

# Alternatieven

**voor schadevergoeding (en preventie)  
van arbeidsongevallen en beroepsziekten**

Wim Eshuis

Publicatie nr. 7



**DE BURCHT**

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

## Colofon

Wim Eshuis (2015).

*Alternatieven voor schadevergoeding (en preventie) van arbeidsongevallen en beroepsziekten.*

Verslag van een onderzoek in opdracht van vakcentrale FNV. Amsterdam, Wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging, de Burcht.

Dit onderzoek is mede gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Opmaak en druk:

Weemen Drukwerk & Communicatie, Haps

De Burcht

Henri Polaklaan 9

1018 CP Amsterdam

tel: 020-6241166

info@deburcht.nl

www.deburcht.nl

Deze publicatie is te downloaden via [www.deburcht.nl](http://www.deburcht.nl)

© De Burcht, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag vermenigvuldigd worden en/of openbaar gemaakt in enige vorm op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

# Alternatieven

**voor schadevergoeding (en preventie)  
van arbeidsongevallen en beroepsziekten**

Wim Eshuis

Publicatie nr. 7



**DE BURCHT**

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>10</b>
<b>Hoofdstuk 1. Aanleiding tot het onderzoek en onderzoeksvragen</b> .....	<b>22</b>
1.1 De aanleiding tot het onderzoek .....	23
1.2 Onderzoeksvragen: werknemerscompensatie regelen via de cao, een wettelijk verplichte directe verzekering of een combinatie van beiden? .....	27
<b>Hoofdstuk 2. Onderzoeksopzet en -uitvoering</b> .....	<b>29</b>
Introductie .....	30
2.1 Onderzoeksopzet .....	31
2.2 Uitvoering onderzoek .....	33
<b>Hoofdstuk 3. Resultaten analyse cao regelingen en toepassing cao regelingen</b> .....	<b>35</b>
Introductie .....	36
3.1 Letsel door arbeidsongevallen en beroepsziekten in cijfers .....	37
3.2 Wat is letselschade? .....	40
3.3 Cao compensatieregelingen .....	42
3.3.1 Introductie: vier typen regelingen .....	42
3.3.2 Wettelijke regelingen sociale zekerheid .....	43
3.3.3 Sociale voorzieningen .....	45
3.3.4 Overige wettelijke regelingen .....	46
3.3.5 Resterende schade na toepassing wettelijke regelingen .....	47
3.3.6 Cao regelingen .....	49
3.3.7 Verschillende polisvoorwaarden .....	57
3.3.8 Resterende schade na schadecompensatie via de cao .....	59
3.3.9 De praktijk van compensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten .....	65
3.4 Conclusies over onderzoeksvraag 1 .....	71
<b>Hoofdstuk 4. Vergelijking cao compensatieregelingen     met wettelijk verplichte directe verzekering</b> .....	<b>75</b>
Introductie .....	76
4.1 Schets wettelijk verplichte directe verzekering (Extra Garantieregeling Beroepsrisico's, EGB) .....	77
4.2 Beoordeling EGB: welke knelpunten lost de EGB op? .....	82
4.3 Vergelijking wettelijk verplichte directe verzekering en cao regelingen .....	85
4.4 Conclusies over onderzoeksvraag 2 .....	88

<b>Hoofdstuk 5. Voor- en nadelen van cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekering</b> .....	<b>90</b>
Introductie .....	91
5.1 Voor- en nadelen van cao regelingen en van een wettelijk verplichte directe verzekering .....	92
5.2 Kunnen beide typen regelingen in elkaar gepast worden? .....	95
5.3 Conclusies over onderzoeksvraag 3 .....	98
<b>Hoofdstuk 6. Mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden om via de cao respectievelijk een wettelijk verplichte directe verzekering bij te dragen aan preventie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten</b> .....	<b>100</b>
Introductie .....	101
6.1 Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten op basis van de Arbowet .....	102
6.2 De bijdrage van een compensatiesysteem aan preventie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten .....	104
<b>Hoofdstuk 7. Conclusies en aanbevelingen</b> .....	<b>106</b>
7.1 Conclusies .....	107
7.2 Aanbevelingen.....	110
7.3 Vervolgonderzoek .....	111
<b>Literatuur</b> .....	<b>112</b>
<b>Bijlage. Overzicht respondenten en cao's</b> .....	<b>114</b>

# Inleiding

## Inleiding

In Nederland is sinds begin van deze eeuw een discussie gaande over alternatieven voor het aansprakelijkheidsrecht als middel voor vergoeding van letselschade door een arbeidsongeval<sup>1</sup> of beroepsziekte.<sup>2</sup> Zo stelde toenmalig minister De Geus van Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de introductie voor van een wettelijk verplichte directe verzekering (Extra garantieregeling Beroepsrisico's, EGB) tegen schade door beroepsrisico's.

Sociale partners waren destijds echter van mening dat vergoeding van schade door arbeidsongevallen of beroepsziekten ook op een andere manier gereguleerd kon worden, getuige afspraken in 2004 binnen de Stichting van de Arbeid om in cao's regelingen voor werknemerscompensatie mogelijk te maken.<sup>3</sup>

Recent is dit onderwerp weer in discussie sinds de adviesaanvraag van de staatssecretaris van SZW aan de SER over alternatieven voor schadecompensatie. Eind 2012 heeft de SER over dit onderwerp een advies uitgebracht. In dat advies pleit de SER onder andere voor een nadere verkenning van de mogelijkheden van een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.<sup>4</sup>

Begin 2013 heeft de Minister SZW zijn reactie op het SER advies gegeven.<sup>5</sup> De Minister belooft nader onderzoek te (laten) doen naar het verhaal van werkgerelateerde schade en advies in te winnen bij deskundigen over de door de SER voorgestelde directe verzekering. Daarnaast roept de Minister sociale partners op om in cao's afspraken te maken over compensatie van werkgerelateerde schade.

Deze beknopte schets van recente beleidsontwikkelingen laat zien dat twee oplossingsrichtingen met name in beeld zijn: de wettelijk verplichte directe verzekering of de cao. Voor de FNV was dit aanleiding om het Wetenschappelijk Bureau voor de vakbeweging "de Burcht" een onderzoek te laten verrichten naar deze twee alternatieven van schadecompensatie. Het Ministerie van SZW was bereid dit onderzoek mee te financieren.

1 In dit rapport wordt de wettelijke definitie van arbeidsongeval gehanteerd. Volgens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is een arbeidsongeval een 'aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad.'

2 Dit rapport volgt de definitie van beroepsziekten, artikel 1.11 Arboregeling: "Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden." Zie ook: [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl).

3 Stichting van de Arbeid, Publicatienummer: 15/2004. Hier in staat onder andere de volgende passage: aan het decentrale overleg wordt overgelaten om al dan niet tot afspraken te komen c.q. bestaande afspraken aan te passen aan het nieuwe stelsel, over sector-specifieke regelingen ter verzekering van beroepsrisico's.

Zie: [http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten\\_Verklaringen/2000\\_2009/2004/convenant\\_20041105.ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten_Verklaringen/2000_2009/2004/convenant_20041105.ashx).

4 [https://www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2010\\_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx](https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx)

5 "Goede arbeidsomstandigheden worden gerealiseerd in bedrijven en vergt maatwerk. Werkgevers, werknemers en hun organisaties geven invulling aan arbeidsomstandigheden op maat. Dat verwacht ik ook van hen. Ik constateer dat er al veel gebeurt en beschouw dat als zeer waardevol. Ik reken er op dat sociale partners initiatieven blijven ontplooiën om de geboden ruimte optimaal te benutten. Ik onderzoek in overleg met mijn collega van V en J en de Raad voor de rechtspraak op welke wijze de procedure voor verhaal van werkgerelateerde schade kan worden verbeterd, waarbij specialisatie als een van de mogelijkheden wordt meegenomen. Verder laat ik mij inhoudelijk adviseren door deskundigen over de door de raad voorgestelde directe verzekering. Ik herhaal de oproep aan sociale partners om in cao's afspraken te maken om getroffen in geval van werkgerelateerde schade op gepaste wijze te compenseren voor de schade." (Kabinetstandpunt SER-advies Stelsel voor gezond en veilig werken, 11 april 2013, p. 9; zie <http://www.ser.nl/~media/files/internet/kabinetss%20reactie/2013/stelsel-gezond-en-veilig-werken-kabinetssreactie.ashx>).



Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar deze alternatieven voor schadevergoeding. Het rapport telt zeven hoofdstukken. De eerste twee hoofdstukken beschrijven de aanleiding tot het onderzoek en de onderzoeksvragen (hoofdstuk 1) en de onderzoeksopzet (hoofdstuk 2). De overige hoofdstukken bespreken de onderzoeksresultaten. Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van verschillende soorten cao regelingen en geeft antwoord op de vraag naar de uitvoeringspraktijk van die cao regelingen. Hoofdstuk 4 start met een schets van de EGB als een vorm van wettelijk verplichte directe verzekering. Hoofdstuk 4 vervolgt met een vergelijking van schadecompensatie via een wettelijk verplichte directe verzekering en schadecompensatie via cao regelingen. Hoofdstuk 5 zet op basis van interviews met de respondenten de voor- en nadelen van beide compensatiesystemen op een rij. Hoofdstuk 6 bespreekt de mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden om via deze twee alternatieve compensatiesystemen bij te dragen aan preventie. Hoofdstuk 7 besluit met conclusies, aanbevelingen en suggesties voor vervolgonderzoek.

# Samenvatting

Jaarlijks lopen ongeveer 250.000 werknemers letselschade op door een ongeval of beroepsziekte. 20.000 tot 25.000 werknemers hebben daardoor een half jaar of langer letsel en verzuim. De werknemers die (extra) financiële schade lijden, die niet gecompenseerd wordt via de wettelijke sociale zekerheidsregelingen of via het stelsel van sociale voorzieningen, kunnen een beroep doen op het aansprakelijkheidsrecht.

Het verhaal van werkgerelateerde schade via het aansprakelijkheidsrecht kent een groot aantal knelpunten waardoor slechts een beperkt aantal werknemers deze schade (geheel of gedeeltelijk) gecompenseerd krijgt. De knelpunten van het aansprakelijkheidsrecht zijn juridisch van aard, hebben betrekking op de hoogte van de schadecompensatie en de vaststelling daarvan, en op de preventieve werking van het aansprakelijkheidsrecht (beter gezegd het ontbreken van die preventieve werking). Deze knelpunten staan kort weergegeven in tabel 1.<sup>6</sup>

**Tabel 1: Knelpunten verhaal werkgerelateerde schade via aansprakelijkheidsrecht**

### **Juridisch**

- *het is juridisch onduidelijk wanneer een causale relatie tussen het werk en het letsel moet worden aangenomen;*
- *het is juridisch onduidelijk of een werkgever in strijd heeft gehandeld met zijn zorgplicht;*
- *procedures waarin claims worden beoordeeld, duren te lang;*
- *procedures waarin claims worden beoordeeld, zijn te kostbaar;*
- *schadeclaims worden niet uitgekeerd omdat de (voormalig) werkgever failliet is;*
- *claims worden niet gehonoreerd omdat de verjaringstermijn is verstreken.*

### **Schadecompensatie**

- *claims worden beoordeeld door adviseurs, rechters of instanties die daar te weinig ervaren en deskundig in zijn; er zijn geen wetenschappelijke protocollen voor vaststelling van causaliteit en letsel;*
- *het aansprakelijkheidsrecht biedt geen recht op schadevergoeding maar een kans op schadevergoeding;*
- *de hoogte van schadecompensatie is onderhandelbaar.*

### **Preventie**

- *de schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht draagt niet bij aan preventie:*
  - *de schadeprocedure stimuleert de werkgever om de causaliteit en schending van de zorgplicht te ontkennen in plaats van te erkennen;*
  - *de schadeprocedure heeft een negatieve invloed op de verhouding werkgever en werknemer omdat het een conflict houding stimuleert.*
- *de schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht heeft een negatieve uitwerking op het slachtoffer; ze versterkt de sociale uitsluiting.*
- *het aansprakelijkheidsrecht (of aansprakelijkheidsverzekeringen) kennen verschillende financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en eigen risico.*

6 Zie ook: W.A. Eshuis (2013). *Werknemerscompensatie in de steigers*. Utrecht: BigBusinessPublishers ; R. Knegt, W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, A. Lunenburg, P. Mauser, J.R. Popma, M. Stekelenburg (2012). *Verhaal van werkgerelateerde schade*. Amsterdam, HSI, Universiteit van Amsterdam.

Op de werknemer rust de plicht om te stellen dat hij de schade heeft opgelopen in zijn werk, en dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht. De werknemer moet dat zo nodig onderbouwen en bewijzen, als de werkgever een en ander betwist. Dit kan de werknemer voor bewijsproblemen plaatsen, bijvoorbeeld als hij geen getuigen kan vinden die zijn verhaal ondersteunen, als de schadeveroorzakende gebeurtenis in een ver verleden plaatsvond of als de schade ook een andere oorzaak kan hebben. Van bewijsproblemen kan ook sprake zijn bij sluipende of langzaam verergerende schade, of als een aandoening niet per definitie werkgerelateerd is en daarover ook medisch nog geen duidelijkheid bestaat.

Niet alleen de causale relatie en de schending van de zorgplicht worden (vaak) betwist door werkgever en/of verzekeraar. Ook de hoogte van de schade is onderwerp van discussie. Deze knelpunten leiden ertoe dat procedures kostbaar zijn en jarenlang duren. Een en ander wordt versterkt doordat claims worden beoordeeld en bestreden door niet altijd even deskundige en wetenschappelijk geschoolde 'experts'. Omdat de bewijsvoering zo complex is moet de werknemer (kostbare) juridische hulp inschakelen, wat ook bijdraagt aan de hoge transactiekosten.

Hierdoor verhaalt slechts een klein aantal werknemers zijn extra schade via het aansprakelijkheidsrecht.

Sommige wetenschappers gaan ervan uit dat het aansprakelijkheidsrecht een positieve uitwerking heeft op preventie: de werkgever heeft door het aansprakelijkheidsrecht een prikkel om aan zijn zorgplicht te voldoen, want als hij dat niet doet, moet hij voor de totale schade opdraaien. Ook aansprakelijkheidsverzekeringen zouden die preventieve werking hebben omdat de premie gebaseerd is op eigen risico en premiedifferentiatie. Overtuigend empirisch bewijs voor deze aannames is er niet. Bovendien geldt dat -in Nederland- de werkgever in theorie wel voor de totale schade moet opdraaien, maar in de praktijk dat nauwelijks het geval is.

Uit empirisch onderzoek in Nederland blijkt dat het aansprakelijkheidsrecht eerder een negatieve uitwerking op preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten dan een positieve invloed. Een schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht heeft een negatieve invloed op de verhouding werkgever en werknemer omdat het de werkgever aanzet om de causaliteit en de schending van de zorgplicht te ontkennen. Immers hieraan toegeven betekent dat de werknemer schadeloos gesteld moet worden. Een schadeprocedure heeft bovendien een negatieve uitwerking op het slachtoffer: de procedure vertraagt het herstel, vergroot de zorgen die letselschade met zich meebrengt en draagt bij aan sociale uitsluiting van het slachtoffer.

In dit onderzoek is nagegaan of, en zo ja op welke wijze, cao regelingen of een wettelijk verplichte directe verzekering in de vorm van een Extra Garantierегeling Beroepsrisico's (EGB) een oplossing kunnen bieden voor die knelpunten. Dit onderzoek beantwoordt in dat verband de volgende vier onderzoeksvragen:

1. Hoe is de huidige uitvoeringspraktijk (inhoud regelingen, toepassing in de praktijk, knelpunten in uitvoering, relatie met preventie) van de cao compensatieregelingen?

2. Welke bestaande cao compensatieregelingen komen overeen met de manier waarop doorgaans via een wettelijk verplichte directe verzekering wordt vormgegeven aan werknemerscompensatie; welke cao-regelingen dienen in dat opzicht aangepast te worden?
3. Hoe verhoudt werknemerscompensatie via de cao zich tot de wettelijk verplichte directe verzekering, wat zijn de voor- en nadelen van beide regelingen, kunnen beide regelingen in elkaar gepast worden?

Wat zijn de mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden om via cao compensatieregelingen respectievelijk een wettelijk verplichte directe verzekering bij te dragen aan de preventie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten?

Hoofdstuk twee zet de onderzoekopzet uiteen. Het onderzoek bestond uit de volgende onderdelen:

- Het onderzoek spitst zich toe op schadecompensatie en preventie in zes sectoren: bouwnijverheid, gezondheidszorg en welzijnszorg, industrie, onderwijs, openbaar bestuur, vervoer.
- Via desktop onderzoek is een analyse gemaakt van schadecompensatie in 16 cao's verspreid over zes sectoren.<sup>7</sup>
- Op basis van bestaande literatuur is een beschrijving gemaakt van de kenmerken van de EGB als wettelijk verplichte directe verzekering.
- Interviews met 94 respondenten uit de 6 sectoren<sup>8</sup> over de praktijk van compensatie en preventie en over hun beoordeling van de voor- en nadelen van de twee alternatieven (cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekering).

Hoofdstuk drie besteedt aandacht aan de omvang en de aard van de werkgerelateerde schade. Allereerst wordt vastgesteld dat over de omvang van de schade weinig specifieke data beschikbaar zijn. Wel is bij benadering het totaal aantal werknemers bekend dat jaarlijks letselschade lijdt. Ook is een schatting beschikbaar van het aantal werknemers dat een half jaar of meer verzuimt door het letsel (20.000 tot 25.000). De werknemers die binnen twee jaar herstellen hebben doorgaans kleine financiële schade, meestal bestaande uit tijdelijk en gedeeltelijk verlies van inkomen, medische kosten en kleine zaakschade. Over de hoeveelheid werknemers die na twee jaar arbeidsongeschikt zijn door een arbeidsongeval of beroepsziekte kan geen zekerheid worden verkregen. Op basis van cijfers van UWV (uit 2008 en 2009) kan worden opgemaakt dat jaarlijks minimaal 434 werknemers met letsel door arbeidsongeval of beroepsziekte instromen in de WIA.<sup>9</sup> 45% van de WIA-aanvragen wordt afgewezen omdat de aanvragers als minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn beoordeeld.<sup>10</sup> Ervan uitgaande dat het

<sup>7</sup> Zie de bijlage voor een overzicht van de cao's.

<sup>8</sup> Zie de bijlage voor een overzicht van de respondenten.

<sup>9</sup> Dit aantal is waarschijnlijk hoger aangezien twijfels bestaan ten aanzien van de betrouwbaarheid -op dit punt- van de door de verzekeringsarts ingevulde codes. Dat blijkt onder andere uit het feit dat in 181 dossiers onbekend is ingevuld. Onderzoek onder letselschadedossiers maakt ook duidelijk dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts niet altijd in staat zijn beroepsziekten vast te stellen. Zie hiervoor ook: W.A. Eshuis, M.H. Schaapman, N.J. Philipsen, J.R. Popma, G. van der Laan, J.G. Bakker, A.P. Nauta, B. Sorgdrager (2009). Leerzame Schadeclaims, leren van "worst case scenarios" als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten. Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut.

<sup>10</sup> Ecorys Consulting en Astri Beleidsonderzoek en Advies (2011). Onderzoek Evaluatie WIA. Leiden, 17 januari 2011, p. 83.

## Samenvatting

aandeel van werkgerelateerd letsel onder deze '35-minners' minimaal gelijk is aan de groep die wel een WIA uitkering ontvangt, kan worden aangenomen dat er minimaal 846 slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn met blijvende beperkingen en dus grote schade. Daarnaast stroomt een onbekend aantal werknemers met werkgerelateerd letsel via andere kanalen uit zoals werkloosheidsregelingen en (vervroegde) pensionering.<sup>11</sup>

Hoofdstuk drie schetst ook een beeld van de aard van de werkgerelateerde schade.

De volgende categorieën zijn onderscheiden:

- Verlies aan *verdienvermogen*.
- Kosten van *huishoudelijke hulp*.
- *Ziektekosten*.
- Kosten van buitengerechtelijke *rechtsbijstand*.
- *Immateriële schade*
- Verlies *zelfwerkzaamheid*.
- *Economische kwetsbaarheid*
- *Overige* schadeposten
- *Schade nabestaanden*.

**Tabel 2: Resterende schade**

Uitkering /voorziening	Resterende schade na wettelijke regelingen	Eventuele schade-compensatie via cao
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienvermogen) en 7 (economische kwetsbaarheid)</b>		
a. Loondoorbetaling bij ziekte	Minimaal 30% inkomensterugval	
b. Vangnetregeling	Minimaal 30% inkomensterugval	
	Extra inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%	
c. IVA	Minimaal 25% inkomensterugval	
d. WGA loongerelateerde uitkering	Minimaal 25%-30% inkomensterugval	
e. WGA loonaanvullingsuitkering	Minimaal 30% inkomensterugval	
f. WGA vervolguutkering	Werknemer ontvangt vervolguutkering op basis van minimumloon	
g. Overige aspecten		
Bijzondere positie werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt	Kans op uitkering op bijstandsniveau	
WIA dagloon is gemaximeerd	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon	

<sup>11</sup> Het aantal dodelijke slachtoffers van werk wordt hier buiten beschouwing gelaten. Zie voor schattingen van deze populatie: J.R. Popma (2005). *Werkgerelateerde sterfte in Nederland*. Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut.

Wekeneis	Als werknemer niet voldoet aan de wekeneis* dan geen recht op loongerelateerde uitkering	
h. Werkloosheidswet (WW)	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten	
i. Pensioenvoorziening	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan	
<b>2. Schadecategorieën 2, 3, 8 (specifieke kosten i.v.m. ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning, overige schadeposten)</b>		
a. ZVW	Kosten betaling eigen risico	
	Kosten eigen bijdrage(n)	
	Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen	
b. AWBZ	Kosten eigen bijdrage(n)	
<b>3. Schadecategorie 9 (schade/kosten nabestaanden)</b>		
ANW	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten	
	Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering	
	Voorschot i.v.m. mesotheliom via IAS	
<b>4. Schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)</b>		
Wet rechtsbijstand	Kosten eigen bijdrage(n)	
	Kosten rechtsbijstand	
<b>5. Schadecategorie 5 (immateriële schade)</b>		
	Geen wettelijke regeling, behalve waarborgfonds (Schadefonds Gewelddsmisdrijven, SGM) voor geweldsdelicten	
<b>6. Schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)</b>		
	Geen wettelijke regeling	

\* 26 van de 36 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.

Hoofdstuk 3 zet op een rij welke schade door de sociale zekerheid wordt gecompenseerd en welke resterende schade overblijft, die mogelijk via de cao gecompenseerd kan worden. Tabel 2 geeft daarvan een overzicht.

Daarna doet hoofdstuk 3 verslag van de wijze waarop cao's (kunnen) voorzien in werkgerelateerde schade die niet via de sociale zekerheid en de sociale voorzieningen gecompenseerd worden. De inventarisatie van cao's maakt duidelijk dat er drie typen cao regelingen zijn met elk verschillende vormen van compensatie:

1. *Generieke regelingen*, die voor alle werknemers die onder de betreffende cao vallen een bepaalde mate van compensatie bieden. Hiertoe behoren onder andere aanvullingen op loondoorbetaling bij ziekte, aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid, vergoedingen via

ziektekostenverzekeringen. Het arbeidsongeschiktheidspensioen<sup>12</sup> wordt ook tot deze categorie gerekend alhoewel niet alle werknemers in een cao onder een pensioenfonds vallen.

2. *Specifieke werknemerscompensatieregelingen*, die uitsluitend voor werknemers met een arbeidsongeval of beroepsziekte compensatie leveren. Hiertoe behoren onder andere ongevallenverzekeringen, (extra) aanvullingen op loondoorbetaling, (extra) aanvullingen op de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, (extra) vergoeding medische kosten, (extra) vergoeding zaakschade.
3. *Semi- collectieve (aanvullende) verzekeringen*, die gelieerd zijn aan een cao, een collectief karakter hebben, maar waarvoor geen verplichte deelname geldt voor iedere werknemer (vormen: Invaliditeitspensioen aanvullingsplan (IPAP), arbeidsongeschiktheidsverzekeringen). Ze worden uitgevoerd door een aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij of pensioenuitvoerder. Meestal zijn deze verzekeringen een aanvulling op al bestaande extra uitkeringen. Tot op dit moment zijn deze verzekeringen uitsluitend generiek van aard.

Geconcludeerd wordt dat voor veel werknemers de cao een basis biedt voor aanvullende compensatie van schade. Tegelijkertijd is vastgesteld dat die compensatie onvolledig is. Ze dekt niet alle schade in alle categorieën, tussen cao's bestaan forse verschillen in aard en omvang van de compensatie, en bovendien biedt het geen soelaas voor werknemers die niet onder een cao vallen.

Uit de interviews met de 94 respondenten wordt duidelijk dat deze cao regelingen en de uitvoering ervan niet zonder problemen is. Het blijkt dat de herkenning en erkenning van werkgerelateerd letsel te wensen overlaat. Met name bij beroepsziekten is dat een probleem aangezien een deel van de respondenten vraagtekens stelt bij het concept beroepsziekte en dus ook betwijfelt of gesproken kan worden van specifiek beroepsziektenletsel. Daarnaast wordt vastgesteld dat werknemers de kleine schade (schade in de eerste twee jaar, zoals het loonverlies door ziekte, de kosten van eigen bijdrage en eigen risico vanwege geneeskundige behandelingen, beperkte zaakschade) meestal zelf dragen. De indruk bestaat bovendien dat werknemers met grote schade (schade na 2 jaar die betrekking kan hebben op alle categorieën schade zoals extra schade na het stoppen van de (cao-)aanvulling loondoorbetaling bij ziekte, pensioenschade, schade doordat men aangewezen is op een lagere WIA uitkering, immateriële schade etc.) buiten beeld raken van de actoren binnen de arbeidsorganisatie. Tenslotte is vastgesteld dat de mate van preventie na een arbeidsongeval en een beroepsziekte sterk varieert in kwaliteit en omvang.

Uit het onderzoek dat in hoofdstuk 3 wordt gepresenteerd blijkt dat de cao de instrumenten heeft die de knelpunten in het verhaal van werkgerelateerde schade kunnen oplossen. Dit betekent trouwens niet dat alle cao's dat ook daadwerkelijk doen. Het betekent wel dat een cao in theorie kan voorzien in schadecompensatie van alle categorieën schade. In de praktijk zijn slechts enkele cao's aangetroffen die deze knelpunten grotendeels oplossen.

<sup>12</sup> Een arbeidsongeschiktheidspensioen wordt ook tot de eerste vorm (generieke regelingen) gerekend aangezien bijna alle veel werknemers verplicht zijn deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds of een pensioenfonds krachtens de cao.



Om *alle* cao's tot een volwaardig alternatief te maken voor verhaal via het aansprakelijkheidsrecht zijn wel een aantal maatregelen nodig:

1. Gelijk niveau van compensatie in alle cao's.

Op dit moment bestaat er een groot verschil tussen het niveau van compensatie dat cao's bieden. De verschillen dienen weggewerkt te worden.

2. Onafhankelijke claimbeoordeling.

De claimbeoordeling kan op bedrijfsniveau plaatsvinden door een bedrijfsarts. Echter daaraan dient wel de voorwaarde verbonden te zijn dat de bedrijfsarts onafhankelijk is van werkgever en werknemer en zijn oordeel baseert op wetenschappelijke richtlijnen en protocollen. Bovendien moet er een mogelijkheid zijn voor een second opinion.

3. Infrastructuur.

Voor de vormgeving van compensatie via de cao is een minimum aan infrastructuur nodig op microniveau (bedrijf-cao), mesoniveau (sector-cao) en macroniveau (landelijk). Hiertoe behoort onder andere registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten en de ontwikkeling van wetenschappelijke richtlijnen en protocollen (landelijk niveau).

Schadecompensatie via de cao kan een aantal extra voordelen met zich meebrengen, zoals een praktijkvoorbeeld laat zien. In dat praktijkvoorbeeld (een openbaar vervoer bedrijf) wordt een betrouwbaar systeem van melding van arbeidsongevallen gekoppeld aan snelle afhandeling van schade. De indruk bestaat dat in deze aanpak werknemers zich goed bejegend voelen, onnodige extra individuele schade voorkomen wordt en de wijze van compensatie ook bijdraagt aan preventie van arbeidsongevallen. Bovendien zijn de transactiekosten (kosten van de schadeafwikkeling) laag.

Aan de cao als alternatief voor schadecompensatie zijn echter ook een aantal nadelen verbonden, waarvan het belangrijkste nadelen zijn dat cao's een beperkte personenkring hebben (waardoor werknemers die niet onder een cao vallen geen beroep kunnen doen op die cao rechten), cao's verschillen vertonen in de hoogte en de aard van de schadecompensatie en verschillen in de wijze van claimbeoordeling.

Hoofdstuk 4 maakt een vergelijking tussen een wettelijk verplichte directe verzekering en cao compensatieregelingen.

Het hoofdstuk biedt allereerst een schets van de EGB als wettelijk verplichte directe verzekering. De EGB voorziet in een inkomensderving van 70% bij volledige ziekte of arbeidsongeschiktheid, een uitkering personenschade, vergoeding ziektekosten en medische kosten en een nabestaandenuitkering. Hoofdstuk vier laat zien dat de EGB alle knelpunten van het verhaal van werkgerelateerde schade kan oplossen.

Een vergelijking tussen de EGB en cao compensatieregelingen is slechts beperkt mogelijk aangezien er tussen cao's nogal wat verschillen bestaan. De globale vergelijking laat zien dat de wettelijk verplichte directe verzekering ten opzichte van de cao op de volgende polisvoorwaarden een aantal belangrijke verschillen kent:

- De kring van verzekerden bij de EGB is groter dan bij de cao.
- De EGB voorziet in onafhankelijke, wetenschappelijk gefundeerde claimbeoordeling; bij de cao compensatieregelingen is daarvan meestal geen sprake.
- De EGB hanteert een ruimere omschrijving van het verzekerd risico (wat onder andere impliceert dat letsel door woon-werkverkeer en letsel door werkgerelateerde activiteiten is gedekt) dan de meeste cao regelingen.
- De aanvulling bij loondoorbetaling in de eerste twee jaar ziekte via de cao is hoger dan de uitkering krachtens de EGB.
- De EGB voorziet in een personenschadeverzekering die alle schadeposten dekt. De cao kent een dergelijke integrale dekking niet.

Hoofdstuk 5 geeft een overzicht van de door de respondenten genoemde voor- en nadelen van cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekering. Cao's hebben een beperkte dekkinggraad waardoor niet cao personeel (waaronder zzp ers) geen dekking heeft. Een wettelijk verplichte directe verzekering kent dit probleem niet. Doordat werknemers sneller van baan wisselen en mogelijk ook van cao is er bij een cao potentiële conflictstof over de vraag uit welke cao de schade moet worden betaald. Een wettelijk verplichte directe verzekering kent dit probleem niet. De afwikkeling van kleine schade (schade binnen de eerste 2 jaar loondoorbetaling, bestaande uit loonschade, medische kosten en zaakschade) kan via een cao regeling sneller en tegen lagere transactiekosten worden afgewikkeld dan via een wettelijk verplichte directe verzekering. Bij grote schade, schade na 2 jaar bestaande uit een groter en langduriger verlies aan inkomen, hoge(re) kosten voor medische behandeling, immateriële schade e.d. heeft een verzekeringsconstructie meer voordelen. Een wettelijk verplichte directe verzekering biedt meer zekerheid bij faillissement van het bedrijf dan een regeling via een cao. De duurzaamheid van een cao regeling is beperkter dan die van een wettelijk verplichte directe verzekering.

De analyse van hoofdstuk 4 en vergelijking van de verschillende voor- en nadelen in hoofdstuk 5 vormen de basis van het voorstel voor vijf alternatieven van schadevergoeding. Die alternatieven zijn gebaseerd op verschillende combinaties van cao en wettelijk verplichte directe verzekering. Alternatief 1 regelt de schadecompensatie voor alle werknemers (en zzp ers) via een wettelijk verplichte directe verzekering. Alternatief 2 regelt de schade via de cao voor uitsluitend werknemers met een cao. In alternatief 3 wordt de schade, met uitzondering van kleine schade bij werknemers met een cao, afgehandeld via een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 4 wordt voor cao werknemers de kleine schade via een cao regeling afgehandeld en de grote schade door een aan de cao partijen gelieerde verzekeringsmaatschappij, bijvoorbeeld via een semi-collectieve (aanvullende) verzekering tegen werkgerelateerde schade. Werknemers zonder cao en zzp ers kunnen een beroep doen op een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 5 wordt de kleine schade van alle werknemers (ook de werknemers zonder cao) afgewikkeld via het (collectieve of individuele) arbeidscontract (en voor zzp ers via het contract) en grote schade via een wettelijk verplichte directe verzekering, al dan niet door een aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij.

Hoofdstuk 6 biedt een beschouwing over de mogelijkheden en beperkingen om via een compensatiesysteem (de cao, de wettelijk verplichte directe verzekering of een combinatie van beiden) preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten te bevorderen. De introductie van een compensatiesysteem gaat onder andere gepaard met de ontwikkeling van een beroepsziektenlijst, met verbetering van de melding en registratie van beroepsziekten en arbeidsongevallen en met een betere onafhankelijke claimbeoordeling. Dit kan een positieve bijdrage leveren aan de kennis van deze beroepsrisico's, aan het bewustzijn dat preventie ervan belangrijk is en kan ertoe leiden dat arbeidsorganisaties daadwerkelijk maatregelen treffen. Schadeafhandeling via deze alternatieven zorgt ervoor dat werkgerelateerd letsel en het ontstaan daarvan erkend wordt in plaats van dat het ontkend wordt, zoals te doen gebruikelijk in het aansprakelijkheidsrecht. Een alternatief compensatiesysteem kan bovendien leiden tot een betere re-integratie van betrokken werknemers omdat rekening kan worden gehouden met specifieke beroepsgerelateerde beperkingen.

In hoofdstuk 7 wordt geconcludeerd dat zowel via de cao als via een wettelijk verplichte directe verzekering een alternatief voor de schadecompensatie op basis van de werkgeversaansprakelijkheid kan worden gerealiseerd. Beide systemen - en de daarmee samenhangende alternatieven - bieden een oplossing voor de knelpunten van de verhaal van werkgerelateerde schade die niet via de sociale zekerheid en de sociale voorzieningen gecompenseerd wordt.

Een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten kan de schade van alle werknemers (en indien gewenst zzp'ers) dekken, ze biedt meer zekerheid bij faillissement, ze is beter bestand tegen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, de rechten die men kan ontlenen aan een dergelijke verzekering zijn duurzamer en de kans op naleving is groter. In een wettelijk directe verzekering zijn waarborgen ingebouwd voor een onafhankelijke claimbeoordeling. Bovendien levert de wettelijk verplichte directe verzekering compensatie op voor alle negen schadecategorieën. Op het onderdeel snelheid van afhandeling scoren beide alternatieven min of meer gelijk.

Een cao compensatiesysteem heeft als voordeel dat kleine schades (schade in de eerste twee jaar ziekte, met name extra inkomensschade, extra medische kosten in de vorm van eigen bijdrage en eigen risico, zaakschade) eenvoudig en snel kunnen worden afgehandeld. Een ander voordeel is dat uitbreiding van schadecompensatie via de cao niet hoeft te leiden tot aanpassingen in de sociale zekerheid. Bovendien kan gebruik worden gemaakt van de bestaande infrastructuur op het gebied van compensatie (onder andere aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen) en preventie (sectorinstituten zoals het Vervangingsfonds in het onderwijs, Gezond Transport in het wegvervoer en Stichting Arbouw in de bouw).

### **Aanbevelingen**

Het onderzoek leidt tot de volgende aanbevelingen:

1. Sociale partners en de overheid wordt aanbevolen om de schadecompensatie via het aansprakelijkheidsrecht te vervangen door een wettelijk verplichte directe verzekering, cao schadecompensatieregeling of een van de drie alternatieven die gebaseerd zijn op een mix van directe verzekering en cao regeling. Alle vijf alternatieven bieden een oplossing voor de knelpunten van het verhalen van werkgerelateerde schade via het aansprakelijkheidsrecht. Voor alle alternatieven geldt dat aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan zoals een uniforme en op wetenschappelijke inzichten gebaseerde claimbeoordeling, een onafhankelijke rol van claimbeoordelaars, de mogelijkheid tot second opinion, een adequate infrastructuur op cao niveau, sectoraal niveau en landelijk niveau en een aantal maatregelen om de preventie te bevorderen. Ongeacht de keuze voor een van de alternatieven kan door de overheid en de sociale partners reeds nu een begin worden gemaakt met de vormgeving van deze voorwaarden.
2. Van de vijf alternatieven gaat de eerste voorkeur uit naar de invoering van een wettelijk verplichte directe verzekering. Dit alternatief is de meest complete oplossing voor de knelpunten van het aansprakelijkheidsrecht. Bovendien biedt het de beste garanties voor gelijke rechten van alle werkenden op een behoorlijke compensatie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten. Invoering kan worden vormgegeven door het oorspronkelijke (voor) ontwerp van wet voor de EGB opnieuw in discussie te brengen in de SER.
3. De tweede voorkeur gaat uit naar het in paragraaf 5.2 gepresenteerde alternatief 4. In dat alternatief maken werkgevers en werknemers afspraken over de afhandeling van kleine schade (de schade in de eerste twee jaar ziekte) via de cao en grote schade via aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij, bijvoorbeeld via een semi-collectieve (aanvullende) verzekering tegen werkgerelateerde schade. Daarnaast komt er een (wettelijke) verplichte directe verzekering die zorgt voor afhandeling van kleine en grote schade van werknemers zonder cao en zzp ers. De voorkeur voor dit alternatief is gebaseerd op een aantal argumenten van vooral pragmatische aard: invoering van dit systeem kan relatief snel van start gaan in cao's die een al adequate infrastructuur hebben; voor de invoering van dit alternatief is een relatief kleine wijziging nodig in de sociale zekerheid; het alternatief kan geleidelijk worden ingevoerd. Dit alternatief vereist wel dat in cao's aanpassingen moeten worden aangebracht zoals verbetering van het niveau van voorzieningen en uitkeringen (o.a. verlaging van de arbeidsongeschiktheidsdrempel naar 15%, vergoeding van ziektekosten en huishoudelijk hulp, een regeling personenschade) en een ruimere omschrijving van het 'verzekerd risico' waardoor in alle cao's dekking is voor beroepsziekten, ongevallen door woon-werkverkeer en werkgerelateerde activiteiten.

### ***Vervolgonderzoek***

Dit onderzoek maakt duidelijk dat Nederland op verschillende aspecten van compensatie en preventie van werkgerelateerde schade gebrek aan kennis en informatie heeft, waarin via empirisch onderzoek moet worden voorzien. Aanbevolen wordt onderzoek te doen naar de omvang van het probleem van werkgerelateerde schade, naar de houding en ervaringen van de werkgever, het slachtoffer en collega-werknemers over het ontstaan van werkgerelateerde schade en de minimumeisen die men stelt aan de schadecompensatie. Ook wordt onderzoek aanbevolen naar de voorwaarden voor een alternatief systeem, zoals claimbeoordeling, registratie en melding van arbeidsongevallen en beroepsziekten op micro- (cao/bedrijf), meso- (sector) en macroniveau (land) en de kosten en baten van alternatieve systemen.

# **Hoofdstuk 1**

**Beschrijving van de aanleiding tot het onderzoek en de onderzoeksvragen**

## 1.1 De aanleiding tot het onderzoek

In Nederland is sinds 2002 is een discussie gaande over de vraag of een zogenaamde wettelijk verplichte directe verzekering zou kunnen functioneren als middel om werknemerscompensatie te regelen. Zo stelde toenmalig minister De Geus van SZW de invoering voor van een wettelijk verplichte directe verzekering tegen schade door beroepsrisico's. Een dergelijke verzekering zou een uitkering moeten opleveren voor extra schade als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Een uitkering op basis van deze regeling, de Extra Garantieregeling Beroepsrisico's (EGB), bestond uit de volgende elementen:<sup>13</sup>

- Een inkomensdervingsuitkering van 70 procent van het loon bij volledige arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag van ziekte (verminderd arbeidsongeschikten krijgen een uitkering naar rato van hun mate van arbeidsongeschiktheid).
- Een uitkering ter vergoeding van personenschade.
- Een vergoeding van ziektekosten.
- Een uitkering aan de nabestaanden van de verzekerde, indien de werknemer komt te overlijden ten gevolge van het beroepsrisico.

De EGB is om een aantal redenen afgewezen. Overwegingen daarbij waren niet alleen van financiële aard, in verband met de mogelijke extra kosten die de EGB met zich mee zou kunnen brengen, maar ook van meer principiële aard. Sociale partners, daarin gesteund door een Kamermeerderheid, hadden destijds twijfels over de EGB omdat via zo'n verzekering in de sociale zekerheid een nieuw basisprincipe zou worden geïntroduceerd, namelijk het uitgangspunt van het 'risque professionnel' (verzekering tegen beroepsrisico's), naast het huidige principe van 'risque social' (verzekering tegen zowel beroepsrisico's als privérisico's). Bovendien waren er twijfels of die verzekering wel paste in het beleid van activering en re-integratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers.

Sociale partners lieten destijds wel blijken werknemerscompensatie (dat wil zeggen vergoeding van schade door arbeidsongevallen of beroepsziekten) als een vraagstuk te beschouwen dat op een of andere manier gereguleerd moet worden, getuige afspraken in de Stichting van de Arbeid in 2004 om in cao's regelingen voor werknemerscompensatie mogelijk te maken.<sup>14</sup>

Recent staat mede naar aanleiding van een onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW het onderwerp schadecompensatie weer in de belangstelling. Uit dat onderzoek valt op te maken dat in een meerderheid van de jaarlijks (bijna) 250.000 gevallen waarin gezondheidsschade optreedt, niet om financiële compensatie wordt gevraagd.<sup>15</sup> Als dat wel gebeurt, is het voor getroffen werknemers lastig om een adequate schadevergoeding gerealiseerd te krijgen. Het verhalen van schade via de werkgeversaansprakelijkheid (zie ook tabel 3) kent drie soorten knelpunten:

<sup>13</sup> Bron:[http://www.ser.nl/~media/DB\\_Deeladviezen/2000\\_2009/2004/b22409\\_5%20pdf.ashx](http://www.ser.nl/~media/DB_Deeladviezen/2000_2009/2004/b22409_5%20pdf.ashx) (SER 2004).

<sup>14</sup> Stichting van de Arbeid, Publicatienummer: 15/2004. Hier in staat onder andere de volgende passage: aan het decentrale overleg wordt overgelaten om al dan niet tot afspraken te komen c.q. bestaande afspraken aan te passen aan het nieuwe stelsel, over sector- specifieke regelingen ter verzekering van beroepsrisico's.

<sup>15</sup> Eshuis W.A., J.M. Gaarhuis, R. Kneegt, M.H. Schaapman (2010). Werkgeverskosten in verband met werkgerelateerde schade: bestuurlijke boetes en civielrechtelijke aansprakelijkheid. Den Haag: Ministerie van SZW. Zie o.a. <http://www.jur.uva.nl/hsi/actueel.cfm>. Op basis van dit rapport kom ik tot de schatting dat jaarlijks 5.320 van hen een schadeclaim indient, dat ongeveer 1100 claims worden afgewezen en 4.240 werknemers die schade lijden wel succes hebben. De overige (ex) werknemers dragen de schade zelf of wordt gecompenseerd uit een andere, niet bekende, bron. Zie verder W.A. Eshuis (2013). Werknemerscompensatie in de steigers. Utrecht, BigBusinessPublishers. p. 175-178.

### 1. Juridisch

Werkgevers aansprakelijkheid in Nederland is primair gebaseerd op schuldaansprakelijkheid: in elke schadezaak moet worden vastgesteld of er sprake is van een causaal verband tussen letsel en voorval. Ook moet worden vastgesteld of en in hoeverre de zorgplicht is geschonden. In de praktijk betekent dit dat de werknemer en de werkgever, respectievelijk hun juridisch belangenbehartigers langdurige -juridische- strijd voeren om de causaliteit en zorgplichtschending te bewijzen dan wel te ontkrachten. Dit leidt op haar beurt weer tot hoge transactiekosten (kosten inzet juridische belangenbehartigers, beoordeling van causaliteit en zorgplicht door experts, schadeberekening, onderhandelingskosten, kosten inzet rechterlijke macht) voor alle betrokken actoren (werkgever, werknemer, verzekeraars, rechtsbijstandverleners, rechterlijke macht). Voor zover die transactiekosten ten laste (kunnen) komen van de werknemers vormen zij voor hen een hoge toegangsdrempel om de schade te verhalen. Het aansprakelijkheidsrecht kent een aantal verjaringstermijnen die belemmerend kunnen werken op het verhalen van schade. Er is een absolute verjaringstermijn van 20 jaren bij letselschade en een relatieve verjaringstermijn van vijf jaren na het bekend worden met de schade en de daarvoor aansprakelijke partij. Vorderingen uit letsel- en overlijdensschade verjaren na 30 jaren in het geval van schade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Tenslotte kan het faillissement van een onderneming leiden tot problemen bij het verhalen schade.

### 2. Schadecompensatie

Het tweede type knelpunt is de schadecompensatie. Het aansprakelijkheidsrecht blijkt een kans op schadecompensatie te bieden. Het biedt echter geen gelijke rechten voor werknemers met letsel door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Deze ongelijke behandeling treft ook de hoogte van de schadecompensatie. Hiermee hangt samen de wijze van claimbeoordeling. In het buitengerechtelijke (minnelijke) traject vindt de claimbeoordeling namens de AVB verzekeraar plaats door een medisch adviseur. Dit is geen erkend medisch beroep. Bovendien is de werkwijze van een dergelijk adviseur niet gebaseerd op wetenschappelijke protocollen.

### 3. Preventie

Een derde type knelpunt is te vangen onder de term preventie.<sup>16</sup> Sommige wetenschappers gaan ervan uit dat het aansprakelijkheidsrecht een positieve uitwerking heeft op preventie: de werkgever heeft door het aansprakelijkheidsrecht een prikkel om aan zijn zorgplicht te voldoen, want als hij dat niet doet, moet hij voor de totale schade opdraaien. Ook aansprakelijkheidsverzekeringen zouden die preventieve werking hebben omdat de premie gebaseerd is op eigen risico en premiedifferentiatie.<sup>17</sup> Overtuigend empirisch bewijs voor deze aannames is er niet. Bovendien geldt dat -in Nederland- de werkgever in theorie wel voor de totale schade moet opdraaien, maar in de praktijk dat nauwelijks het geval is.

<sup>16</sup> Preventie is hier breed opgevat en bestaat zowel uit primaire preventie (risicofactoren van arbeidsongevallen en beroepsziekten opsporen en verhelpen), secundaire preventie (vroegtijdig opsporen van werknemers met letsel door arbeidsongevallen en beroepsziekten), tertiaire preventie (werknemers met letsel door arbeidsongevallen en beroepsziekten adequaat re-integreren) en quartaire preventie (kosten van arbeidsongevallen en beroepsziekten beheersen en efficiënt verdelen, zodat er een prikkel ontstaat tot de eerste drie vormen van preventie).

<sup>17</sup> Zie voor een overzicht van die opvattingen: W.A. Eshuis (2013). *Werknemerscompensatie in de steigers*. Utrecht, BigBusiness Publishers.p.113-141.



**Tabel 3: Knelpunten verhaal werkgerelateerde schade**

### **Juridisch**

- *het is juridisch onduidelijk wanneer een causale relatie tussen het werk en het letsel moet worden aangenomen;*
- *het is juridisch onduidelijk of een werkgever in strijd heeft gehandeld met zijn zorgplicht;*
- *procedures waarin claims worden beoordeeld, duren te lang;*
- *procedures waarin claims worden beoordeeld, zijn te kostbaar;*
- *schadeclaims worden niet uitgekeerd omdat de (voormalig) werkgever failliet is;*
- *claims worden niet gehonoreerd omdat de verjaringstermijn is verstreken.*

### **Schadecompensatie**

- *claims worden beoordeeld door adviseurs, rechters of instanties die daar te weinig ervaren en deskundig in zijn; er zijn geen wetenschappelijke protocollen voor vaststelling van causaliteit en letsel;*
- *het aansprakelijkheidsrecht biedt geen recht op schadevergoeding maar een kans op schadevergoeding;*
- *de hoogte van schadecompensatie is onderhandelbaar.*

### **Preventie**

- *De schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht draagt niet bij aan preventie:*
  - *de schadeprocedure stimuleert de werkgever om de causaliteit en schending van de zorgplicht te ontkennen in plaats van te erkennen;*
  - *de schadeprocedure heeft een negatieve invloed op de verhouding werkgever en werknemer omdat het een conflict houding stimuleert.*
- *De schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht heeft een negatieve uitwerking op het slachtoffer, versterkt de sociale uitsluiting.*
- *Het aansprakelijkheidsrecht of aansprakelijkheidsverzekeringen kennen verschillende financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en eigen risico.*

Uit empirisch onderzoek in Nederland blijkt dat het aansprakelijkheidsrecht eerder een negatieve uitwerking op preventie van ao en bz. Een schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht heeft een negatieve invloed op de verhouding werkgever en werknemer omdat het de werkgever aanzet om causaliteit en schending zorgplicht te ontkennen. Immers hieraan toegeven betekent dat de werknemer schadeloos gesteld moet worden. Het brengt eerder ontkenning dan erkenning van de relatie werk-aandoening met zich mee, waardoor een basis voor primaire en secundaire preventie ontbreekt. Adequaat re-integreren van werknemers met arbeidsongevallen en beroepsziekten veronderstelt niet alleen erkenning van het letsel maar ook zo vroegtijdig mogelijk re-integreren op een arbeidsplaats die niet leidt tot herhaalde belasting. Op beide aspecten scoort het aansprakelijkheidsrecht onvoldoende. Ook zijn er twijfels over de effecten van het aansprakelijkheidsrecht op de quartaire preventie (de totale schadelast en de verdeling van die schadelast over de verschillende actoren): de totale kosten van werkgerelateerd letsel zijn vaak hoog en er is sprake van afwenteling van kosten op de werknemer of actoren die geen rol hebben in het ontstaan of voorkomen van het werkgerelateerd letsel

(o.a. ziektekostenverzekeraar en UWV). Goede communicatieve verhoudingen zijn een voorwaarde voor succesvolle preventie van werkgerelateerd letsel in een arbeidsorganisatie. Schadeprocedures via het aansprakelijkheidsrecht bieden die voedingsbodem niet en dragen eerder bij aan verslechtering van de verhoudingen tussen de verschillende stakeholders binnen de arbeidsorganisatie.

Een schadeprocedure heeft bovendien een negatieve uitwerking op het slachtoffer: de procedure vertraagt het herstel, vergroot de zorgen die letselschade met zich meebrengt en draagt bij aan sociale uitsluiting van het slachtoffer.

In zijn 'Visie op het stelsel voor gezond en veilig werken' constateert de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (in 2012) dat 'de lasten (dus) niet altijd terecht (komen) bij de veroorzaker van de schade en meer dan nodig is (worden) afgewenteld op de getroffen en de maatschappij'. Hij geeft aan dat 'dat moet veranderen' en dat hij daartoe mogelijkheden ziet voor zelfregulering door de sociale partners, bijvoorbeeld via afspraken in cao's.<sup>18</sup>

Medio 2012 heeft de staatssecretaris de SER om advies gevraagd over dit onderwerp. Ter ondersteuning van dit advies is door de Universiteit van Amsterdam een rapport uitgebracht over de alternatieven voor het verhalen van schade.<sup>19</sup> Dat rapport beschrijft dertien alternatieven. Als belangrijkste alternatieven worden aangemerkt een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen, een fonds voor beroepsziekten en schadecompensatie via de cao. Eind 2012 heeft de SER over dit onderwerp een advies uitgebracht.<sup>20</sup> In dat advies acht de SER het wenselijk dat belemmeringen voor het verhalen van schade zo veel mogelijk worden weggenomen. Ook ondersteunt ze de optie om op korte termijn een gespecialiseerde rechter voor werkgerelateerde schade aan te stellen. Ten derde pleit de SER voor een nadere verkenning van de mogelijkheid van een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Ondertussen doet zich nog een ander vraagstuk voor op het gebied van werknemerscompensatie, die het belang benadrukt van een adequate regeling. Uit recente jurisprudentie valt op te maken dat een werkgever, op grond van art. 7: 611 BW, een verzekeringsplicht heeft voor verkeersongevallen, die ontstaan in de uitoefening van het werk. Eenzijdige wandelongevallen zijn hiervan uitgezonderd. Een dergelijke verzekeringsplicht geldt ook voor ongevallen die gelieerd zijn aan de uitoefening van werk zoals een ongeval tijdens een bedrijfsuitje of een mishandeling buiten werktijd door een boze klant van de werkgever, indien de werkgever niet heeft gehandeld als een goed werkgever betaamt door onvoldoende zorg te betrachten.<sup>21</sup>

18 Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 30 maart 2012, nr. G&VW/VW/2012/1623.

19 R. Knegt, W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, A. Lunenburg, P. Mauser, J.R. Popma, M. Stekelenburg (2012). Verhaal van werkgerelateerde schade. Amsterdam, HSI, Universiteit van Amsterdam.

20 [https://www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2010\\_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx](https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx).

21 Barend Barentsen, Stefan Sagel (2012). Kroniek van het Sociaal recht. Nederlands Juristenblad, aflevering 35, p.2453-2462.

## 1.2 Onderzoeksvragen: werknemerscompensatie regelen via de cao, een wettelijk verplichte directe verzekering of een combinatie van beiden?

Het ligt in de verwachting dat Nederland op den duur kiest voor een betere (wettelijke) regeling van werknemerscompensatie: werknemers lijden schade, het Burgerlijk Wetboek (art. 7: 658 BW) biedt voor hen onvoldoende dekking, op basis van recente jurisprudentie inzake art. 7:611 BW hebben werkgevers een verzekeringsplicht voor werkgebonden activiteiten, en bovendien lijken alle betrokkenen (Ministerie SZW, SER) van mening dat er een dergelijke regeling moet komen.

Met name door de SER is de wettelijk verplichte directe verzekering in beeld gebracht, terwijl het ministerie van SZW in haar 'Visie op het stelsel voor gezond en veilig werken' een voorkeur laat blijken voor regulering van werknemerscompensatie via de cao, zonder compensatie via een (wettelijk verplichte) directe verzekering uit te sluiten.

### *Probleemstelling*

Uit het voorafgaande kan de volgende probleemstelling worden gedestilleerd. Jaarlijks lopen 250.000 werknemers letsel en één dag verzuim op door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Na een half jaar verzuimen daardoor nog steeds 20.000 tot 25.000 werknemers. Deze werknemers lopen naast gezondheidsschade ook financiële schade op. Die schade wordt deels gecompenseerd via de sociale zekerheid en de sociale voorzieningen. De extra schade is voor de werknemer. Werknemers die deze extra schade gecompenseerd willen hebben via het aansprakelijkheidsrecht lopen tegen een groot aantal problemen aan. De vraag die in dit onderzoek aan de orde komt is of cao regelingen respectievelijk een wettelijk verplichte directe verzekering alternatieven zijn die de knelpunten van het aansprakelijkheidsrecht kunnen oplossen.

Dit onderzoek draagt ook bij aan het antwoord op de vraag of en in hoeverre beide alternatieven (cao en wettelijk verplichte directe verzekering) met elkaar in verband kunnen worden gebracht. Het onderzoek moet sociale partners, rijksoverheid en overige (maatschappelijke) organisaties in staat stellen om een afweging te maken van de voor- en nadelen van beide compensatieregelingen, dan wel een combinatie van beiden. Het onderzoek draagt op die manier bij aan een verantwoorde invoering van een beter stelsel van werknemerscompensatie.

Dit onderzoek bouwt voort op twee eerdere onderzoeken. Uit het eerste onderzoek <sup>22</sup> is duidelijk geworden dat ongeveer de helft van de cao's een of andere regeling voor compensatie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten kent. Het tweede onderzoek <sup>23</sup>(zie noot 14) geeft (enig) inzicht in het gebruik van de cao regelingen. Over de uitvoeringspraktijk van deze regelingen, dat wil zeggen de precieze inhoud van de verschillende regelingen en

22 W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, R. Knecht, M.H. Schaapman (2010). Werkgeverskosten in verband met arbeidsgerelateerde schade: bestuurlijke boetes en civielrechtelijke aansprakelijkheid. Den Haag, Ministerie van SZW.

23 R. Knecht, W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, A. Lunenburg, P. Mauser, J.R. Popma, M. Stekelenburg (2012). Verhaal van werkgerelateerde schade. Amsterdam, HSI, Universiteit van Amsterdam.

de (verschillende) wijze waarop de regelingen worden toegepast, is echter geen onderzoek beschikbaar. In dit onderzoek is geprobeerd inzicht te krijgen in die uitvoeringspraktijk. In dit onderzoek wordt bovendien nagegaan op welke wijze de preventieve functie van werknemerscompensatie, dat wil zeggen het voorkomen van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten, wordt vormgegeven respectievelijk kan worden vormgegeven.

### ***Vraagstelling***

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende vier vragen:

1. Hoe is de huidige uitvoeringspraktijk (inhoud regelingen, toepassing in de praktijk, knelpunten in uitvoering, relatie met preventie) van de cao compensatieregelingen?
2. Welke bestaande cao compensatieregelingen komen overeen met de manier waarop doorgaans via een wettelijk verplichte directe verzekering<sup>24</sup> wordt vormgegeven aan schadecompensatie? Welke cao regelingen dienen in dat opzicht aangepast te worden?
3. Hoe verhoudt de werknemerscompensatie via de cao zich tot de wettelijk verplichte directe verzekering; wat zijn de voor- en nadelen van beide regelingen; kunnen beide regelingen in elkaar gepast worden?
4. Wat zijn de mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden om via cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekeringen bij te dragen aan de preventie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten?

---

24 Als referentiepunt voor een wettelijk verplichte directe verzekering wordt in dit onderzoek de EGB genomen.

# Hoofdstuk 2

## Onderzoeksopzet en -uitvoering

## Introductie

Dit hoofdstuk schetst de oorspronkelijke onderzoeksopzet en de uiteindelijke uitvoering van het onderzoek.

De oorspronkelijke opzet kende drie onderdelen. Het eerste onderdeel voorzag in een analyse van cao afspraken in 6 sectoren, te weten de sectoren industrie, bouw, vervoer, openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg. Het tweede onderdeel legde de nadruk op een verkenning van de uitvoeringspraktijk van compensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, terwijl het derde deel voorzag in twee expertmeetings, een over het compensatievraagstuk en een over het preventievraagstuk. In paragraaf 2.1 zal de oorspronkelijk onderzoeksopzet worden toegelicht.

In paragraaf 2.2 wordt uiteengezet welke problemen de uitvoering van de oorspronkelijke onderzoeksopzet met zich meebracht en tot welke aanpassingen dat heeft geleid in de definitieve opzet.

## 2.1 Onderzoeksopzet

### *1. Inventarisatie en analyse cao regelingen*

De onderzoeksopzet voorzag in een inventarisatie onder verschillende cao's - verspreid over zes sectoren- van regelingen die op een of andere wijze voorzien in compensatie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten. Voorafgaand aan het onderzoek bestond de verwachting dat naast raadpleging van de cao's, een netwerk van sleutelinformanten zou moeten worden opgebouwd die meehelpen de informatie te verzamelen.

### *2. Inzicht in de uitvoeringspraktijk van cao regelingen*

#### *Vragen over de uitvoeringspraktijk*

Om inzicht te krijgen in de uitvoeringspraktijk zijn de volgende aspecten onderzocht:

- de omvang van het gebruik van specifieke werknemerscompensatieregelingen;
- de schadeafhandeling, de claimbeoordeling, de duur van de afhandeling;
- de aansluiting van specifieke werknemerscompensatieregelingen bij de systematiek van loondoorbetaling bij ziekte en de WIA;
- de mogelijkheden om via cao compensatieregelingen aan preventie te doen;
- de ervaringen van 'daders', 'slachtoffers', de claimbeoordelaars (bedrijfsartsen, medisch adviseurs, UWV e.a.) en sociale partners.

#### *Sleutelinformanten*

De verwachting bestond dat inzicht in de uitvoeringspraktijk niet eenvoudig via een postenquête of internetenquête te verkrijgen is, aangezien niet bekend is wie informatie heeft over de praktijk. Daarom is ervan uitgegaan dat het netwerk van sleutelinformanten ook zou kunnen worden ingezet voor het verzamelen van praktijkervaringen. In het onderzoeksplan was voorzien in telefonische interviews met deze sleutelinformanten.

#### *Sectorrapportage en focusgroepen*

In het onderzoeksplan was tevens voorzien in een rapportage van de cao analyse per sector en een consultatieronde met zes focusgroepen, voor elke sector een.

### *3. Vergelijking cao met wettelijk verplichte directe verzekering*

#### *Extra Garantierегeling Beroepsrisico's (EGB)*

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 2 (een vergelijking van cao compensatieregelingen met een wettelijk verplichte directe verzekering) en onderzoeksvraag 3 (voor- en nadelen van wettelijk verplichte directe verzekering en cao regelingen; mogelijkheden om beide regelingen in elkaar te passen) is conform het onderzoeksvoorstel de EGB als uitgangspunt genomen. De EGB is een wettelijk verplichte directe verzekering waarvan in 2003 door toenmalig Minister de Geus de hoofdlijnen zijn vastgelegd.

***Expertmeeting***

In het onderzoeksplan was voorzien in een expertmeeting waarin aandacht zou moeten zijn voor de vergelijking van cao en wettelijk verplichte directe verzekering, en voor een aantal juridisch vraagstukken zoals de vraag hoe werknemerscompensatie via cao regelingen zich verhoudt tot werkgeversaansprakelijkheid conform art. 7:658 BW en art. 7:611 BW.

***Casestudies***

Onderzoeksvraag 4 zou moeten worden beantwoord door via casestudies na te gaan op welke wijze men op dit moment vormgeeft aan die preventieve functie. Daarnaast was voor dit onderdeel ook voorzien in een afzonderlijke expertmeeting met preventie-experts.



## 2.2 Uitvoering onderzoek

Tijdens het onderzoek is de oorspronkelijke onderzoeksopzet op een aantal punten aangevuld en bijgesteld.

### *Inventarisatie cao regelingen*

Tijdens deze inventarisatie werd duidelijk dat een dergelijke inventarisatie veel complexer is dan aanvankelijk gedacht, aangezien compensatieregelingen niet alleen zijn vastgelegd in de cao zelf maar ook in cao-bijlagen, afzonderlijke cao's met zogenaamde bedrijfstakeigen regelingen, afzonderlijke rechtspositieregelingen, met de cao verbonden ongevallenzekereringen, pensioenregelingen en aan de cao gelieerde private, vaak paritair bestuurde, verzekeringsmaatschappijen

### *Analysekader*

Voorafgaand aan het onderzoek was geen kader beschikbaar waarmee de inventarisatie en analyse kon worden uitgevoerd. Daarom is tijdens de inventarisatieperiode een analysekader ontwikkeld. Het gaat uit van de gedachte dat letselschade door een arbeidsongeval of beroepsziekte kan worden onderverdeeld in negen schadecategorieën (zie paragraaf 3.2), dat de wettelijke sociale zekerheid en de wettelijke sociale voorzieningen een deel van die schade compenseert en er dus sprake is van een bepaalde resterende schade na compensatie via de wettelijke regelingen (zie paragraaf 3.3.5). Cao regelingen voorzien geheel of gedeeltelijk in schadecompensatie die een aanvulling vormt op de wettelijke compensatie. Cao regelingen doen dat via generieke cao regelingen, specifieke werknemerscompensatieregelingen en via semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen op facultatieve basis (paragraaf 3.3.6). Cao's verschillen in de wijze waarop ze vormgeven aan die compensatie en aan de hoogte en duur van die compensatie. Daarnaast kennen cao regelingen verschillen en overeenkomsten in 7 andere polisvoorwaarden (zie paragraaf 3.3.7). Voor de analyse van de wettelijk verplichte directe verzekering (en de vergelijking cao directe verzekering) is eveneens gebruik gemaakt van dit analyseschema.

### *Sleutelinformanten*

Het vinden en telefonisch bevragen van sleutelinformanten (hierna respondenten) bleek een uitermate moeizame taak. Op e-mail verzoeken om deel te nemen aan dit onderzoek naar schadecompensatie werd niet gereageerd of werd afwijzend gereageerd. De respondenten beschouwden schadecompensatie niet als probleem (in hun organisatie, cao of sector) of meldden - soms ten onrechte - dat hun cao niet voorzag in oplossing van dit probleem. Door deze reacties kwam de uitvoering van dit deel van het onderzoek (telefonisch bevragen sleutelinformanten, focusgroepen met sleutelinformanten) onder druk te staan. Na overleg met de begeleidingsgroep is daarop besloten de onderzoeksopzet aan te passen door in plaats van telefonische interviews mondelinge interviews te houden en af te zien van de instelling van sectorale focusgroepen. In totaal zijn 94 respondenten geïnterviewd.<sup>25</sup> De interviews hadden

<sup>25</sup> Zie de bijlage voor een overzicht van de respondenten en van de samenstelling van de begeleidingsgroep.

betrekking op de praktijk van compensatie en preventie en de beoordeling door de respondenten van de voor- en nadelen van de twee alternatieven (cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekering) op basis van de eigen praktijkervaring. De interviews waren open van karakter, zodat met de respondenten het vraagstuk van compensatie en preventie zoveel mogelijk vanuit de specifieke situatie in het bedrijf of de afdeling besproken kon worden.

### *Casestudies*

In het oorspronkelijke onderzoeksplan was voorzien in casestudies met als doel een gedetailleerd inzicht te krijgen in de wijze waarop in arbeidsorganisaties wordt omgegaan met compensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Ook dit onderdeel van het onderzoeksplan is aangepast. Het bleek niet mogelijk om voldoende arbeidsorganisaties te vinden die hieraan wilden meewerken. Bovendien bleken respondenten die deelnamen aan de mondelinge interviews niet in staat om volledige inzage te geven in praktijk van de preventie en schadecompensatie binnen hun arbeidsorganisatie, bijvoorbeeld omdat men niet over relevante informatie beschikt of omdat men geen kennis heeft van beide disciplines (preventie en compensatie). Ook bleek dat ondernemingsraden onbekend zijn met het vraagstuk van schadecompensatie. Tenslotte bleek een aantal respondenten niet bereid om de onderzoeker van de situatie in het bedrijf op de hoogte te stellen.<sup>26</sup>

Deze noodgedwongen aanpassingen hebben ertoe geleid dat de analyse van de praktijk van schadecompensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten uiteindelijk is gebaseerd op gesprekken met de 94 respondenten.

### *Expertmeeting*

Ter completering van het onderzoek is een meeting gehouden met experts op het gebied van schadecompensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Aan de experts zijn een aantal voorlopige conclusies voorgelegd. Het commentaar van de experts is verwerkt in dit onderzoeksrapport.

<sup>26</sup> Zie ook een recent onderzoek naar de praktijk van bovenwettelijke cao aanvullingen waarin de onderzoekers melden dat experts die betrokken zijn bij de uitvoering van bovenwettelijke cao aanvullingen zeer terughoudend waren in het maken van afspraken. Bovendien werd in de interviews informatie vaak alleen in grote lijnen gegeven. De reden is dat informatie over de kosten van uitvoering concurrentiegevoelig is. Zie: B. Cuelenaere, W. Zwinkels, A. Oostveen (2014). Praktijk en effecten van bovenwettelijke cao-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW. Leiden, Astri beleidsonderzoek en -advies. p. 9.

# Hoofdstuk 3

## Resultaten analyse cao regelingen en toepassing cao regelingen

## Introductie

In dit hoofdstuk staat de beantwoording van onderzoeksvraag 1 (“Hoe is de huidige uitvoeringspraktijk van de cao compensatieregelingen?”) centraal. Die vraag kan worden onderscheiden in drie deelvragen:

1. Welke soort regelingen per cao/sector zijn er?
2. Hoe is de uitvoering van de regelingen, zijn er knelpunten in de regelingen zelf of in de uitvoering en toepassing ervan?
3. Hoe is de relatie met preventie?

Voordat in dit hoofdstuk deze vragen worden beantwoord, komt de omvang van letselschade in beeld (paragraaf 3.1) en de aard van de letselschade (paragraaf 3.2).

Daarna geeft paragraaf 3.3 een schets van de cao compensatieregelingen. Paragraaf 3.3.1 schetst de positie van deze regelingen ten opzichte van de wettelijke sociale zekerheid en de wettelijke sociale voorzieningen. Daarna volgt een beschrijving van de wettelijke sociale zekerheidsregelingen (paragraaf 3.3.2), de wettelijke sociale voorzieningen (paragraaf 3.3.3) en de overige wettelijke regelingen die relevant zijn voor dit onderwerp (paragraaf 3.3.4). Paragraaf 3.3.5 geeft een overzicht van de schade die wel en niet door de wettelijke regelingen wordt gedekt. In paragraaf 3.3.6 volgt verslag van de analyse van de cao regelingen. Drie soorten cao regelingen worden onderscheiden: generieke regelingen, specifieke werknemerscompensatie regelingen en semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen via verzekeringsmaatschappijen die verbonden zijn met de desbetreffende cao. De cao regelingen en aan de cao gelieerde regelingen en verzekeringen kennen naast verschillen en overeenkomsten in voorzieningen en uitkeringen, ook verschillen en overeenkomsten in de overige polisvoorwaarden. Die (zeven) polisvoorwaarden komen in paragraaf 3.3.7 aan bod. Paragraaf 3.3.8 besluit met een overzicht van de schade die resteert na toepassing van cao regelingen. Paragraaf 3.3.9 biedt een overzicht van de praktijk van compensatie en preventie. Dat overzicht is gebaseerd op interviews met de 94 respondenten.

Paragraaf 3.4 trekt tenslotte op basis van de voorgaande paragrafen conclusies over onderzoeksvraag 1.

## 3.1 Letsel door arbeidsongevallen en beroepsziekten in cijfers

Deze paragraaf biedt een overzicht van het aantal arbeidsongevallen met letsel en verzuim en het aantal beroepsziekten. Voor dit overzicht is geput uit de volgende 5 bronnen:

### 1. TNO

In de periode 2004-2011 heeft TNO jaarlijks uitgebreid onderzoek verricht naar de incidentie van arbeidsongevallen en het aantal arbeidsongevallen met letsel en minimaal 1 dag verzuim per sector. In tabel 4 staan die aantallen op een rij voor de jaren 2010 en 2011. In de derde en vierde kolom staat uitsluitend het totaal aantal arbeidsongevallen in 2012 en 2013 met letsel en minimaal 1 dag verzuim genoteerd op basis van cijfers van het CBS. In de vijfde kolom staat het gemiddeld aantal arbeidsongevallen voor de periode 2008-2010 vermeld.

### 2. NCvB

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) registreert de meldingen door bedrijfsartsen van beroepsziekten. Tabel 4 geeft de resultaten weer van de registraties beroepsziekten in 2010-2013, onderverdeeld naar economische sector. Tevens staat het gemiddeld aantal beroepsziekten over de periode 2008-2010 vermeld.<sup>27</sup> Het NCvB signaleert een forse onderregistratie van beroepsziekten. Op basis van een onderzoek naar die onderrapportage gaat NCvB ervan uit dat het werkelijk aantal beroepsziekten per jaar 25.000 bedraagt.<sup>28</sup>

### 3. UWV

UWV heeft voor de jaren 2008 en 2009 geregistreerd hoeveel werknemers door een arbeidsongeval (A) of een beroepsziekte (B) in de WIA instroomden. Die aantallen staan in de voorlaatste kolom van tabel 4 vermeld. Uit deze cijfers blijkt dat jaarlijks minimaal 434 werknemers met letsel door een arbeidsongeval of beroepsziekte instromen in de WIA. Van 181 werknemers (90 per jaar) is de oorzaak niet bekend.<sup>29</sup> 45% van de WIA-aanvragen wordt afgewezen omdat de aanvragers als minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn beoordeeld.<sup>30</sup> Een betrouwbaar overzicht van aantallen werknemers die blijvende schade hebben door een arbeidsongeval of beroepsziekte is niet beschikbaar. Wel kan op basis van deze cijfers worden geschat dat jaarlijks minimaal 800 werknemers na een arbeidsongeval of beroepsziekte met blijvende beperkingen kampen en mogelijk (zeer) grote schade hebben.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Bron: [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl)

<sup>28</sup> H. van der Molen, P. Kuijter, P. Smits, A. Schop, F. Moeijes, D. Spreeuwens, M. Frings Dresen (2012). Annual incidence of occupational diseases in economic sectors in the Netherlands. Amsterdam, Amc. Occupational and Environmental Medicine 69 (7), p. 519-521.

<sup>29</sup> Cijfers van na 2009 zijn niet beschikbaar omdat UWV de informatie op dit detailniveau niet meer aangeleverd krijgt van het datawarehouse.

<sup>30</sup> Ecorys Consulting en Astri Beleidsonderzoek en Advies (2011), Onderzoek Evaluatie WIA, Leiden, 17 januari 2011, p. 83.

<sup>31</sup> Om het totaal aantal werknemers met grote schade te kennen moeten ook cijfers geanalyseerd worden van werknemers die de oorspronkelijke arbeid verlaten via ontslag – al dan niet in verband met arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%- en daarna een beroep doen op een WW regeling, via ander betaald werk of via (vroegtijdige) pensionering. Daarnaast kunnen niet werkenden (zoals AOW ers met mesothelioom) en nabestaanden schade lijden.

#### 4. CBS<sup>32</sup>

Voor de gegevens over arbeidsongevallen van na 2011 kan een beroep gedaan worden op gegevens van het CBS. Volgens CBS liepen in 2012 478.000 werknemers lichamelijk letsel of geestelijke schade op door een ongeval tijdens het werk. Het betrof 7 procent van alle werknemers. In 2013 liepen 458.000 dergelijke schade op. Bijna de helft verzuimde hierdoor een dag of meer. Dit aandeel

**Tabel 4: Het aantal arbeidsongevallen (met letsel en verzuim) en beroepsziekten per sector; WIA instroom als gevolg van letsel door arbeidsongeval (zie tabel onder A) of beroepsziekte (zie tabel onder B).<sup>33</sup>**

Sector	2010		2011		2012		2013*		Gemiddeld aantal arbeidsongevallen pjr. (letsel + verzuim) periode 2008- 2010		2008+2009 Oorzaak WIA **	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Bouwnijverheid (F)	22.000	4.439	18.000	4.721	-	4247	-	3.651	23.000	-	>90	>19***
Industrie (B) en Delfstoffenwinning (C)	38.000	411	26.000	426	-	464	-	515	38.000	-	125	44
Vervoer,opslag, communicatie	21.000	246	17.000	214	-	289	-	228	21.000	-	93	17
Openbaar bestuur	21.000	211	14.000	263	-	323	-	301	18.000	-	20	23
Onderwijs	11.000	164	7.300	208	-	181	-	211	12.000	-	1	18
Gezondheids + welzijnzorg	27.000	302	33.000	370	-	347	-	468	30.000	-	20	26
Uitzendbedrijven	?	?	?	?	-	?	-	?	2.500	-	?	?
Overig	-	594	-	787	-	500	-	1.029	-	-	-	-
Totaal	224.000	6.367	207.000	6.989	230.000	6.451	220.000	6.403	224.000	7.316	614	254

\* Schatting 2012 en 2013 op basis van de melding van CBS dat bijna de helft van het aantal arbeidsongevallen met letsel leidt tot 1 dag of meer verzuim.

\*\* Dit aantal is waarschijnlijk hoger aangezien twijfels bestaan ten aanzien van de betrouwbaarheid -op dit punt- van de door de verzekeraars ingevulde codes. Dat blijkt onder andere uit het feit dat in 181 dossiers onbekend is ingevuld. Onderzoek onder letselchadedossiers maakt ook duidelijk dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeraars niet altijd in staat zijn beroepsziekten vast te stellen. Zie hiervoor ook: W.A. Eshuis, M.H. Schaapman, N.J. Philippen, J.R. Popma, G. van der Laan, J.G. Bakker, A.P. Nauta, B. Sorgdrager (2009). Leerzame Schadeclaims, leren van "worst case scenarios" als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten. Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut.

\*\*\* Excl. bouwinstallatiebedrijven.

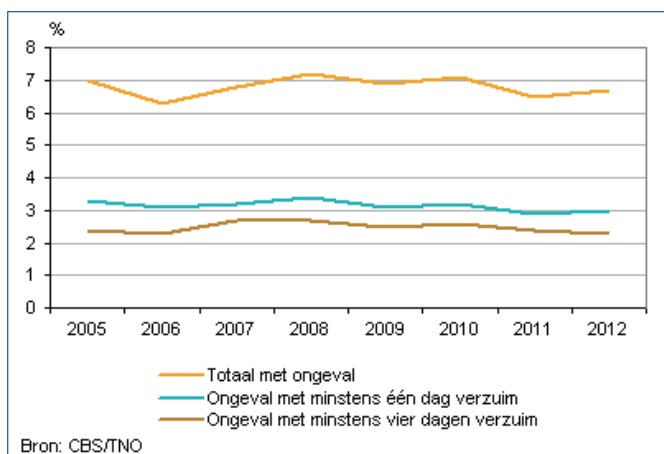
is sinds 2005 vrij stabiel. In de horeca en in de bouw gebeuren de meeste ongevallen. Bijna de helft van de werknemers die in 2012 betrokken waren bij een arbeidsongeval, verzuimde hierdoor ten minste één dag. Bij een derde duurde het ziekteverzuim vier dagen of langer. Van de werknemers met een arbeidsongeval liep bijna 70 procent alleen lichamelijk letsel op, zoals

<sup>32</sup> <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6428C884-2E73-4343-8B86-020FCE8A1009/0/20140501v4art.pdf>

<sup>33</sup> Toelichting tabel: onder A staat het aantal arbeidsongevallen met letsel en verzuim vermeld. Onder B het aantal geregistreerde beroepsziekten.

een wond, botbreuk, verstuing of verbranding. Bij ruim 20 procent ging het uitsluitend om geestelijke schade, zoals psychische schade door bedreiging of agressief gedrag. Bij bijna 10 procent was er zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade. Mannen zijn vaker betrokken bij een arbeidsongeval met lichamelijk letsel dan vrouwen, terwijl vrouwen juist naar verhouding meer te maken hebben met geestelijke schade. Dit hangt onder meer samen met de sectoren waarin mannen en vrouwen werken. Vrouwen hebben vaker een baan in sectoren waarin relatief veel ongevallen met geestelijke schade plaatsvinden, zoals de zorg en het onderwijs. Mannen werken vaker in de bouw, waarin betrekkelijk veel arbeidsongevallen voorkomen met lichamelijk letsel.

**Tabel 5: Werknemers met arbeidsongeval**



## 5. RIVM

RIVM biedt een overzicht van de kosten van arbeidsongevallen en de medische behandelingen die ze ondergaan

### **Totale kosten arbeidsongevallen**

De directe medische kosten voor slachtoffers van een arbeidsongeval bedroegen 120 miljoen in 2011. Het betreft slachtoffers die op een spoedeisende eerste hulp (SEH)-afdeling van een ziekenhuis zijn behandeld, opgenomen zijn geweest in een ziekenhuis of zijn behandeld door een huisarts, fysiotherapeut of specialist. De verzuimkosten na arbeidsongevallen bedroegen 790 miljoen euro in 2011. De totale kosten van arbeidsongevallen kwamen daarmee op 910 miljoen euro in 2011.

### **Medische behandelingen**

200.000 slachtoffers van een arbeidsongeval kregen een medische behandeling. Hiervan behandelde de huisarts er 110.000. In 2011 kwamen 76.000 slachtoffers op de spoedeisende hulp (SEH)-afdeling van een ziekenhuis terecht. Van de slachtoffers van een arbeidsongeval werden er naar schatting 7.900 opgenomen in het ziekenhuis. Diverse patiënten werden door meerdere behandelaren behandeld.

### 3.2 Wat is letselschade?

Letselschade kan worden gedefinieerd als lichamelijke en geestelijke schade door het voorval (het arbeidsongeval of de beroepsziekte). De volgende categorieën schade worden onderscheiden:

1. Verlies aan verdienvermogen (of verlies van verdiencapaciteit) is het verlies van het vermogen om arbeid te verrichten en daarmee inkomsten te verwerven.
2. Kosten van huishoudelijke hulp kunnen ontstaan als het slachtoffer dusdanig letsel heeft opgelopen dat het hulp moet hebben bij het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden.
3. Ziektekosten kunnen bestaan uit kosten van verpleging en/of opname in het ziekenhuis en kosten van eigen bijdrage of eigen risico.
4. Kosten van buitengerechterlijke rechtsbijstand bestaan uit kosten die het slachtoffer maakt om vergoeding van zijn letselschade te vorderen.
5. Immateriële schade: schade wegens gederfde levensvreugde en psychische schade.
6. Verlies zelfwerkzaamheid: schade doordat het slachtoffer zichzelf niet meer kan redden en privéwerkzaamheden niet meer kan verrichten.
7. Economische kwetsbaarheid: schade in verband met nadelige effecten van het letsel op carrière en promotie.
8. Overige schadeposten bestaan uit kosten voor onder andere aangepast vervoer, de kosten van een aanpassing aan de woning, reiskosten en zaakschade.
9. Schade nabestaanden kan onder andere bestaan uit het wegvallen van inkomsten van de partner of de ouder, uitvaartkosten en kosten van vervoer van het stoffelijk overschot.

#### ***Werkgeversaansprakelijkheid***

De werknemer kan de werkgever aansprakelijk stellen voor alle letselschade. Art.7:658 BW is de belangrijkste grondslag voor de afwenteling van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het artikel kan worden beschouwd als een uitwerking van hetgeen van een goed werkgever mag worden verwacht. De werkgever is krachtens art. 7:658 BW verplicht te voorkomen dat de werknemer letselschade lijdt tijdens zijn werkzaamheden. Indien de werknemer als gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever letselschade lijdt, dan heeft de werknemer recht op volledige vergoeding van alle door hem als gevolg van het tekortschieten van de werkgever geleden schade.<sup>34</sup>

Art. 7:611 BW kan een aanvullende bescherming bieden, naast hetgeen reeds via art. 7: 658 BW wordt geboden.<sup>35</sup> In de rechtspraak wordt dit artikel aangewend om compensatie van schade van werknemers mogelijk te maken in gevallen waarin de werkgever niet aansprakelijk is op grond van art. 7: 658 BW. Er zijn twee situaties denkbaar: de schade is niet in de uitoefening van het werk ontstaan, maar wel in verband daarmee ontstaan als gevolg van enig tekortschieten van de werkgever ten aanzien van de veiligheid van de werknemer of de schade is het gevolg van een werkgerelateerd verkeersongeval waarvan de werkgever geen verwijt is te maken.

<sup>34</sup> S.D. Lindenbergh (2009). Arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deventer, Kluwer. p. 10.

<sup>35</sup> Artikel 7:611 BW: De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.



Uit recente jurisprudentie blijkt dat een werkgever, op grond van art. 7: 611 BW, ook aansprakelijk kan zijn voor schade die voorkomt uit vervoer van en naar de werkplek, bedrijfsuitjes, bedrijfssporten, overnachtingen en verblijf op locatie in het kader van werkgerelateerde activiteiten. Ingevolge een arrest van de Hoge Raad<sup>36</sup> van 12 december 2008 is een werkgever op grond van art. 7:611 BW verplicht een verzekering af te sluiten (met het oog op letsel dat zijn werknemers kunnen oplopen tijdens die activiteiten), dan wel verplicht de schade te vergoeden tot de hoogte van de naar verwachting in geval van verzekering tot uitkering genomen schadevergoeding. In een arrest van het Gerechtshof 's- Hertogenbosch<sup>37</sup> is die verzekeringsplicht ook uitgebreid naar situaties waarin werknemers (letsel)schade hebben opgelopen door geweldsdelicten. De Hoge Raad heeft echter, in de zogenoemde '11- november arresten', een halt toegeroepen aan de uitbreiding van de verzekeringsplicht van de werkgever. De Hoge Raad ziet geen ruimte voor de rechter om de verzekeringsplicht tot andere zogeheten bijzondere risico's uit te breiden, zoals schade als gevolg van geweld en agressie. De Hoge Raad heeft wel een uit goed werkgeverschap voortvloeiende verzekeringsverplichting van de werkgever aanvaard voor schade die werknemers lijden in de uitoefening van hun werkzaamheden als deelnemer aan het wegverkeer, indien zij:

- (a) als bestuurder van een motorvoertuig betrokken raken bij een verkeersongeval,
- (b) als fietser of voetganger schade lijden als gevolg van een ongeval waarbij een of meer voertuigen zijn betrokken, of
- (c) als fietser schade lijden als gevolg van een eenzijdig fietsongeval.

De uit goed werkgeverschap voortvloeiende verzekeringsverplichting dient bij de huidige stand van de wetgeving tot de genoemde gevallen (a) tot en met (c) beperkt te blijven en de rechtspraak hoeft niet op overeenkomstige wijze te gelden voor eenzijdig voetgangersongevallen.<sup>38</sup>

36 HR 12 december 2008, LJN BD3129, JAR 2009/15 (Maatzorg/Van der Graaf).

37 Hof 's-Hertogenbosch 6 juli 2010, LJN BN0734.

38 JAR 2011/315 Hoge Raad 's-Gravenhage, 11-11-2011, 10/04571, LJN BR5223; JAR 2011/316 Hoge Raad 's-Gravenhage, 11-11-2011, 10/04875, LJN BR5215.

## 3.3 Cao compensatieregelingen

### 3.3.1 Introductie: Vier typen regelingen

Deze paragraaf beschrijft de schadecompensatie-functie van cao regelingen. Die kan niet los gezien worden van het wettelijk stelsel van sociale zekerheid en sociale voorzieningen. Daarom worden die wettelijke regelingen eerst kort behandeld. Drie wettelijke sociale zekerheidsregelingen dragen bij aan compensatie van het verlies aan verdienvermogen:

- De verplichting voor de werkgever tot loondoorbetaling bij ziekte.
- De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).
- De werkloosheidswet (WW).

#### *Sociale voorzieningen*

Het stelsel van sociale voorzieningen voorziet in compensatie van ziektekosten en geneeskundig- en huishoudelijke verzorging via twee regelingen:

- Zorgverzekeringswet (ZVW).
- Algemene Wet bijzondere ziektekosten (AWBZ).

Daarnaast voorziet de Algemene Nabestaandenwet (ANW) in uitkering aan nabestaanden, partners en wezen.

Deze wettelijke regelingen voor sociale zekerheid en sociale voorzieningen worden hierna beschreven. Voor elk van deze regelingen wordt geïnventariseerd welke schade ze wel en niet compenseren. Op basis daarvan kan de resterende schade voor de werknemer worden ingeschat.

Cao's compenseren meestal voor een deel die resterende schade. Drie soorten cao regelingen kunnen voor die compensatie zorgen: generieke cao regelingen die gelden voor alle werknemers (die onder de betreffende cao vallen) in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, specifieke regelingen die voorzien in schadecompensatie bij arbeidsongevallen of beroepsziekten (werknemerscompensatie) en semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen die verbonden zijn met de cao, maar die in tegenstelling tot de eerste twee regelingen meestal geheel of gedeeltelijk betaald worden door de werknemer.

Al met al zijn er vier typen regelingen te onderscheiden die voorzien in compensatie van schade door ziekte en arbeidsongeschiktheid:

1. Wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid en sociale voorzieningen.
2. Generieke cao-compensatieregelingen.
3. Specifieke werknemerscompensatieregelingen in de cao.
4. Aan de cao gelieerde semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen.

Hierna volgt een beschrijving van de inhoud van deze regelingen, van de schade die deze regelingen compenseren en van de schade die overblijft na toepassing van de wettelijke regelingen. Tabel 7 biedt een overzicht van de verschillende regelingen per schadecategorie.

### 3.3.2 Wettelijke regelingen sociale zekerheid<sup>39</sup>

Onderstaande regelingen voorzien in een uitkering die de teruggang in inkomsten door ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid geheel of gedeeltelijk compenseert:

#### ***a. Loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers met werkgever.***

Deze wettelijk regeling<sup>40</sup> garandeert voor deze groep een minimumuitkering door de werkgever van 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon gedurende 104 weken.<sup>41</sup> Voor de werknemer bestaat de resterende schade uit minimaal 30% inkomensterugval in de eerste 104 weken.

#### ***b. Vangnetregeling voor werknemers zonder werkgever.***

Voor zieke werknemers zonder werkgever (zoals uitzendkrachten met uitzendbeding, werknemers met tijdelijk dienstverband, zieke werklozen, oproepkrachten) geldt de vangnetregeling: zolang er een arbeidscontract is betaalt de werkgever de zieke werknemer door. Als het contract is beëindigd dan neemt de UWV de doorbetalingsplicht over. Die loonbetalingsplicht voorziet in beginsel gedurende 104 weken 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon. Voor de werknemer bestaat de resterende schade uit minimaal 30% minder inkomen in de eerste 104 weken. Na 1 jaar vindt een tussentijdse keuring plaats en wordt een beoordeling gemaakt of iemand aan het passend werk criterium voldoet.<sup>42</sup> Als iemand ten opzicht van dat criterium minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden dan stopt de uitkering. In dat geval is de resterende schade een extra inkomensachteruitgang door verlies van de ziektewetuitkering.

#### ***c. Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).***

De IVA uitkering is 75% van het (gemaximeerde) inkomen. Voor de werknemer bestaat de resterende schade uit minimaal 25% minder inkomen.

#### ***d. WGA loongerelateerde Uitkering.***

De WGA loongerelateerde uitkering (35-80% /80-100% arbeidsongeschikt) biedt uitkering van 70% van het gemaximeerde loon<sup>43</sup> gedurende minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. Voor de werknemer bestaat de resterende schade uit minimaal 25% tot 30% verlies aan inkomen.<sup>44</sup>

#### ***e. WGA loonaanvullingsuitkering.***

De WGA loonaanvullingsuitkering biedt, zolang de arbeidsongeschiktheid duurt, bij minimaal 50% benutting van de verdien capaciteit, een maximum uitkering van 70% van het gemaximeerde loon. Voor de werknemer in deze situatie bestaat de resterende schade uit minimaal 30% verlies aan inkomen.

39 De sociale zekerheidswetgeving bevat allerlei sanctiemogelijkheden die van invloed kunnen zijn op de resterende schade. In dit overzicht is daar geen rekening mee gehouden.

40 Art. 7:629 BW.

41 In het Sociaal akkoord 2004 is afgesproken dat de uitkering 170% voor 2 jaar mag bedragen mits re-integratieafspraken zijn gemaakt. Bovendien is overeengekomen dat in de cao maximaal 2 wachtdagen kunnen worden afgesproken.

42 Dat wil zeggen in staat is algemeen geaccepteerd werk te verrichten.

43 Eerste 2 maanden 75%.

44 Als men (gedeeltelijk) werkt is het inkomen hoger: het inkomen dat men met werken verdient wordt voor 70%-75% (eerste 2 maanden 75%) afgetrokken van de uitkering. Het resterende bedrag mag men houden.

**f. WGA vervolgitkering.**

De WGA voorziet in een vervolgitkering op basis van het minimumloon, als de verdien capaciteit niet of onvoldoende wordt benut. Voor de werknemer in deze situatie kan de resterende schade bestaan uit minimaal 30% minder inkomen.<sup>45</sup>

**g. Overige aspecten.**

De WIA bevat drie aspecten die van invloed zijn op de hoeveelheid schade die een werknemer kan leiden:

***Bijzondere positie werknemers minder dan 35 % arbeidsongeschiktheid***

De WIA hanteert een ondergrens van 35% arbeidsongeschiktheid. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontvangen geen uitkering. Werknemers uit deze groep die ontslagen worden kunnen een beroep doen op een WW uitkering of een uitkering krachtens de Wet Werk en Bijstand, (WWB uitkering).<sup>46</sup> Voor de werknemer in deze situatie bestaat de resterende schade uit het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en de WW uitkering respectievelijk de WWB uitkering).

De groep die wel in dienst blijft (of via het tweede spoor een baan vindt bij een nieuwe werkgever) kan ook met inkomensachteruitgang te maken krijgen als nieuw werk minder betaalt, of als toekomstvooruitzichten verslechteren. Een en ander treft vooral de groep werknemers die minder dan 135% van het minimumloon verdient en arbeidsongeschikt raakt. In de praktijk blijft het mogelijk voor werkgevers voor deze groep een ontslagvergunning aan te vragen. De keuringseisen (schattingsbesluit) leiden ertoe dat werknemers met behoorlijke beperkingen met een inkomen van minder dan 135% van het minimumloon, doorgaans minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard.

***WIA dagloon is gemaximeerd.***

De WIA uitkering is evenals de WW uitkering gebaseerd op een maximumdagloon. Werknemers met een inkomen boven de grens van het gemaximeerd dagloon krijgen in de WIA met een extra inkomensverlies te maken.<sup>47</sup> Bij de berekening van de hoogte van het werkelijke dagloon kunnen verschillende aspecten een rol spelen: onregelmatigheidstoelagen, persoonlijke toeslag, ploegendienst- en vuil werk toeslag, onregelmatigheidstoelag, overuren.

***Weken-eis***

De WIA kent evenals de WW uitkering een weken-eis. De werknemer moet uit de laatste 36 weken 26 weken gewerkt hebben, wil hij in aanmerking komen voor een uitkering. Schade ontstaat voor de werknemer als hij niet voldoet aan deze weken-eis. In dat geval komt hij niet in aanmerking voor een WIA uitkering noch voor een WW uitkering, en zal hij een beroep moeten doen op een Bijstandsuitkering.

45 Dit wordt ook wel het WGA hiaat genoemd, het verschil tussen de WGA loongereleerde uitkering en de WGA vervolgitkering.

46 Van deze groep wordt ook wel gezegd dat men door de WGA bodem zakt.

47 Deze schade wordt excedentschade genoemd.

#### ***h. Werkloosheidswet (WW)***

De werkloosheidswet (WW) biedt werknemers een verzekering tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De WW kent twee referte-eisen: de jaren-eis (men moet in de vijf kalenderjaren voorafgaand aan de werkloosheid tenminste vier kalenderjaren 208 uren loon hebben ontvangen) en de weken-eis (in de periode van 36 kalenderweken onmiddellijk voorafgaand aan de werkloosheid moet men in tenminste 26 kalenderweken als werknemer gewerkt hebben). De uitkering duurt minimaal drie en maximaal 38 maanden en biedt een uitkering van 75% (eerste drie maanden) tot 70% van het gemaximeerde dagloon. Voor de werknemer in deze situatie bestaat de resterende schade uit minimaal 25%-30% minder inkomen.

#### ***i. Pensioenschade***

Veel werknemers hebben pensioen uit hun werk. De werkgever betaalt het grootste deel van de pensioenregeling, maar het komt ook voor dat werkgever en werknemer ieder de helft betalen. Meestal bouwt men geen pensioen op over het gehele loon, maar is er sprake van een franchisebedrag dat afgetrokken wordt van dat salaris. Niet iedere pensioenregeling maakt gebruik van hetzelfde franchisebedrag. De pensioenopbouw is afhankelijk van de inkomenshoogte, van de vraag of men werk heeft, en van het percentage arbeidsongeschiktheid. Indien een percentage van het oorspronkelijke loon wordt doorbetaald bedraagt het pensioengevend loon ook dat percentage van het oorspronkelijk loon. Pensioenschade kan dus ontstaan op het moment dat men werkloos wordt of geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt.

### **3.3.3 Sociale voorzieningen**

De Zorgverzekeringswet (ZVW) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) voorzien in vergoeding van kosten in verband met ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie en aanpassing woning. Beide regelingen vergoeden niet alle kosten waardoor de werknemer resterende schade heeft.

#### ***a. Zorgverzekeringswet (ZVW)***

De ZVW stelt een zorgverzekering verplicht voor iedere Nederlandse ingezetene. Ze voorziet in een dekking van een basispakket aan medische voorzieningen. De ZVW vergoedt niet alle medische voorzieningen. Naast deze verplichte verzekering kan een aanvullende zorgverzekering worden afgesloten. Naast het feit dat het basispakket niet alle medische kosten vergoedt, kent de ZVW een verplicht eigen risico en de mogelijkheid tot een (hoger) vrijwillig eigen risico. Ook voorziet de ZVW in een eigen bijdrage voor bepaalde behandelingen en bij ziekenvervoer. De ZVW voorziet niet in vergoeding van alle geneesmiddelen. Evenmin vergoedt ze de kosten van zelfzorggeneesmiddelen. De werknemer die ziek of arbeidsongeschikt raakt en een beroep moet doen op medische hulp kan dus geconfronteerd worden met de situatie dat hij niet alle kosten vergoed krijgt. De resterende schade kan bestaan uit kosten betaling eigen risico (geheel of gedeeltelijk), kosten eigen bijdrage in bepaalde behandelingen en bij ziekenvervoer en kosten (zelfzorg) geneesmiddelen.

***b. Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)***

De AWBZ betaalt de langdurige zorg, verpleging en behandeling voor chronisch zieken, gehandicapten en ouderen. De AWBZ kent een eigen bijdrageregeling die inkomensafhankelijk is. De resterende schade kan bestaan uit de kosten in verband met een eigen bijdrage.

**3.3.4 Overige wettelijke regelingen*****Algemene Nabestaanden Wet (ANW)***

Een uitkering op basis van de ANW is afhankelijk van aantal voorwaarden (zorg voor kind beneden 8 jaar, tenminste 45% arbeidsongeschikt of geboren voor 1950). De nabestaandenuitkering is afhankelijk van het inkomen van de nabestaande en bedraagt maximaal 70% van het minimumloon. Ook is de uitkering afhankelijk van de zorg voor kinderen. Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen, ontvangen geen ANW uitkering en dragen dus de gehele schade, terwijl degenen die wel een beroep kunnen doen op de ANW minimaal 30% achteruitgang in inkomsten hebben.

***Wet op de rechtsbijstand***

Deze wet regelt dat mensen die geen mediator of advocaat kunnen betalen (bijvoorbeeld vanwege een laag inkomen en weinig spaargeld) een deel van de kosten vergoed kunnen krijgen. Dit heet een toevoeging. Men betaalt een eigen bijdrage, waarvan de hoogte afhankelijk is van het inkomen. Men heeft geen recht op gesubsidieerde rechtsbijstand wanneer het verzamelinkomen hoger is dan € 25.600 (voor alleenstaanden) of € 36.100 (voor gehuwden, samenwonenden of eenoudergezin met minderjarig kind). De resterende schade bestaat dus uit kosten eigen bijdrage, respectievelijk kosten rechtsbijstand.

***Schadefonds Geweldsmisdrijven (SGM)***

Het SGM betaalt aan slachtoffers met ernstig psychisch of fysiek letsel een eenmalige financiële tegemoetkoming als men de schade niet op een andere manier vergoed krijgt. De maximum vergoeding is € 25.000 voor materiële schade en € 10.000 voor immateriële schade. Gemiddeld ontvangt een slachtoffer € 2.720. De werknemer die meer schade heeft dan de maximumvergoeding draagt deze resterende schade zelf.

***Instituut Asbestslachtoffers (IAS)***

Werknemers die door het werken met asbest mesothelioom of asbestose hebben opgelopen, kunnen onder bepaalde voorwaarden (van de overheid) een financiële tegemoetkoming (van ruim € 19.000) ontvangen voor immateriële schade. Bovendien bemiddelt IAS bij het verhalen van de (extra) schade op de werkgever en diens verzekeraar op basis van het aansprakelijkheidsrecht. De werknemer die deze extra schade niet weet te verhalen draagt deze resterende schade zelf.

### 3.3.5 Resterende schade na toepassing wettelijke regelingen

De hiervoor beschreven wettelijke regelingen compenseren drie categorieën schade in het geheel niet (verlies zelfwerkzaamheid, economische kwetsbaarheid, immateriële schade). Zes categorieën letselschade vergoeden ze wel, zij het dat ze de schade gedeeltelijk compenseren zodat de werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval of beroepsziekte (of de nabestaande) met een deel van de schade kan achterblijven. Tabel 6 biedt een overzicht van die resterende schade.

Tabel 6: Resterende schade na toepassing wettelijke regelingen

Uitkering /voorziening	Resterende schade na toepassing wettelijke regelingen
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienvermogen) en 7 (economische kwetsbaarheid)</b>	
a. Loondoorbetaling bij ziekte	Minimaal 30% inkomensterugval
b. Vangnetregeling	Minimaal 30% inkomensterugval
	Extra inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%
c. IVA	Minimaal 25% inkomensterugval
d. WGA loongerelateerde uitkering	Minimaal 25%-30% inkomensterugval
e. WGA loonaanvullingsuitkering	Minimaal 30% inkomensterugval
f. WGA vervolgitkering	Werknemer ontvangt vervolgitkering op basis van minimumloon
g. Overige aspecten	
Bijzondere positie werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt	Kans op uitkering op bijstandsniveau
WIA dagloon is gemaximeerd	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon
Wekeneis	Als werknemer niet voldoet aan de wekeneis* dan geen recht op loongerelateerde uitkering
h. Werkloosheidswet (WW)	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten
i. Pensioenvoorziening	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan
<b>2. schadecategorieën 2, 3, 8 (specifieke kosten ivm ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning, overige schadeposten)</b>	
a. ZVW	Kosten betaling eigen risico
	Kosten eigen bijdrage(n)
	Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen
b. AWBZ	Kosten eigen bijdrage(n)
<b>3. schadecategorie 9 (schade/kosten nabestaanden)</b>	
ANW	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten
	Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering
	Voorschot ivm mesothelioom via IAS
<b>4. schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)</b>	
Wet rechtsbijstand	Kosten eigen bijdrage(n)
	Kosten rechtsbijstand
<b>5. schadecategorie 5 (immateriële schade)</b>	
SGM en IAS	Geen wettelijke regeling, behalve waarborgfonds (SGM) voor geweldsdelicten en financiële tegemoetkoming via IAS bij mesothelioom en asbestose
<b>6. schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)</b>	
	Geen wettelijke regeling

\* 26 van de 36 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.



### 3.3.6 Cao regelingen

In het kader van dit onderzoek is een inventarisatie gemaakt van cao regelingen die voorzien in compensatie van de resterende schade die overblijft na compensatie via een of meerdere wettelijke regelingen. Cao's voorzien, meestal gedeeltelijk, in compensatie van deze resterende schade via drie soorten cao regelingen: generieke cao regelingen (1), specifieke werknemerscompensatieregelingen (2) en semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen op facultatieve basis (3).

#### 1. Generieke cao regelingen:

Deze generieke regelingen compenseren schade uit 8 van de 9 schadecategorieën. Tabel 7 biedt een overzicht van de verschillende soorten regelingen per schadecategorie die in een of meerdere cao's zijn aangetroffen. Hierna volgt -onderverdeeld naar schadecategorie- een overzicht van de soorten cao compensatieregelingen. Per soort regeling wordt- op basis van een recent onderzoek van het Ministerie van SZW naar bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid- aangegeven in welke mate ze in cao's voorkomen.<sup>48</sup>

#### Compensatie schadecategorie 1 en 7 (verlies verdienvermogen, economische kwetsbaarheid)

De volgende soorten generieke cao regelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van categorie 1 (verlies aan verdienvermogen) en categorie 7 (economische kwetsbaarheid):

##### a. Aanvulling loondoorbetaling bij ziekte jaar 1 en jaar 2<sup>49</sup>

Deze aanvulling kent de volgende verschijningsvormen:

- Alle geïnventariseerde cao's voorzien (in verschillende mate) in aanvulling van het loon bij ziekte.
- Een aantal cao's voorziet in 100% aanvulling van het loon gedurende twee jaar.
- Enkele cao's voorzien in aanvulling van loondoorbetaling bij ziekte van 70% voor het derde en volgende ziektejaar.
- Er zijn verschillende grondslagen voor loondoorbetaling bij ziekte. Eén cao vermeldt expliciet dat het loon bij ziekte bestaat uit functieloon, persoonlijke toeslag, ploegendienst -en vuilwerk toeslag, onregelmatigheidstoeslag, toeslag voor eendaagse nachtritten alsmede de overuren.
- Enkele cao's voorzien in ontslag na gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 3 jaar.
- Eén cao hanteert een ontslagtermijn van 3 jaar bij ziekte teneinde het vinden van vervangend werk mogelijk te maken.

48 A. Wilms, P. Feenstra, A. Houtkoop, A. Machiels-van Es (2013). Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Den Haag, Ministerie van SZW. Dit is een onderzoek naar bovenwettelijke aanvullingen in de 100 grootste bedrijfstak-en ondernemingscao's.

49 A. Wilms, et al (2013): alle onderzochte cao's kennen deze aanvulling.

**b. Aanvulling loondoorbetaling bij ziekte voor de vangnetter:<sup>50</sup>**

Hiervan is één verschijningsvorm aangetroffen: één cao voorziet voor vangnetters in jaar 1 in een aanvulling tot 78% en in jaar 2 in een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris.

**c. Aanvulling IVA<sup>51</sup>**

In een aantal cao's is een dergelijke aanvulling aangetroffen via de pensioenregeling, in de vorm van een Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) en via een collectieve verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV). In beide gevallen betreft het een aanvulling op de IVA uitkering tot 75% van het oorspronkelijke loon.

**d. Aanvulling WGA loongerelateerde uitkering tot maximaal 80% via AOP of AOV:<sup>52</sup>****e. Aanvulling WGA loonaanvullende uitkering tot maximaal 80% via AOP of AOV:<sup>53</sup>****f. Aanvulling WGA vervolguitkering tot maximaal 10 jaar tot 65% loon\*ao % via AOP of AOV:<sup>54</sup>**

Andere vormen van aanvullingen op de WIA uitkering die zijn aangetroffen:

- Via het pensioenfonds een aanvulling op de uitkering van 10% van het loon voor alle WIA uitkeringsgerechtigden.
- Cao regeling voorziet in een eindejaarsuitkering voor volledig arbeidsongeschikten (WGA 80-100 % en IVA).
- Cao regeling voorziet in een aanvulling op de WGA vervolguitkering van 28%-50,75% van laatstverdiende loon.

**g. In cao's zijn de volgende soorten regelingen aangetroffen voor werknemers die **minder dan 35% arbeidsongeschikt** zijn:<sup>55</sup>**

- Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontvangen gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling van 80% van het inkomensverlies.
- Ontslagverbod (al dan niet onder bepaalde voorwaarden) voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- WGA-ers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn beoordeeld, worden- indien nodig- gedurende maximaal 10 jaar voor 65% gecompenseerd voor het verschil tussen de beloning in de nieuwe functie en de oude functie.

**h. Regelingen die **bovenwettelijke aanvullingen bieden op de WW:**<sup>56</sup>**

- Bovenwettelijke aanvulling WW tot maximaal 85%.
- Bovenwettelijke verlenging WW periode, waarbij de duur afhankelijk is van het dienstverband.

50 A. Wilms, et al (2013): 14 % van de onderzochte cao's kennen deze aanvulling.

51 A. Wilms, et al (2013): 27% van de onderzochte cao's kent een dergelijke aanvulling.

52 A. Wilms, et al (2013): 43% van de onderzochte cao's kennen een dergelijke aanvulling.

53 A. Wilms, et al (2013): 19% van de onderzochte cao's kennen een dergelijke aanvulling.

54 A. Wilms, et al (2013): 15% van de onderzochte cao's kennen een dergelijke aanvulling.

55 A. Wilms, et al (2013): 50% van de onderzochte cao's kennen een dergelijke regeling.

56 A. Wilms, et al (2013): 41% van de onderzochte cao's kennen een dergelijke aanvulling.

*i. Regelingen die voorzien in (gehele of gedeeltelijke) compensatie van pensioenschade:*

- Premievrij pensioen bij arbeidsongeschiktheid van meer dan 35%.
- Volledige pensioenopbouw jaar 1 en 2 ziekte.
- Premievrij pensioen (voor 35+) na ontslag.

### Compensatie schadecategorie 2 en 3 (huishoudelijke hulp, ziektekosten)

De volgende typen generieke cao regelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van categorie 2 (kosten *huishoudelijke hulp*) en categorie 3 (ziektekosten):

- a. Bijdrage werkgever aan de aanvullende ziektekostenverzekering:
  - Bijdrage van € 282 tot € 306 per jaar (inkomensafhankelijk).
  - Bijdrage (€ 12,50 per maand) van de werkgever aan (aanvullende) ziektekostenverzekering, indien de verzekering een in de cao genoemde dekking heeft.
- b. Tegemoetkoming ziektekosten van € 168 tot € 296 (inkomensafhankelijk).
- c. Gratis psychologische hulp.
- d. Vergoeding medische kosten re-integratie die niet door verzekering worden gedekt.
- e. Bij levensdreigend gevaar als gevolg van ziekten en ongeval in het buitenland vergoeding kosten bloedverwanten.
- f. Bij ongeval en ziekte in het buitenland recht op vergoeding geneeskundige kosten, vervoer en onderdak (behalve bij eigen schuld of door eigen toedoen).

### Compensatie schadecategorie 5 (immateriële schade)

Er is één generieke cao regeling aangetroffen die voorziet in enige compensatie van immateriële schade in de vorm van een verplichting voor een bedrijf tot het afsluiten van een ongevallenverzekering met 24 uren dekking en verzekerd risico van minimaal 2 jaarinkomens.

### Compensatie schadecategorie 9 (nabestaanden)

De volgende typen generieke cao regelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van schadecategorie 9 (nabestaanden):

- a. Een cao regeling die voorziet in vergoeding uitvaartkosten.
- b. Een cao regeling die voorziet in een uitkering aan nabestaanden van 2 (of 3) maanden.
- c. Nabestaandenpensioen met verschillende dekkingen. Veelvoorkomend is: partner ontvangt 17% van de pensioengrondslag. Hoogte wezenpensioen varieert van 6,5% tot 14% van de pensioengrondslag.
- d. De cao voorziet in een ANW hiaat verzekering.

## Compensatie schadecategorie 4 en 8 (rechtsbijstand, overige schade)

Er is één generieke cao regeling aangetroffen die in beperkte mate voorziet in compensatie van schadecategorie 8 (overige schade):

- "Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) omscholing vereist maakt de werkgever in overleg met de werknemer en Gezond Transport een bijscholingsplan. Voor de financiering kan de werkgever een beroep doen op het scholingsfonds."

## 2. Specifieke werknemerscompensatieregelingen

Uit een eerder onderzoek is gebleken dat 256 cao's een regeling kennen die uitsluitend vergoeding van werkgerelateerde schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten ten doel heeft.<sup>57</sup> Uit deze inventarisatie blijkt dat per schadecategorie een of meerdere regelingen voorzien in een dergelijke specifieke compensatie. De volgende soorten regelingen zijn aangetroffen:

### Compensatie schadecategorie 1 en 7 (verlies verdienvermogen, economische kwetsbaarheid)

De volgende vier soorten specifieke cao werknemerscompensatieregelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van categorie 1 (verlies aan verdienvermogen) en categorie 7 (economische kwetsbaarheid):

a. *Volledige loondoorbetaling:*

- Bij ziekte door werk.
- Bij ziekte door arbeidsongeval en beroepsziekte.
- Bij besmettelijke ziekte.

b. *Ontslagbescherming:*

- Bij arbeidsongeschiktheid door dienstongeval of beroepsziekte.
- Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn door een arbeidsongeval of beroepsziekte.

c. *Aanvulling WIA:*

- Aanvulling WGA 80-100 tot 90,02% van het oorspronkelijke loon bij arbeidsongeval en beroepsziekte.
- Aanvulling bij gedeeltelijke WGA (35-80%) van 75-90% van het oorspronkelijke loon bij arbeidsongeval en beroepsziekte.
- Aanvulling IVA tot 95% van het oorspronkelijke loon bij arbeidsongeval en beroepsziekte.

d. *'Volledige' schadevergoeding:*

- Een aantal cao's kent de bepaling dat de werkgever voor volledige schadeloosstelling zorgt indien de aansprakelijkheid erkend is. In theorie betekent dit compensatie van alle schade uit alle 9 categorieën. Een dergelijke cao bepaling is in feite niet meer dan een erkenning dat de werkgever zich aan de eisen van het aansprakelijkheidsrecht houdt.

57 Zie noot 23.

## Compensatie schadecategorie 2 en 3 (huishoudelijke hulp, ziektekosten)

De volgende *drie* soorten specifieke cao werknemerscompensatieregelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van categorie 2 (kosten *huishoudelijke hulp*) en categorie 3 (ziektekosten):

- a. Cao regeling voor *vergoeding medische kosten en huishoudelijke hulp* bij ziekte door werk.
- b. Cao regeling die vergoeding omvat van medische kosten en huishoudelijke hulp, inclusief vergoeding *eigen bijdrage en eigen risico*.
- c. Cao regeling die verwijst naar een *ongevallenverzekering* die ook vergoeding van extra tandartskosten, plastische chirurgie, en repatriëring omvat

## Compensatie schadecategorie 5 (immateriële schade)

De volgende *twee* soorten specifieke cao werknemerscompensatieregelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van schadecategorie 5 (immateriële schade):

- a. *Collectieve bedrijfstak ongevallenverzekeringen*:
  - met verzekerd risico van maximaal € 41.300 volledige blijvende invaliditeit.
  - met verzekerd risico van maximaal € 68.068 volledige blijvende invaliditeit.
  - Collectieve ongevallenverzekering vergoedt maximaal € 150.000 smartengeld gebaseerd op vaststelling van mate van blijvende invaliditeit.
- b. Verplichting in de cao aan individuele werkgever om een *bedrijfsongevallenverzekering* af te sluiten (met bepaalde dekking).

## Compensatie schadecategorie 9 (schade nabestaanden)

De volgende *twee* soorten specifieke cao werknemerscompensatieregelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van schadecategorie 9 (nabestaanden):

- a. Cao regeling die voorziet in een *overlijdensuitkering* van 18% van het nabestaandenpensioen.
- b. *Ongevallenverzekeringen* met verschillende dekkingen:
  - Voorziet in een nabestaandenuitkering (bedragen verschillen: € 20.650, € 34.034, € 75.000, 1 jaarloon).
  - Voorziet in vervoer stoffelijk overschot.

## Compensatie schadecategorie 4 (rechtsbijstand) en 8 (overige schade)

De volgende *drie* soorten specifieke cao werknemerscompensatieregelingen voorzien in meerdere of mindere mate in compensatie van kosten rechtsbijstand en overige schade:

- a. *Vergoeding kosten rechtsbijstand* bij fysiek geweld.
- b. *Tegemoetkoming kosten rechtsbijstand*.
- c. Vergoeding *zaakschade*.

### 3. Semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen

Een aantal cao's voorziet in schadecompensatie via semi-collectieve (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekeringen die zorgen voor compensatie van schadecategorie 1 en 7.<sup>58</sup>

#### Compensatie schadecategorie 1 en 7 (verlies verdienvermogen, economische kwetsbaarheid)

Deze verzekeringen onderscheiden zich op een aantal manieren van andere private verzekeringen. Ze maken onderdeel uit van het arbeidscontract; ze zijn bestemd voor alle categorieën werknemers. Deze verzekeringen hebben een collectief karakter zij het dat deelname afhankelijk is van de beslissing van de werknemer. In de meeste gevallen betaalt de werkgever een deel van de premie. Bovendien wordt de premie op het brutosalaris in mindering gebracht, wat een belastingvoordeel met zich meebrengt. Meestal zijn deze verzekeringen een aanvulling op al bestaande extra uitkeringen. Twee vormen van semi-collectieve (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn aangetroffen:

- Het Invaliditeitspensioen aanvullingsplan (IPAP).  
De werknemers in bijvoorbeeld het onderwijs kunnen gebruik maken van deze IPAP regeling. Via Loyalis, een onderdeel van APG groep waartoe ook ABP behoort ([www.Loyalis.nl](http://www.Loyalis.nl)) kan de werkgever deze collectieve (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten.

De werknemer betaalt de premie, maar krijgt korting als de werkgever een collectief contract afsluit.<sup>59</sup> De IPAP kent 3 varianten:

- Loyalis polis gedeeltelijk: voor arbeidsongeschiktheid van 0-35%: maximaal 10 jaar aanvulling tot 80% van het *inkomensverlies*; voor arbeidsongeschiktheid van 35-80%: minimaal 70% van het verzekerd inkomen.
  - Loyalis polis volledig: bij arbeidsongeschiktheid van 80-100%: vult aan tot 75% van het verzekerd inkomen.
  - Loyalis polis compleet: altijd een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid tot minimaal 70% van het inkomen.
- Een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) die geheel of gedeeltelijk door de werknemer wordt betaald (afhankelijk van de vraag of er sprake is van een collectief contract en de inhoud van dat contract). De volgende aanvullingen zijn aangetroffen:
    - Aanvulling op het bedrag van loondoorbetaling bij ziekte van maximaal 10% van het verzekerd inkomen.
    - Aanvulling op de IVA uitkering van 10% van het verzekerd inkomen.

<sup>58</sup> Wilms, A. et al (2013): in 20% van de onderzochte cao's biedt de werkgever de mogelijkheid om een aanvullende verzekering af te sluiten die zorgt voor aanvulling op de WGA; 24% van de cao's bevat een bepaling over het aanbieden van een WGA hiaat verzekering. In 11% van de cao's staat een bepaling die voorziet in het verzekeren van het WIA excedent.

<sup>59</sup> De premie wordt op bruto salaris in mindering gebracht. De premie bedraagt 3,20 bij een verzekerd bruto maandinkomen van 3.000 (netto maandpremie, minus 20% korting en na belastingaftrek; volgens opgave Loyalis, 2014).

**Tabel 7: Overzicht verschillende soorten regelingen per schadecategorie**

	Schadecategorie 1 en 7		Schadecategorie 2&3 kosten ziekte & verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie	Schadecategorie 5 Immateriële schade	Schadecategorie 9 Nabestaanden	Schade- categorie 4+ 8 Kosten rechts- bijstand; overige schade
	Loon	Pensioen				
<b>Semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen in of via cao's</b>	IPAP: bij <35% ao: 10 jaar aanvulling van 80% inkomensverlies					
	IPAP: bij 35-80% ao: aanvulling tot 75% van inkomensverlies					
	IPAP: bij 80-100% ao: aanvulling tot 75% van inkomensverlies					
	AOV: IVA aanvulling (facultatief) via AOV van x% verzekerd inkomen					
	AOV: aanvulling (facultatief) op loondoorbetaling bij ziekte via AOV: van x % van het verzekerd inkomen					
<b>Werknemers- Compensatie- regelingen in cao's (aanvullingen, tegemoet- komsten, vergoedingen bij arbeidsongeval en beroepsziekte</b>	Volledige loon door- betaling bij ziekte door dienstongeval, of beroepsziekte, of ziekte door werk, of besmettelijke ziekte		Vergoeding Medische kosten en huishoudelijke hulp	Collectieve bedrijf(stak) ongevallen- verzekering (verschillenden verzekerde risico's)	Ongevallen- verzekering voorziet in : - nabestaanden- uitkering; - kosten repatriëring	Vergoeding zaakschade
			Vergoeding Medische kosten en huishoudelijke hulp, incl eigen bijdrage en eigen risico	Collectieve ongevallen- verzekering vergoedt smartengeld (max 150.000)	Collectieve bedrijf(stak) ongevallen- verzekering voorziet in : - nabestaanden- uitkering; - kosten repatriëring	Tegemoet-koming kosten rechtsbijstand
	Aanvulling IVA tot 95% oorspronkelijke loon		Via ongevallen- verzekering: Vergoeding extra tandartskosten, plastische chirurgie, repatriëring		Vervoer stoffelijk overschot door ongeval werk, woon-werk	Vergoeding kosten rechtsbijstand bij fysiek geweld
	Schadeloosstelling bij aansprakelijkheid	Schadeloos stelling bij aansprakelijk- heid	Schadeloosstelling bij aansprakelijkheid	Schadeloosstelling bij aansprakelijkheid	Schadeloosstelling bij aansprakelijkheid	Schadeloosstelling bij aansprakelijk- heid
	Aanvulling WGA 35-80 % tot max. 90% oorspronkelijke loon				Nabestaanden- uitkering van 1 jaarloon	
	Aanvulling WGA 80-100% tot max. 90% oorspronkelijke loon				Overlijdens- uitkering: % van nabestaanden- pensioen	
	Ontslagbescherming 35+					
	Ontslagbescherming					

	Schadecategorie 1 en 7		Schadecategorie 2 en 3 kosten ziekte & verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie	Schadecategorie 5 Immateriële schade	Schadecategorie 9 Nabestaanden	Schadecategorie 4+ 8 Kosten rechtsbijstand; Overige schade
	Loon	pensioen				
Generieke Cao reguleringen	Bovenwettelijke verlenging WW duur (afhankelijk van duur dienstverband)	Premievrij pensioen (voor 35+) na ontslag	Gratis psychologische hulp uitvoerders (B)	Verplichting aan bedrijf tot afsluiten van een ongevalverzekering met 24 uren dekking	Uitkering nabestaanden (2 mnd., 3 mnd)	Financiering omscholingsplannen
	Bovenwettelijke aanvulling WW	Volledige pensioen-Opbouw jaar 1 en 2 ziekte	Tegemoetkoming basis ziektekostenverzekering (absoluut of inkomensafhankelijk)		Nabestaandenpensioen	
	Ontslagtermijn bij arbeidsongeschiktheid is 3 jaar (doel: prikkel om kansen op vervangend werk te vergroten)	Premievrij pensioen bij arbeidsongeschiktheid >35% (gedeeftelijk)	Bij ongeval en ziekte in het buitenland recht op vergoeding geneeskundige kosten, vervoer en onderdak (behalve bij eigen schuld of door eigen toedoen)		Vergoeding uitvaartkosten	
	Ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid pas mogelijk na 3 jaar ziekte		Bij levensdreigend gevaar als gevolg van ziekten en ongeval in het buitenland vergoeding kosten bloedverwanten		Wezenpensioen	
			Vergoeding medische kosten re-integratie die niet door verzekering worden gedekt (R)		ANW hiaat verzekering	
	Aanvulling van het evt. verschil tussen oud en nieuw loon bij 35- arbeidsongeschiktheid					
	Ontslagverbod 35-					
	Eindejaarsuitkering WGA 80-100 % en IVA					
	Aanvulling IVA					
	Aanvulling WGA loongereleerde uitkering					
	Aanvulling WGA loonaanvullende uitkering					
	Aanvulling WGA vervoluitkering					
	Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte vangnetter					
	Aanvulling loondoorbetaling bij ziekte variërend van >70% tot 100% van (gemaximeerd loon of oorspronkelijk loon (met toeslagen)					
Wettelijke reguleringen	WW		AWBZ	IAS	ANW	Wet rechtsbijstand
	WIA		ZVW: Ziektekostenverzekering (aanvullend)	Schadefonds geweldsmisdrijven (SCM)		
	Wetgeving Loondoorbetaling bij ziekte		ZVW: Ziektekostenverzekering basis			



### 3.3.7 Verschillende polisvoorwaarden

De cao regelingen en aan de cao gelieerde regelingen en verzekeringen kennen naast verschillen en overeenkomsten in voorzieningen en uitkeringen, ook verschillen en overeenkomsten in de overige 'polisvoorwaarden'. Die (zeven) polisvoorwaarden komen in deze paragraaf aan bod.

#### 1. Kring van verzekerden

Tot de kring van verzekerden behoren de werknemers die onder de betreffende cao vallen. Meestal kunnen werknemers uit de flexibele schil (uitzendkrachten, stagiairs, vakantiewerkers, payroll medewerkers, gedetacheerde werknemers, zzp ers) geen beroep doen op deze regelingen. In een enkel geval kunnen uitzendkrachten rechten ontlenuen aan de cao van de materiële werkgever waarvoor men werkzaamheden verricht, zoals in het primair en secundair onderwijs waar zieke uitzendkrachten een aanvulling ontvangen op hun ziekwetuitkering. Uitzendkrachten die arbeidsongeschikt worden, moeten een beroep doen op de vangnetregeling tenzij ze in aanmerking komen voor een aanvulling vanuit de cao voor uitzendkrachten.

Een deel van de werknemers heeft recht op een (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen. Er zijn echter ook pensioenfondsen die hierin niet voorzien. Werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en werknemers met tijdelijke contracten van minder dan 26 weken zijn geen deelnemer en kunnen derhalve geen recht doen gelden op een uitkering uit een pensioenfonds.<sup>60</sup> Uitzendkrachten die vallen onder de cao uitzendkrachten zijn voor hun pensioenrechten aangewezen op het pensioenfonds StiPP. Raakt een uitzendkracht<sup>61</sup> arbeidsongeschikt, dan stopt de deelname aan de Basisregeling van StiPP.

#### 2. Verzekerd risico

Het verzekerd risico van specifieke cao werknemerscompensatieregelingen is meestal beperkt tot arbeidsongevallen. Deze regelingen dekken meestal niet het risico op schade door beroepsziekten. Ze dekken meestal evenmin het risico op schade door verkeersongevallen en ongevallen gelieerd aan uitoefening van het werk. De ongevallenverzekeringen in het kader van deze cao regelingen dekken bovendien meestal uitsluitend lichamelijk letsel. Het zijn geen schadeverzekeringen (die de schade compenseren van een slachtoffer) maar sommenverzekeringen, die bij een gedekte gebeurtenis het overeengekomen bedrag uitkeren. Doorgaans is de uitkering beperkt en dekt ze slechts een beperkt deel van de schade.

#### 3. Claimbeoordeling

In de cao's worden verschillende criteria voor claimbeoordeling gehanteerd. Bij aanvulling in de eerste 2 jaren geldt het medische arbeidsongeschiktheids criterium: te ziek om te werken. De claimbeoordeling vindt plaats door de arbodienst, bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of casemanager. In de beslissing over vergoedingen van ziektekosten speelt ook de bedrijfsleiding

<sup>60</sup> Daarnaast zijn er werknemers voor wie geen pensioenregeling is afgesloten.

<sup>61</sup> Hier wordt de situatie beschreven van een uitzendkracht die ingedeeld is in fase A (werknemers die niet meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt).

een rol. Bij aanvullingen in verband met de WIA wordt aangesloten bij de claimbeoordeling door de UWV, en het economische arbeidsongeschiktheids criterium: onvoldoende mogelijkheden om aan het werk te komen. De claimbeoordeling bij de UWV vindt plaats door de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige. De vaststelling van de arbeidsongeschiktheid door UWV is gebaseerd op wettelijk richtlijnen.

Bij werknemerscompensatieregelingen die voorzien in aanvulling bij loondoorbetaling, vergoeding medische kosten en aanvulling arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld of er sprake is van letsel door een arbeidsongeval en/of beroepsziekte. In de meeste cao's is deze beslissing voorbehouden aan het management. In de meeste cao's is niet precies omschreven of en op welke wijze het management rekening moet houden met het oordeel van verschillende (medisch) experts.

Bij ongevallenverzekeringen moet worden vastgesteld of het letsel is ontstaan door een (arbeids) ongeval. De hoogte van de uitkering is gebaseerd op de mate van blijvende invaliditeit, een fysiek criterium. De claimbeoordeling vindt plaats door een medisch adviseur van de verzekeraar of de assurantietussenpersoon.

*Melding* van beroepsziekten is het domein van de bedrijfsarts. Die *melding* van beroepsziekten is gebaseerd op registratierichtlijnen van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

De beoordeling van posttraumatisch stressyndroom (PTSS) bij politieagenten is sinds 2013 gebaseerd op een richtlijn waarin een eenduidige aanpak is vastgelegd. De richtlijn bevat een overzicht van preventieve activiteiten, van de opvang en het behandelingstraject van de psychosociale gevolgen van PTSS. De richtlijn bepaalt ook de vaststelling van beroepsgerelateerde PTSS. Een adviescommissie PTSS Politie bestaande uit (wetenschappelijke geschoolde) experts stelt het verband tussen PTSS en het beroep en/of de werkomstandigheden. Uiteindelijk beslist de korpsleiding over de toekenning van vergoedingen en aanvullingen op basis van de cao.

#### **4. Uitvoering.**

De (administratieve) uitvoering van de verschillende regelingen en verzekeringen varieert. Er is private/commerciële uitvoering (private verzekeraars van loondoorbetaling bij ziekte en WGA risico; private verzekeraars die aanvullingen aanbieden bij arbeidsongeschiktheid zoals Loyalis) naast uitvoering door arbeidsorganisaties die eigenrisico drager zijn, publieke uitvoering (UWV) en uitvoering door paritaire instanties (bijvoorbeeld pensioenfondsen of NV schade metaal).

#### **5. Toezicht**

Ook het toezicht op de regelingen en verzekeringen varieert. Het toezicht is afhankelijk van het type regeling en varieert van toezicht door sociale partners (cao regelingen), het Kifid (toezicht op private verzekeringen), pensioenfondsbesturen (vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en pensioengerechtigden) en de Nederlandse Bank (DNB) die zich richt op de financiële zekerheid en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) dat toezicht houdt op de communicatie over de pensioenaanspraken.

## **6. Financiering**

De cao regelingen en de daaraan gelieerde verzekeringen kennen verschillende vormen van financiering: financiering door de werkgever, financiering door de werknemer, financiering door middel van premieheffing en inkomsten uit regres op derden. In veel gevallen is er sprake van een mengvorm van financiering door werkgever en werknemer.

## **7. Preventie**

De verschillende cao's kennen allerlei bepalingen die ten doel hebben arbeidsomstandighedenrisico's te beheersen of te verminderen. In de onderzochte cao's zijn geen bepalingen aangetroffen die expliciet tot doel hebben om op cao niveau het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten te registreren, te inventariseren en te verminderen. In sommige cao's is er sprake van financiële instrumenten waardoor de werkgever de kosten van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten draagt. Zoals uit het overzicht van de resterende schade blijkt (zie tabel 6, tabel 8-10) dragen de werknemers die letsel oplopen door een arbeidsongeval of beroepsziekte altijd (een deel van) de schade.

### **3.3.8 Resterende schade na schadecompensatie via de cao**

Deze paragraaf geeft een beeld van de aard en de omvang van de schadecompensatie via de cao. Het is niet mogelijk een uniform beeld te schetsen aangezien de cao's onderling sterk verschillen. Tabellen 8, 9 en 10 laten voor drie cao's deze grote verschillen in aard en de omvang van de resterende schade zien. Allereerst de cao politie die voor bijna alle schadecategorieën de resterende schade geheel of gedeeltelijk vergoed. Daarna komen de cao beroepsgoederenvervoer en de cao uitzendkrachten aan bod. Deze cao's voorzien in een aanmerkelijk minder schadevergoeding en dus een aanmerkelijk hogere resterende schade.

**Tabel 8: Welk deel van de resterende schade dekt de cao politie?**

Uitkering of voorziening	Resterende schade	Schadecompensatie cao politie	
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienvermogen) en 7 (economische kwetsbaarheid)</b>			
<b>a. Loondoorbetaling bij ziekte</b>	Minimaal 30% inkomstensterugval	1e 6 maanden: 100%; 2e 6 maanden 90%, daarna afbouw naar 70%; uitzondering voor schrijnende gevallen (-aanvulling (facultatief) via AOV: 10-20% van het verzekerd inkomen)	Bij dienstongeval* of beroepsziekte aanvulling tot 100% jaar 1+ 2 (+3)
<b>b. Vangnetregeling</b>	Minimaal 30% inkomstensterugval	Bovenwettelijke aanvulling vangnetters: een gewezen politieambtenaar die na zijn ontslag wordt en een ziekteuitkering ontvangt van de UWV kan maximaal 78 weken aanspraak maken op doorbetaling van salaris (hoogte conform loondoorbetaling arbeidsongeschikte politieambtenaar)	
	Extra inkomstensterugval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%		
<b>c. IVA</b>	Minimaal 25% inkomstensterugval	- IVA aanvulling AOP tot 75% oorspronkelijk loon - IVA aanvulling (facultatief) via AOV met 10% verzekerd inkomen	Aanvulling op IVA-uitkering. Deze uitkering wordt in geval van dienstongeval of beroepsziekte aangevuld tot 95 % van de laatstverdiende bezoldiging plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
<b>d. WGA loongelateerde uitkering</b>	Minimaal 25%-30% inkomstensterugval	- Aanvulling via AOP tot maximaal 80% oude inkomen - Aanvulling (facultatief) via AOV van 70% tot maximaal 80% van verzekerd inkomen	In geval van dienstongeval of beroepsziekte: * Aanvulling WGA-uitkering 80-100% : aanvulling tot 90,02 procent van de laatstverdiende bezoldiging plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
<b>e. WGA loonaanvullings-uitkering</b>	Minimaal 30% inkomstensterugval	- Aanvulling AOP tot maximaal 80% oude inkomen - Aanvulling (facultatief) via AOV van 70% tot maximaal 80% van verzekerd inkomen	* Aanvulling WGA-uitkering 35-80%: - Tijdens loongelateerde uitkering (bij volledige benutting verdien capaciteit) aanvulling tot 90% van het verschil tussen oude en nieuwe inkomen - Tijdens loongelateerde uitkering (bij niet volledige benutting verdien capaciteit) aanvulling tot 80% van het verschil tussen oude en nieuwe inkomen - Tijdens loonaanvulling aanvulling tot 90% van het verschil tussen oude en nieuwe inkomen - Tijdens vervolguitering gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van het oude inkomen maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.
<b>f. WGA vervolguitering</b>	Werknemer ontvangt vervolguitering op basis van minimumloon	- Aanvulling AOP tot maximaal 65% van het oude loon*ao percentage - Via AOV uitkering tot 70- 80% aanvulling van het verzekerd inkomen	- Tijdens loongelateerde uitkering (bij niet volledige benutting verdien capaciteit) aanvulling tot 80% van het verschil tussen oude en nieuwe inkomen - Tijdens loonaanvulling aanvulling tot 90% van het verschil tussen oude en nieuwe inkomen - Tijdens vervolguitering gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van het oude inkomen maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.
<b>g. Overige aspecten</b>		Ontslagtermijn arbeidsongeschikte politiemensen is 3 jaar als vervangend werk nog niet is gelukt	Politiemedewerkers die door een beroepsziekte** of dienstongeval arbeidsongeschikt zijn geworden krijgen van de werkgever een aanvulling op hun WIA-uitkering en worden in principe voor 100%, maar minimaal voor 50% van hun resterende verdien capaciteit herplaatst.

\* Dienstongeval: een ongeval, welk in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten (BARP, art. 1 eerste lid, onderdeel z).

\*\* In de rechtspositieregeling (BARP, art. 1 eerste lid, onderdeel y) wordt onder een beroepsziekte verstaan: 'een ziekte, welke in overwegende mate haar oorsprong vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten'.

<b>Bijzondere positie werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt</b>	Kans op uitkering op bijstandsniveau	- Werknemers worden niet ontslagen, tenzij... via AOV uitkering compensatie van 80% van het inkomensverlies max 10 jaar	Bij dienstongeval of beroepsziekte wordt eventueel inkomensverlies tot aan de AOW gerechtigde leeftijd voor 70% gecompenseerd
<b>WIA dagloon is gemaximeerd</b>	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon	- Aanvullingen AOP op basis van oude loon - Aanvulling AOV op basis van oude loon	
<b>Wekeneis</b>	Werknemer voldoet niet aan de wekeneis*** en heeft geen recht op een loongerelateerde uitkering		
<b>h. Werkloosheidswet (WW)</b>	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten	Bovenwettelijke ww aanvulling 78>70%	
<b>i. Pensioenvoorziening</b>	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan	Premievrij tijdens arbeidsongeschiktheid; volledige pensioenopbouw tijdens 1e 2 jr. ziekte	
<b>2. schadecategorieën 2, 3, 8 (specifieke kosten ivm ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning, overige schadeposten)</b>			
<b>a. ZVW</b>	Kosten betaling eigen risico	- Voor allen: Onder bepaalde voorwaarden vergoeding geneeskundige kosten - Bij dienstongeval/beroepsziekte: noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed	
	Kosten eigen bijdrage (n)		
	Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen		
<b>b. AWBZ</b>	Kosten eigen bijdrage(n)		
<b>3. schadecategorie 9 (kosten nabestaanden)</b>			
<b>ANW Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering</b>	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten	- Nabestaanden ontvangen 3 maandlonen; - Nabestaandenpensioen: Uitkering partner: 50-70% van het opgebouwde pensioen	
<b>4. schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)</b>			
<b>Wet rechtsbijstand</b>	Kosten eigen bijdrage(n)	Tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand bij verhaal schade ivm onrechtmatige daad	
	Kosten rechtsbijstand		
<b>5. schadecategorie 5 (immateriële schade)</b>			
		Uitkering bij overlijden door dienstongeval/beroepsziekte 75000; uitkering bij letsel door dienstongeval/beroepsziekte max 150.000.	
<b>6. schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)</b>			
	Geen wettelijke regeling	?	

\*\*\* 26 van de 36 weken voor de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.

Tabel 9: Welk deel van de resterende schade dekt de cao beroepsgoederenvervoer?

Uitkering /voorziening	Resterende schade na wettelijke regelingen	Schadecompensatie via cao beroepsgoederenvervoer
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienenvermogen) en 7 (economische kwetsbaarheid)</b>		
<b>a. loondoorbetaling bij ziekte</b>	Minimaal 30% inkomensterugval	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanvulling loondoorbetaling bij ziekte tot 2* 100% zij het onder voorwaarden: wachttag is mogelijk, uitzondering bij schuld of eigen toedoen; in jaar 2: meewerken aan re-integratie en aanvullende zorgverzekering</li> <li>- De werkgever kan een wachttag toepassen bij iedere ziekmelding</li> <li>- De cao vermeldt expliciet dat het loon bij ziekte bestaat uit functieloon, persoonlijke toeslag, ploegendienst -en vuilwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag, toeslag voor eendaagse nachtritten alsmede de overuren</li> <li>- In de cao wordt afgezien van een dergelijke wachttag bij een bedrijfsongeval</li> </ul>
<b>b. vangnetregeling</b>	Minimaal 30% inkomensterugval	
	Extra inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%	
<b>c. IVA</b>	Minimaal 25% inkomensterugval	- WIA uitkeringsgerechtigden ontvangen namens het pensioenfonds vervoer een aanvulling op de uitkering van 10% van het loon
<b>d. WGA loongerelateerde uitkering</b>	Minimaal 25%-30% inkomensterugval	
<b>e. WGA loonaanvullingsuitkering</b>	Minimaal 30% inkomensterugval	
<b>f. WGA vervolguutkering</b>	Werknemer ontvangt vervolguutkering op basis van minimumloon	
<b>g. overige aspecten</b>		
<b>Bijzondere positie werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt</b>	Kans op uitkering op bijstandsniveau	
<b>WIA dagloon is gemaximeerd</b>	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon	
<b>Wekeneis</b>	Als werknemer niet voldoet aan de wekeneis* dan geen recht op loongerelateerde uitkering	
<b>h. Werkloosheidswet (WW)</b>	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten	
<b>i. Pensioenvoorziening</b>	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan	

\* 26 van de 36 weken voor de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.

2. schadecategorieën 2, 3, 8 (specifieke kosten ivm ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning, overige schadeposten)		
a. ZVW	Kosten betaling eigen risico	- Bij ongeval en ziekte in het buitenland recht op vergoeding geneeskundige kosten, vervoer en onderdak (behalve bij eigen schuld of door eigen toedoen). - Bij levensdreigend gevaar als gevolg van ziekten en ongeval in het buitenland vergoeding kosten bloedverwanten - Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) omscholing vereist maakt de werkgever in overleg met de werknemer en Gezond Transport een bijscholingsplan. Voor de financiering kan de werkgever een beroep doen op het scholingsfonds.
	Kosten eigen bijdrage(n)	
Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen		
b. AWBZ	Kosten eigen bijdrage(n)	
3. schadecategorie 9 (schade/kosten nabestaanden)		
ANW	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten	Het pensioenfonds voorziet in een partner- en wezenpensioen (de achtergebleven partner ontvangt 70% van het ouderdomspensioen van de werknemer en ieder kind 14%)**
	Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering	
	Voorschot ivm mesothelioom via IAS	
4. schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)		
Wet rechtsbijstand	Kosten eigen bijdrage(n)	
	Kosten rechtsbijstand	
5. schadecategorie 5 (immateriële schade)		
	Geen wettelijke regeling, behalve waarborgfonds (SGM) voor geweldsdelicten	- De cao kent een ongevallenverzekering
6. schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)		
	Geen wettelijke regeling	

\*\* <https://www.pfvervoer.nl/werknemers/pensioeninformatie/pensioen-in-het-kort/partner-en-wezenpensioen>

Tabel 10: Welk deel van de resterende schade dekt de cao uitzendkrachten?<sup>62</sup>

Uitkering /voorziening	Resterende schade na wettelijke regelingen	Schadecompensatie via cao uitzendkrachten
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienvermogen) en 7 (economische kwetsbaarheid)</b>		
a. loondoorbetaling bij ziekte	Minimaal 30% inkomsterugval	- 1e 52 weken 91% aanvulling (op het uitkeringsdagloon); - 2e 52 weken aanvulling tot 80% (op het uitkeringsdagloon); - 1 wachtdag
b. vangnetregeling	Minimaal 30% inkomsterugval	
	Extra inkomsterugval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% 35% inkomsterugval mogelijk bij 65% of meer arbeidsgeschiktheid	
c. IVA	Minimaal 25% inkomsterugval	
d. WGA loongerelateerde uitkering	Minimaal 25%-30% inkomsterugval	
e. WGA loonaanvullingsuitkering	Minimaal 30% inkomsterugval	
f. WGA vervolguitering	Werknemer ontvangt vervolguitering op basis van minimumloon	
g. overige aspecten		
Bijzondere positie werk-nemers minder dan 35% arbeidsongeschikt	Kans op uitkering op bijstandsniveau	
WIA dagloon is gemaximeerd	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon	
wekeneis	Als werknemer niet voldoet aan de wekeneis* dan geen recht op loongerelateerde uitkering	
h. Werkloosheidswet (WW)	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten	
i. pensioenvoorziening	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan	
<b>2. schadecategorieën 2, 3, 8 (specifieke kosten ivm ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning, overige schadeposten)</b>		
a. ZVW	Kosten betaling eigen risico	
	Kosten eigen bijdrage(n)	
	Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen	
b. AWBZ	Kosten eigen bijdrage(n)	
<b>3. schadecategorie 9 (schade/kosten nabestaanden)</b>		
ANW	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten	Na overlijden ontvangt de partner een partnerpensioen op basis van het tot dan toe opgebouwde pensioenkapitaal. Kinderen kunnen aanspraak maken op een wezenpensioen.
	Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering	
	Voorschot ivm mesothelioom via IAS	
<b>4. schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)</b>		
Wet rechtsbijstand	Kosten eigen bijdrage(n)	
	Kosten rechtsbijstand	
<b>5. schadecategorie 5 (immateriële schade)</b>		
	Geen wettelijke regeling, behalve waarborgfonds (SGM) voor geweldsdelicten	
<b>6. schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)</b>		
	Geen wettelijke regeling	

\* 26 van de 36 weken voor de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.

62 Uitgangspunt is de situatie van een uitzendkracht met uitzendbeding fase A volgens de ABU cao.



### 3.3.9 De praktijk van compensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

#### *Introductie*

Via interviews met de 94 respondenten is inzicht verkregen in de wijze waarop in de praktijk wordt omgegaan met compensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deze paragraaf doet verslag van de resultaten uit deze interviews.

#### **1. Beperkte algemene kennis vraagstuk schadecompensatie**

De meeste respondenten hebben weinig of geen kennis van het vraagstuk van compensatie van schade in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dat gebrek aan kennis betreft zowel aantallen slachtoffers, ontwikkelingen in de jurisprudentie, politieke ontwikkelingen ten aanzien van schadecompensatie, als (in sommige gevallen) kennis van cao regelingen die specifieke bepalingen bevatten inzake werknemerscompensatie.

#### **2. Herkenning en erkenning van beroepsziekten**

De herkenning en erkenning van beroepsziekten in de deelsectoren of de arbeidsorganisaties waar de respondenten werkzaam zijn, laat te wensen over.

Dat heeft onder andere te maken met de melding en registratie van beroepsziekten in arbeidsorganisaties, (sub) sectoren en cao gebieden. In nagenoeg alle situaties is de melding en registratie van beroepsziekten gebrekkig. Dat betreft zowel de melding en registratie extern, naar het NCVb, als de interne communicatie tussen bedrijfsarts, staf, managers en medewerkers. De interviews met de bedrijfsartsen maken duidelijk dat zij maar een beperkt aantal beroepsziekten melden. Dit is in lijn met recent onderzoek naar melding en registratie van beroepsziekten.<sup>63</sup> Tijdens de interviewronde was trouwens het effect merkbaar van een brief van de inspectie van SZW en de Inspectie van de Gezondheidszorg aan bedrijfsartsen in het kader van het project versterken melding beroepsziekten. Onderdeel van dat project is het monitoren van meldings- en preventiegedrag rond beroepsziekten van individuele bedrijfsartsen. Een aantal bedrijfsartsen gaf te kennen als gevolg van deze brief meer beroepsziekten te melden. Sindsdien constateert NCVb een toename van het aantal meldingen.<sup>64</sup>

Ook de interne communicatie in arbeidsorganisaties over beroepsziekten laat te wensen over. Een melding van een beroepsziekte wordt meestal niet gecommuniceerd naar de andere actoren in een arbeidsorganisatie. Zodoende hebben de geïnterviewden die betrokken zijn bij het preventiebeleid in de arbeidsorganisatie (HRM managers, or leden, vakbondsconsulenten en arbo-coördinatoren) nauwelijks kennis en inzicht in beroepsziekten binnen hun arbeidsorganisatie. Veel respondenten laten bij het maken van een afspraak voor een interview, en aan het begin van het interview, weten dat in hun arbeidsorganisatie geen beroepsziekten zijn. Als de interviewer tijdens het interview een aantal (sector) specifieke beroepsziekten

63 B.C.H. de Zwart, P.G.M. Molenaar-Cox, A. Oostveen, V. Haanstra (2014). Versterken melding beroepsziekten, resultaten vragenlijstonderzoek. Leiden, AStri.

64 Bron: mondelinge informatie NCVb, juni 2014.

noemt en de respondenten vraagt of die herkenbaar zijn, dan blijkt men meestal de betreffende beroepsziekte wel te kennen en weet men ook gevallen van beroepsziekten te benoemen.

Wat zijn de oorzaken van de gebrekkige (h) erkenning van beroepsziekten? Een van de oorzaken van de achterblijvende melding van beroepsziekten is dat in veel organisaties de positie van de bedrijfsarts onder druk staat. De rol van de bedrijfsarts wordt gedeeltelijk overgenomen door arbeidsdeskundigen en verzuimmanagers. Tegelijkertijd veranderen de opvattingen over arbeid, gezondheid en ziekte. In de plaats van aandacht voor de risicofactoren in de arbeid en de arbeidsbelasting en het daarmee samenhangende concept van beroepsziekte, is de gedragsbenadering van verzuim gekomen. Hierin worden ziekten vooral beschouwd als het resultaat van (inadequaat) individueel handelen en is nauwelijks plaats voor de gedachtegang dat beroepsziekten ontstaan door arbeid en arbeidsbelasting en een weerspiegeling zijn van slechte werkomstandigheden. Een groot deel van de respondenten heeft dus twijfels heeft bij het concept beroepsziekte. Men ziet vaak geen verschil tussen beroepsziekten en andere aandoeningen die gedeeltelijk een werkgerelateerd karakter hebben. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de twijfels over de beroepsziekte burnout. Ook wijst men op de -in sommige ogen dominante- invloed van de werknemer zelf op het ontstaan van een beroepsziekte, op de autonomie van de werknemer en betwijfelt men of de werkgever veel invloed heeft op het ontstaan en voorkomen van een beroepsziekte. Tot slot zijn er respondenten die het in het kader van de re-integratie niet relevant vinden of arbeidsongeschikte werknemers wel of geen beroepsziekte hebben. Volgens hen maakt dat voor de kwaliteit van de re-integratie geen verschil.

Dit leidt ertoe dat beroepsziekten op macroniveau wel een aanzienlijk probleem zijn, gezien de aantallen die jaarlijks nationaal (en internationaal) gemeld worden, maar op microniveau niet als probleem worden beschouwd. De geringe (geobserveerde) incidentie van beroepsziekten maakt dat 'je er geen specialist in kunt worden', zoals een van de respondenten dat onder woorden brengt.

Dit gebrek aan melding, registratie en communicatie over beroepsziekten op het niveau van de arbeidsorganisatie is ook zichtbaar op het niveau van de cao. Betrouwbare registratie van beroepsziekten per cao is niet beschikbaar.

### ***3. Herkenning en erkenning van arbeidsongevallen***

De herkenning en erkenning van arbeidsongevallen en daaraan gerelateerd letsel is een stuk beter dan die van beroepsziekten. De meeste respondenten weten te melden dat men arbeidsongevallen registreert. Van preventie ervan is vooral sprake als men veel ongevallen in de organisatie heeft. Toch is de situatie rond ongevallen niet optimaal. Niet alle arbeidsorganisaties hebben een betrouwbaar beeld van het aantal arbeidsongevallen zonder verzuim, zonder letsel en met beperkt letsel. In enkele arbeidsorganisaties probeert men wel systematisch inzicht te krijgen in de oorzaken van arbeidsongevallen. In geen enkele organisaties is een registratie van duur en ernst van letsel door arbeidsongevallen aangetroffen.

Dit gebrek aan melding, registratie en communicatie over arbeidsongevallen op het niveau van de arbeidsorganisatie is ook zichtbaar op het niveau van de cao. Betrouwbare registratie van arbeidsongevallen per cao is niet beschikbaar.

Bovendien heeft geen enkele respondent een helder beeld van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten en het letsel dat daarmee samenhangt bij de flexibele schil van de arbeidsorganisatie.

In Nederland is geen (periodiek) overzicht per cao gebied beschikbaar van arbeidsongevallen en beroepsziekten met letsel en verzuim en van financiële en gezondheidsschade die werknemers oplopen. Dit draagt niet bij aan het probleembesef van sociale partners. En bovendien is het een belemmering voor specifieke preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Ook vormt het een belemmering voor een succesvolle re-integratie van werknemers met dit soort letsel. Voor werknemers met beroepsziekten geldt dat snelle werkherleving in het eigen werk –zoals vaak te doen gebruikelijk- juist niet adequaat is.<sup>65</sup>

#### ***4. Wie draagt de schade en wie handelt de schade af?***

Wie draagt de schade? Deze vraag is niet eenduidig te beantwoorden. Enkele cao's, waaronder de politie cao, voorzien in een hoog niveau van schadecompensatie. Zowel de schade die ontstaat in de eerste 2 jaar ziekte (hierna ook wel kleine schade genoemd: de schade in de eerste 2 jaar ziekte, zoals het loonverlies door ziekte, de kosten van eigen bijdrage en eigen risico vanwege geneeskundige behandelingen, beperkte zaakschade) als grote schade (schade na 2 jaar ziekte: de schade die optreedt na 2 jaar ziekte zoals extra schade na het stoppen van de (cao-)aanvulling loondoorbetaling bij ziekte, pensioenschade, schade doordat men aangewezen is op een lagere -WIA- uitkering, immateriële schade etc.) komen voor compensatie in aanmerking.

#### ***Afhandeling 'kleine' schade***

Uit de interviews blijkt dat het gebruikelijk is dat relatief 'kleine' schade meestal door de werknemer wordt gedragen. In sommige arbeidsorganisaties is dat bewust beleid van de werkgever. In andere arbeidsorganisaties licht de bedrijfsleiding een werknemer wel in over de mogelijkheden tot schadeverhaal. In één geval zegt de HRM manager van een bedrijf zich zeer verantwoordelijk te voelen voor het wel en wee van het eigen vaste personeel en zorgt men bij een arbeidsongeval voor zorgvuldige afwikkeling van schade. Daarmee komt men wel eens in conflict met de aansprakelijkheidsverzekeraar. Overigens voelt deze HRM manager zich niet verantwoordelijk voor uitzendkrachten, personeel van onderaannemers of zzp'ers. In enkele arbeidsorganisaties kent men informele regelingen die voorzien in vergoeding van deze kleine schade, zij het dat een dergelijke regeling niet bij iedereen bekend is.

De meeste respondenten denken dat individuele werknemers niet op de hoogte zijn van de juridische mogelijkheden om de werkgever aansprakelijk te stellen voor deze kleine schade. Bovendien denkt men dat werknemers die daarvan wel op de hoogte zijn de werkgever niet

65 W.A.Eshuis, M.H. Schaapman, N.J. Philipsen, J.R. Popma, G. van der Laan, J.G. Bakker, A.P. Nauta, B. Sorgdrager (2009). Leerzame Schadeclaims, leren van "worst case scenarios" als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten. Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut.

aansprakelijk stellen uit angst voor verslechtering van de arbeidsrelatie. Enkele respondenten maken melding van een formele claim van een werknemer ter vergoeding van zijn extra ziektekosten die ontstaan zijn door een ongevalletsel. In die gevallen heeft de werkgever de kosten vergoed.

#### Afhandeling 'grote' schade

Een deel van de respondenten is bekend met schadeclaims van een of meerdere werknemers in verband met 'grote' schade. Veelal hebben de respondenten geen weet van de afwikkeling van een schadeclaim: over dit onderwerp wordt in een arbeidsorganisatie weinig gecommuniceerd, mede omdat de afwikkeling ervan bij de verzekeraar ligt of de werknemer buiten beeld is in verband met werkloosheid, pensionering of arbeidsongeschiktheid. In een aantal gevallen heeft afwikkeling van de schade conflictstof opgeleverd, bijvoorbeeld omdat men van mening is dat de werknemer zelf verantwoordelijk was voor het ontstaan van een beroepsziekte.

De meeste respondenten hebben geen kennis van de verzekeringen die de betreffende arbeidsorganisatie heeft in het kader van compensatie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten. Verzoeken van de onderzoeker om preciezer inzicht te krijgen in het verzekeringspakket en het aantal ingediende en afgeronde claims werden niet gehonoreerd. Wel meldde de verzekeringsafdeling van een groot bedrijf met verschillende bedrijfsonderdelen dat men met een grote diversiteit van cao regelingen en verzekeringen te maken heeft.

#### Snelheid en preventie

In een van de organisaties die werd bezocht is een uitermate snelle schade afhandeling aangetroffen. De aanpak bij dit bedrijf (een openbaar vervoerbedrijf) kan voor wat betreft de afhandeling en preventie van arbeidsongevallen als een goed voorbeeld aangemerkt worden. (zie kader: bedrijf OV: snelheid en preventie). Uit gesprekken met betrokkenen (or leden, arbo-coördinator, jurist, bedrijfsarts) wordt duidelijk dat men tevreden is over de regeling en de uitvoering daarvan. Werknemers voelen zich op deze manier door de werkgever serieus genomen. Die erkenning draagt bij aan het herstel en aan de terugkeer in het werk. In dit bedrijf komt 95% van de aangemelde ongevallen voor schadecompensatie in aanmerking. De aanpak leidt ertoe dat in maximaal 1% van de gevallen het bedrijf aansprakelijk gesteld wordt door een werknemer.

## Bedrijf OV: Snelheid en preventie

In dit bedrijf, eigen risicodragers, met ongeveer 3000 werknemers zijn jaarlijks ongeveer 100 arbeidsongevallen met letsel. Werknemers die letsel hebben komen in aanmerking voor extra aanvullingen, waaronder 100% doorbetaling bij ziekte en vergoeding van ziektekosten (waaronder eigen bijdrage en eigen risico), aanvulling op de WIA uitkering (o.a. tot 95% bij volledige arbeidsongeschiktheid) en vergoeding zaakschade. Het bedrijf heeft de volgende aanpak ontwikkeld in verband met schade en preventie van arbeidsongevallen:

- Arbeidsongevallen worden binnen 24 uur geregistreerd. Van elk ongeval wordt een rapport gemaakt. Naar aanleiding daarvan worden maatregelen getroffen.
- Werknemers die letsel oplopen door een arbeidsongeval worden binnen 24 uur aangemeld bij de bedrijfsarts. Ook kan de werknemer een beroep doen op een lid van het bedrijfsopvang team (BOT).
- 24 uur na aanmelding heeft de werknemer een gesprek met de bedrijfsarts waarin het letsel wordt beoordeeld. Indien nodig volgt aanvullend werkplekonderzoek.
- De bedrijfsarts stuurt op basis daarvan een advies aan een commissie van drie (bestaande uit arbo-coördinator, jurist en HRM functionaris) die binnen een week vaststelt of betrokkene in aanmerking komt voor extra cao aanvullingen.

In de meeste arbeidsorganisaties die onderzocht die in dit onderzoek aan bod kwamen wordt de schade van een werknemer op een minder soepele manier afgewikkeld. Hierna volgt een schets van de wijze waarop deze schade - onderscheiden in kleine schade en grote schade - in deze arbeidsorganisaties wordt afgehandeld.

### Alternatieve vormen van schadeafwikkeling

Een aantal respondenten noemt de volgende alternatieve vormen van schadeafwikkeling:

- met een werknemer met burnout is een regeling getroffen buiten de verzekering om;
- na langdurig verzuim als gevolg van psychische aandoeningen is een werknemer ontslagen en heeft zij een kleine schadevergoeding ontvangen waarin ook een compensatie voor de letselschade is opgenomen;
- in één arbeidsorganisatie is het te doen gebruikelijk om voor oudere werknemers met gezondheidsproblemen een afvloeiingsregeling te treffen.

### **5. Claimbeoordeling**

Uit de enquête blijkt dat zowel tussen cao's als tussen de verschillende typen cao regelingen (al dan niet in één cao) verschillende criteria voor claimbeoordeling gehanteerd worden.

De claimbeoordeling bij de *generieke cao-regelingen* is voor de kortdurende ziektegevallen meestal probleemloos: men meldt zich ziek bij de werkgever of de leidinggevende, die de ziektemelding doorspeelt aan de arbodienst en de verzekeraar. Een uitzondering hierop vormt de uitzendkracht waar een ziekmelding ook einde contract betekent.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Voor een uitzendkracht met uitzendbeding fase A volgens de ABU cao

Langdurende ziektegevallen kennen doorgaans een meer gecompliceerde claimbeoordeling. Die beoordeling gaat dan gepaard met hogere transactiekosten door de inzet van de arbodienst, arbeidsdeskundigen en re-integratiedeskundigen.

De claimbeoordeling in verband met aanvullingen vanuit het (verplichte) pensioen is gebaseerd op de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid door de UWV.

De claimbeoordeling van de *semi-collectieve (aanvullende)* arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is eveneens relatief eenvoudig aangezien het oordeel van de UWV over het percentage arbeidsongeschiktheid ook de basis vormt voor de aanvullende uitkering.

Er zijn verschillende manieren van claimbeoordeling aangetroffen bij specifieke *werknemerscompensatie-regelingen*. De cao's vermelden verschillende actoren die betrokken zijn bij de claimbeoordeling: de arbodienst, de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige, de case manager, de bedrijfsleiding. Bij verzekeringen die onderdeel vormen van een cao regeling wordt de claimbeoordeling verricht door een medicus en een arbeidsdeskundige die een financiële of contractuele band hebben met de verzekeraar.

De interviews laten zien dat enkele uitzonderingen daargelaten de claimbeoordeling in het kader van cao regelingen niet geobjectiveerd en verwetenschappelijkt is. Er bestaan geen objectieve richtlijnen, er is geen zekerheid over de expertise. De onafhankelijkheid van de claimbeoordelaars is niet gegarandeerd. Daardoor bestaat er een kans op willekeur. Bij de claimbeoordeling van PTSS bij de politie heeft men wel gekozen voor een wetenschappelijke, onafhankelijke claimbeoordeling door het opstellen van een richtlijn die wordt toegepast door een onafhankelijke expert-commissie.

In één situatie is een snelle, doeltreffende vorm van claimbeoordeling aangetroffen die lage transactiekosten kent. In die situatie speelt de schending van de zorgplicht geen rol en wordt alleen nagegaan of het letsel verband kan houden met het ongeval. In andere situaties kan de claimbeoordeling langer in beslag nemen omdat men ervan uitgaat dat aan de stelplicht eisen van het aansprakelijkheidsrecht moet worden voldaan.

### 3.4 Conclusies over onderzoeksvraag 1: Hoe is de huidige uitvoeringspraktijk van cao compensatieregelingen?

#### *Introductie*

Jaarlijks lopen naar schatting 250.000 werknemers letsel en verzuim op door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Als werknemers slachtoffer worden van een arbeidsongeval of beroepsziekte dan kunnen ze daardoor financiële schade oplopen. De volgende negen categorieën schadeposten zijn onderscheiden:

1. Verlies aan verdienvermogen.
2. Kosten van huishoudelijke hulp.
3. Ziektekosten.
4. Kosten van buitengerechtelijke rechtsbijstand.
5. Immateriële schade.
6. Verlies zelfwerkzaamheid.
7. Economische kwetsbaarheid.
8. Overige schadeposten.
9. Schade van nabestaanden.

Het grootste deel van deze groep heeft uitsluitend ‘kleine schade’, maximaal enkele duizenden Euro’s, die men oploopt in de eerste twee jaar ziekte. Een kleinere groep, bestaande uit werknemers die twee jaar of langer letsel en verzuim hebben, heeft grote schade. Voor compensatie van deze schade kan een werknemer (of zijn nabestaanden) een beroep doen op een aantal wettelijke regelingen in de vorm van sociale zekerheid (met name loondoorbetaling bij ziekte, WW, WIA, ANW) en in de vorm van sociale voorzieningen (met name ZVW en AWBZ). De werknemer wordt geconfronteerd met resterende schade nadat hij een beroep gedaan heeft op deze wettelijke regelingen.

Cao’s voorzien (voor een deel) in aanvulling op deze wettelijke regelingen. Deze slotparagraaf beantwoordt onderzoeksvraag 1 (“Hoe is de huidige uitvoeringspraktijk van cao compensatieregelingen?”). De volgende deelvragen komen daarbij aan bod:

1. Wat is de inhoud van cao regelingen?
2. Hoe is de toepassing van cao regelingen in de praktijk?
3. Zijn er knelpunten in de uitvoering?
4. Hoe is de relatie met preventie?

#### 3.4.1 De inhoud van cao regelingen

##### *Schadecompensatie-functie*

Cao’s hebben niet expliciet ten doel te voorzien in schadecompensatie. Wel blijken ze een schadecompensatie-functie te hebben doordat ze voorzien in aanvullingen en vergoedingen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid in het algemeen en in bijzonder als sprake is van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

### ***Drie typen regelingen***

Van 16 cao's verdeeld over 6 sectoren is een inventarisatie gemaakt van de wijze waarop is vormgegeven aan die schadecompensatie- functie.

De inventarisatie laat drie verschillende typen cao regelingen voor schadecompensatie zien. Ten eerste kennen alle cao's generieke cao compensatieregelingen die voorzien in aanvullingen voor alle werknemers die onder die cao vallen. Deze generieke regelingen compenseren (voor een deel) de schade uit 8 van de 9 schadecategorieën. Veel cao's kennen werknemerscompensatieregelingen die uitsluitend werkgerelateerde schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten compenseren. Deze werknemerscompensatieregelingen kunnen geheel of gedeeltelijk schade uit alle schadecategorieën compenseren. Een aantal cao's voorziet in schadecompensatie via semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen die zorgen voor compensatie van schadecategorie 1 en 7. Deze verzekeringen kunnen gelden voor alle categorieën werknemers en zijn meestal op vrijwillige basis: in de meeste gevallen hangt deelname af van de beslissing van de werknemer. De premiebetaling gebeurt door werknemer en/of werkgever. Meestal zijn deze verzekeringen een aanvulling op al bestaande extra uitkeringen.

### ***Verschillende opbouw per cao***

Elke cao kent een of meerdere van deze drie typen regelingen. Cao's (ook binnen één sector) kennen bovendien een verschillende opbouw van deze typen regelingen.

### ***Verschillende hoogte van compensatie***

De cao's verschillen ook in de hoogte van de schadecompensatie. Dat wordt onder andere zichtbaar in de (verschillende) inhoud van de politie cao, de cao beroepsgoederenvervoer en de cao voor uitzendkrachten. In een aantal situaties voorzien cao regelingen voor de meeste groepen arbeidsongeschikten in aanvullingen tot 70 á 80% van het oorspronkelijke loon. In een aantal situaties, waaronder de cao politie, komt de schadecompensatie dichtbij het niveau van schadecompensatie via het aansprakelijkheidsrecht. In de meeste situaties is de resterende schade na toepassing van de cao regelingen nog steeds aanzienlijk. Er bestaat geen verband tussen het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in een bedrijf of sector en de hoogte van cao regelingen die voorzien in schadecompensatie.

### ***Verschillen in overige polisvoorwaarden***

Cao regelingen onderscheiden zich ook van elkaar door verschillende 'polisvoorwaarden'. Die verschillen in polisvoorwaarden gelden zowel voor de generieke cao regelingen als voor de werknemerscompensatieregelingen en de semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen in de cao's. Het betreft vooral de volgende drie polisvoorwaarden:

- Personenkring: deze kan variëren en al dan niet betrekking hebben op uitzendkrachten, stagiairs en tijdelijke arbeidskrachten.
- Claimbeoordeling: in de praktijk zijn verschillende actoren betrokken bij de claimbeoordeling. Soms ligt de eindbeslissing in handen van het lijnmanagement, al dan niet na advies van de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige, een HRM manager of een jurist. Andere keren beslist een breed samengestelde commissie. Bij ongevallenverzekeringen



beslist meestal een medisch adviseur van een verzekeraar. De beslissingen zijn doorgaans niet of nauwelijks wetenschappelijk onderbouwd.

- Verzekerd risico: dit varieert van uitsluitend arbeidsongevallen tijdens het werk, tot alle ongevallen (ook ongevallen door werkgerelateerde activiteiten en door woon- werkverkeer). Soms dekt een cao bepaling het risico op letselschade door een beroepsziekte. De hoogte van het verzekerd risico varieert sterk.

### ***Cao kan voorzien in voldoende compensatie***

Uit de analyse van de cao regelingen blijkt dat de cao als instrument voldoende mogelijkheden biedt voor schadecompensatie. Cao's kunnen in principe alle negen schadecategorieën compenseren via generieke regelingen, specifieke werknemerscompensatieregelingen en via semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen. Bovendien kan via cao's vormgegeven worden aan preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

## **3.4.2. De toepassing in de praktijk**

Het interviewonderzoek onder de respondenten biedt een indruk van de toepassing van de cao regelingen in de praktijk. Dit levert de volgende observaties op:

- De generieke regelingen kenmerken zich doorgaans door een snelle afhandeling en relatief lage transactiekosten.
- De aan de cao gelieerde semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen kennen ook relatief lage transactiekosten aangezien men voor het bepalen van de omvang van de aanvulling uitgaat van de claimbeoordeling door de UWV.
- De afhandeling van specifieke werknemerscompensatieregelingen kan sterk variëren. Bekend is dat de afhandeling van (collectieve) ongevallenverzekeringen één tot meerdere jaren in beslag kan nemen, door onenigheid tussen werkgever/verzekeraar en de getroffen werknemer. Uit gesprekken met respondenten uit een arbeidsorganisatie met een specifieke werknemerscompensatieregelingen is een positief beeld ontstaan van de praktijk van de shadeafhandeling en preventie in die organisatie: een werknemer met letsel moet binnen 24 uur aan de leidinggevende melding maken van het voorval, krijgt binnen 48 uur een gesprek met de bedrijfsarts en hoort binnen een week of hij in aanmerking komt voor aanvullingen en vergoedingen krachtens de cao. Zowel werknemers als werkgever zijn positief over de snelle aanpak. Men is van mening dat een dergelijke aanpak ook positieve effecten heeft voor de preventie en re-integratie.

## **3.4.3 Zijn er knelpunten in de uitvoering?**

Cao's *kunnen* dus een basis bieden voor schadecompensatie. In sommige situaties is een prima structuur en cultuur aangetroffen waarin de schade van werknemers serieus genomen wordt. Er zijn echter ook de volgende knelpunten:<sup>67</sup>

67 Zie hiervoor ook paragraaf 3.3.9

- Er bestaat bij de meeste respondenten weinig kennis van het vraagstuk van werkgerelateerd letsel, letselschade en schadecompensatie. Daardoor is er een grote afstand tussen de wereld van het slachtoffer en de actoren in de arbeidsorganisatie.
- Met name de herkenning en erkenning van beroepsziekten laat te wensen over.
- Op verschillende niveaus (micro: bedrijf/cao, meso: sector, macro: landelijk) is er geen coherent en betrouwbaar cijfermateriaal beschikbaar over letsel (duur, kosten) van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- De claimbeoordeling bij specifieke werknemerscompensatie is niet wetenschappelijk gefundeerd en geprotocoliseerd.
- De deskundigen die de claimbeoordeling toepassen zijn meestal niet onafhankelijk.

#### 3.4.4 Hoe is de relatie met preventie?

De relatie tussen compensatie en preventie is doorgaans niet sterk. Dat geldt, zoals reeds eerder gememoreerd is, zeker voor beroepsziekten: de (h) erkenning van beroepsziekten is matig, de melding is onder de maat, er is nauwelijks terugkoppeling van een melding naar een arbeidsorganisatie. De aandacht voor preventie en registratie van arbeidsongevallen lijkt met name beperkt in arbeidsorganisaties met een relatief lage incidentie van arbeidsongevallen

#### 3.4.5 Eindconclusie: kan de cao een oplossing bieden voor de knelpunten van schadecompensatie?

Uit het onderzoek dat in dit hoofdstuk 3 is gepresenteerd blijkt dat de cao als instrument de knelpunten in het verhaal van werkgerelateerde schade kan oplossen. Dit betekent trouwens niet dat alle cao's dat ook daadwerkelijk doen. Het betekent wel dat in de praktijk cao's zijn aangetroffen die deze knelpunten geheel of gedeeltelijk oplossen. Bovendien kan een cao voorzien in schadecompensatie van alle categorieën schade. Dat neemt niet weg dat in de praktijk veel cao's zijn aangetroffen die een deel van die knelpunten niet oplost. In paragraaf 4.3 zal dat, mede in vergelijking met de EGB als wettelijk verplichte directe verzekering, aan de orde komen.

# **Hoofdstuk 4:**

**Vergelijking van cao compensatieregelingen met een wettelijk verplichte directe verzekering**

## Introductie

In dit hoofdstuk staat onderzoeksvraag 2 centraal. Deze onderzoeksvraag luidt:

“Welke bestaande regelingen komen overeen met de manier waarop doorgaans via een wettelijk verplichte directe verzekering wordt vormgegeven aan werknemerscompensatie? Welke cao regelingen dienen in dat verband aangepast te worden?”

Het antwoord op deze vraag impliceert een vergelijking van de wijze waarop de compensatie via cao regelingen zich verhoudt tot een wettelijk verplichte directe verzekering. In dit hoofdstuk wordt de zogenaamde Extra Garantieregeling Beroepsrisico's (EGB) als voorbeeld genomen van een dergelijke verzekering. De EGB is een wettelijke verplichte directe verzekering waarvan in 2003 de contouren zijn geschetst.

Paragraaf 4.1 geeft een schets van deze wettelijk verplichte directe verzekering. Die schets bestaat uit een beschrijving van de plaats van deze verzekering ten opzichte van de sociale zekerheid en cao regelingen, een beschrijving van de aard en de omvang van de schadecompensatie en een beschrijving van de overige polisvoorwaarden.

Paragraaf 4.2 beschrijft welke knelpunten in het verhalen van werkgerelateerde schade een wettelijk verplichte directe verzekering kan oplossen.

Paragraaf 4.3 biedt een vergelijking van de wettelijk verplichte directe verzekering (EGB) met de schadecompensatie via cao regelingen.

In paragraaf 4.4 worden onderzoeksvraag 2 en de daarmee samenhangende deelvragen beantwoord.

## 4.1 Schets wettelijk verplichte directe verzekering (Extra Garantierегeling Beroepsrisico's, EGB)

### 4.1.1 Introductie

Eind 2003 heeft toenmalig Minister de Geus de hoofdlijnen geschetst van de EGB. De EGB is een wettelijk verplichte directe verzekering die privaaf zou moeten worden uitgevoerd. Het recht op uitkering van de werknemer wordt gegarandeerd doordat de werknemer, indien het beroepsrisico intreedt, een directe aanspraak kan maken op de verzekering. De werknemer hoeft dus niet de werkgever aansprakelijk te stellen om zijn schade vergoed te krijgen. De EGB is qua karakter een schadeverzekering die tot uitkering komt als de volgende risico's intreden:

- Een beroepsziekte.

Hiertoe behoren alle aandoeningen die voorkomen op een lijst van beroepsziekten, die onderdeel uitmaakt van de EGB. Als een werknemer aan zo'n aandoening lijdt en aan enkele nadere voorwaarden (zoals perioden van blootstelling) voldoet, wordt de aandoening geacht uit het werk voort te vloeien en heeft de werknemer recht op een uitkering. Daarmee zijn de causaliteitsvereisten aanzienlijk beperkter dan bij het aansprakelijkheidsrecht. Bovendien speelt in de eventuele toekenning van een EGB uitkering de schending van de zorgplicht geen rol. Daarnaast voorziet de EGB in een recht op uitkering bij een beroepsgerelateerde aandoening, aandoeningen die niet op de beroepsziektenlijst staat. In dat laatste geval kan in individuele gevallen een aandoening als een beroepsziekte worden aangemerkt als de werknemer kan aantonen dat die aandoening rechtstreeks en medisch objectief aantoonbaar uit de arbeid voortvloeit.<sup>68</sup> Op dat moment geldt dus een zogenaamde verzwaarde bewijslast.

- Een arbeidsongeval.

Hieronder worden verstaan ongevallen die de werknemer tijdens en door het verrichten van de verzekerde arbeid voor diens werkgever zijn overkomen en die letsel of de dood ten gevolge hebben gehad. Daartoe behoren ook verkeersongevallen, voor zover die een relatie met de arbeid hebben.

#### **Positie EGB**

De EGB werd beschouwd als een aanvulling op de nieuwe wetgeving inzake loondoorbetaling bij ziekte en de WIA. Dat werd noodzakelijk geacht in het licht van de kritiek van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). De ILO is van mening dat de sociale zekerheidswetgeving niet geheel

<sup>68</sup> De Minister wilde met deze benadering aansluiten bij de ILO aanbevelingen hieromtrent en bij de systemen van aanwijzing van beroepsziekten zoals die in de andere EU-landen ontwikkeld zijn. Destijds had de Minister een adviesaanvraag aan de Gezondheidsraad in voorbereiding over de vraag welke aandoeningen, onder welke voorwaarden, in Nederland als beroepsziekte zouden moeten worden gekwalificeerd.

voldoet aan de eisen van verdrag 121.<sup>69</sup> De EGB moest ervoor zorgen dat Nederland wel kon voldoen aan die eisen. De EGB is dus een afzonderlijke voorziening voor werknemers met werkgerelateerde schade. Voor een deel biedt ze garanties voor aanspraken van deze werknemers met minimaal 15% arbeidsongeschiktheid, op loondoorbetaling bij ziekte en een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook verzorgt ze een uitkering aan nabestaanden.

Daarnaast had de EGB als doel om de knelpunten van het aansprakelijkheidsrecht op te lossen. Dat doet ze door een uitkering ter vergoeding van personenschade in het vooruitzicht te stellen en door vergoeding van ziektekosten en medische kosten. De EGB regeling voorzorg tegelijkertijd in uitsluiting van werkgeversaansprakelijkheid.

Bij de opzet van de EGB is geen rekening gehouden met cao regelingen die voorzien in compensatie van de desbetreffende schade. Bij het ontwerp van de EGB werd uitgegaan van een regeling die in plaats van de Wet loondoorbetaling bij ziekte en de WIA zou komen.<sup>70</sup>

#### 4.1.2 Voorzieningen en uitkeringen van de EGB

Hierna wordt een overzicht gegeven van de voorzieningen en uitkeringen via de EGB. Tabel 11 geeft een beeld van die schadecompensatie per schadecategorie. Schadecompensatie via de EGB kent de volgende vijf componenten:

1. Een inkomensdervingsuitkering van 70% van het loon vanaf de eerste dag van ziekte.
2. Een inkomensdervingsuitkering van 70% van het loon bij volledige arbeidsongeschiktheid, vast te stellen op het moment dat in de gezondheidstoestand van de werknemer een stabiele situatie is opgetreden. Verminderd arbeidsgeschikten krijgen een uitkering naar rato van hun mate van arbeidsongeschiktheid.
3. Een uitkering ter vergoeding van personenschade.

Uitgangspunt bij het bepalen van de personenschade is het verschil tussen de totale schade van de werknemer en de inkomensdervingsuitkering. Met andere woorden: dat deel van de schade dat de werknemer op dit moment via de civiele weg moet zien te verhalen. Daarvan maken in ieder geval deel uit de eigen risico's en bijdragen die de werknemer moet betalen bij zijn medische verzorging. In de eerste opzet van de EGB is geen precieze omschrijving gemaakt van de dekking van dit onderdeel. De omvang

69 Volgens dat verdrag moet voor werknemers, die door een beroepsrisico (beroepsziekte of arbeidsongeval) arbeidsongeschikt zijn geraakt, een aantal minimumvoorzieningen beschikbaar zijn, zoals een uitkering die gedurende de hele periode van arbeidsongeschiktheid minimaal 60% van het laatstverdiende loon bedraagt, en gratis medische verzorging tijdens de arbeidsongeschiktheid. De ILO oordeelt dat de drempel voor werknemers (die door letsel als gevolg van een beroepsrisico arbeidsongeschikt zijn) om in de WIA te komen, in strijd is met ILO-verdrag 121: werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, krijgen nu geen WIA-uitkering. Bovendien kunnen gedeeltelijk arbeidsongeschikten (die dat zijn door een arbeidsongeval of beroepsziekte) die een beroep moeten doen op de WGA-vervolguitkering beneden het bestaansminimum uitkomen. Daarnaast voldoet Nederland niet aan de eis van gratis medische verzorging voor werknemers die letsel hebben opgelopen door een beroepsrisico. Dit wordt veroorzaakt door het systeem van ziektekostenverzekering en het daarmee samenhangende eigen risico, de eigen bijdrage en het systeem van aanvullende verzekeringen.

70 In deze tekst wordt uitgegaan van een EGB als een vervangende uitkering. Een EGB in de vorm van een aanvullende uitkering op de overige wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (in de vorm van een tegemoetkoming in de ziektekosten en een uitkering ter vergoeding van (personen)schade) werd echter niet uitgesloten door het Ministerie en de SER.

van deze uitkering werd geacht te worden vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur, na advies van de SER. In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat het onderdeel personenschade op alle schadeposten, behalve de schadecategorieën 2 en 3, voorziet in een volledige of gedeeltelijke aanvulling.

4. Vergoeding van ziektekosten, medische kosten en kosten huishoudelijke hulp.
5. Een uitkering aan de nabestaanden van de verzekerde, indien de werknemer komt te overlijden ten gevolge van het beroepsrisico.

#### **4.1.3 Overige polisvoorwaarden**

##### ***Claimbeoordeling***

In de EGB is de claimbeoordeling van de letselschade voorzien door een onafhankelijk, op het beroepsrisico gespecialiseerd instituut. Dat instituut heeft in de EGB ook een naam gekregen: het Nederlands Instituut Claimbeoordeling Arbeidsongevallen en Beroepsziekten (hierna: NICAB). Het bestuur van dit instituut bestaat uit werkgevers, werknemers en verzekeraars. Het instituut geeft een advies aan de verzekeraar over het al dan niet aanwezig zijn van een beroepsziekte of de gevolgen van een arbeidsongeval. Hierbij komen zowel arbeidskundige als medische aspecten aan de orde zijn. Op basis van dit advies beslist de verzekeraar over de aanvraag van een slachtoffer.

##### ***Klachtrecht en toezicht***

In de EGB is een klachteninstituut voorzien. Dat instituut kan bemiddelen en corrigeren bij conflicten over de uitvoering van de verzekering. Daarnaast houdt het instituut toezicht op het feitelijk functioneren van de beroepsrisicoverzekeringen. Ook in dit instituut zijn werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd. In laatste instantie kan een beroep worden gedaan op de civiele rechter.

##### ***Uitsluiting werkgeversaansprakelijkheid***

De EGB treedt in de plaats van de civiele aansprakelijkheid van de werkgever. Als een werknemer een uitkering ontvangt, wordt deze geacht de geleden schade volledig te vergoeden. De werkgever wordt op grond van de EGB uitgesloten van verdere claims van de zijde van de werknemer, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werkgever.

##### ***Waarborgfonds***

Om te garanderen dat verzekerden hun recht op uitkering relatief eenvoudig geldend kunnen maken, voorziet de EGB onder meer in een waarborgfonds waar werknemers terecht kunnen die geen werkgever (meer) hebben, waarvan de werkgever failliet is of waarvan de werkgever heeft verzuimd een verzekering af te sluiten.

Tabel 11: Overzicht schadecompensatie EGB per schadecategorie

Uitkering of voorziening	Resterende schade	Schadecompensatie EGB
<b>1. Schadecategorie 1 (verlies verdienenvermogen)</b>		
a. Loondoorbetaling bij ziekte	Minimaal 30% inkomensruygval	- EGB voorziet niet in extra aanvulling van loondoorbetaling bij ziekte ( <b>aanvulling via personenschade?</b> )
b. Vangnetregeling	Minimaal 30% inkomensruygval	- EGB voorziet wel in alternatief voor vangnetregeling, aangezien ze een lagere drempel van arbeidsongeschiktheid kent (15-25% arbeidsongeschiktheid als drempel) ( <b>aanvulling via personenschade</b> )
	Extra inkomensval bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschiktheid	
c. IVA	Minimaal 25% inkomensruygval	- EGB voorziet niet in alternatief voor IVA ( <b>aanvulling via personenschade</b> )
d. WGA loongerelateerde uitkering	Minimaal 25%-30% inkomensruygval	- Uitkering van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 14%-70% (bij arbeidsongeschiktheid van 15/25% tot 80%) - Met minimum 15-25% arbeidsongeschiktheid tot 80% arbeidsongeschiktheid  <b>(aanvulling via personenschade)</b>
e. WGA loonaanvullingsuitkering	Minimaal 30% inkomensruygval	
f. WGA vervolguitering	Werknemer ontvangt vervolguitering op basis van minimumloon	
g. Overige aspecten		-
Bijzondere positie werk-nemers minder dan 35% arbeidsongeschikt	Kans op uitkering op bijstandsniveau	- Verlaging van minimumpercentage arbeidsongeschiktheid naar 15-25%
WIA dagloon is gemaximeerd	Excedentschade: werknemers wiens loon hoger is dan het gemaximeerd dagloon	- Geen gemaximeerd dagloon  <b>(aanvulling via personenschade)</b>
-Wekeneis	Werknemer voldoet niet aan de wekeneis*, en heeft geen recht op een loongerelateerde uitkering	- Onbekend
h. Werkloosheidswet (WW)	Minimaal 25-30% terugval in inkomsten	- N.v.t.
i. Pensioenvoorziening	Pensioenschade kan op velerlei wijze ontstaan	<b>(aanvulling via personenschade)</b>
<b>2. Schadecategorieën 2, 3 (specifieke kosten ivm ziekte, verpleging, verzorging, huishoudelijke hulp, revalidatie, aanpassing woning)</b>		
a. ZVW	Kosten betaling eigen risico	- EGB- voorziet in een vergoeding ziektekosten/medische zorg/ huishoudelijke hulp, inclusief vergoeding eigen bijdrage en eigen risico
	Kosten eigen bijdrage (n)	
	Kosten (zelfzorg) geneesmiddelen	
b. AWBZ	Kosten eigen bijdrage(n)	
<b>3. Schadecategorie 9 (schade/kosten nabestaanden)</b>		
ANW	Minimaal 30% achteruitgang inkomsten	- EGB voorziet in uitkering nabestaanden: Partner ontvangt 40% van het loon; wezen ontvangen 22-45% van het minimumloon - EGB voorziet in een overlijdensuitkering van 2 maandlonen <b>(aanvulling via personenschade)</b>
	Nabestaanden die niet aan de voorwaarden voldoen ontvangen geen ANW uitkering	

\* 26 van de 36 weken voor de arbeidsongeschiktheid in loondienst werkzaam zijn geweest.



<b>4. Schadecategorie 4 (kosten rechtsbijstand)</b>		
Wet rechtsbijstand	Kosten eigen bijdrage(n)	?
	Kosten rechtsbijstand	
<b>5. Schadecategorie 5 (immateriële schade)</b>		
- Geen regeling binnen de sociale zekerheid (wel SGM en IAS)		(aanvulling via personenschade)
<b>6. Schadecategorie 6 (verlies zelfwerkzaamheid)</b>		
- Geen regeling binnen de sociale zekerheid		- EGB voorziet niet in verlies verdiencapaciteit (aanvulling via personenschade)
<b>7. Schadecategorie 7 (economische kwetsbaarheid)</b>		
- Geen regeling binnen de sociale zekerheid		- EGB voorziet niet in compensatie verlies economische kwetsbaarheid (aanvulling via personenschade)
<b>8. Schadecategorie 8 (zaakschade)</b>		

## 4.2 Beoordeling EGB: welke knelpunten lost de EGB op?

Deze paragraaf gaat in op de vraag welke knelpunten, die zich voordoen bij het verhaal van werkgerelateerde schade via het aansprakelijkheidsrecht, door de EGB opgelost worden. Een gedetailleerde beantwoording van die vraag is niet mogelijk aangezien het concept van de EGB als directe verzekering niet geheel uitgewerkt is. Op hoofdlijnen is wel een beoordeling mogelijk.

Tabel 12 biedt een overzicht van de knelpunten die zich voordoen bij het verhaal van werkgerelateerde schade en de oplossingen die de EGB daarvoor biedt. Het schema laat zien dat de EGB op alle juridische knelpunten goed scoort. De EGB biedt de slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten een aanmerkelijk snellere procedure tegen lagere transactiekosten. Alhoewel daar in de hoofdlijnennotitie geen aandacht aan is besteed, mag worden verwacht dat de werknemers geen kosten maken om een aanvraag voor schadevergoeding in te dienen.

De EGB lost ook de knelpunten in de schadecompensatie op. Tegenover de kans op schadevergoeding in het aansprakelijkheidsrecht, die ertoe kan leiden dat werknemers die in dezelfde situatie verkeren zeer verschillend behandeld worden, staat het recht op schadevergoeding in de EGB, conform de polisvoorwaarden. De onafhankelijke en wetenschappelijk gefundeerde claimbeoordeling biedt bovendien garanties voor gelijke behandeling van werknemers, zij het dat de autonome beslissingsbevoegdheid van de private verzekeraars over de schade uitkering dit aspect weer enigszins teniet doet.

Tevens biedt de EGB meer werknemers toegang tot een schadevergoeding dan het aansprakelijkheidsrecht. Hier staat tegenover dat het niveau van schadecompensatie doorgaans lager is dan -in theorie- via het aansprakelijkheidsrecht kan worden verkregen. Dit geldt niet voor de (volledige) vergoeding van medische kosten en huishoudelijke hulp (schadecategorie 2 en 3) die de EGB biedt.

Een wettelijk verplichte verzekering á la EGB, zoals hiervoor geschetst, levert in tegenstelling tot het aansprakelijkheidsrecht een bijdrage aan preventie doordat uitgegaan wordt van een kwalitatief goede -wetenschappelijk gefundeerde- claimbeoordeling. Dit draagt bij aan erkenning van het beroepsrisico en het letsel en stimuleert daardoor preventie. Een ander preventievoordeel is dat met de introductie van een alternatief compensatiesysteem een adequate infrastructuur van registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten kan worden opgezet. Dit kan op haar beurt weer bijdragen tot meer aandacht voor de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Omdat in een directe verzekering de schuldvraag niet relevant is en de werknemer bij de schadevergoeding niet afhankelijk is van de werkgever wordt de relatie werkgever en werknemer op peil gehouden, wat de kans op gezamenlijke preventieve inspanningen vergroot. Doordat een directe verzekering doorgaans binnen enkele maanden overgaat tot claimbeoordeling en schade uitkering wordt de kans op sociale uitsluiting van het slachtoffer verminderd.

Ook een compensatiesysteem op basis van de cao kan een vergelijkbaar preventief effect hebben als een wettelijk verplichte directe verzekering indien wordt voldaan aan de hiervoor geschetste voorwaarde van onafhankelijke claimbeoordeling, snelle afhandeling en een adequate infrastructuur van registratie. Mogelijk heeft een dergelijke cao regeling als extra voordeel dat de terugkoppeling naar de arbeidsorganisatie beter is.

**Tabel 12: Knelpunten bij verhaal van werkgerelateerde schade via aansprakelijkheidsrecht en de oplossingen via EGB en cao**

Knelpunten verhaal werkgerelateerde schade via aansprakelijkheidsrecht	Directe verzekering (Extra Garantieregeling Beroepsrisico's)	Cao regelingen
<p><b>Juridisch</b></p> <p>a. Onenigheid causaliteit</p> <p>b. Onenigheid zorgplicht</p> <p>c. Langdurige procedure</p> <p>d. Hoge transactiekosten</p> <p>e. Faillissement</p> <p>f. Verjaring</p>	<p><b>Juridisch</b></p> <p>a. Minder strenge eisen aan causaliteit letsel – voorval (m.u.v. beroeps-gerelateerde aandoeningen). Bovendien onafhankelijke claimbeoordeling</p> <p>b. Schending zorgplicht is niet relevant</p> <p>c. Korte(re) procedure: maanden?</p> <p>d. Lage(re) transactiekosten: geen kosten werknemer?</p> <p>e. Waarborgfonds voorziet in EGB vergoeding bij ontbreken werkgever</p> <p>f. ?</p>	<p><b>Juridisch</b></p> <p>a. Wisselend beeld: bij generieke cao regelingen en aan cao gerelateerde collectieve (aanvullende) private verzekeringen minder strenge eisen. Bij werknemerscompensatieregelingen soms wel strenge causaliteitseisen</p> <p>b. Schending zorgplicht is (meestal) niet relevant</p> <p>c. Korte(re) procedure: maanden?</p> <p>d. Lage(re) transactiekosten: geen kosten werknemer?</p> <p>e. Geen voorziening</p> <p>f. ?</p>
<p><b>Schadecompensatie</b></p> <p>a. Claimbeoordeling is niet gebaseerd op wetenschappelijke expertise, waardoor kans op willekeur</p> <p>b. (Beperkte) kans op schadecompensatie, geen recht</p> <p>c. Hoogte schade-compensatie: in theorie kans op een volledige schadevergoeding. In de praktijk meestal lagere schikkingen</p>	<p><b>Schadecompensatie</b></p> <p>a. Claimbeoordeling is gebaseerd op wetenschappelijke expertise en wetenschappelijke protocollen. Echter het nadeel is dat het een advies is waaraan de verzekeraar zich kan onttrekken</p> <p>b. Recht op schadecompensatie, gelijke rechten voor alle werknemers. Meer werknemers komen in aanmerking voor een schadecompensatie</p> <p>c. Hoogte schadecompensatie: niveau schade-compensatie is doorgaans lager dan -in theorie- via het aansprakelijkheidsrecht kan worden verkregen, met uitzondering van vergoeding medische kosten en huishoudelijke hulp (schadecategorie 2 en 3)</p>	<p><b>Schadecompensatie</b></p> <p>a. Claimbeoordeling is meestal niet gebaseerd op wetenschappelijke expertise, waardoor kans op willekeur</p> <p>b. Recht op schadecompensatie, gelijke rechten voor alle werknemers (die onder de cao vallen!) bij generieke regelingen. Meer werknemers komen in aanmerking voor een schadecompensatie. Bij werknemerscompensatieregelingen grotere kans op schadecompensatie dan bij werkgeversaansprakelijkheid.</p> <p>c. Hoogte schadecompensatie is - in theorie - meestal lager dan bij aansprakelijkheidsrecht.</p>

<p><b>Preventie</b> a. Schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht draagt niet bij aan preventie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de schadeprocedure stimuleert de werkgever om de causaliteit en schending van de zorgplicht te ontkennen in plaats van te erkennen;</li> <li>- de schadeprocedure heeft een negatieve invloed op de verhouding werkgever en werknemer omdat het een conflict houding stimuleert.</li> </ul> <p>b. Een schadeprocedure via het aansprakelijkheidsrecht heeft een negatieve uitwerking op het slachtoffer en versterkt de sociale uitsluiting;</p> <p>c. Aansprakelijkheidsrecht of aansprakelijkheidsverzekeringen kennen verschillende financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en eigen risico.</p>	<p><b>Preventie</b> a. Schadeprocedure bevordert preventie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- claimbeoordeling draagt bij aan erkenning beroepsrisico en stimuleert daarmee preventie;</li> <li>- adequate registratie vergroot kennis en bewustzijn over beroepsrisico's;</li> </ul> <p>b. Door snelle schadeafhandeling minder kans op sociale uitsluiting.</p> <p>c. EGB beschikt over financiële prikkels zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premiedifferentiatie</li> <li>- Eigen risico</li> </ul>	<p><b>Preventie</b> a. De cao compensatieregelingen kan dezelfde preventievoordelen hebben als de directe verzekering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een en ander is afhankelijk van de inrichting van de compensatie via de cao, waaronder de wijze van claimbeoordeling en registratie</li> </ul> <p>b. Effect op de communicatieve verhoudingen tussen werkgever en werknemer is afhankelijk van de aard van de schadeafhandeling</p> <p>c. Cao beschikt over financiële prikkels zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premiedifferentiatie</li> <li>- Eigen risico</li> </ul> <p>d. Sommige cao's beschikken over preventieafspraken en een preventie instituut (bijv. Arboww)</p>
---	--	--

## 4.3 Vergelijking wettelijk verplichte directe verzekering en cao regelingen

### Introductie

Een precieze vergelijking tussen een wettelijk verplichte directe verzekering (de EGB) en cao regelingen is niet goed mogelijk gezien de forse verschillen tussen cao compensatieregelingen onderling. Wel is op hoofdlijnen een vergelijking mogelijk. Tabel 13 vergelijkt de polisvoorwaarden van de EGB met die van cao regelingen. De volgende verschillen springen eruit:

1. De EGB voorziet in een schadecompensatie voor alle werknemers, terwijl cao regelingen doorgaans uitsluitend de rechten van de werknemers regelen die onder de betreffende cao vallen. Beide regelingen voorzien niet in schadecompensatie van zzp'ers.
2. Bij de EGB is gekozen voor een ruimere omschrijving van het verzekerd risico dan het 'verzekerd risico' bij cao regelingen. In de laatste situatie is meestal geen dekking van woon-werkverkeer, werkgerelateerde activiteiten en beroepsziekten.
3. De EGB garandeert onafhankelijke claimbeoordeling, waar cao regelingen dat doorgaans niet als uitgangspunt hebben.
4. Het niveau van voorzieningen en uitkeringen van de EGB verschilt van het niveau van cao regelingen:
  - a. De uitkering bij cao regelingen voor wat betreft de eerste 2 jaar loondoorbetaling is hoger.
  - b. Het niveau van uitkering bij arbeidsongeschiktheid is via de EGB lager dan doorgaans het geval is bij cao compensatieregelingen. Een uitzondering is echter dat de EGB een lagere ondergrens kent van 15-25% arbeidsongeschiktheid.
  - c. De EGB voorziet in een uitkering voor personenschade, terwijl nagenoeg alle cao's een dergelijke regeling niet kennen.
  - d. De EGB voorziet in vergoeding van ziektekosten en medische zorg; een beperkt aantal cao's voorziet daarin eveneens.
  - e. De EGB biedt nabestaanden een hogere uitkering dan de meeste cao's.
  - f. De EGB biedt een bedrag voor uitvaartkosten evenals enkele cao's.
  - g. De EGB uitkering wordt geïndexeerd, bij cao's is dat onzeker.
5. De uitvoering van de EGB is in handen van private verzekeraars, terwijl de uitvoering bij cao's doorgaans een mix is van paritair en private uitvoering.
6. Het toezicht op de uitvoering van de EGB bestaat uit vier partijen. Bij cao regelingen voorzien de cao partijen zelf in het toezicht. Op pensioenfondsen en private met cao's verbonden verzekeringen bestaat toezicht door de AFM, DNB en Kifid.
7. De financiering van de EGB gebeurt door werkgevers die premie afdragen. De EGB voorziet in premiedifferentiatie en eigen risico. De cao regelingen worden uit verschillende bronnen gefinancierd. Cao's kennen gedeeltelijk vormen van premiedifferentiatie en eigen risico.
8. De EGB levert een bijdrage aan preventie via een kwalitatief goede -wetenschappelijk gefundeerde- claimbeoordeling, die bijdraagt aan erkenning van het beroepsrisico en preventie stimuleert. Ook levert de EGB een registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten wat een stimulans kan betekenen voor de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. In de EGB wordt de relatie werkgever-werknemer niet extra onder druk gezet doordat de schuldvraag niet relevant is. Een compensatiesysteem op basis van de cao

Tabel 13: Vergelijking polisvoorwaarden EGB en cao regelingen

Aspect	EGB	Cao regelingen
<b>Kring verzekerden:</b>	EGB sluit aan bij ruim werknemersbegrip uit de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering	Beperkingen en uitsluitingen met name de flexibele schil
<b>Verzekerd risico:</b>	<p><b>Arbeidsongeval:</b> EGB: geeft definitie (en dekking) van arbeidsongeval, en van woon-werkverkeer.</p> <p><b>Beroepsziekten:</b> EGB maakt onderscheid tussen beroepsziekten en werkgebonden aandoeningen: * Beroepsziekten: aandoeningen waarvan vrijwel zeker is dat zij direct en alleen uit arbeid voortvloeien ) * Werkgebonden aandoeningen: klachten en aandoeningen die in belangrijke mate hun oorzaak vinden in het werk, maar die ook buiten de arbeid kunnen optreden; deze kunnen als beroepsziekte erkend worden als zij ontstaan zijn onder nauwkeurig omschreven omstandigheden, die het aannemelijk maken dat de aandoening in een bepaald geval alleen door het werk kan zijn ontstaan).</p>	Bij specifieke werknemerscompensatieregelingen: - meestal geen dekking ww verkeer - meestal geen dekking werkgerelateerde activiteiten - meestal geen dekking beroepsziekten (wel geleidelijke erkenning ptss bij Politie)
<b>Claimbeoordeling</b>	EGB stelt onafhankelijke claimbeoordeling voor op basis van richtlijnen en protocollen	Meestal niet onafhankelijk en niet verwetenschappelijk, geen richtlijnen
<b>Voorzieningen en uitkeringen</b>	EGB voorziet in de volgende uitkeringen: a. Ziekte-uitkering van 70%,% -met minimum 15-25% ao) b. Uitkering van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 14%-70% (15/25% tot 80%) c. Vergoeding personenschade (volgens vaste normen) d. Vergoeding ziektekosten/medische zorg, incl eigen bijdrage en eigen risico e. Uitkering nabestaanden - Overlijdensuitkering (2 maandlonen) f. Uitvaartkosten (t 2500) g. Indexatie	a. 1e 2 jaar aanvulling tot 80-100% b. Minimum 30% arbeidsongeschiktheid c. Meestal geen vergoeding personenschade d. Meestal geen vergoeding ziektekosten e. Meestal lagere uitkering nabestaanden f. Meestal 2 maanden overlijdensuitkering; soms vergoeding uitvaartkosten g. Geen indexatie
<b>Uitvoering</b>	EGB voorziet in uitvoering door private verzekeraars	Uitvoering door verschillende partijen: werkgever, pensioenfonds, ongevallenverzekeraar, private verzekeraars.
<b>Toezicht</b>	- EGB voorziet in raad van bestuur van NICAB waarin alle geledingen een rol hebben - EGB voorziet in een klachtinstituut	Toezicht door cao partijen, AFM, DNB Klachtenafhandeling via cao partijen, Kifid
<b>Financiering</b>	- EGB gaat uit van werkgeverspremie; mogelijkheid van premiedifferentiatie en eigen risico - EGB biedt verzekeraar mogelijkheid tot regres - EGB voorziet in financiering van NICAB door verzekeraars - EGB voorziet in waarborgfonds, financiering ervan moet nader geregeld worden;	- Gemengde financiering: werkgever, werknemer, pensioenfonds, UWV. - Mogelijkheid van premiedifferentiatie en eigen risico
<b>Preventie</b>	EGB zet zowel expertise als financiële instrumenten in: - Premiedifferentiatie - Eigen risico - Informatievoorziening van werkgever aan verzekeraar van minder ernstige incidenten - Vroege betrokkenheid verzekeraar	- Mogelijkheid van premiedifferentiatie en eigen risico - Wel preventieafspraken in cao's maar niet specifiek gericht op arbeidsongevallen en beroepsziekten - Expertise via bedrijfstakinstituties
<b>Positie ten opzichte van sociale zekerheid</b>	-EGB wordt beschouwd als vervanging van wet loondoorbetaling bij ziekte en WIA voor werknemers met letsel door arbeidsongeval of beroepsziekte <sup>13</sup>  -EGB gaat uit van uitsluiting werkgeversaansprakelijkheid	- Aanvulling zowel generiek als bij arbeidsongevallen en beroepsziekten  - Geen uitsluiting werkgeversaansprakelijkheid

\* In deze tekst wordt uitgegaan van een EGB als een vervangende uitkering. Een EGB in de vorm van een aanvullende uitkering op de overige wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (in de vorm van een tegemoetkoming in de ziektekosten en een uitkering ter vergoeding van (personen)schade) werd echter niet uitgesloten door het Ministerie en de SER.

kan een vergelijkbaar preventief effect hebben als een directe verzekering indien wordt voldaan aan de hiervoor geschetste voorwaarde van onafhankelijke claimbeoordeling, snelle afhandeling en registratie van beroepsrisico's. Bij de EGB wordt daarnaast gebruik gemaakt van financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en eigen risico. Cao's kennen dergelijke instrumenten ook. Daarnaast kent men in cao's allerlei preventie-afspraken, zij het dat die niet expliciet gericht zijn op reductie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Een aantal sectoren, zoals de bouwsector en de transportsector, heeft de beschikking over een sectorinstituut met expertise ten aanzien van preventie van arbeidsrisico's in de betreffende bedrijfstak.

9. Tenslotte is de EGB een wettelijke voorziening die voor werknemers met schade door werkgerelateerd letsel een vervanging vormt voor de uitkeringen krachtens de Wet loondoorbetaling bij ziekte en de WIA, terwijl cao's aanvullende (generieke en specifieke) vergoedingen op wettelijke regelingen verschaffen.

## 4.4 Conclusies over onderzoeksvraag 2

Aan het eind van dit hoofdstuk kunnen de deelvragen van onderzoeksvraag 2 worden beantwoord :

### Deelvraag 1: Welke cao compensatieregelingen komen overeen met compensatie via een wettelijk verplichte directe verzekering?

Op de eerste deelvraag past in eerste instantie een simpel antwoord: geen enkele cao regeling komt overeen met compensatie via de EGB. De positie van beide systemen ten opzichte van de sociale zekerheid is verschillend. Daarnaast is de schadevergoedingssystematiek anders. Waar de EGB geheel of gedeeltelijk voorziet in schadecompensatie van alle negen schadecategorieën, voorzien specifieke cao's meestal in gehele of gedeeltelijke compensatie van enkele categorieën. Uit de inventarisatie wordt wel duidelijk dat cao's verschillende soorten regelingen hebben waarmee ze alle negen schadecategorieën kunnen dekken. Een verschil tussen cao en EGB is dat de EGB uitgaat van een drempel van 15% arbeidsongeschiktheid, waar de cao's meestal de drempel van 35% arbeidsongeschiktheid hanteren. Een deel van de cao's biedt aanvullingen bij de eerste twee jaren ziekte en bij arbeidsongeschiktheid die hoger zijn dan de EGB uitkering.

### Deelvraag 2: Welke cao regelingen dienen aangepast te worden?

De tweede deelvraag veronderstelt dat cao's aan de norm van de EGB zouden moeten voldoen. Als dat als uitgangspunt wordt genomen voor de beantwoording van deze vraag, dan past daarop het volgende antwoord:

1. Ten aanzien van de voorzieningen en uitkeringen kan het volgende worden opgemerkt:
  - a. Cao's hoeven geen aanpassing van het niveau van aanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
  - b. Wel zouden cao's regelingen moeten bevatten die uitgaan van een drempel van 15% arbeidsongeschiktheid.
  - c. Cao's zouden bovendien moeten voorzien in vergoeding van ziektekosten en huishoudelijke hulp.
  - d. Cao's zouden moeten voorzien in een hoger niveau van compensatie van schade voor nabestaanden.
  - e. Cao's zouden een regeling personenschade moeten hebben.
  
2. Ten aanzien van de twee 'polisvoorwaarden' zijn de volgende aanpassingen nodig:
  - a. Verzekerd risico: cao's zouden expliciet dekking moeten leveren voor risico's verbonden met beroepsziekten, woon-werkverkeer en werkgerelateerde activiteiten.
  - b. Cao's zouden moeten beschikken over onafhankelijke claimbeoordeling van de oorzaken en gevolgen van beroepsziekten en arbeidsongevallen.
  
3. De kring van verzekerden is bij een cao beperkt tot werknemers die onder de cao vallen. De EGB kent een ruimere kring. Gezien de aard van de cao, arbeidsvoorwaarden regelen



voor een specifieke groep werknemers in een bedrijf, bedrijfstak of sector, is het niet mogelijk de kring van verzekerden te verruimen tot werkenden buiten het cao bereik. Wel kan voor werkenden die niet onder een cao vallen via een wettelijk regeling het recht op een gelijksoortige compensatie worden vormgegeven.

# Hoofdstuk 5

Voor- en nadelen van cao  
compensatieregelingen en wettelijk  
verplichte directe verzekering

## Introductie

In dit hoofdstuk komt onderzoeksvraag 3 aan bod: hoe verhoudt werknemerscompensatie via de cao zich tot een wettelijk verplichte directe verzekering? Met deze vraag zijn twee deelvragen verbonden.

De eerste deelvraag (over de voor- en nadelen van beide regelingen) komt in paragraaf 5.1 aan de orde. Ten behoeve van het antwoord op deze vraag is met de (94) respondenten (ook) van gedachten gewisseld over de voor- en nadelen van beide compensatieregelingen. In dit onderdeel van de interviews stond de beoordeling door de respondenten van de voor- en nadelen van de twee alternatieven (cao compensatieregelingen en wettelijk verplichte directe verzekering) op basis van de eigen praktijkervaring centraal. De interviews waren open van karakter, zodat met de respondent het vraagstuk van compensatie en preventie zoveel mogelijk vanuit de specifieke situatie in het bedrijf of de bedrijfstak besproken kon worden.

De tweede deelvraag (“Kunnen beide regelingen in elkaar gepast worden?”) vormt het onderwerp van paragraaf 5.2. Het antwoord op deze vraag is gebaseerd op de vergelijking van de directe verzekering en cao compensatieregelingen (in paragraaf 4.3) en de door de respondenten genoemde voor- en nadelen van beide alternatieven. In paragraaf 5.2 worden in aanvulling op de twee hoofdalternatieven (alternatief 1 wettelijk verplichte directe verzekering; alternatief 2 cao regelingen) drie alternatieven gepresenteerd die bepaalde voordelen van beiden combineren. In paragraaf 5.3 staan de conclusies over onderzoeksvraag 3 op een rij.

## 5.1. Voor- en nadelen van cao regelingen en van een wettelijk verplichte directe verzekering

De antwoorden van de respondenten zijn geclusterd in elf categorieën: is het compensatiesysteem geschikt voor alle groepen werknemers, de voor- en nadelen van baanwisselingen, de uitvoerbaarheid van een regeling, de gevolgen voor het systeem van sociale zekerheid, de bijdrage aan preventie, de snelheid van afwisseling, de garanties bij faillissement, de kans op verjaring, het draagvlak, de duurzaamheid van de regelingen en de naleving ervan.

De eerste categorie heeft betrekking op de vraag, of een alternatief compensatiesysteem geschikt is voor **alle groepen werknenden**. De respondenten zijn van mening dat een wettelijk verplichte directe verzekering hiervoor meer garanties biedt dan cao regelingen, aangezien niet alle werknemers in Nederland onder een cao vallen, terwijl een wettelijk systeem wel van toepassing kan worden verklaard op alle werknemers. Sommigen zijn van mening dat dit nadeel van een cao systeem wel te repareren is door in het BW een bepaling op te nemen dat in elk contract een aantal nader te bepalen minimumvoorzieningen voor schadecompensatie moet worden opgenomen. Daarnaast zijn er respondent die erop wijzen dat sommige cao's voorzien in gelijke rechten voor vast personeel en personeel in de flexibele schil. Ook denkt men dat schadecompensatie via een wettelijke verplichte directe verzekering meer garanties biedt op gelijke rechten voor alle werknemers mede omdat tussen cao's allerlei, soms subtiele, verschillen bestaan. Sommige respondenten roepen de vraag op over de positie van zzp'ers: moet een alternatief systeem ook voorzien in dezelfde mate van schadevergoeding van zzp'ers? Via een wettelijk verplichte directe verzekering is dit wel te realiseren, via een cao regeling niet.

De tweede categorie voor- en nadelen heeft (ook) betrekking op de toenemende flexibiliteit in de arbeid, maar dan in relatie tot de loopbaan van werknemers. De meeste respondenten verwachten dat het aantal **baanwisselingen** per werknemer toe zal nemen. Daarmee is de kans vergroot dat werknemers te maken krijgen met verschillende cao's. Indien een compensatiesysteem (uitsluitend) gebaseerd is op de cao dan bestaat niet alleen de kans dat een werknemer tijdens zijn loopbaan geconfronteerd wordt met verschillen in rechten op schadecompensatie, maar ook bestaat de kans dat in het ene cao gebied betaald moet worden voor een schade die in een ander cao gebied is ontstaan. Dit is vooral bij beroepsziekten niet ondenkbeeldig.

De derde categorie voor- en nadelen heeft te maken met de **uitvoerbaarheid** van een regeling. Sommige respondenten zijn van mening dat voor de afwikkeling van kleine schade (schade in de eerste twee jaar ziekte met name loonderving en compensatie eigen risico en eigen bijdrage met betrekking tot medische kosten) de cao ideaal is: de afwikkeling kan snel gebeuren, de transactiekosten (kosten om een schadecompensatie in te dienen en af te wikkelen) zijn laag, waarbij de kosten die het slachtoffer moet maken om voor een compensatie in aanmerking te komen nihil zijn. De reserveringen die gemaakt moeten worden om de kosten te kunnen dekken zijn goed te berekenen. Bij grote schade, schade na 2 jaar bestaande uit een groter verlies aan inkomen (doordat men gebruik moet maken van de WIA, de WW, of de WWB), hoge(re) kosten voor medische behandeling, immateriële schade e.d. zijn de

meeste respondenten voorstander van een verzekeringsconstructie, mede vanwege de grotere reserveringen die moeten worden gemaakt.

De vierde categorie voor- en nadelen heeft betrekking op de vraag of de invoering van het alternatief grote **veranderingen** met zich meebrengt in de bestaande systematiek van sociale zekerheid, sociale voorzieningen en cao regelingen. De meeste respondenten zijn van mening dat voor de uitvoering van compensatie van kleine schade via een cao regeling grotendeels gebruik gemaakt kan worden van de bestaande instituties en instrumenten in cao verband, waardoor het bestaande stelsel van sociale zekerheid en sociale voorzieningen niet hoeft te worden veranderd. Sommigen wijzen erop dat in aanvulling daarop de claimbeoordeling wel moeten worden verbeterd en een vorm van second opinion zal moeten worden ontwikkeld. Voor uitvoering van compensatie van grote schade via de cao wordt door sommigen gesuggereerd hiervoor een of meerdere aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappijen (vergelijk Loyalis, NV Schade metaal) in te schakelen. Het systeem van sociale zekerheid behoeft dan evenmin aangepast te worden.

Invoering van de directe verzekering, in de vorm van de EGB heeft wel consequenties voor de sociale zekerheid. De aard en de omvang daarvan hangt af van het antwoord op de vraag of gekozen wordt voor een compensatiesysteem dat de bestaande regelingen (in sociale zekerheid en sociale voorzieningen) vervangt (gedurende de eerste 2 jaar ziekte en/of de periode daarna) of uitsluitend voor aanvulling zorgt gedurende de eerste 2 jaar en/of de periode daarna. Sommige respondenten wijzen erop dat in de oorspronkelijke opzet van de EGB geen relatie is gelegd met de reeds bestaande compensatie via cao regelingen. Men zou een dergelijke relatie echter wel toejuichen aangezien in een groot aantal cao's al in meerdere of mindere mate is voorzien in schadecompensatie.

Sommige respondenten zijn van mening dat een wettelijk verplichte directe verzekering een bijdrage kan leveren aan **preventie** doordat een kwalitatief goede claimbeoordeling duidelijkheid schept over wat er mis is gegaan in de relatie werk, veiligheid en gezondheid en wat gedaan moet worden om een en ander in de toekomst te voorkomen. Sommigen noemen als preventievoordeel dat met de introductie van een alternatief systeem een adequate infrastructuur van registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten kan worden opgezet, wat tot meer aandacht voor deze beroepsrisico's kan leiden. Sommige respondenten zijn van mening dat de preventieve kracht van een cao regeling groter is omdat de schade wordt gecompenseerd dichtbij de organisatie waar het letsel is ontstaan. Bovendien wijst men op mogelijkheden om aan te sluiten bij preventiepraktijken van sectorale arbo-instituten (zoals Stichting Arbouw, Vervangingsfonds in het onderwijs of Gezond Transport in het wegvervoer) en bij reeds bestaande cao afspraken over preventie.

De meeste respondenten zijn van mening dat de **snelheid van afwikkeling** voor beide systemen hoger is dan via het aansprakelijkheidsrecht, gezien de minder strenge bewijslast en geprotocolleerde claimbeoordeling. Ze zijn van mening dat de werkelijke snelheid afhankelijk is van de concrete vormgeving van de verschillende elementen van het compensatiesysteem, zoals de mogelijkheden tot bevoorschotting, procedurele afspraken, mate van autonomie van de claimbeoordelaar.

De meeste respondenten maken de inschatting dat bij een **faillissement** van de werkgever een wettelijk verplichte directe verzekering garanties biedt voor een adequate afwikkeling zeker als aan een verzekering ook een waarborgfonds is verbonden. Die garanties zijn bij een sector cao of bedrijfstak cao ook te geven: als een bedrijf omvalt kan de sector garant staan voor de schade. Bij een bedrijfstakcao is de kans groter dat een schade niet adequaat wordt afgewikkeld. Een en ander kan wel weer opgevangen worden door de instelling van een waarborgfonds.

De kans op **verjaring** van een claim is een van de problemen van het aansprakelijkheidsrecht. In beide alternatieven kan verjaring worden voorkomen door een goed systeem van melden, claimbeoordelen en schadeafwickelen, waardoor de schade door een beroepsrisico binnen een maand in behandeling kan worden genomen.

Het **draagvlak** voor een cao schadecompensatieregeling is bij sommige respondenten beperkt doordat zij de afbouw voorzien van cao-aanvullingen op sociale zekerheid. Enkele anderen hebben de vrees dat het niveau van gezondheidsbescherming afhankelijk is van cao onderhandelingen. Ook wordt gewezen op de kans op uitholling van de cao: door een cao compensatieregeling wordt een cao duurder waardoor de kans toeneemt op goedkope concurrentie door payrolling, inschakeling van zzp'ers en uitzendkrachten. Sommigen zien als voordeel van een cao regeling dat hierdoor de invloed van sociale partners op compensatie en preventie wordt vergroot. Bij het merendeel van de respondenten is daarom het draagvlak voor een wettelijk verplichte directe verzekering groter dan voor een cao regeling.

Het tiende aspect betreft de **duurzaamheid** van de afspraken. De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet cao) bepaalt de maximale duur van een cao op vijf jaar.<sup>71</sup> Uiterlijk dan eindigt de oorspronkelijke overeenkomst. Ook al kan de cao worden verlengd of stilzwijgend worden voortgezet, er zijn grenzen aan de duurzaamheid van de afspraken. Een nieuwe cao kan leiden tot veranderingen in de bestaande afspraken. Een wettelijk verplichte directe verzekering kent een dergelijke beperking aan de duurzaamheid van de afspraken niet, alhoewel natuurlijk wel via wetwijziging verandering in de polisvoorwaarden kan worden aangebracht. Ook is het gebruikelijk bij een verzekering een waarborgfonds in te stellen, waardoor de werknemer zekerheid heeft over zijn rechten.

Ook bij de laatste categorie voor- en nadelen (de **naleving** van de afspraken) lijkt de cao in het nadeel. De respondenten wijzen erop dat naleving van cao afspraken een probleem kan zijn. Men acht de naleving van een wettelijk verplichte verzekering eenvoudiger af te dwingen via overheidsinspectie.

---

71 Artikel 18 Wet cao.

## 5.2 Deelvraag 2: Kunnen beide typen regelingen in elkaar gepast worden?

Deze deelvraag wordt hier geïnterpreteerd als: kunnen de voordelen van het ene alternatief (wettelijk verplichte directe verzekering) gecombineerd worden met de voordelen van het andere alternatief (cao regeling)?

Op basis van de vergelijking van de wettelijk verplichte directe verzekering en cao compensatieregelingen (in paragraaf 4.3) en de door de respondenten genoemde voor- en nadelen van beide alternatieven wordt geconcludeerd dat een directe verzekering voordelen heeft ten opzichte van de cao. De directe verzekering kan de schade van alle werknemers (en indien gewenst zzp'ers) dekken, ze biedt meer zekerheid bij faillissement, ze is beter bestand tegen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, de rechten die men kan ontfangen aan een dergelijke verzekering zijn duurzamer en de kans op naleving is groter. In een wettelijk directe verzekering zijn waarborgen ingebouwd voor een onafhankelijke claimbeoordeling. Bovendien levert de wettelijk verplichte directe verzekering compensatie op voor alle negen schadecategorieën. Op het onderdeel snelheid van afhandeling scoren beide alternatieven min of meer gelijk.

Een cao compensatiesysteem heeft als voordeel dat kleine schades makkelijker kunnen worden afgehandeld. Een ander voordeel is dat uitbreiding van schadecompensatie via de cao niet hoeft te leiden tot aanpassingen in de sociale zekerheid. Bovendien kan gebruik worden gemaakt van de bestaande infrastructuur op het gebied van compensatie (onder andere aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen) en preventie (sectorinstituten zoals het Vervangingsfonds in het onderwijs, Gezond Transport in het wegvervoer en Stichting Arbouw in de bouw).

De invoering van een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten lijkt dus op basis van voorgaande afweging de voorkeur te hebben boven een cao regeling. Naast de alternatieven wettelijk verplichte directe verzekering (alternatief 1) en cao compensatieregelingen (alternatief 2) zijn een aantal alternatieven denkbaar die de voordelen van de wettelijk verplichte directe verzekering kunnen combineren met de voordelen van schaderegeling via de cao (dat is: afwikkeling kleine schades door een arbeidsongeval of beroepsziekte, een cao regeling vereist geen aanpassing van de sociale zekerheid, gebruik maken van de bestaande infrastructuur in de cao). Van drie van die alternatieven worden hier de contouren geschetst.<sup>72</sup>

### ***Alternatief 3: cao regeling en wettelijk verplichte directe verzekering***

In dit alternatief wordt compensatie van 'kleine schade' door werkgerelateerd letsel van cao werknemers (in de vorm van aanvulling loondoorbetaling, vergoeding medische kosten, vergoeding

<sup>72</sup> In de beschrijving van deze alternatieven wordt buiten beschouwing gelaten dat Minister en sociale partners ervoor kunnen kiezen om uitsluitend de grote schade te regelen. In dat geval zijn er twee modaliteiten beschikbaar: een regeling ter vervanging van de WIA of een regeling ter aanvulling van de WIA en andere wettelijke regelingen (in de vorm van een tegemoetkoming in de ziektekosten en een uitkering ter vergoeding van -personen- schade).

zaakschade die optreedt in de eerste 2 jaar ziekte) via de cao afgewikkeld. De claimbeoordeling gebeurt eerst op bedrijfsniveau (bedrijfsarts) met een mogelijkheid tot second opinion op landelijk niveau (door het onafhankelijke claimbeoordelingsinstituut dat ingesteld is in het kader van de

	Kleine schade	Grote schade
<b>Werknemers met cao</b>	<b>cao regeling</b>	wettelijk verplichte directe verzekering
Werknemers zonder cao/ zpz	wettelijk verplichte directe verzekering	wettelijk verplichte directe verzekering

wettelijk verplichte directe verzekering). Schade van zpz ers, werknemers zonder cao en grote schade van werknemers met cao (schade na 2 jaar), wordt in dit alternatief afgewikkeld via een wettelijk verplichte directe verzekering, waarbij de claimbeoordeling gebeurt door een onafhankelijk claimbeoordelingsinstituut.

Alternatief 4: cao regeling + cao verzekering + wettelijk verplichte directe verzekering

In alternatief 4 blijft de directe verzekering beschikbaar voor werknemers zonder cao en voor zpz ers. Grote schadegevallen voor cao personeel wordt afgehandeld op cao niveau via een of meerdere aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappijen (vergelijk Loyalis, NV Schade metaal). Deze verzekeraars zouden dat kunnen doen door semi- collectieve (aanvullende) verzekeringen te ontwikkelen die zorgen voor een adequate vergoeding van werkgerelateerd letsel. Kleine schade van werknemers met cao wordt eveneens via de cao afgehandeld. De claimbeoordeling is vergelijkbaar met die van alternatief 3.

Voor werknemers zonder cao en zpz ers komt een wettelijk verplichte directe verzekering die zowel de kleine als de grote schade regelt.

	Kleine schade	Grote schade
<b>Werknemers met cao</b>	<b>cao regeling</b>	<b>directe verzekering door cao verzekerings-maatschappij</b>
Werknemers zonder cao/ zpz	wettelijk verplichte directe verzekering	wettelijk verplichte directe verzekering

***Alternatief 5: cao regeling +cao verzekering+BW verplichting+wettelijk verplichte directe verzekering***

In dit alternatief wordt de kleine schade van werknemers met een cao afgewikkeld via een cao regeling. Grote schade van werknemers met een cao wordt afgewikkeld via een aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij.

	Kleine schade	Grote schade
<b>Werknemers met cao</b>	<b>cao regeling</b>	<b>directe verzekering door cao verzekerings-maatschappij</b>
Werknemers zonder cao/ zpz	contractuele afspraak die voldoet aan eisen in BW	Wettelijk verplichte directe verzekering



De kleine letselschade van werknemers zonder cao wordt afgewikkeld via het individuele arbeidscontract en de schade van zzp ers via het contract met de opdrachtgever. Om te garanderen dat werknemers en zzp ers deze schade vergoed krijgen moet in het (arbeids)contract een bepaling worden opgenomen over de schadecompensatie. Deze bepaling moet minimaal voldoen aan eisen die overeenkomen moeten komen met een nader te ontwikkelen bepaling in het Burgerlijk Wetboek (BW ). De claimbeoordeling is vergelijkbaar met die van alternatief 3. Grote schade van werknemers zonder cao en zzp ers wordt afgewikkeld via een wettelijk verplichte directe verzekering.

### 5.3 Conclusies over onderzoeksvraag 3

In dit hoofdstuk staat onderzoeksvraag 3 centraal: hoe verhoudt werknemerscompensatie via de cao zich tot een wettelijk verplichte directe verzekering? Met deze vraag zijn twee deelvragen verbonden.

De eerste deelvraag luidt: wat zijn de voor- en nadelen van beide regelingen? Ten behoeve van het antwoord op deze vraag is met de 94 respondenten van gedachten gewisseld over de voor- en nadelen van beide compensatieregelingen. Die voor- en nadelen zijn in de volgende 11 categorieën ondergebracht: de mogelijkheid om alle groepen werkenden in de regeling onder te brengen, de voor- en nadelen van baanwisselingen, de uitvoerbaarheid van een regeling, de gevolgen voor het systeem van sociale zekerheid, de bijdrage aan preventie, de snelheid van afwisseling, de garanties bij faillissement, de kans op verjaring, het draagvlak, de duurzaamheid van de regelingen en de naleving ervan.

De belangrijkste verschillen in voor en nadelen tussen cao compensatieregelingen en een wettelijk directe verzekering hebben betrekking op de volgende categorieën:

1. Voor welke groepen werknemers?

Cao's hebben een beperkte dekkinggraad waardoor niet cao personeel (waaronder zzp ers) geen dekking heeft. Een wettelijk verplichte directe verzekering kent dit probleem niet.

2. Baanwisselingen

Doordat werknemers sneller van baan wisselen en mogelijk ook van cao is er bij een cao potentiële conflictstof over de vraag uit welke cao de schade moet worden betaald. Een wettelijk verplichte directe verzekering kent dit probleem niet.

3. Uitvoerbaarheid

De afwikkeling van kleine schade (schade binnen de eerste 2 jaar loondoorbetaling, bestaande uit loonschade, medische kosten en zaakschade) kan via een cao regeling sneller en tegen lagere transactiekosten worden afgewikkeld dan via een wettelijk verplichte directe verzekering. Bij grote schade, schade na 2 jaar bestaande uit een groter en langduriger verlies aan inkomen, hoge(re) kosten voor medische behandeling, immateriële schade e.d. heeft een verzekeringsconstructie meer voordelen.

4. Garanties bij faillissement

Een wettelijk verplichte directe verzekering biedt meer zekerheid bij faillissement van het bedrijf dan een regeling via een cao.

5. Duurzaamheid

De duurzaamheid van een cao regeling is beperkter dan die van een wettelijk verplichte directe verzekering.

De tweede deelvraag luidt: kunnen beide regelingen in elkaar gepast worden? Het antwoord op deze deelvraag is gebaseerd op de vergelijking van de wettelijk verplichte directe verzekering en cao compensatieregelingen (in paragraaf 4.3) en de door de respondenten genoemde voor- en nadelen van beide alternatieven (in paragraaf 5.1). Op basis hiervan zijn in paragraaf 5.2 een drietal alternatieven gepresenteerd die de voordelen van beide systemen (cao en wettelijk verplichte directe verzekering) kunnen combineren. In totaal komt het aantal alternatieven daarmee op vijf. Alternatief 1 regelt de schadecompensatie voor alle werknemers en zzp ers via een wettelijk verplichte directe verzekering. Alternatief 2 regelt uitsluitend de schade voor werknemers met een cao via een cao compensatieregeling. In alternatief 3 wordt de schade, met uitzondering van kleine schade bij werknemers met een cao, afgehandeld via een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 4 wordt voor cao werknemers de kleine schade via een cao regeling afgehandeld en de grote schade binnen het domein van de cao afgehandeld door een aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij, bijvoorbeeld via een semi-collectieve (aanvullende) verzekering tegen werkgerelateerde schade. Werknemers zonder cao en zzp ers kunnen een beroep doen op een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 5 wordt de kleine schade van alle werknemers (ook de werknemers zonder cao) afgewikkeld via het (collectieve of individuele) arbeidscontract (en voor zzp ers via het contract) en grote schade via een wettelijk verplichte directe verzekering of een aan de cao gelieerde verzekeraar.

# **Hoofdstuk 6**

**Mogelijkheden, beperkingen  
en voorwaarden om via de cao  
respectievelijk een wettelijk verplichte  
directe verzekering bij te dragen  
aan preventie van schade door  
arbeidsongevallen en beroepsziekten**

## Introductie

In dit hoofdstuk staat de beantwoording van onderzoeksvraag 4 centraal: Wat zijn de mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden om via cao compensatieregelingen respectievelijk een wettelijk verplichte directe verzekering bij te dragen aan de preventie van (schade door) arbeidsongevallen en beroepsziekten? Dat preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten van belang is blijkt uit de in hoofdstuk 2 gepresenteerde cijfers van het aantal arbeidsongevallen met letsel en beroepsziekten. Dat aantal is over de afgelopen 10 jaar stabiel hoog te noemen. Wel neemt het aantal dodelijke arbeidsongevallen af.

In paragraaf 1 wordt een schets gegeven van de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten op basis van de Arbowet. Tevens komt aan bod op welke wijze volgens de respondenten in de praktijk wordt vormgegeven aan die preventie.

Paragraaf 2 schetst de ideeën van respondenten over de bijdrage van een compensatiesysteem aan die preventie.

## 6.1 Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten op basis van de Arbowet

Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt primair vormgegeven op basis van de in de publieke arbeidsomstandighedenwetgeving (Arbowet) beschreven aanpak in combinatie met preventie afspraken in cao's en preventiebeleid van verzekeraars. De belangrijkste elementen van die preventieaanpak zijn:

- Preventie is een taak van de werkgever. Hij moet die preventie baseren op een risico inventarisatie en -evaluatie (RIE), en preventiemaatregelen op basis van die RIE. De werkgever wordt daarbij ondersteund door de werknemer(s) en deskundigen waaronder de bedrijfsarts.
- Voor arbeidsongevallen en beroepsziekten bestaan afzonderlijke regels. Arbeidsongevallen moeten door de werkgever worden geregistreerd. Ernstige ongevallen moet de werkgever melden aan de arbeidsinspectie. Beroepsziekten dienen door de bedrijfsarts gemeld te worden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).
- De arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van de wet en handhaving van de normen via inspecties en incidentenonderzoek. De inspectie heeft geen specifieke rol in de preventie van beroepsziekten.
- De werkgever moet zorgdragen voor een adequate ziekteverzuimbegeleiding. Voor wat betreft de bijstand en begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, alsmede voor het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de eventuele aanstellingskeuring stelt de Arbowet de bijstand door een bedrijfsarts verplicht.<sup>73</sup>

### ***Beroepsziekten***

Uit de interviews met de respondenten wordt duidelijk dat de melding en registratie van beroepsziekten te wensen overlaat. Bedrijfsartsen registreren en melden slechts een deel van de beroepsziekten die in de arbeidsorganisatie voorkomen. Daarvoor zijn in dit onderzoek twee verklaringen gevonden:

1. De positie van de bedrijfsarts staat onder druk: een deel van de werkzaamheden van de bedrijfsarts wordt uitgevoerd door arbeidsdeskundigen en verzuimmanagers, waardoor de bedrijfsarts minder in contact komt met (zieke) werknemers.
2. In arbeidsorganisaties veranderen opvattingen over arbeid, gezondheid en ziekte waardoor minder aandacht is voor risicofactoren in de arbeid en beroepsziekten (als gevolg van inadequate arbeidsomstandigheden) en meer aandacht is voor de individuele gedragsmatige aspecten van verzuim.

De respondenten brengen naar voren dat arbeidsorganisaties nauwelijks weten welke werknemers (en ex- werknemers) een beroepsziekte hebben of hebben opgelopen. Eveneens

<sup>73</sup> Art.2.14a Arbeidsomstandighedenbesluit

ontbreekt het aan inzicht in de financiële- en gezondheidsschade van deze (ex) werknemers. Het gebrek aan herkenning en erkenning van beroepsziekten ligt daaraan ten grondslag. Uit de interviews met de respondenten komt naar voren dat ook op het (meso) niveau van cao's en cao-instituties, de sociale partners, enkele uitzonderingen daargelaten, weinig aandacht hebben voor beroepsziekten.

### ***Arbeidsongevallen***

De herkenning en erkenning van arbeidsongevallen is een stuk beter dan die van beroepsziekten. Arbeidsongevallen worden wel geregistreerd, zij het dat niet alle organisaties een compleet beeld hebben: gegevens over aantallen arbeidsongevallen naar duur van het verzuim en ernst van het letsel ontbreken meestal. Een arbeidsongeval leidt in arbeidsorganisaties met een lage ongevallenincidentie vaak niet tot preventieve maatregelen. In arbeidsorganisaties met een relatief hoge incidentie is doorgaans meer aandacht voor preventie. Ook voor arbeidsongevallenletsel geldt dat veelal het zicht ontbreekt op het individueel functioneren van werknemers, al dan niet werkloos of arbeidsongeschikt, met letsel door een arbeidsongeval. Ook heeft men meestal geen inzicht in de letselschade van betrokkenen. Op macroniveau hebben sociale partners relatief meer aandacht voor arbeidsongevallen dan voor beroepsziekten.

### ***Actieplan?***

Uit de interviews wordt duidelijk dat in een deel van de arbeidsorganisaties wel maatregelen getroffen worden om het aantal arbeidsongevallen te reduceren, maar dat in andere arbeidsorganisaties preventie van arbeidsongevallen weinig aandacht heeft. Geen enkele respondent maakt melding van een systematische aandacht voor preventie van beroepsziekten. Dat de reductie van arbeidsongevallen en beroepsziekten geen prominente plaats inneemt is opvallend in het licht van het grote en stabiele aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten én in het licht van de gezondheidsschade en de maatschappelijke kosten die dit met zich meebrengt. Dit onderzoek heeft niet als doel om na te gaan waardoor deze preventie achterblijft en om maatregelen voor te stellen. Wel roept dit onderzoek de vraag op waarom de Nederlandse overheid, sociale partners en individuele werkgevers en werknemers dit vraagstuk zo weinig serieus nemen. Wordt het niet eens tijd voor een actieplan dat ertoe leidt dat jaarlijks een reductie van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt bereikt?

## 6.2 De bijdrage van een compensatiesysteem aan preventie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten

De vraag die in dit onderzoek wel expliciet aan de orde is, is in hoeverre een alternatief compensatiesysteem (via cao respectievelijk wettelijk verplichte directe verzekering) bij kan dragen aan de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deze vraag is voorgelegd aan de respondenten. De meeste respondenten wisten zich geen raad met deze vraag, aangezien men daarover nog niet had nagedacht of daarmee ervaring had opgedaan. In een beperkt aantal interviews is dit vraagstuk wel nader verkend. Dit levert de volgende ideeën op over de mogelijkheden en beperkingen van preventie op basis van een compensatiesysteem.

### *Geen dominante rol*

Geen enkele respondent zag een dominante preventieve rol weggelegd voor een compensatiesysteem. Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten dient volgens de respondenten vooral gefundeerd te zijn in de publieke arbeidsomstandighedenwetgeving. Daarnaast kunnen preventieafspraken in cao's een preventieve rol vervullen.

### *Beroepsziektenlijst*

Een van de aanknopingspunten voor preventie via een compensatiesysteem is een beroepsziektenlijst. Een dergelijke lijst, die onder andere is voorgesteld in het kader van de EGB, kan niet alleen het bewustzijn van beroepsziekten aanmerkelijk vergroten en een bijdrage leveren aan de vergroting van de expertise over beroepsziekten, maar ook de huidige verwarring in arbeidsorganisaties over wat wel en geen beroepsziekte is, verminderen. Bovendien kan het leiden tot meer aandacht voor risicofactoren in de arbeid in relatie tot beroepsziekten. Op die manier biedt een beroepsziektenlijst aan arbeidsorganisaties een basis voor preventie van beroepsziekten.

### *Melding van beroepsziekten*

Een tweede aanknopingspunt is de melding en registratie van beroepsziekten. Er is in Nederland sprake van forse onderregistratie van beroepsziekten. Door de introductie van een compensatiesysteem kan die melding verbeteren. Immers zonder melding geen compensatie. Hiervoor moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Een voorwaarde is dat degene die meldt, de bedrijfsarts, een onafhankelijke rol heeft ten opzichte van werkgever en werknemer. Een andere voorwaarde is dat de bedrijfsarts vrij toegankelijk is. Een derde voorwaarde is dat de claimbeoordeling en melding van beroepsziekte plaatsvindt op basis van wetenschappelijk geijkte protocollen en richtlijnen, teneinde willekeur te voorkomen. Bovendien moet een second opinion mogelijk zijn.

Een betere melding en registratie leidt niet vanzelf tot betere preventie van beroepsziekten in de arbeidsorganisatie. Een minimale voorwaarde is open communicatie en overleg binnen de arbeidsorganisatie over het ontstaan van de beroepsziekte en de te nemen preventiemaatregelen. Deelname van getroffen werknemers aan dat overleg kan de kwaliteit van dit overleg bevorderen.



### ***Claimbeoordeling van beroepsziekten en preventie***

Verbetering van de claimbeoordeling kan ook bijdragen aan verbetering van de arbeidsomstandigheden in de arbeidsorganisatie waar de beroepsziekte ontstaat. Immers ten behoeve van de claimbeoordeling is een inventarisatie nodig van de risico's op de werkplek. In de arbeidsorganisaties waar dergelijk onderzoek niet plaatsvindt<sup>74</sup> kan een dergelijke risico-inventarisatie bijdragen aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden zodat herhaling kan worden voorkomen.

### ***Claimbeoordeling arbeidsongevallen en preventie***

Wat geldt voor de preventieve werking van een compensatiesysteem voor beroepsziekten geldt ook voor arbeidsongevallen: een compensatiesysteem leidt tot betere registratie en professionelere beoordeling van schade, kan een stimulans zijn voor nader werkplekonderzoek en kan op die manier bijdragen aan het nemen van preventieve maatregelen.

### ***Effecten op mesoniveau***

Ook op mesoniveau kan een compensatiesysteem een bijdrage leveren aan de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Een dergelijk systeem kan een aanzet zijn tot betere registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten per cao. Op basis daarvan kunnen op cao niveau preventiedoelen worden gesteld en kan monitoring plaatsvinden van de resultaten van het cao preventiebeleid. Voorwaarde hiervoor is wel dat er een goede verbinding ontstaat tussen de landelijke registratie en de registratie op cao niveau.

### ***Individuele effecten***

Een compensatiesysteem kan ook een positieve bijdrage leveren aan de verbetering van de situatie van (arbeidsongeschikte) werknemers met letsel door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Uit het schaarse onderzoek dat tot nu toe beschikbaar is over hun situatie blijkt dat een deel van de getroffen werknemers niet alleen financieel maar ook emotioneel aan hun lot wordt overgelaten. Men komt op een lijdensweg die meerdere dimensies kent: men loopt gezondheidsschade op, die schade wordt vaak niet op waarde geschat, de kans op herstel is gering en voor de financiële schade moet men een beroep doen op een ondeugdelijk compensatiesysteem. Een alternatief compensatiesysteem biedt mogelijkheden dit te voorkomen door snellere, onafhankelijke en op expertise gebaseerde claimbeoordeling en aandacht voor re-integratie van deze groep werknemers met specifieke gezondheidsproblemen.

<sup>74</sup> Minder dan de helft van de bedrijven heeft een RIE waarin de belangrijkste arborisico's beschreven staan. Zie: [http://www.inspectieszw.nl/Images/Signalement-Arbozorg-in-Nederland\\_tcm335-345345.pdf](http://www.inspectieszw.nl/Images/Signalement-Arbozorg-in-Nederland_tcm335-345345.pdf). p. 12.

# Hoofdstuk 7

## Conclusies en aanbevelingen

## 7.1 Conclusies

Op basis van dit onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

1. Het verhaal van schade via het aansprakelijkheidsrecht kent een groot aantal knelpunten waardoor slechts een beperkt aantal werknemers deze schade (geheel of gedeeltelijk) gecompenseerd krijgt. Voor degenen die wel een schadevergoeding ontvangen op basis van het aansprakelijkheidsrecht gaat het schadeverhaal gepaard met een lange meerdimensionele lijdensweg.
2. Zowel een wettelijk verplichte directe verzekering (zoals een EGB) als cao compensatieregelingen vormen een alternatief voor het huidige systeem van schadecompensatie via de werkgeversaansprakelijkheid. Beide systemen - en de daarmee verbonden alternatieven - kunnen een oplossing bieden voor de knelpunten van verhaal van werkgerelateerde schade die niet via de sociale zekerheid en de sociale voorzieningen gecompenseerd wordt.
3. Een wettelijk verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten heeft de voorkeur boven een cao regeling. De directe verzekering kan de schade van alle werknemers (en indien gewenst zzp'ers) dekken, ze biedt meer zekerheid bij faillissement, ze is beter bestand tegen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, de rechten die men kan ontlenen aan een dergelijke verzekering zijn duurzamer en de kans op naleving is groter. In een wettelijk directe verzekering zijn waarborgen ingebouwd voor een onafhankelijke claimbeoordeling. Bovendien levert de wettelijk verplichte directe verzekering compensatie op voor alle negen schadecategorieën.<sup>75</sup> Op het onderdeel snelheid van afhandeling scoren beide alternatieven min of meer gelijk.
4. Schadecompensatie via cao regelingen kan ook voorzien in compensatie van werkgerelateerde schade die niet via de sociale zekerheid en de sociale voorzieningen gecompenseerd wordt. Er zijn drie typen regelingen met elk verschillende vormen van compensatie:
  - a. *Generieke regelingen* die voor alle werknemers een bepaalde mate van compensatie bieden (o.a. via aanvulling loondoorbetaling, verlenging ontslagtermijn bij ziekte, ontslagverbod, eindejaarsuitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen).
  - b. *Specifieke werknemerscompensatieregelingen* die uitsluitend voor werknemers met een arbeidsongeval of beroepsziekte compensatie leveren (o.a. via volledige loondoorbetaling bij ziekte door arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval of beroepsziekte, aanvulling WGA en IVA, ontslagbescherming, vergoeding zaakschade, vergoeding medische kosten, collectieve ongevallenverzekering).
  - c. *Semi-collectieve (aanvullende) verzekeringen* die gelieerd zijn aan de cao maar waarvoor geen verplichte deelname geldt (via invaliditeitspensioen aanvullingsplan, arbeidsongeschiktheidsverzekering).

<sup>75</sup> Zie paragraaf 3.2 voor een overzicht hiervan.

5. Een cao compensatiesysteem heeft als voordeel dat kleine schades (schade in de eerste twee jaar ziekte, met name extra inkomensschade, extra medische kosten in de vorm van eigen bijdrage en eigen risico, zaakschade) eenvoudig en snel kunnen worden afgehandeld. Bovendien leveren veel cao's al een aanvulling op de eerste 2 jaar loondoorbetaling, die hoger is dan de ziekte-uitkering waarin de EGB voorziet. Een ander voordeel is dat uitbreiding van schadecompensatie via de cao niet hoeft te leiden tot aanpassingen in de sociale zekerheid. Bovendien kan gebruik worden gemaakt van de bestaande infrastructuur op het gebied van compensatie (onder andere aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen) en preventie (sectorinstituten zoals het Vervangingsfonds in het onderwijs, Gezond Transport in het wegvervoer en Stichting Arbouw in de bouw).
6. Schadecompensatie via de cao heeft echter ook een aantal nadelen:
  - a. De cao regelingen verschillen van elkaar in hoogte en duur van de schadecompensatie.
  - b. De cao regelingen hebben meestal een beperkte duurzaamheid.
  - c. Cao regelingen gelden meestal niet voor de flexibele schil (uitzendkrachten en zzp ers).
  - d. Cao regelingen zijn minder adequaat in een arbeidsmarkt met veel baanwisselingen en wisselingen van cao.
7. In aanvulling op de twee hoofdalternatieven (alternatief 1 schadecompensatie via een wettelijk verplichte directe verzekering; alternatief 2: schadecompensatie via de cao) zijn een drietal alternatieven geschetst die een aantal voordelen van beide systemen kunnen combineren. In alternatief 3 wordt de schade, met uitzondering van kleine schade bij werknemers met een cao, afgehandeld via een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 4 wordt voor cao werknemers de kleine schade via een cao regeling afgehandeld en de grote schade (ondermeer: schade na 2 jaar, bestaande uit langdurig verlies van inkomen, hoge(re) kosten voor medische behandeling, immateriële schade) binnen het domein van de cao afgehandeld door een aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij, bijvoorbeeld via een semi-collectieve (aanvullende) verzekering tegen werkgerelateerde schade. Werknemers zonder cao en zzp ers kunnen een beroep doen op een wettelijk verplichte directe verzekering. In alternatief 5 wordt de kleine schade van alle werknemers (ook de werknemers zonder cao) afgewikkeld via het (collectieve of individuele) arbeidscontract (en voor zzp ers via het contract) en grote schade via een wettelijk verplichte directe verzekering of een aan de cao gelieerde verzekeraar.
8. Dit onderzoek laat zien dat op dit moment preventie en reductie van arbeidsongevallen en beroepsziekten geen prominente plaats inneemt in arbeidsorganisaties. Een alternatief compensatiesysteem kan op verschillende manieren bijdragen aan de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. De introductie van een compensatiesysteem gaat onder andere gepaard met de ontwikkeling van een beroepsziektenlijst, met verbetering van de melding en registratie van beroepsziekten en arbeidsongevallen en met een betere onafhankelijke claimbeoordeling. Dit kan een positieve bijdrage leveren aan de kennis van deze beroepsrisico's, aan het bewustzijn dat preventie ervan belangrijk is en kan ertoe

leiden dat arbeidsorganisaties daadwerkelijk maatregelen treffen. Schadeafhandeling via deze alternatieven zorgt ervoor dat werkgerelateerd letsel en het ontstaan daarvan erkend wordt in plaats van dat het ontkend wordt, zoals te doen gebruikelijk in het aansprakelijkheidsrecht. Een alternatief compensatiesysteem kan bovendien leiden tot een betere re-integratie van betrokken werknemers omdat rekening kan worden gehouden met specifieke werkgerelateerde beperkingen.

## 7.2 Aanbevelingen

Het onderzoek leidt tot de volgende aanbevelingen:

1. De vijf alternatieven die in dit onderzoek aan de orde zijn gekomen (de wettelijk verplichte directe verzekering, cao regelingen en drie mengvormen van wettelijk verplichte directe verzekering en cao regelingen) bieden allen een oplossing voor de knelpunten van het verhalen van werkgerelateerde schade via het aansprakelijkheidsrecht. Hieruit volgt de aanbeveling aan sociale partners en de overheid om de schadecompensatie via het aansprakelijkheidsrecht te vervangen door een van deze alternatieven. Voor alle alternatieven geldt dat aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan zoals uniforme en op wetenschappelijke inzichten gebaseerde claimbeoordeling, onafhankelijke rol van claimbeoordelaars, de mogelijkheid tot second opinion, een adequate infrastructuur op cao niveau, sectoraal niveau en landelijk niveau en een aantal maatregelen om de preventie te bevorderen. Ongeacht de keuze voor een van de alternatieven kan door de overheid en de sociale partners reeds nu een begin worden gemaakt met de vormgeving van deze voorwaarden.
2. Van de vijf alternatieven gaat de eerste voorkeur uit naar de invoering van een wettelijk verplichte directe verzekering. Dit alternatief is de meest complete oplossing voor de knelpunten van het aansprakelijkheidsrecht. Bovendien biedt het de beste garanties voor gelijke rechten van alle werkenden op een behoorlijke compensatie van schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten. Invoering kan worden vormgegeven door het oorspronkelijke (voor) ontwerp van wet voor de EGB opnieuw in discussie te brengen in de SER.
3. De tweede voorkeur gaat uit naar het in paragraaf 5.2 gepresenteerde alternatief 4. In dat alternatief maken werkgevers en werknemers afspraken over de afhandeling van kleine schade (de schade in de eerste twee jaar ziekte) via de cao en grote schade via aan de cao gelieerde verzekeringsmaatschappij bijvoorbeeld via een semi-collectieve (aanvullende) verzekering tegen werkgerelateerde schade. Daarnaast komt er een (wettelijke) verplichte directe verzekering die zorgt voor afhandeling van kleine en grote schade van werknemers zonder cao en zzp ers. De voorkeur voor dit alternatief is gebaseerd op een aantal argumenten van vooral pragmatische aard: invoering van dit systeem kan relatief snel van start gaan in cao's die een al adequate infrastructuur hebben; voor de invoering van dit alternatief is een relatief kleine wijziging nodig in de sociale zekerheid; het alternatief kan geleidelijk worden ingevoerd. Dit alternatief vereist wel dat in cao's aanpassingen moeten worden aangebracht zoals verbetering van het niveau van voorzieningen en uitkeringen (o.a. verlaging van de arbeidsongeschiktheidsdrempel naar 15%, vergoeding van ziektekosten en huishoudelijk hulp, een regeling personenschade) en een ruimere omschrijving van het 'verzekerd risico' waardoor in alle cao's dekking is voor beroepsziekten, ongevallen door woon-werkverkeer en werkgerelateerde activiteiten.

## 7.3 Vervolgonderzoek

Dit onderzoek maakt duidelijk dat Nederland op de verschillende aspecten van compensatie en preventie van werkgerelateerde schade gebrek aan kennis en informatie heeft. Vervolgonderzoek zou in ieder geval gericht moeten zijn op de volgende onderwerpen:

### 1. Omvang van het probleem.

Dit onderzoek had niet ten doel de omvang van het probleem van werkgerelateerde schade in beeld te brengen. Dergelijk onderzoek is wel van groot belang. De volgende gegevens zijn relevant:

- Het aantal werknemers met werkgerelateerde schade en verzuim na 1 jaar, 1,5 jaar en 2 jaar.
- Het aantal werknemers met werkgerelateerde schade dat minder dan 35% arbeidsongeschikt is.
- De instroom (en uitstroom) van werknemers met werkgerelateerde schade in de IVA en WGA.

### 2. Perspectief slachtoffer, werkgever.

Er is nauwelijks kennis van de houding en ervaringen van werkgever en werknemer in verband met werkgerelateerde schade. Relevante vragen zijn:

- a. Hoe ervaren zij het ontstaan van schade door een arbeidsongeval of beroepsziekte?
- b. Welke effecten hebben verschillende alternatieven van schadecompensatie op de verhouding werkgever -werknemer?
- c. Wat is voor hen een aanvaardbaar niveau van compensatie? Welke minimumeisen stelt men aan schadecompensatie, moet alle schade financieel worden gecompenseerd, zijn er andere, dan financiële, vormen van schadecompensatie wenselijk en mogelijk?

### 3. Onderzoek naar de optimale voorwaarden voor een alternatief systeem.

In dit onderzoek worden een aantal voorwaarden geschetst om een alternatief compensatiesysteem optimaal te laten functioneren. Het gaat om uniforme, op wetenschap gebaseerde claimbeoordeling, registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten op micro-(bedrijf/cao), meso-(sector) en macroniveau (land). Het is van belang onderzoek te doen naar de wijze waarop aan deze voorwaarden invulling kan worden gegeven, en welke rol daarvoor is weggelegd voor bedrijfsartsen, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, sectorale preventie instituten (sectorinstituten zoals het Vervangingsfonds in het onderwijs, Gezond Transport in het wegvervoer en Stichting Arbouw in de bouw), UWV, aan de cao gelieerde pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen of private verzekeringsmaatschappijen.

### 4. Kosten en baten van alternatieve systemen.

Dit onderzoek had niet ten doel de kosten en baten (en de verdeling ervan over werknemer, werkgever, verzekeraar, samenleving) van de alternatieven voor schadecompensatie te onderzoeken. Vanzelfsprekend is een dergelijk onderzoek van belang om tot een weloverwogen invoering te komen.

# Literatuur



- Barend Barentsen, Stefan Sagel (2012). Kroniek van het Sociaal recht. Nederlands Juristenblad, aflevering 35, p.2453-2462.
- B. Cuelenaere, W. Zwinkels, A. Oostveen (2014). *Praktijk en effecten van bovenwettelijke cao-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW. Leiden, Astri beleidsonderzoek en -advies.*
- Ecorys Consulting en Astri Beleidsonderzoek en Advies (2011). *Onderzoek Evaluatie WIA.* Leiden, 17 januari 2011.
- W.A. Eshuis (2013). *Werknemerscompensatie in de steigers.* Utrecht: BigBusinessPublishers.
- W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, R. Knegt, M.H. Schaapman (2010). *Werkgeverskosten in verband met arbeidsgerelateerde schade: bestuurlijke boetes en civielrechtelijke aansprakelijkheid.* Den Haag, Ministerie van SZW.
- W.A. Eshuis, M.H. Schaapman, N.J. Philipsen, J.R. Popma, G. van der Laan, J.G. Bakker, A.P. Nauta, B. Sorgdrager (2009). *Leerzame Schadeclaims, Ieren van "worst case scenarios" als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten.* Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut.
- R. Knegt, W.A. Eshuis, J.M. Gaarhuis, A. Lunenburg, P. Mauser, J.R. Popma, M. Stekelenburg (2012). *Verhaal van werkgerelateerde schade.* Amsterdam, HSI, Universiteit van Amsterdam.
- S.D. Lindenberg (2009). *Arbeidsongevallen en beroepsziekten.* Deventer, Kluwer.
- H. van der Molen, P. Kuijter, P. Smits, A. Schop, F. Moeijes, D. Spreeuwiers, M. Frings Dresen (2012). *Annual incidence of occupational diseases in economic sectors in the Netherlands.* Amsterdam, Amc. Occupational and Environmental Medicine 69 (7). p. 519-521.
- Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 30 maart 2012, nr. G&VW/VW/2012/1623.
- A. Wilms, P. Feenstra, A. Houtkoop, A. Machiels-van Es (2013). *Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.* Den Haag, Ministerie van SZWA.
- B.C.H. de Zwart, P.G.M. Molenaar-Cox, A. Oostveen, V. Haanstra (2014). *Versterken melding beroepsziekten, resultaten vragenlijstonderzoek.* Leiden, Astri.

## Websites

- [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl)
- [www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6428C884-2E73-4343-8B86-020FCE8A1009/0/20140501v4art.pdf](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6428C884-2E73-4343-8B86-020FCE8A1009/0/20140501v4art.pdf)
- [www.inspectieszw.nl/Images/Signalement-Arbozorg-in-Nederland\\_tcm335-345345.pdf](http://www.inspectieszw.nl/Images/Signalement-Arbozorg-in-Nederland_tcm335-345345.pdf)
- [www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2010\\_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx](http://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2012/stelsel-gezond-en-veilig-werken.ashx)
- [www.ser.nl/~media/files/internet/kabinets%20reactie/2013/stelsel-gezond-en-veilig-werken-kabinetsreactie.ashx](http://www.ser.nl/~media/files/internet/kabinets%20reactie/2013/stelsel-gezond-en-veilig-werken-kabinetsreactie.ashx)
- [www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten\\_Verklaringen/2000\\_2009/2004/convenant\\_20041105.ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten_Verklaringen/2000_2009/2004/convenant_20041105.ashx)

# Bijlage

## Bijlage Overzicht respondenten en cao's; samenstelling begeleidingsgroep<sup>76</sup>

<p><b>Sector bouw</b> <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao bouwnijverheid</li> <li>- cao railinfrastructuur</li> <li>- cao Technische installatie</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar railinfrastructuur</li> <li>- cao onderhandelaar schilders</li> <li>- cao onderhandelaar MTB</li> <li>- beleidsadviseur arbeidsomstandigheden</li> <li>- voorzitter centrale ondernemingsraad groot bouwconcern</li> <li>- hoofd HRM groot bouwconcern</li> <li>- voorzitter or railinfrabedrijf</li> <li>- medewerker kam railinfrabedrijf</li> <li>- planner railinfrabedrijf</li> <li>- hoofd hrm bouwbedrijf</li> <li>- hoofd insurance groot bouwconcern</li> <li>- directeur Arbouw</li> <li>- deskundige medezeggenschap bouw</li> <li>- directeur organisatie voor zzp ers</li> <li>- beleidsadviseur arbeidsvoorwaarden vakbond</li> </ul>	<p><b>Sector onderwijs</b> <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao primair onderwijs</li> <li>- cao voortgezet onderwijs</li> <li>- cao bve</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar onderwijs</li> <li>- vakbondscontactpersoon</li> <li>- vier adviseurs Vervangingsfonds</li> <li>- or lid onderwijsinstelling</li> <li>- letselschadejurist onderwijs</li> <li>- bedrijfsarts gespecialiseerd in onderwijs</li> <li>- hoofd hrm onderwijsinstelling</li> <li>- ex werknemer met burnout</li> </ul>
<p><b>Sector gezondheidszorg</b> <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao ziekenhuizen</li> <li>- cao ambulancezorg</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar ziekenhuizen</li> <li>- cao onderhandelaar ambulancezorg</li> <li>- beleidsadviseur arbeidsomstandigheden</li> <li>- lid vgwmm commissie ondernemingsraad ambulance</li> <li>- arbocoördinator ziekenhuis</li> <li>- voorzitter or ziekenhuis</li> <li>- vakbondsconsulent ABVAKABO</li> <li>- ambulancechauffeur met letsel door arbeidsongeval</li> </ul>	<p><b>Sector openbaar bestuur</b> <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao gemeenten</li> <li>- cao politie</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar gemeenten</li> <li>- 3 leden centrale ondernemingsraad politie</li> <li>- 2 leden centrale ondernemingsraad grote gemeente</li> <li>- beleidsadviseur HRM gemeente</li> <li>- beleidsadviseur arbeidsomstandigheden</li> <li>- bedrijfsarts gespecialiseerd in politie</li> <li>- letselschadejurist politie</li> <li>- bedrijfsarts gespecialiseerd in openbaar bestuur</li> </ul>

<sup>76</sup> De begeleidingsgroep bestond uit Dhr. H. van der Pluijm en Mr. G. Veldhuis (beiden vakcentrale FNV)

<p><b>Sector Industrie</b>  <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao MTB</li> <li>- cao vlees</li> <li>- cao houthandel</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar MTB</li> <li>- cao onderhandelaar vlees</li> <li>- voorzitter ondernemingsraad houthandel</li> <li>- arbocoördinator houthandel</li> <li>- lid or metaalbedrijf</li> <li>- lid vgw metaalbedrijf</li> <li>- letselschadejurist industrie</li> <li>- beleidsadviseur arbeidsomstandigheden</li> <li>- overleggroep ROM metaal</li> </ul>	<p><b>Sector vervoer</b>  <i>Geanalyseerde cao's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao beroepsgoederenvervoer</li> <li>- cao openbaar vervoer bedrijf</li> <li>- cao ns</li> </ul> <p><i>Respondenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cao onderhandelaar beroepsgoederenvervoer</li> <li>- cao onderhandelaar ns</li> <li>- 2 leden centrale ondernemingsraad ns</li> <li>- 3 leden ondernemingsraad vervoerbedrijf</li> <li>- arbocoördinator vervoerbedrijf</li> <li>- jurist vervoerbedrijf</li> <li>- bedrijfsarts vervoerbedrijf</li> <li>- manager gezond transport</li> <li>- arbocoördinator transportbedrijf</li> <li>- nabestaande</li> </ul>
<p><b>Overige geraadpleegd experts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- beleidsadviseur verzekeraars</li> <li>- beleidsadviseur werkgeversorganisatie</li> <li>- coördinator NCvB</li> <li>- stafmedewerker UWV (2)</li> <li>- 4 beleidsadviseur verzekeraars</li> <li>- letselschade experts arbeidsongevallen en beroepsziekten</li> <li>- re-integratiedeskundige</li> <li>- directeur letselschadebureau</li> <li>- hoofd schade en hoofd preventie van een Belgische arbeidsongevallenverzekeraar</li> </ul>	<p><b>Overige geraadpleegd experts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manager rechtsbijstandverzekering</li> <li>- 2 managers Loyalis</li> <li>- hoogleraar arbeidsrecht</li> <li>- hoogleraar arbeid en gezondheid</li> <li>- beleidsadviseur uitzendorganisatie</li> <li>- letselschade-expert</li> <li>- medewerker Inspectie SZW</li> <li>- 2 letselschade experts beroepsziekten</li> <li>- preventie-expert vakbond</li> <li>- beleidsadviseur sociale zekerheid vakbond</li> </ul>