

Vergaderjaar 2002–2003

28 159

Regels betreffende openbaarmaking van gegevens per werkgever met betrekking tot verkrijging van rechten op WAO-uitkeringen door werknemers (Wet instroomcijfers WAO)

Nr. 13

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 1 september 2003

In het Algemeen Overleg met de vaste commissie SZW van Uw Kamer van 25 juni jl. (kamerstuk 28 159 nr. 12) heb ik een tweetal toezeggingen gedaan.

Hierbij ga ik daar nader op in.

1. Onderscheid in publicatie instroomcijfers WAO naar geslacht

In mijn brief van 26 mei jl. heb ik het belangrijkste praktische bezwaar genoemd tegen het (gaan) maken van onderscheid naar geslacht. De instroompercentages per geslacht zouden worden bepaald over een aantal werknemers dat per definitie en mogelijk zelfs substantieel lager ligt dan 250 werknemers. De instroompercentages per geslacht zijn daarvoor meer aan fluctuaties onderhevig dan de instroompercentages voor het totale werknemersbestand. Daarmee zijn de naar geslacht gedifferentieerde instroompercentages minder relevant dan de ongedifferentieerde percentages. Ter illustratie hiervan dienen de onderstaande voorbeelden. Uitgegaan is van een bedrijf met een ongelijke verdeling van het personeelsbestand naar geslacht:

- Stel dat het bedrijf een erg lage WAO-instroom kent en in een bepaald jaar komen van het geslacht waarvan de minste werknemers in dienst zijn, één of enkele werknemers in de WAO. In dat geval zou dit bedrijf een – ook landelijk gezien- hoog WAO-instroompercentage voor de werknemers met dat geslacht kennen. Dit hoge percentage vertekent het beeld van het in totaliteit lage WAO-instroompercentage;
- Stel omgekeerd dat het bedrijf een erg hoge WAO-instroom kent en in een bepaald jaar komen geen werknemers van het geslacht waarvan de minste werknemers in dienst zijn, in de WAO. Ook in dat geval zou het WAO-instroompercentage voor werknemers met dat geslacht (0%) een vertekend beeld geven van het in totaliteit hoge WAO-instroompercentage.

Hoe groter het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers, des te sterker zal het WAO-instroompercentage van mannen of

juist vrouwen van jaar op jaar fluctueren en het maken van een relevante vergelijking van instroompercentages vertekenen.

Daarnaast is het zo dat de verdeling van het personeelsbestand van individuele bedrijven naar geslacht niet wordt gepubliceerd in het kader van de Wet instroomcijfers WAO. Zo wordt dus niet duidelijk of het instroompercentages van mannen en vrouwen over een hoog of laag aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers is bepaald en wat bijgevolg de invloed van de factor toeval is op hun onderscheidenlijke WAO-instroompercentages.

Van bedrijven met minder dan 250 werknemers worden de WAO-instroompercentages niet gepubliceerd. De reden hiervoor is dat zij vanwege hun beperkt aantal werknemers mogelijk een van jaar op jaar fluctuerend WAO-instroompercentage kennen. In dat geval acht het kabinet publicatie niet zinvol. Het beperken van jaarlijkse fluctuaties in de WAO-instroom heeft het kabinet ertoe aangezet de grens waarboven de instroompercentages van bedrijven worden gepubliceerd, voldoende hoog te leggen. Vasthoudend aan de zojuist genoemde beperking, zou differentiatie van WAO-instroompercentages naar geslacht ertoe leiden dat alleen nog instroompercentages worden gepubliceerd van bedrijven met minimaal 250 mannelijke en 250 vrouwelijke werknemers. Daarmee zouden van veel minder bedrijven de instroompercentages gepubliceerd gaan worden, wat in de ogen van het kabinet een ongewenste beperking van de reikwijdte van de wet inhoudt.

Ten slotte zij vermeld dat het UWV onderscheid naar geslacht kan aanbrenge, maar voor het meenemen van dit onderscheid in de publicaties en berichtgeving aan bedrijven wel extra activiteiten zou moeten verrichten.

De bovengeschetste nadelen brengen mij ertoe dat ik het UWV niet zal vragen om op bedrijfsniveau naar geslacht gedifferentieerde instroompercentages te gaan publiceren.

Wel acht ik het mogelijk en wenselijk om aan de toekomstige publicatie van WAO-instroompercentages op bedrijfsniveau toe te voegen de op macro- en mesoniveau naar geslacht gedifferentieerde percentages. Het hiervoor genoemde bezwaar doet zich dan immers, door de (veel) grotere massa, niet voor.

2. Onderscheid naar vol-/deeltijd

Het aanbrenge van onderscheid tussen vol- en deeltijddienstverbanden kan niet worden gerealiseerd zonder extra gegevensuitvraag door het UWV bij werkgevers en de daarmee gemoeid gaande lastenverzwaring voor deze twee partijen. Dit is een belangrijke (praktische) belemmering voor het differentiëren naar omvang van het dienstverband, op welk niveau (macro/meso/micro) dan ook.

Het op microniveau onderscheiden van de WAO-instroom van volen deeltijders, heeft daarnaast als specifiek bezwaar dat daaruit concurrentiegevoelige informatie kan worden afgeleid. Dit betreft onder meer informatie over de interne bedrijfsorganisatie, die relevant kan zijn voor de aantrekkelijkheid van een bedrijf voor potentiële werknemers. Tevens betreft het concurrentiegevoelige financiële informatie. Hoewel de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de Wet instroomcijfers WAO niet wordt gepubliceerd, brengt onderscheid naar de omvang van het dienstverband het afleiden van de aan individuele bedrijven toe te rekenen lasten van WAO-uitkeringen dichterbij. Deze WAO-lasten maken deel uit van de kosten van de bedrijfsvoering binnen een bedrijf. Hoge WAO-lasten kunnen de concurrentiepositie van een bedrijf op de arbeids-

markt verzwakken. Ten slotte vergroot het openbaar maken van concurrentiegevoelige gegevens op zich de kans dat bedrijven schadeclaims daartegen gaan indienen.

Genoemde bezwaren maken dat het naar het oordeel van het kabinet niet de voorkeur verdient om bij de te publiceren WAO-instroompercentages onderscheid te maken naar de omvang van het dienstverband.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus