



Robidus Services B.V.  
Postbus 2205  
1500 GE Zaandam

**Datum: 22 november 2023**

**Betreft: Consultatie wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers**

Dit wetsvoorstel beoogt om de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar te wijzigen bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers. Onder voorwaarden krijgen kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid om de re-integratie van zieke werknemers in het eerste spoor af te sluiten na een jaar verzuim.

Robidus beweegt zich op het terrein van sociale zekerheid, met als doel de inzetbaarheid van werknemers en uitkeringsgerechtigden te vergroten. Het bieden van arbeidsperspectief is één van de speerpunten van Robidus. Arbeidsperspectief is het vermogen om nu en in de toekomst zelf via werk duurzaam in het eigen inkomen te voorzien. Als private uitvoerder ondersteunt Robidus circa 600 werkgevers met meer dan een miljoen werknemers bij de uitvoering van het eigenrisicodragerschap (Ziektewet en WGA). Onze arbodienst OBRA begeleidt zowel werknemers tijdens de eerste twee jaar ziekte als uitkeringsgerechtigden. Een wijziging in re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar kan impact hebben op de belangen van onze klanten en op werknemers en uitkeringsgerechtigden. Derhalve achten wij het van belang om te reageren op dit wetsvoorstel.

## **Wetsvoorstel in het kort**

Er wordt voorgesteld om kleine en middelgrote werkgevers onder voorwaarden de mogelijkheid te geven de re-integratie van de zieke werknemer in het eerste spoor af te sluiten. De afsluiting geldt vanaf de start van het tweede ziektejaar (niet later en niet eerder). De werkgever hoeft in het geval van afsluiting van het eerste spoor de (eigen) functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden, ook niet na volledig herstel. Ook hoeft de werkgever de werknemer niet meer te laten re-integreren in een functie in zijn organisatie. Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt, moeten de werkgever en de werknemer zich voor de resterende duur van het tweede jaar blijven inspannen voor de werkhervatting bij een andere werkgever. De loondoorbetalings- en re-integratieverplichting blijft gelden voor 104 weken.

## **Reactie Robidus**

De geschetste knelpunten zijn herkenbaar en een verruiming van de re-integratiemogelijkheden wordt door Robidus aangemoedigd. Eén van de grootste knelpunten volgens Robidus is dat er op basis van Poortwachter verplichtingen en arbeidsvoorwaarden te lang vastgehouden wordt aan terugkeer naar eigen werk(gever). Dit stagneert de activatie waar deze wel plaats kan vinden. In veel gevallen eindigt langdurig verzuim dan in een afwijzing van de WIA aanvraag na het doorlopen van de volledige wachttijd. Verbetering van het stelsel zou er daarom op gericht moeten zijn om de activering van werknemers met benutbare mogelijkheden te versterken. Daar kan de voorgestelde wijziging aan bijdragen. Wel heeft Robidus enkele vragen en opmerkingen bij het wetsvoorstel, die onderstaand toegelicht worden.

## **Stimuleringsmaatregelen**

Het wetsvoorstel is gericht op het wijzigen van de re-integratieplicht van de werkgever waar de zieke werknemer in dienst is. Naar de mening van Robidus is het belangrijk om voor het beter slagen van activering ook naar de mogelijkheden voor het verkrijgen van een nieuwe werkgever te kijken. Daarvoor kan gedacht

### **Robidus**

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50  
Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00  
[www.robidus.nl](http://www.robidus.nl)



worden aan de invoering van regelingen rondom detachering en omscholing om de mobiliteit van medewerkers te stimuleren. Door omscholing standaard op te nemen in het langdurig verzuim proces ontstaan er veel meer kansen voor werkhervatting voor een individuele werknemer. De bereidwilligheid om werknemers aan te nemen kan gestimuleerd worden door betere voorwaarden voor detachering te creëren (via subsidies en/of fiscale regelingen). Hierbij kan onder meer gedacht worden aan het eerder toekennen van de zogenaamde no-risk polis waarmee het risico van loondoorbetaling bij ziekte voor de nieuwe werkgever wordt beperkt.

In samenwerking met leer-werk bedrijven kunnen opleidingen en trainingen ontwikkeld worden die voorzien in de meest voorkomende of gewenste carrière wisselingen. Daarbij kunnen (online) assessments ingezet worden om waar mogelijk ook individuele interesses en (verborgen) competenties in te zetten om tot duurzame activatie te komen.

## **Rechtsongelijkheid**

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat ervoor is gekozen om de maatregel alleen van toepassing te laten zijn op de groep die de meeste knelpunten ervaart bij het huidige stelsel, namelijk de kleine en middelgrote werkgevers. Er wordt beschreven dat in het geval de maatregel ook zou gelden voor grote werkgevers, dit tot gevolg heeft dat er voor een grotere groep een risico is dat zij niet succesvol re-integreren en aanspraak moeten maken op een uitkering. Naar onze mening zorgen deze verschillende regels voor kleine/middelgrote en grote werkgevers voor rechtsongelijkheid onder werknemers. Werknemers van grote werkgevers behouden namelijk wel het recht om gedurende twee jaar ziekte terug te keren in hun eigen functie, waar dat onder voorwaarden niet geldt voor werknemers van kleine en middelgrote werkgevers. Ook niet wanneer er sprake is van volledig herstel. Wij vragen ons af in hoeverre er in dit wetsvoorstel rekening is gehouden met de rechtsgelijkheid van werknemers.

In het wetsvoorstel wordt het onderscheid gemaakt op entiteitniveau van de organisatie. Daardoor zou het zo kunnen zijn dat binnen een organisatie waarin verschillende ondernemingen zich als één organisatie presenteren en/of veel gebruik maken van dezelfde diensten, er voor verschillende organisatieonderdelen en werknemers verschillende regels gelden rondom re-integratieverplichtingen en rechten. Wij zijn van mening dat dit naast verwarring ook mogelijk tot calculerend gedrag kan leiden.

## **Capaciteit UWV**

Als de werkgever en de werknemer niet gezamenlijk tot overeenstemming zijn gekomen en de werkgever wil toch het eerste spoor afsluiten, dan kan de werkgever UWV om toestemming vragen. UWV verricht vervolgens een inhoudelijke toets om te bepalen of het eerste spoor mag worden afgesloten. Op basis van cijfers van UWV is de inschatting dat bij kleine en middelgrote werkgevers jaarlijks 29.000 werknemers langer ziek zijn dan 52 weken. In de memorie van toelichting wordt niet beschreven bij welke afdelingen of specialisten van UWV deze beoordeling komt te liggen. Gezien de huidige achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen en het beperkt aantal verzekeringsartsen zijn wij benieuwd welke rol de verzekeringsarts speelt in dit wetsvoorstel. Het uitgangspunt is dat UWV acht weken na indiening van de aanvraag een beslissing neemt. Wij vragen ons af wat de gevolgen zijn indien UWV niet in staat is om tijdig een beslissing af te geven. Dit kan namelijk leiden tot extra onduidelijkheid bij zowel werkgevers en werknemers en stagnatie in de re-integratie.

## **Tijdelijke contracten en Ziektewet**

In de memorie van toelichting wordt niet ingegaan op wat de voorgestelde wijziging betekent voor werknemers met tijdelijke contracten. Wanneer een tijdelijk contract eindigt en een werknemer is nog steeds ziek, dan heeft de werknemer recht op een Ziektewetuitkering. Wij vragen ons echter af welke regels er gelden wanneer een

### **Robidus**

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50

Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00

[www.robidus.nl](http://www.robidus.nl)



# ROBIDUS

werknemer in het tweede ziektejaar ziek uit dienst gaat. Normaliter moeten ook de mogelijkheden in spoor 1 worden onderzocht in de Ziektewet. Als er in overeenstemming of met toestemming van UWV is besloten dat het eerste spoor wordt beëindigd, gelden er dan geen eerste spoor verplichtingen meer in de periode dat er een Ziektewetuitkering voor de werknemer van toepassing is? Met andere woorden, zijn de re-integratieverplichtingen voor elke Ziektewet eigenrisicodrager gelijk of ontstaat hierin ook verschil tussen kleine/middelgrote en grote werkgevers?

Daarnaast pleiten wij voor volledig afschaffing van eerste spoor verplichting voor ZW gerechtigden. Betrokkenen zijn immers uit dienst getreden en terugkeer in de vorm van een eerste spoor traject is onwenselijk.

## **Tot slot**

Robidus staat positief tegenover het vroegtijdig richten op spoor 2 trajecten. Het is fijn dat de mogelijkheid bestaat om via deze internetconsultatie te reageren op het wetsvoorstel. Vanuit Robidus zien wij echter wel verbetermogelijkheden en staan er nog een aantal vragen open. Als een nadere toelichting gewenst is, is Robidus vanzelfsprekend bereid om haar reactie op het wetsvoorstel toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Lieke van Heerwaarde  
*Consultant*

## **Robidus**

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50

Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00

[www.robidus.nl](http://www.robidus.nl)