

Aan de slag met de no-riskpolis

TRA 2022/29

De no-riskpolis uit art. 29b ZW zou ervoor moeten zorgen dat werkgevers sneller met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een arbeidsovereenkomst aangaan. Op dit moment heeft de regeling niet dit effect. In dit artikel komen de knelpunten van de no-riskpolis aan de orde en wordt bekeken of een doelgroepregister een oplossing voor de problemen kan zijn.

1. Inleiding

Sinds 1992 bestaat de regeling van de no-riskpolis.² De regeling is neergelegd in art. 29b Ziektewet (ZW) en compenseert de werkgever in zijn loondoorbetalingsplicht wanneer een werknemer met een langdurig ziekteverleden weer door ziekte uitvalt. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) betaalt dan vanaf de eerste ziektedag een ZW-uitkering uit. Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte gedurende 104 weken het loon aan zijn werknemer doorbetalen, maar door de no-riskpolis draagt de werkgever die lasten niet. De bedoeling van deze regeling is om werkgevers over te halen om met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan.³ De praktijk en het evaluatieonderzoek laten zien dat een knelpunt van de regeling is dat het voor de werkgever lastig is om te achterhalen of de werknemer onder de regeling van de no-riskpolis valt.⁴ Dit houdt onder meer verband met het feit dat de arbeidsongeschiktheidsstatus van de werknemer uit privacyoverwegingen niet zonder meer aan de werkgever bekend mag worden gemaakt en dat de werknemer dit bij zijn sollicitatie niet bekend hoeft te maken. Deze onbekendheid kan tot gevolg hebben dat een werknemer wordt aangenomen zonder dat de werkgever van de arbeidsongeschiktheid afweet. Doordat werkgevers bij een sollicitatie niet kunnen controleren of de no-riskpolis van toepassing is, worden zij echter niet op de beoogde manier gestimuleerd om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te nemen of te houden. In dit artikel ga ik in op dit knelpunt en bespreek ik een mogelijke oplossing om het doel van de regeling wel te realiseren. Allereerst geef ik in paragraaf 2 een schets van de no-riskpolis. Vervolgens bespreek ik in paragraaf 3 de knelpunten van de no-riskpolis zoals die blijken uit evaluatieonder-

zoek. In paragraaf 4 bespreek ik de mogelijkheden om de no-riskpolis aan te passen. Hierbij bekijk ik vooral of een doelgroepregister, zoals ook voor de Wet banenafpraak is ingevoerd, een oplossing voor de no-riskpolis kan zijn.

2. De regeling van de no-riskpolis

Bij de privatisering van de Ziektewet bestond de angst dat werkgevers strenger zouden gaan selecteren bij het aannemen van personeel.⁵ Veel werkgevers nemen liever niet een werknemer met een ziekteverleden in dienst uit angst voor de loondoorbetalingsplicht van art. 7:629 BW. De verplichting om twee jaar lang het loon door te betalen bij ziekte drukt zwaar op werkgevers. Dit kan hen weerhouden om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een nieuwe kans op de arbeidsmarkt te geven.⁶ De wetgever heeft geprobeerd dit probleem op te lossen met de no-riskpolis van art. 29b ZW.⁷ Werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong, WIA, WAO, WAZ) en werknemers die onder de doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen, komen in aanmerking voor de no-riskpolis. Daarnaast is de regeling ook van toepassing op werknemers die bij de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard, maar niet bij hun eigen werkgever kunnen blijven en op zoek moeten naar nieuw werk (zogenoemde 35-minners). De no-riskpolis biedt werkgevers een compensatie van (een deel van) de loondoorbetalingsplicht, als deze werknemers door ziekte uitvallen. Om hier aanspraak op te maken, moet de werkgever de werknemer ziekmelden bij het UWV en daarbij aangeven dat de no-riskpolis van toepassing is. Het UWV betaalt vervolgens vanaf de eerste ziektedag van de werknemer een ZW-uitkering uit aan de werkgever. De werkgever verrekent deze ZW-uitkering met het salaris dat hij op grond van de loondoorbetalingsplicht uit art. 7:629 BW aan de werknemer moet betalen. Een ZW-uitkering bedraagt 70% van het maximumdagloon. Het UWV kan de uitkering op aanvraag van de werkgever volgens art. 29b lid 6 ZW in het eerste ziektejaar tot 100% van het dagloon verhogen, bijvoorbeeld als de werkgever in het eerste ziektejaar op grond van een cao het loon volledig moet doorbetalen. In het tweede ziektejaar is het alleen mogelijk om een uitkering van 70% van het dagloon te ontvangen. Hierdoor heeft de werkgever minder kosten als de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer door ziekte uitvalt. De no-riskpolis duurt volgens art. 29c ZW in beginsel vijf jaar, met de mogelijkheid tot verlenging. De no-riskpolis is voor die duur geldig vanaf het begin van de dienstbetrekking. Als de arbeidsovereenkomst van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer

1 N.E. Raap is advocaat bij Nysingh Advocaten & Notarissen te Zwolle.

2 *Kamerstukken II 1990/91, 22228, nr. 3, p. 42-43.*

3 *Kamerstukken I 2018/19, 34775, AL, p. 3.*

4 *Kamerstukken II 2017/18, 29544, nr. 843, p. 1-2; Kamerstukken II 2019/20, 29544, nr. 956, p. 3; P. Rijnsburger, De no-riskpolis in kaart gebracht. UWV Kennisverslag 2018-9, UWV 2018, p. 8; C. van Deursen & F. Schreuder, *Vaker aan het werk met een no-riskpolis? Evaluatie experiment vervroegde toekenning no-riskpolis*, Amsterdam: UWV Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum 2018, p. 18; C. van Deursen & L. de Ruig, *No-riskpolis voor mensen in de Ziektewet. UWV Kennisverslag 2019-7*, UWV 2019, p. 8.*

5 *Kamerstukken II 1995/96, 24439, nr. 3, p. 7.*

6 *Werk: van belang voor iedereen 2016*, p. 90.

7 *Kamerstukken II 1995/96, 24439, nr. 3, p. 45.*

is voortgezet na toekenning van de WIA-uitkering, dan is de no-riskpolis voor vijf jaar geldig na de vaststelling van zijn recht op een WIA-uitkering.⁸ Dit laatste zou de werkgever moeten stimuleren om de werknemer na ziekte in dienst te houden.

Naast het feit dat de no-riskpolis de loondoorbetalingsplicht compenseert, heeft de regeling nog een ander financieel voordeel. De no-riskpolis is ook van invloed op de door de werkgever te betalen premie voor de Werkhervattingskas (Whk).⁹ Deze premie bestaat uit een deel premie voor de ZW en een deel voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Werkgevers financieren de ZW en de WGA door premiebijdragen. Sinds 1 juli 2014 betalen grote werkgevers een gedifferentieerde premie. Deze premie is afgestemd op het aantal verzekerden die twee jaar eerder via de werkgever in de ZW of de WGA terecht zijn gekomen. Zou het gebruik van de no-riskpolis geen regeling kennen over de premiebijdrage, dan zou de angst voor hoge premies werkgevers alsnog kunnen weerhouden om gebruik te maken van de no-riskpolis. De ZW-uitkeringen die uitbetaald worden voor een werknemer die onder de no-riskpolis valt, tellen daarom niet mee voor de verhoging van de premie van de Whk. Ook gaat de premie niet omhoog wanneer de medewerker met arbeidsbeperking alsnog terechtkomt in de WGA.¹⁰

Om de no-riskpolis te gebruiken, moet de werkgever wel weten dat de werknemer deze status heeft. De werknemer hoeft zijn medische achtergrond niet zomaar te delen met zijn werkgever. Hij heeft een recht op privacy wat betreft zijn gezondheidstoestand. Uit de Wet op de medische keuringen (Wmk) blijkt dat een werkgever geen vragen mag stellen aan een sollicitant over gezondheid of ziekteverzuim. In art. 4 lid 2 Wmk staat daarnaast dat de werkgever ook niet op een andere manier inlichtingen mag inwinnen over de gezondheid van de sollicitant. In art. 38b ZW is een meldingsverplichting opgenomen. Op grond van dat artikel is de werknemer na twee maanden dienstverband verplicht om naar waarheid te antwoorden op de vraag van de werkgever of de no-riskpolis van toepassing is. De meldingsverplichting geldt pas na twee maanden, omdat een eventuele proeftijd van de werknemer dan voorbij is. De gedachte hierachter is dat de werkgever de werknemer niet in die twee maanden kan ontslaan, omdat hij bekend raakt met het ziekteverleden van de werknemer.¹¹ Nu de werkgever pas na twee maanden na indiensttreding kan weten of de no-riskpolis van toepassing is, bevordert dit de indienstneming van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers niet. De werkgever weet van tevoren niet of hij gebruik kan maken van de voordelen van de regeling. Niet elke werknemer met een ziekteverleden

valt onder de regeling van de no-riskpolis. Daarnaast is het ook een probleem dat niet elke werknemer weet dat hij tot de doelgroep van de no-riskpolis behoort. Beantwoordt hij de vraag ontkennend, omdat hij bijvoorbeeld geen wetenschap van de regeling heeft, dan kan de werkgever vrijwel niet achterhalen of dit klopt.¹²

3. Knelpunten no-riskpolis volgens evaluatieonderzoek

In 2016 deed de Sociaal Economische Raad (SER) onderzoek naar de indienstneming van chronisch zieke werknemers. Veel van deze werknemers vielen onder de doelgroepen van de no-riskpolis, maar de SER had de indruk dat dit instrument onvoldoende benut werd. De SER heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het UWV verzocht om het gebruik van de no-riskpolis te onderzoeken en met een plan te komen over hoe de voorwaarden van de regeling beter toegelicht kunnen worden.¹³ In de afgelopen jaren is de regeling daarom uitvoerig bekeken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het voor werkgevers lastig is om te achterhalen of een werknemer onder de no-riskpolis valt.¹⁴ Veel werknemers die onder de no-riskpolis vallen geven dit niet bij hun sollicitatie aan. Gebleken is dat werknemers ofwel niet weten dat ze onder de no-riskpolis vallen ofwel dat ze bang zijn dat dit nadelige gevolgen voor hen kan hebben. De werkgever raakt dan immers bekend met het feit dat een werknemer in het verleden langdurig ziek is geweest en veel werknemers zijn bang dat zij hierdoor niet aangenomen worden. Het UWV bericht werknemers wel dat ze onder de no-riskpolis vallen, maar veel werknemers vergeten dit of weten niet of onvoldoende wat dit betekent.¹⁵ De werknemer is in de huidige regeling de belangrijkste bron voor de werkgever om te achterhalen of hij aanspraak kan maken op de no-riskpolis.¹⁶ Het UWV attendeert werkgevers niet op het bestaan van een recht op de no-riskpolis. Werkgevers moeten dit zelf achterhalen door dit aan de werknemer te vragen. Vragen naar de gezondheid of het ziekteverleden van een sollicitant is, zoals gezegd, in de meeste gevallen niet toegestaan.¹⁷ Als de werkgever van tevoren niet (zeker) weet of de no-riskpolis van toepassing is, dan belemmert dit de kans voor de werknemer om vanwege de no-riskpolis gemakkelijker een arbeidsovereenkomst aangeboden te krijgen. De regeling kan hierdoor haar doelstelling in veel gevallen niet waarmaken.

8 Art. 29 lid 4 ZW.

9 *Kamerstukken II* 2011/12, 33241, nr. 3, p. 57.

10 Klosse & Vonk 2019, p. 131.

11 *Kamerstukken II* 2004/05, 30118, nr. 3, p. 59.

12 P.S. Fluit, 'WIA en privacy', *SR* 2005/51

13 *Werk: van belang voor iedereen* (SER-advies 16/02), Den Haag: SER 2016, p. 130.

14 *Kamerstukken II* 2017/18, 29544, nr. 843, p. 1-2; *Kamerstukken II* 2019/20, 29544, nr. 956, p. 3; De Ruig & Sax 2020, p. 6; Rijnsburger 2018, p. 8; Van Deursen & Schreuder 2018, p. 18.

15 Van Deursen & De Ruig 2019, p. 4.

16 L. de Ruig & M. Sax, *De no-riskpolis in breder perspectief*, Leiden: De Beleidsonderzoekers 2020, www.rijksoverheid.nl, p. 6.

17 A.M. Korremans & M.L. Storm, 'Privacy: risico op hoge boetes voor werkgevers van zieke werknemers', *ArbeidsRecht* 2016/27, p. 2.

4. Mogelijke oplossingen

Het Ministerie van SZW en het UWV hebben verschillende maatregelen getroffen om het gebruik van de no-riskpolis te stimuleren, maar tot nu toe met weinig resultaat. Zo is onder andere onderzocht of een vervroegde toekenning van de no-riskpolis het gebruik zou kunnen vergroten, maar dit bleek niet het geval te zijn. Het recht op de no-riskpolis ontstaat na de 104 weken wachttijd van de WIA. De no-riskpolis werd in dit experiment een jaar eerder toegekend.¹⁸ De mensen die onder het experiment vielen waren ZW-gerechtigden die ten minste een jaar ziek waren en waarbij het UWV een eerstejaarsbeoordeling in het kader van de ZW had verricht. Bij die beoordeling kijkt het UWV of in het tweede ziektejaar nog recht op een ZW-uitkering bestaat. De ZW-uitkering eindigt dan voor de mensen die aangemerkt worden als 35-minners, net als in het kader van de WIA. Heeft de persoon in kwestie een arbeidsongeschiktheidspercentage van 65% of meer, dan blijft het recht op een ZW-uitkering behouden. Voor deze laatste groep kon de werkgever in het experiment vroegtijdig aanspraak maken op de no-riskpolis. De groep die werd uitgekozen voor dit experiment ontving een brief waarin stond dat ze onder de regeling van de no-riskpolis vielen.¹⁹ Het onderzoek had geen positief resultaat. Mensen met een no-riskpolis waren niet vaker aan het werk na het eerste ziektejaar dan mensen die geen no-riskpolis toegewezen kregen. Ook had de no-riskpolis geen effect op de duurzaamheid van de werkhervatting. Uit het onderzoek blijkt dat de no-riskpolis alleen effectief kan zijn als ZW-gerechtigden aan een aantal condities voldoen. Zij moeten op zoek zijn naar werk, in contact komen met werkgevers, op de hoogte zijn van het recht op de no-riskpolis en tot slot bereid zijn om de no-riskpolis te noemen bij een sollicitatiegesprek. De onderzoekers concludeerden dat van alle mensen die deelnamen aan de experimentgroep slechts 9% hieraan voldeed.²⁰

In 2020 en 2021 heeft de toenmalige minister (Koolmees) van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nieuwe onderzoeken laten uitvoeren naar de no-riskpolis. In juli 2021 heeft hij deze onderzoeken in een Kamerbrief toegelicht.²¹ Uit deze onderzoeken kwam de conclusie dat de bekendheid van de no-riskpolis een belangrijke randvoorwaarde voor het mogelijke succes is. Als werkgevers niet weten dat een kandidaat recht geeft op de no-riskpolis, kan het instrument geen rol spelen in de afweging die werkgevers maken om een kandidaat al dan niet aan te nemen. De maatregelen die de oud-minister heeft voorgesteld hebben betrekking op het vergroten van de bekendheid van de regeling bij werkgevers en werknemers. De oud-minister vond het wel belangrijk om werknemers de keuze te laten

om het recht dat ze hebben op de no-riskpolis tijdens de sollicitatieprocedure te benoemen of niet.²² Hij wil daarom kijken in hoeverre het UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die zelf op zoek gaan naar werk kan ondersteunen in de afweging die ze maken om het recht op de no-riskpolis wel of niet te benoemen. Ik vraag mij af of dit daadwerkelijk verandering in de situatie gaat brengen, zeker nu al eerder door het UWV is geprobeerd de bekendheid te vergroten door werknemers eerder op de hoogte te stellen van het recht op de no-riskpolis.²³ Ik wil daarom in de volgende paragraaf stilstaan bij een verdergaande maatregel, die de werknemer helpt en verplicht om zijn recht op de no-riskpolis kenbaar te maken. Wellicht dat een dergelijke oplossing het gebruik van de no-riskpolis in de toekomst aanzienlijk zou kunnen vergroten.

4.1 Doelgroepregister

Een probleem is dat het voor werkgevers lastig is om te achterhalen of een werknemer onder de doelgroep van de no-riskpolis valt. Een oplossing voor dit probleem is wellicht te vinden in andere wetgeving. In het kader van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafpraak) is een doelgroepregister ingesteld. Deze wet heeft als doel dat werkgevers olopend tot 2026, 100.000 nieuwe banen voor arbeidsbeperkten creëren.²⁴ Het gestelde aantal banen dat werkgevers moeten realiseren, wordt het quotum genoemd. Wil een werkgever dit quotum halen, dan moet hij weten of de werknemer die hij aanneemt valt onder de doelgroep van deze wet. Hij kan dit bij het UWV nagaan door het doelgroepregister te raadplegen. Staat de sollicitant of werknemer hierin, dan behoort hij tot de doelgroep. Op grond van art. 38d Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) is het UWV belast met de registratie van personen die tot de doelgroep behoren.²⁵ De informatie die de werkgever uit het doelgroepregister kan halen is beperkt. Het register bevat het burgerservicenummer, de uitkeringsachtergrond en de geldigheidsduur van de registratie. Het doelgroepregister bevat geen gegevens over de vraag waarom de persoon in kwestie tot de doelgroep behoort, zoals medische en sociale gegevens.²⁶ Hierdoor is het niet mogelijk dat de werkgever informatie kan inwinnen over de gezondheidstoestand van een sollicitant. Op die manier is geprobeerd om de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer zo veel mogelijk te beperken.

De Wet banenafpraak en de no-riskpolis hebben allebei het doel om gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers sneller aan een baan te helpen. Een deel van de doelgroepen die onder de no-riskpolis vallen, staat al in het doelgroepregister omdat zij ook onder de regeling van de Wet

18 *Kamerstukken II 2019/20, 29544, nr. 956, p. 3.*

19 *Kamerstukken II 2019/20, 29544, nr. 956, p. 2.*

20 *Kamerstukken II 2019/20, 29544, nr. 956, p. 3.*

21 *Kamerstukken II 2020/21, 29544, nr. 1066.*

22 *Kamerstukken II 2020/21, 29544, nr. 1066, p. 8.*

23 Van Deursen & De Ruig 2019, p. 8.

24 *Kamerstukken II 2013/14, 33981, nr. 3 (MVT), p. 2-7.*

25 *Kamerstukken II 2013/14, 33981, nr. 3 (MVT), p. 51.*

26 *Kamerstukken II 2013/14, 33981, nr. 3 (MVT), p. 14.*

banenafpraak vallen. Deze arbeidsongeschikte werknemers maken daarom al vaker aanspraak op de no-riskpolis, mede omdat werkgevers het vanwege de Wet banenafpraak al controleren. Er zijn echter ook een paar doelgroepen van de no-riskpolis die niet in het doelgroepregister staan, zoals werknemers met een WIA-uitkering of 35-minners. Voor de werknemers uit die doelgroepen zou het invoeren van het doelgroepregister een oplossing kunnen zijn om het voor werkgevers makkelijker te maken om te controleren of een werknemer onder de no-riskpolis valt. Zo hoeft de werkgever niet meer aan de werknemer te vragen of de regeling van toepassing is, maar kan hij dit rechtstreeks in het doelgroepregister controleren. Als dit voor de no-riskpolis op dezelfde manier wordt toegepast als in het kader van de Wet banenafpraak, dan kan worden geredeneerd dat dit een gerechtvaardigde beperking is van het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.²⁷ Het is de verwachting dat werkgevers met de no-riskpolis sneller de keuze maken om met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het doelgroepregister invoeren voor de no-riskpolis kan een reële oplossing voor de problemen van de regeling zijn. Hierdoor hoeft de werkgever niet de twee maanden die art. 38b ZW stelt af te wachten en kan hij direct bij de sollicitatieprocedure controleren of hij aanspraak kan maken op de no-riskpolis.

Op het voorgaande moet een nuancering aangebracht worden. Door vermelding in het doelgroepregister komt de werkgever erachter dat de werknemer een verleden heeft met arbeidsongeschiktheid. Het is de vraag of dit een stigmatiserend effect heeft en werkgevers kan weerhouden om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te nemen. Werkgevers kunnen de gedachte hebben dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer sneller wegens ziekte uitvalt, ook al hoeft dit in de praktijk niet het geval te zijn. De no-riskpolis dekt immers niet alle lasten. Zo vallen bijvoorbeeld de kosten voor de re-integratie en vervanging van de werknemer erbuiten. Uit de praktijk zal moeten blijken of werkgevers met de no-riskpolis sneller een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer aannemen.

Daarnaast is er een verschil tussen werknemers met een no-riskpolis die onder de doelgroep van de Wet banenafpraak vallen en werknemers die hier niet onder vallen. Bij de Wet banenafpraak gaat het om mensen die niet meer in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen.²⁸ Er zijn echter ook werknemers die onder de no-riskpolis vallen die dit nog wel kunnen. Iemand kan bijvoorbeeld een WIA-uitkering hebben gehad in het verleden, maar nu (gedeeltelijk) hersteld zijn en weer in de buurt van het oude salaris zitten. Het is de vraag of

deze laatste groep door een doelgroepregister benadeeld wordt. Onderzocht zal moeten worden of deze mensen een lagere baankans hebben zonder de no-riskpolis en of de no-riskpolis in combinatie met het doelgroepregister deze kans zal vergroten. Alleen als dat aannemelijk is, kan een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer met een doelgroepregister voor deze gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gerechtvaardigd zijn.

5. Conclusie

De problemen van de no-riskpolis zijn niet eenvoudig op te lossen. De werknemer is op dit moment de belangrijkste informatiebron om te achterhalen of de regeling van toepassing is. De werkgever mag niet zomaar vragen naar het ziekteverleden van de werknemer en de werknemer hoeft volgens art. 38b ZW pas na twee maanden dienstverband (eerlijk) antwoord te geven op de vraag of de no-riskpolis van toepassing is. Het is hierdoor lastig voor werkgevers om te achterhalen of een werknemer recht heeft op de no-riskpolis en zo de keuze te maken om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te nemen vanwege de no-riskpolis. Niet elke werknemer met een ziekteverleden valt onder de doelgroep van de no-riskpolis. Het invoeren van het doelgroepregister maakt dit voor de werkgever makkelijker om te achterhalen. Het is mijn verwachting dat met deze aanpassingen werkgevers de no-riskpolis vaker gaan gebruiken. Het effect is wel dat de werkgever bekend raakt met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Hoewel het doelgroepregister een deel van de privacygevoelige informatie afschermt van het zicht van de werkgever, zal als gevolg van deze aanpassing de werkgever achter de uitkeringsachtergrond van de werknemer komen. De werkgever neemt dan niet meer onopgemerkt een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst. Het is de vraag of dit werkgevers kan weerhouden om met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De no-riskpolis neutraliseert dit effect doordat de werkgever de doorbetaling van het salaris van een zieke werknemer kan verrekenen met een ZW-uitkering. Als de wetgever de regeling van de no-riskpolis niet verandert, dan draagt dit nauwelijks bij aan het bieden van nieuwe kansen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers op de arbeidsmarkt. Wel zal onderzocht moeten worden of het doelgroepregister voor alle doelgroepen van de no-riskpolis tot een vergrote baankans kan leiden. Is dit niet het geval, dan zal het niet gaan om een gerechtvaardigde inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. De genoemde aanpassingen zijn naar mijn mening daarom het verkennen waard.

²⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33981, nr. 3 (MvT), p. 3.

²⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33981, nr. 4, p. 3.