

Wageningen, 3 november 2020

POSITON PAPER NOVAG

t 0317 419 821

e post@novag.biz

n 0913

kuk 09175998

Betreft: Wetsvoorstel 'Advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemers met leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen van de werkgever door het UWV'.

Huidige situatie:

- In 2019 werden 3.166 loonsancties opgelegd. Volgens de memorie van toelichting is verschil in visie tussen de (bedrijfs)arts en de verzekeringsarts in 12% van de gevallen de hoofdreden voor het opleggen van de loonsanctie. Het wetsvoorstel gaat dus over ongeveer 380 loonsancties op jaarbasis.
- In het loonsanctie jaar lijkt een fors aantal zieke medewerkers te hervatten bij de eigen werkgever, het gaat vooral om werknemers in de WIA 35-min en WIA 35-80 WGA groep. Een deel hiervan komt na de loonsanctie niet meer terug voor een WIA beoordeling.
- De uitstroom naar werk uit de WIA is gering, zowel bij re-integratie begeleiding door UWV als private partijen (hybride stelsel), ook bij intensieve dienstverlening.
- In de totale Nederlandse bevolking ligt de arbeidsparticipatie rond 75%, de arbeidsparticipatie van de WIA 35-min en WIA 35-80 WGA groepen ligt aanzienlijk lager, rond de 45%. Hierbij dient onderscheid gemaakt te worden tussen ex-vangnetters Ziektewet, waarbij de participatiegraad aanzienlijk lager ligt dan die 45%, namelijk rond de 30%, en werknemers die zich ziek gemeld hebben vanuit een dienstverband, ongeveer 60%. Zolang er een band is tussen werkgever en werknemer is de kans op re-integratie aanzienlijk hoger.

Directe gevolgen voorstel tot wijziging van de wet:

- Bedrijfsarts komt in kwetsbare positie.
Bedrijfsartsen zullen in een meer kwetsbare positie komen als een werkgever weet dat het advies van de bedrijfsarts bij de RIV toetsing nooit ter discussie kan staan. Werkgevers zullen bedrijfsartsen makkelijker onder druk kunnen zetten en bedrijfsartsen kunnen gevoeliger worden voor die druk op het moment dat ze weten dat UWV hun handelen niet meer toetst bij de RIV toets.
- Zieke werknemer komt in een juridisch kwetsbare positie.
Als een werknemer het oneens met het resultaat van de RIV toetsing door UWV, heeft hij geen mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen 1 onderdeel van dat resultaat, het advies van de bedrijfsarts. Mocht de werknemer niet akkoord zijn met dat deel dan rest alleen de civielrechtelijke procedure tegen de bedrijfsarts en/of de werkgever.
- Voor zieke werknemers komt de mogelijkheid te vervallen dat de kansen die gemist zijn bij re-integratie, hersteld worden in de loonsanctie periode.
De werknemer loopt het risico dat als er re-integratie kansen gemist worden en die fouten niet meer hersteld kunnen worden, de re-integratiekansen van de werknemer dalen.
- Werkgevers kunnen in een complexere situatie komen.
Bij onenigheid met de werknemer dreigt het risico van een dubbele procedure, 1 bij de bestuursrechter en 1 civielrechtelijk.

bezoekadres Schip van Blauw
Generaal Foulkesweg 72, 6703 BW Wageningen

postadres Postbus 244, 6700 AE Wageningen

t 0317 419 821
e post@novag.biz
bank 51 40 19 913
kvk 09175998

In essentie zal UWV, een overheidsorgaan, een beslissing nemen die deels gebaseerd is op een advies van een van de belanghebbenden, de werkgever, tevens een private partij. Op zich al bijzondere situatie, een overheidsorgaan dat een beslissing neemt op basis van een advies van een belanghebbende private partij, zonder toetsing. Het wordt helemaal bijzonder wanneer bezwaar en beroep tegen dat onderdeel van de beslissing van het overheidsorgaan niet mogelijk is.

Potentiële gevolgen zijn onduidelijk. Wat gaat de invloed zijn op de re-integratie van zieke werknemers? UWV ontvangt 110.000 42^e week ziekmeldingen van werkgevers, in 30.000 gevallen komt het tot een RIV toetsing. Het aantal loonsancties zal zeker afnemen. Wat gaat het effect op de doorstroom van zieke werknemers richting WIA zijn? Wat gaat het effect zijn op het aantal zieke werknemers dat effectief re-integreert in het loonsanctie jaar? Wat gaat er met sociaal-medische begeleiding gebeuren van zieke werknemers in de verplichte loondoorbetalingsperiode bij ziekte? Is het noodzakelijk om een maatregel te nemen die vooral gericht is op MKB, maar uiteindelijk voor alle werkgevers van toepassing wordt? Gaat het om een symbooldossier of een werkelijke lastenverlichting?

Ons advies zou in elk geval zijn alvorens tot wetwijziging over te gaan in kaart te brengen:

1/ In welke mate de loonsanctie effectief bijdraagt tot re-integratie van zieke werknemers en hier dienen 2 aspecten onderzocht te worden:

1. Hoeveel zieke werknemers re-integreren daadwerkelijk in de loonsanctieperiode en in welke mate?
2. Wat is het te verwachten effect van wetwijziging op de daadwerkelijke re-integratie in de 2 jaar voorafgaand aan de RIV toetsing?

2/ In hoeverre gaat de wetwijziging daadwerkelijk tot een lastenverlichting voor met name MKB leiden?

Op dit moment lijkt het ons aangewezen de ontzorgverzekering voor MKB zo in te richten dat de re-integratie begeleiding voor MKB gedurende het tweede jaar ziekte volledig wordt overgenomen door de ontzorgverzekeraar/ontzorgende partij, met 1 uitzondering: de werkgever moet in het kader van de re-integratie altijd de ruimte bieden om op te bouwen/te re-integreren in het eigen bedrijf indien dat in het kader van re-integratie aangewezen is. De ontzorgverzekeraar/ontzorgende partij zou ook integraal verantwoordelijk moeten zijn voor de gevolgen van een loonsanctie. Op die manier zou de MKB werkgever daadwerkelijk ontzorgd zijn wat de re-integratie betreft vanaf het tweede ziektejaar en blijft de werknemer verzekerd van een goede re-integratie. Daarnaast wordt hierdoor geborgd dat voor zover er kansen gemist zijn bij de re-integratie, ook bij de sociaal-medische begeleiding, er gedurende het sanctiejaar de mogelijkheid blijft om die gemiste kansen te herstellen. Ook de onafhankelijk toetsing bij overgang van het private stelsel naar het publieke stelsel na 2 jaar blijft daarmee geborgd.