

Zorg voor een écht overzichtelijk en daadkrachtig re-integratiebeleid die past bij het Mkb

Het wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers is het derde voorbeeld van beleidsvoorstellen die de arbeidsmarkt niet verder gaan helpen. Het ministerie, de politiek en een brede vertegenwoordiging uit de praktijk moeten opnieuw om tafel om het beleid rondom arbeidsongeschiktheid en re-integratie volledig te herzien. De voorgestelde regels bevatten te veel waarborgen en voorbehouden, die er voor zorgen dat de Mkb-ondernemer in zijn rol als werkgever alleen maar méér verplichtingen opgelegd krijgt. ONL praat graag mee over concrete en praktische oplossingen voor de problemen die ondernemers ervaren met het re-integratiebeleid.

ONL voor Ondernemers ziet helemaal niets terug van de wendbaarheid voor werkgevers, waar Minister van Gennip over sprak in haar brief over het arbeidsmarktbeleid van 3 april 2023. Het wetsvoorstel wat in deze internetconsultatie voorligt had een van de grote oplossingen moeten zijn voor het creëren van bewegingsruimte voor werkgevers, waar zo naar verlangd wordt. ONL ziet het nieuwe voorstel als tegenovergesteld beleid, waarin de regeldruk op ondernemers alleen maar toeneemt. Dit stelt o.a. ook de Autoriteit Toetsing Regeldruk (ATR). De eerste bottleneck is het nijpende tekort aan keuringsartsen, die nodig is om een keuring uit te voeren na het eerste ziektejaar. Op dit moment kampt het UWV al met grote tekorten, waar in het voorgestelde beleid geen enkele rekening wordt gehouden. ONL herhaalt haar oproep om eerst dit probleem aan te pakken, voordat er nieuw concreet beleid kan worden ontwikkeld waarin keuringsartsen een cruciale rol spelen.

Extra druk voor werkgever

Daarnaast is de wendbaarheid voor werkgevers in het voorstel een grote schijnvertoning. De daadwerkelijke druk voor de werkgever blijft en neemt zelfs toe. De werkgever blijft namelijk volledig verantwoordelijk voor de werknemer, moet blijven voldoen aan verstrekkende re-integratieverplichtingen en blijft verantwoordelijk voor de doorbetaling van het loon in het tweede ziektejaar. Dit terwijl de werkgever ook kosten moet maken voor een vervanger van de arbeidsongeschikte werknemer, het inschakelen van een arbodienst en eventuele advieskosten omtrent de complexe wet- en regelgeving die voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter. Aan de andere kant biedt het wetsvoorstel weinig tot geen prikkels voor de werknemer om constructief te participeren. Instemmen met het afsluiten van een 'eerste spoor'-traject is voor de werknemer niet aantrekkelijk, omdat hiermee de kans op behoud van werk afneemt. Dit leidt vervolgens weer voor extra druk bij het UWV in verband met het uitvoeren van verplichte keuringen.

ONL pleit daarom via deze inbreng nogmaals om af te zien van het voorgestelde beleid en voor een volledige herziening van het arbeidsongeschiktheidsbeleid. De ervaring uit de praktijk leert dat de terugkeer van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer na het eerste ziektejaar minimaal is. Desondanks is de werkgever de volle 104 weken druk met de verplichtingen die bij een arbeidsongeschikte werknemer komen kijken en heeft hij te maken met veel extra kosten. Een minder belastende vorm voor van loondoorbetaling bij ziekte zorgt ervoor dat het werkgeverschap, en de belangrijke maatschappelijke rol daarvan, aantrekkelijker en haalbaarder wordt. Voor werkgevers binnen het Midden- en kleinbedrijf wordt pas écht wendbaarheid gecreëerd als de loondoorbetaling



bij ziekte wordt teruggebracht naar één jaar. Zowel werkgever als werknemer moeten in dit jaar voldoen aan strenge re-integratieverplichtingen om ervoor te zorgen dat werknemer weer snel kan terugkeren op de werkvloer. Indien na twaalf maanden wordt vastgesteld dat spoedig herstel niet mogelijk is, stopt de loondoorbetalingsplicht voor werkgever en kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

De werkgever kan zich vervolgens richten op de bedrijfsvoering en de werknemer wordt gevrijwaard van verplichtingen jegens de werkgever, omdat het niet aannemelijk is dat terugkeer op de werkvloer mogelijk is. Uiteraard is het van belang dat er binnen de WIA een goed vangnet wordt ontwikkeld voor werknemers na twaalf maanden arbeidsongeschiktheid. Dit vervolgtraject moet volledig worden ingericht op herstel van de werknemer en terugkeer op de arbeidsmarkt. Doordat er geen gedwongen verbintenis meer geldt tussen werkgever en werknemer, kan er met de werknemer veel breder worden gekeken naar vormen van herstel en terugkeer. Daarnaast wordt de werkgever niet meer voor twee jaar geconfronteerd met een groot aantal regels en verplichtingen. Voor Mkb-bedrijven zorgt dit voor een onredelijke belasting, omdat zij in veel gevallen geen beschikking hebben tot HR-specialisten en het wegvallen van een personeelslid al voor acute bezettingsproblemen kan leiden.

Conclusie

ONL voor Ondernemers kan zich in verband met bovenstaande punten niet volledig vinden in het voorgestelde beleid. In het huidige voorstel blijft de wendbaarheid voor werkgevers beperkt tot de theorie. In de praktijk zal er door deze plannen juist geen extra wendbaarheid worden gecreëerd en ligt er zelfs een toename van regeldruk voor kleine werkgevers op de loer. Om die reden roept ONL voor Ondernemers op tot een radicale herziening van het arbeidsongeschiktheids- en re-integratiebeleid, om tot een evenredige set aan regels te komen die écht wendbaarheid geven aan werkgevers en sneller voor duidelijkheid zorgen voor zowel werkgever als werknemer. De huidige regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte worden op dit moment nog teveel gezien als een té groot risico om personeel in dienst te nemen of te houden, dit remt de aantrekkelijkheid en haalbaarheid van werkgeverschap. ONL voor Ondernemers is bereid om over toekomstig beleid mee te praten, zodat de problemen uit de praktijk ook echt worden opgelost.



Reactie internetconsultatie Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers
ONL voor Ondernemers, [23 november 2023]

