

## Internetconsultatie voorstel tot wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Wetvoorstellen horen een maatschappelijk probleem op te lossen, horen weloverwogen te zijn en horen alle betrokken belangen af te wegen. Dit wetsvoorstel slaat de plank drie keer mis.

Er wordt geen probleem opgelost. Er wordt juist een probleem gecreëerd. Namelijk dat van ongelijke behandeling ingeval van ERD t.o.v. publiek verzekerde werkgevers. Het is de werknemer die daar de wrange vruchten van gaat plukken. Ik hoop dat de minister zich dat realiseert.

Het wet voorstel beoogd werkgevers meer duidelijkheid te bieden over hun verantwoordelijkheden in het kader van de WVP. Beste minister, ik heb geen idee hoe u zichzelf hebt laten wijsmaken dat er onduidelijkheid is. Die is er namelijk niet. De WVP is meer dan voldoende duidelijk. De goede werkgevers daargelaten, die zijn er gelukkig ook, zijn het vooral de werkgevers zelf die voor onduidelijkheid zorgen door eigenwijs gedrag te vertonen (het beter willen weten dan ter zake kundige adviseurs), adviezen niet op te volgen, gevolgen van het niet opvolgen van adviezen te onderschatten, de wetgeving niet serieus te nemen dan wel door hun werknemer niet serieus te nemen. U denkt dat werkgevers op zoek zijn naar grip op de re-integratie? Die grip hebben ze nu ook. Dus dat kan het punt niet zijn. Wat werkgevers willen is minder kosten. En u komt ze daarin met deze wetgeving tegemoet. Ik verwacht dat er straks met deze wet geen ERD'er meer is die zijn werknemer een tweede spoortraject gaat aanbieden. Het is belangrijk dat de minister zich realiseert dat de grootste groep arbeidsongeschikte werknemers die de wachttijd voor de WIA volmaken en bij het UWV een claimbeoordeling WIA indienen, door het UWV minder dan 35 procent arbeidsongeschikt wordt bevonden. Het gaat vooral om mensen van wie het uurloon op of rond het WML ligt. Een loonverlies van meer dan 35 procent is dan onwaarschijnlijk tenzij er sprake is van een urenbeperking of dusdanige beperkingen dat er geen functies kunnen worden gedeut. Maar dat komt weinig voor. Deze grote groep werknemers vormt voor de ERD helemaal geen probleem. Maar deze groep zal met het aannemen van voorliggend wetsvoorstel wel verstoken blijven van welke begeleiding dan ook. De ERD gaat echt niet investeren in re-integratie trajecten als hij de periode van loondoorbetaling kan volmaken, zonder de dreiging van een loonsanctie. Het is evident dat dit wetsvoorstel de werkgever bevoordeelt en de werknemer in de kou laat staan. Nog afgezien van de rechtsongelijkheid die er ontstaat. Een werknemer van een publiek verzekerde werkgever, krijgt meer kansen dan een werknemer van een ERD. Het lijkt erop dat werkgevers een redenatie hebben gevonden waar de minister gevoelig voor is. Ik vraag me oprecht af en welke zin de minister het belang van de werknemer heeft gewogen. Ik zie het in het voorstel niet terug.

Blz. 6 punt 3 Draagvlak onder druk

*“Overbodige prikkels en onduidelijke verantwoordelijkheden leiden tot een verminderd draagvlak voor het stelsel.”* Ten opzichte waarvan? Is er een nulmeting beschikbaar? Op welke concrete overbodige prikkels wordt gedoeld? Welke verantwoordelijkheden zijn er onduidelijk? Kennelijk is het doel van deze wetswijziging het vergroten van draagvlak. Zou

het doel niet moeten zijn het vergroten van de re-integratiekansen van werknemers met beperkingen?

Ik zie veel meer in initiatieven van werkgevers die elkaar over en weer tegemoetkomen in het onderling plaatsen van werknemers met beperkingen. Werkgevers kijken voor die verantwoordelijkheid weg terwijl juist daar veel winst valt te behalen. Over draagvlak gesproken.....

Blz. 8 punt 4.1.2      Eigenrisicodragers WGA

Er wordt een grote denkfout gemaakt. Het niet meer door het UWV kunnen opleggen van een loonsanctie, zou werkgever en verzekeraars steviger in hun rol zetten: zij moeten zelf scherp zijn op de wijze waarop de re-integratie plaatsvindt. What's new? De loonsanctie fungeert juist als stok achter de deur. Werkgevers zullen met onderhavige wetswijzing weer achterover gaan leunen. Als de redenering van de minister op zou gaan, zouden werkgevers van wie de werknemer in de WGA is beland, in het kader van schadelastbeheersing massaal moeten investeren in re-integratie trajecten. Doen zij dat? Nee! Want er is geen risico meer op een loonsanctie. Werkgevers zetten juist in op bezwaar en beroep om de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt te laten verklaren of juist 100% arbeidsongeschikt (IVA) of werkgevers zetten in op herbeoordelingen. De gedachtegang dat het wegvallen van het risico op een loonsanctie gaat leiden tot meer re-integratie inspanningen is volstrekt onlogisch en getuigd niet van een weloverwogen wetvormingsproces. Verreweg de meeste werknemers worden bij einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden. Die inschatting kan de werkgever met zijn adviseurs van tevoren maken. Is die inschatting inderdaad zo, dan zal er tot aan einde wachttijd niets meer gebeuren. De werknemer heeft het nakijken. De ERD loopt bij de claimbeoordeling geen risico op een loonsanctie en ook geen risico op andere financiële gevolgen. Hij kan de werknemer immers ontslaan. Dat kost eventueel transitievergoeding, maar om daar onderuit te komen, hebben de werkgevers ook een oplossing bedacht: het slapende dienstverband. Wat rest is de grote vraag wat de minister met deze wetswijzing denkt op te lossen!

Erica van As, arbeidsdeskundige