



FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088 3680368



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 751 11 00



vcp
vakcentrale voor
professionals

VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage
T 070 349 97 40

Position paper

CNV, FNV en VCP over het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de RIV-toets

Ten behoeve van het rondetafelgesprek van de vaste Commissie SZW in de Tweede Kamer op maandag 9 november 2020

Op 1 oktober heeft het Kabinet een wetswijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Ziektewet voorgesteld. Dit houdt het volgende in: bij de toets op de re-integratie-inspanningen voor een langdurig zieke (RIV-toets) beoordeelt de verzekeringsarts van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), vanaf 1 september 2021, niet langer het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Hierdoor zijn loonsancties op basis van medisch verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts en verzekeringsarts niet meer mogelijk. CNV, FNV en VCP maken zich ernstige zorgen over de gevolgen van dit wetsvoorstel omdat het de rechtspositie van de zieke werknemer onaanvaardbaar verslechtert.

Vereenvoudiging met grote gevolgen

Het klinkt als een simpele vereenvoudiging; er is namelijk voortaan slechts één arts die kijkt of de werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan om de re-integratie te bevorderen en dat oordeel is leidend. Op dit moment kan het oordeel van een bedrijfsarts in twijfel worden getrokken door de arbeidsdeskundige van het UWV (die het verslag beoordeelt) die daarop een oordeel vraagt aan de verzekeringsarts (ook van het UWV)¹. Als de verzekeringsarts het niet eens is met de beoordeling van de bedrijfsarts, kan een loonsanctie opgelegd worden, wat inhoudt dat een bedrijf de werknemer voor maximaal een jaar langer het loon moet doorbetalen zodat alsnog kan worden voldaan aan de re-integratieverplichtingen.² Deze verlenging van de loondoorbetaling heeft een 'reparatiefunctie'. De werknemer krijgt hiermee alsnog de tijd om re-integratiekansen te benutten.

Loonsanctie leidt tot grotere re-integratiekansen

Voor de werknemer is de huidige gang van zaken van essentieel belang. Met de inschakeling van de arbeidsdeskundige of verzekeringsarts is de werknemer zeker van een gewogen, en neutraal oordeel over een traject dat zijn of haar inkomen en toekomst danig gaat beïnvloeden. Bovendien: werknemers waarbij niet alle re-integratiemogelijkheden benut zijn en daardoor een verlenging van de loondoorbetalingsperiode krijgen, re-integreren relatief vaak alsnog. Na afloop van de verlengingsperiode stromen daardoor minder werknemers de WIA in dan normaal: 46% versus 67%.³ Bovendien heeft het een preventief effect: de werkgever zet beter in op de re-integratie van een werknemer, als er een loonsanctie als stok achter de deur is.⁴ Als de RIV-toets volgens het voorstel wordt aangepast, staat een werknemer eerder voor de WIA-poort, met een significante daling van

¹ In sommige gevallen wordt de verzekeringsarts altijd ingeschakeld, namelijk als de bedrijfsarts een medische urenbeperking heeft gesteld, als volgens de bedrijfsarts geen sprake was van re-integratiemogelijkheden of perioden of marginale mogelijkheden en als de bedrijfsarts een re-integratiebelemmerend advies heeft gegeven

² Kijk voor een verdere uitleg van het huidige systeem en de wijzigingen uit het wetsvoorstel in bijlage I.

³ [Eindrapport effecten van verlenging loondoorbetaling en betaling ziekengeld, 2020](#)

⁴ [Eindrapport effecten van verlenging loondoorbetaling en betaling ziekengeld, 2020](#)

inkomsten tot gevolg. Dit heeft grote maatschappelijke gevolgen: het is moeilijker te re-integreren, gevaar voor schulden, armoedeval, etc.

Checks and balances in het huidige systeem

Voor het functioneren van het stelsel van Poortwachter is het van belang dat de taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts gescheiden zijn. Het oordeel van de verzekeringsarts bij de RIV-toets borgt een second opinion mogelijkheid en biedt munitie om met de werkgever in gesprek te gaan. Immers, als er een verkeerde inschatting is gemaakt van de medische situatie van de werknemer, kan dit door de verzekeringsarts worden gecorrigeerd. Dat is bijvoorbeeld ook het geval wanneer er een te rooskleurig plaatje is geschetst van de re-integratie. Bedrijfsartsen zijn integer en professioneel, maar kunnen soms in een lastige positie verkeren vanwege een financieel incentive om een re-integratie als voldoende te waarden. Het huidige systeem is er een van checks and balances: het oordeel van de bedrijfsarts wordt aan het eind van de rit gecontroleerd. En die controle borgt ook de kwaliteit tijdens het proces. Haal hier een bouwsteen uit en het gevaar dreigt dat het kaartenhuis in elkaar stort. Met dit wetsvoorstel wordt de bedrijfsarts namelijk ook de controlerende arts. Hij controleert zichzelf.

Wetswijziging gaan ten koste van werknemers

De gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer zijn onaanvaardbaar groot. Hij of zij kan weliswaar een second opinion aanvragen, maar het oordeel van de bedrijfsarts is leidend. De enige gang die overblijft is de gang naar de burgerlijke rechter, de enige die zich niets hoeft aan te trekken van het oordeel van de bedrijfsarts. Dat is een onwenselijke zaak. Niet alleen vanwege de onnodige druk op ons rechtssysteem, maar vooral omdat de betrokken – zieke – werknemer die ingewikkelde gang zelf moet initiëren. De burgerlijke rechter zal zich overigens ook moeten uitlaten of het ontnemen van een met waarborgen omklede rechtsgang (bezwaar en beroep) bij de bestuursrechter tegen de beslissing van de verzekeringsarts bij de RIV-toets, verenigbaar is met artikel 6 EVRM (recht op een eerlijk proces). Het is niet voor niets dat UWV in zijn uitvoeringstoets daar expliciet aandacht voor heeft gevraagd!

FNV, CNV en VCP staan niet alleen in hun verzet tegen de maatregel. Ook het UWV, de Raad van State, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en de Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG) hebben hun zorgen geuit over het wetsvoorstel. Zo is het begrippenkader nog niet helder en de arbeidsdeskundigen van het UWV zijn niet voldoende opgeleid om het medische oordeel van de bedrijfsarts goed in te schatten.

Uiteraard is er altijd verbetering mogelijk, ook van het huidige systeem. Werkgevers ervaren het als onwenselijk dat een oordeel van de bedrijfsarts na twee jaar nog als onjuist kan worden beoordeeld. Dit brengt onzekerheid met zich mee en die zorg begrijpen we goed, zeker waar het kleine werkgevers betreft. Maar de voorgestelde wetswijziging is hiervoor niet de oplossing. Omdat hiermee het risico van een onjuist oordeel weliswaar bij de werkgever wordt weggehaald, maar rechtstreeks op het bord van de werknemer belandt. De werknemer wordt immers re-integratiekansen ontnomen. Daar komt bij dat het preventieve effect van de loonsanctie door de RIV-toets voor een deel komt te vervallen. Het oordeel van de bedrijfsarts staat niet ter discussie en kan niet getoetst worden. Dat staat op voorhand al vast. Dit zal negatieve gevolgen hebben voor de re-integratieresultaten.

Wat wel werkt

Inzetten op kwaliteit, het ontwikkelen van een gemeenschappelijk begrippenkader (zoals in de leidraad BAR⁵) en het verbeteren van de re-integratie in het 2^e spoor leveren allemaal een positieve bijdrage. Om de verschillen in het beoordelen van de belastbaarheid van de zieke werknemer zoveel mogelijk te verkleinen, wordt ingezet op het ontwikkelen van een gemeenschappelijk begrippenkader. Die lijn is al in 2014 ingezet, maar wordt nu geïntensiveerd voortgezet. Werkgevers mogen er dus op vertrouwen dat loonsancties op grond van een ander oordeel over de belastbaarheid door de verzekeringsarts bij de RIV-toets dan de bedrijfsarts had, steeds minder zal gaan voorkomen.

Daar komt bij dat werkgevers in december 2018 met de minister afspraken gemaakt hebben over het in het leven roepen van de zogenoemde MKB-ontzorgverzekering. Onderdeel van de MKB-ontzorgverzekering is dat als de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts en de verzekeraar opvolgt, de kosten voor een eventuele loonsanctie worden vergoed. Met deze verzekering kan de kleine werkgever zich verzekeren tegen de gevolgen van een loonsanctie. Hiermee is de kleine werkgever voldoende ontzorgd. Ook komt er een financiële tegemoetkoming voor werkgevers van 450 miljoen euro per jaar voor de loondoorbetalingskosten. Al deze trajecten zijn reeds ingezet om de werkgever te ontzorgen en gaan er ook voor zorgen dat de RIV-toets voor de werkgever beter voorspelbaar en meer duidelijk wordt, maar zonder de positie van de werknemer te verslechteren. Grote(re) werkgevers kunnen gebruik maken van reeds bestaande poortwachterproofverzekeringen.

FNV, CNV en VCP roepen de Tweede Kamer daarom op om niet met dit wetsvoorstel in te stemmen.

⁵ Een commissie onder leiding van Professor Anema komt in de december met een leidraad BAR: Beschrijving belastbaarheid Re-integratie en per 1 september 2021 moet dat operationeel worden.