

Den Haag, 24 november 2024
Kenmerk: brLCR23-048

Burgertoets internetconsultatie

Wetsvoorstel Wijziging re-integratie verplichtingen in tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft het concept wetsvoorstel *Wijziging re-integratie verplichtingen in tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers* gelezen en samen met burgers (onder andere via lidorganisaties in onze Raad) beoordeeld.

Het wetsvoorstel is één van de afspraken uit het brede arbeidsmarktpakket van dit voorjaar. Dit wetsvoorstel zou moeten regelen dat het onder bepaalde voorwaarden na het eerste ziektejaar mogelijk is om de re-integratie via het eerste spoor te beëindigen en vanaf de start van het tweede ziektejaar (niet later en niet eerder) te focussen op re-integratie in het tweede spoor. In de praktijk betekent dit dat een zieke werknemer bij een kleine of middelgrote werkgever na het eerste jaar onder voorwaarden zijn baan kan kwijtraken en bij een andere werkgever moet aankloppen. De oorspronkelijke werkgever blijft wel verantwoordelijk voor loondoorbetaling en re-integratie.

Conclusies

De LCR ziet dat het wetsvoorstel voor werknemers vooral veel risico's inhoudt. Zij zijn door ziekte vaak kwetsbaar geworden. Hun bestaansveiligheid staat op de tocht. In de ziekteperiode moeten zij te snel beslissingen nemen over hun toekomst waarvan ze de gevolgen soms moeilijk kunnen overzien. Daarbij vraagt de LCR zich af welke winst er wordt behaald. Werkgevers vinden vooral de kosten van ziekte en re-integratie te hoog, maar daar wordt niets aan gedaan. De LCR heeft enkele uitgangspunten genomen om het wetsvoorstel te kunnen beoordelen. Daarbij staan burgergerichte dienstverlening, herstelkansen en werkhervatting, eigen regie en meer zekerheid centraal. Tenslotte is het de vraag of de wet uitvoerbaar is.

Uitwerking

1. Is er sprake van burgergerichte dienstverlening?

Te hoge administratieve druk

We zien dat een werknemer bij re-integratie nog meer verplichte en soms onbegrijpelijke administratieve en proceshandelingen uit zou moeten voeren. Het wetsvoorstel lijkt onvoldoende rekening te houden met de kwetsbare situatie van werknemers die langdurig ziek zijn. Zij zijn hierdoor niet altijd even assertief of in staat om beslissingen te nemen. Er wordt kennis over wet- en regelgeving bij zieke werknemers verondersteld die iemand niet in alle gevallen heeft. Dit omdat deze situatie zich normaal gesproken niet dagelijks voordoet én misschien maar één keer in iemands leven voorvalt. Regelgeving wordt niet eenvoudiger en dat is wel wat het doel is van het bestuur.

Grotere kans op het verlies van baan

Voor kleine en middelgrote werkgevers kan dit wetsvoorstel duidelijkheid brengen, maar voor werknemers kan dit leiden tot stress en onzekerheid. Zij kunnen na het eerste jaar hun baan verliezen, terwijl er misschien wel mogelijkheden waren om bij dezelfde werkgever te blijven. Zij zijn aangewezen op mogelijkheden bij een andere werkgever. De kansen om weer aan het werk te gaan kunnen afnemen mede door die stress en onzekerheid.

2. Nemen de kansen op herstel en werkvatting van de zieke werknemer toe?

Lagere kans op werkhervatting

Zieke werknemers hebben de meeste kansen om bij hun eigen werkgever weer aan het werk te gaan. Als zij geen werkgever meer hebben dan nemen hun kansen op terugkeer op de arbeidsmarkt aanzienlijk af. Dit blijkt uit de Arbeidsparticipatiemonitor van het kenniscentrum van UWV. Het wetsvoorstel gaat uit van een lagere instroom in de WIA maar uit onderzoek blijkt dat de kans op instroom in de WIA juist toeneemt als er geen werkgever in beeld is. Het voorstel om de arbeidsrelatie te beëindigen na één jaar heeft op basis van dit onderzoek een negatief effect op de baankansen van zieke of herstellende medewerkers.

Onvoldoende aansluiting op de situatie van de burger

Mensen herstellen niet van een ziekte of aandoening volgens een vast tijdsplan. Ziekte houdt zich dikwijls niet aan termijnen. Soms is de tijd veel korter dan een jaar, in andere gevallen is de termijn langer dan een jaar. Werknemers die wel succesvol re-integreren wijzen op de behoefte aan flexibiliteit zoals combinatie werk en ziekteperiode, zodat contact met de werkplek in stand blijft. Problemen ontstaan vaak bij rigide besluiten. Als de ontslagmogelijkheid naar voren wordt gehaald na één jaar ziekte, daalt dus de kans op terugkeer én neemt de mogelijkheid om perspectief te behouden op terugkeer af. Wat als mensen volledig herstellen na 14 maanden? Er is dan meer flexibiliteit op de werkplek noodzakelijk om mensen met ziekte op de werkplek te behouden.

3. Houdt de burger de regie over het eigen herstel?

Er is onvoldoende aandacht voor zieke werknemers

Bestaansveiligheid en bestaanszekerheid spelen een grote rol bij het herstel. Veiligheid zit 'm vooral in de zekerheid van een vangnet wanneer het onverwacht tegenzit. Het wetsvoorstel zorgt bij werknemers voor nóg meer onzekerheid, stress en uiteindelijk minder resultaat. Als voorbeeld: bij borstkanker staat er voor het hersteltraject globaal 9 tot 15 maanden. Werknemers zijn, als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, bij een kleine tot middelgrote werkgever na één jaar hun baan kwijt. Er is onvoldoende aandacht voor de effecten van het hebben van werk voor de gezondheid van werknemers. Werk geeft structuur en identiteit en draagt bij aan zingeving van burgers. Het verlies van werk bevordert het herstel dan niet. Daarnaast zien we dat mensen die zijn aangewezen op instrumenten van UWV een lage werkhervattingskans hebben als er geen werkgever meer in beeld is. De logische conclusie is samen met werkgevers, werknemers en overheid een analyse te maken van hoe het stelsel nu werkt en waar dit moet worden verbeterd.

Zorgen over het vrijwillige karakter

We vragen ons af hoe vrijwillig werknemers kunnen instemmen met beëindiging van het eerste spoor. Het risico bestaat dat werkgevers druk uitoefenen op zieke werknemers om, tegen hun eigen belang in, het eerste spoor te beëindigen. Vooral omdat zieke werknemers soms onzeker zijn over het herstel. Dit leidt tot ongelijke onderhandelingsposities tussen werkgevers en werknemers.

(Te) korte bedenktijd

Werknemers krijgen een bedenktijd van veertien dagen zodat zij, is de redenering, weloverwogen een besluit kunnen nemen. Uit de praktijk blijkt dat deze termijn bij (langdurige en soms complexe) ziekte te kort is. Er is bijvoorbeeld niet genoeg tijd om juridisch advies in te winnen of duidelijkheid te krijgen over het medisch herstel.

4. Sluit het wetsvoorstel aan bij het doel om meer wendbaarheid aan werkgevers te bieden?

De werkgever hoeft na afsluiting van het eerste spoor de functie van de werknemer niet beschikbaar te houden. Zelfs niet als de werknemer helemaal herstelt. De werknemer hoeft niet meer te re-integreren bij de werkgever. De loondoorbetalings- en re-integratieverplichting van de werkgever voor 104 weken (2 jaar) blijft wél gewoon bestaan. De lasten blijven dus hoog voor werkgevers. Werkgevers vinden de risico's van ziekte en re-integratie te hoog, maar die blijven hoog. Het wetsvoorstel verandert hier niets aan. De wendbaarheid voor kleine en grote bedrijven neemt niet af.

5. Is de wet uitvoerbaar?

De achterstanden bij UWV zijn al fors en dan zou er nog een extra stap bij komen. Dit is een belasting voor UWV en die capaciteit is er niet. Dit is dus ook niet in het voordeel van burgers. Het wetsvoorstel voegt niet veel toe.

Wij adviseren het wetsvoorstel in te trekken en het advies van de commissie OCTAS af te wachten.