen van de leden **Schouw** en **Van Weyenberg** (beiden D66) aan de ministers voor Wonen en Rijksdienst en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het hoge ziekteverzuim bij de rijksoverheid* (ingezonden 3 september 2014).

Antwoord van Minister **Blok** (Wonen en Rijksdienst) (ontvangen 15 oktober 2014). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 97.

Vraag 1

Bent u bekend met het feit dat het ziekteverzuimpercentage bij de rijksoverheid (5,2% in 2013)¹ ruim hoger is dan het gemiddelde ziekteverzuimpercentage (3,9%) in Nederland en het hoogste is van alle sectoren?²

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is hiervan de reden? Bent u bereid hier onderzoek naar te verrichten?

Antwoord 2

Voordat ik inga op de achtergrond, is het belangrijk een meer algemene opmerking te maken. In de vergelijking van het rijk met andere grote organisaties (gemiddeld verzuim 4.7%) is het verschil minder groot. Het gemiddelde lagere landelijke verzuim van 3,9% ontstaat doordat vanzelfsprekend ook het verzuim van kleine bedrijven (minder dan 10 medewerkers, met een gemiddelde van 1,6% in 2013) en de middengrote bedrijven (10–100 medewerkers met een gemiddeld verzuimpercentage van 3,4%) wordt meegerekend.

Er zijn veel factoren die van invloed zijn op het verzuim. De grootte van de organisatie speelt dus een rol, maar ook de persoonskenmerken (opleidingsniveau en leeftijd) en de aard van het werk (al dan niet uitvoerend werk). Bij uitvoerend werk is over het algemeen sprake van minder eigen mogelijkheden en fysiek zwaardere werkomstandigheden. Het rijk bestaat voor een groot deel, zo'n 75%, uit uitvoerende diensten en heeft een personeelsbe-

¹ Kamerstuk 31 490, nr. 145. (Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, p. 42)

² CBS, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4047-wm.htm>

stand met een gemiddeld hogere leeftijd. Eind 2013 was de rijksambtenaar gemiddeld 46,6 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking in Nederland was in 2013 41,2 jaar (bron: CBS).

Overigens is het ziekteverzuim bij de rijksoverheid vanaf 2004 gedaald met 1%-punt (van 6,2% naar 5,2%; bron Sociaal Jaarverslag Rijk; Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk). Landelijk was er in deze periode sprake van een daling van 0,3%-punt (van 4,2 procent naar 3,9 procent; bron: CBS).

Over het algemeen bestaat er een goed beeld van de ziekteverzuimpercentages van elk onderdeel van het rijk en is er goed zicht op de samenstelling van het personeelsbestand bij die onderdelen. In die zin acht ik nader onderzoek nu niet nodig. Dit laat onverlet dat ik blijf inzetten op een verdere daling van het ziekteverzuim bij de onderdelen van het rijk.

Vraag 3

Wat is de doelstelling voor het ziekteverzuimpercentage bij de rijksoverheid?

Antwoord 3

Doelstellingen moeten realistisch en haalbaar zijn en uitdagen tot verbetering. Een uniforme doelstelling voor de sector betekent dat deze voor sommige onderdelen niet haalbaar is binnen een redelijk tijdsbestek, terwijl voor andere onderdelen deze doelstelling niet meer uitdagend zal zijn. Gelet op de grote verschillen tussen de organisaties binnen het rijk is het daarom niet gewenst om met één doelstelling voor de hele rijksoverheid te werken. Op het niveau van departementen en departementsonderdelen zijn doelstellingen geformuleerd. Onderdelen werken met een landelijk systeem voor het vaststellen van een verzuimdoelstelling: de zgn. Verbaannorm. De norm is per onderdeel verschillend en gebaseerd op de algemene verzuimnorm in Nederland (vergelijkbaar dus met verzuimnorm bij vergelijkbare organisaties). De Verbaannorm houdt ondermeer rekening met het werkniveau en de leeftijd van de medewerkers.

Vraag 4

Hoe hoog zijn de kosten van het ziekteverzuim bij de rijksoverheid? Deelt u de analyse dat een daling van het ziekteverzuimpercentage bijdraagt aan een efficiëntere overheid? Welke besparing wordt bereikt als het ziekteverzuimpercentage bij de overheid daalt naar het niveau van het landelijk gemiddelde?

Antwoord 4

Als de kosten van het ziekteverzuim worden uitgedrukt als het aandeel van het relevante deel van de loonsom (beloning + werkgeverslasten) dat wordt uitgegeven, bedragen de kosten van het ziekteverzuim 5,2 procent daarvan. In 2013 was dat relevante deel in totaal 7,2 mld. euro. 5,2 procent daarvan is 373 mln. euro. Dat zijn de maximale kosten van gedeerde arbeidsinzet, omdat een deel van de medewerkers, in het tweede ziektejaar, niet volledig wordt betaald.

Daling van het ziekteverzuim leidt tot verminderde kosten voor het rijk. In die zin draagt dat bij aan een efficiëntere (goedkopere) overheid. Gebaseerd op de kosten van gedeerde arbeidsinzet zou een afname van het ziekteverzuim van 5,2% tot 4,7% (gemiddeld verzuim bij grote organisaties) een besparing, in termen van het relevante deel van de loonsom 2013, betekenen van maximaal 35 mln. euro. Het is niet realistisch om in dit verband te vergelijken met het algemene landelijke gemiddelde van 3,9% (hetgeen een besparing van maximaal 93 mln. euro zou betekenen).

Vraag 5

Wat is de gemiddelde duur van het ziekteverzuim bij de rijksoverheid? In hoeverre wijkt dit af van de gemiddelde duur van het ziekteverzuim in Nederland?

Antwoord 5

In 2013 verzuimden de werknemers in Nederland gemiddeld 7,0 dagen. Bij het rijk verzuimden de werknemers gemiddeld 9,4 dagen. Zoals eerder aangegeven, is de gemiddelde leeftijd van de rijksambtenaar vrij hoog. Het is bekend uit de literatuur dat oudere werknemers een wat langere hersteltijd hebben. De ziektefrequentie van deze groep is overigens niet hoger, maar de ziekte duur is gemiddeld wat langer.

Vraag 6

Is het waar dat een groot deel van de loonsancties bij het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV)³ wordt uitgedeeld aan de publieke sector? Mag hieruit worden geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van publieke werkgevers onderdoen voor die van private werkgevers?

Antwoord 6

Een relatief groot deel van de loonsancties wordt door het UWV opgelegd aan werkgevers in de publieke sector. In 2013 betrof 23% van de opgelegde loonsancties de publieke sector (overheid en onderwijs), terwijl deze sector 15% van het totaal aantal van de verzekerde werknemers telt. Het aantal WIA-aanvragen vanuit de publieke sector is relatief laag (0,56% versus 0,82% gemiddeld in 2013). Dit is inclusief de WIA-aanvragen van werknemers die voorheen in dienst waren bij een werkgever in de publieke sector en die een WIA-aanvraag doen vanuit de Ziektewet. Het gaat dan om zieke WW'ers en werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan. Binnen de publieke sector verlopen relatief weinig WIA-aanvragen via de Ziektewet. Gemiddeld verloopt 55% van de WIA-aanvragen via de Ziektewet versus 30% in de publieke sector. Meer dan andere sectoren neemt de publieke sector dus eigen verantwoordelijkheid voor zieke (ex-)werknemers. Enerzijds geeft het feit dat er relatief vaak loonsancties worden opgelegd aan dat er verbetermogelijkheden liggen bij individuele overheidswerkgevers. Anderzijds doet de publieke sector, waaronder het rijk, als geheel relatief weinig een beroep op de WIA.

Vraag 7

In hoeveel van de door het UWV getoetste re-integratieverslagen bij de rijksoverheid is in 2011, 2012 en 2013 een loonsanctie opgelegd? Wat waren hiervan de redenen?

Antwoord 7

Over de periode vóór het jaar 2013 heeft het UWV geen cijfers beschikbaar. Daarom beperk ik mij in dit antwoord tot het jaar 2013. Bij 23% van de WIA-aanvragen die zijn ingediend door werknemers in de sector «rijksoverheid, politie en rechterlijke macht», is in 2013 een loonsanctie opgelegd. Bij 57% van deze sancties was sprake van administratieve tekortkomingen, bij de overige 43% betrof het inhoudelijke tekortkomingen. In het algemeen betreffen de inhoudelijke tekortkomingen dat onvoldoende aan re-integratie is gedaan, dat de re-integratie niet op de goede manier is opgepakt of dat de re-integratie richting een nieuwe werkgever (het tweede spoor) niet goed is opgepakt.

Vraag 8

Welke maatregelen gaat u nemen om de re-integratie van zieke werknemers te verbeteren, zodat deze mensen weer sneller aan het werk worden geholpen, het ziekteverzuim terugloopt en het aantal loonsancties vermindert?

Antwoord 8

De duurzame inzetbaarheid en goede gezondheid van de medewerkers bij het rijk zijn voor mij van groot belang. Medewerkers zijn immers het belangrijkste kapitaal dat de rijksdienst heeft. Ik verwijs in dit verband graag naar hoofdstuk 8 van de Hervormingsagenda Rijksdienst (brief van 22 mei 2013, Kamerstuk 31 490, nr. 119). Vandaar dat ik blijf investeren in maatregelen op het gebied van preventie van verzuim en re-integratie van de medewerkers, waarbij vanzelfsprekend ook inspanning van medewerkers zelf wordt gevraagd.

Overigens is er, zoals aangegeven, reeds sprake van een jarenlange trend van verlaging van het verzuim bij het rijk en doet het rijk relatief weinig een beroep op de WIA.

Eind 2012 is besloten dat de departementen eigenrisicodragers voor de WGA (onderdeel van de WIA) gaan worden. Dit proces is thans in uitvoering. Eigenrisicodragerschap voor de WGA brengt met zich mee dat departemen-

³ UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

ten maatregelen nemen om de aanpak van het verzuim te versterken en de instroom in de WIA te verminderen. Op rijksniveau is dienstverlening, vanuit het Expertisecentrum Organisatie & Personeel, ontwikkeld om de departementen hierbij te ondersteunen. Ik zal mij ervoor inzetten deze ontwikkeling te versterken, waarbij ik als speerpunt noem het verder verbeteren van de aanpak van re-integratie van medewerkers (ook in administratie zin), met als doel een afname van de loonsancties.

Verder acht ik het zinvol om in breder verband, samen met andere overheids-werkgevers, nog eens te kijken naar de werking van de huidige (rechtpositio-
nele) afspraken rond verzuim en loondoorbetaling met als doel om het ziekteverzuim terug te dringen.