



VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage

T 070 349 97 40



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

T 030 751 11 00

's-Gravenhage, 18 april 2017

Betreft: consultatie wetsvoorstel wijziging wet WIA en Wet SUWI ivm mogelijkheden tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers

Graag maken de Vakcentrale voor Professionals (VCP) en het Christelijk Nederlands Vakverbond (CNV) van de gelegenheid gebruik om te reageren op de consultatie wetsvoorstel wijziging wet WIA en Wet SUWI ivm mogelijkheden tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers. Op 21 april 2016 zijn voorstellen gedaan om de inzet van een tweede spoortraject door een werkgever enkel om een loonsanctie te voorkomen, tegen te gaan. Dit zou ten goede komen van werkgever en werknemer. Immers een zieke werknemer hoeft niet onnodig allerlei trajecten te volgen, die niet bijdragen aan het herstel. En werkgevers voelen zich niet genoodzaakt om kosten en inzet te plegen alleen om een loonsanctie te voorkomen. De afspraak om onnodige 2^e spoortrajecten te vermijden is wat de VCP en het CNV betreft verstandig en dient dus ook te worden nagestreefd.

Echter de voorgestelde maatregelen in dit wetsvoorstel gaan buiten deze afspraak. Bovendien gooit dit voorstel het succesvolle systeem met een onafhankelijk toetsing overhoop. Daarbovenop, vinden de VCP en het CNV, zullen deze maatregelen meer onduidelijkheid voor werknemers, UWV en werkgevers geven en zal de WIA-instroom mogelijk toenemen. De VCP en het CNV kunnen zich om deze redenen niet vinden in dit wetsvoorstel en zullen dit middels deze reactie toelichten.

Grootschalige systeemwijziging

De voorgestelde maatregel om eigenrisicodragers WGA (hierna ERD) op een andere manier te behandelen dan publiek verzekerden via UWV is een grote systeemwijziging met, aldus de VCP en het CNV, nadelige consequenties voor zieke werknemers.

De functie van de loonsanctie (RIV-toets) na twee jaar ziekte is voor ERD en publiek verzekerden zeer effectief. Vanwege de loonsanctie worden werkgevers geprikkeld om zieke werknemers goede re-integratie te bieden. Dit kan via een eerste of tweede spoortraject. Een onafhankelijke keuring door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige bij UWV, na twee jaar ziekte, waarborgt de positie van een werknemer. Immers een werknemer weet dat een onafhankelijke organisatie de re-integratie-inspanningen van de werkgever controleert.

Hierdoor weet een werknemer dat erop wordt toegezien dat de werkgever voldoende inspanning levert om de werknemer goed te laten re-integreren.

Het loslaten van de RIV-toets door UWV voor ERD zorgt voor minder prikkelwerking bij deze werkgevers. Een loonsanctie heeft afgelopen jaren laten zien dat het instrument succesvol werkt bij de re-integratie-inspanningen van werkgevers. Het argument dat ERD, bij het wegvallen van de loonsanctie, meer prikkels vanuit verzekeraars zouden krijgen, is niet gebaseerd op feiten of ervaringen. De vraag is in hoeverre deze werkgevers (particulier) zijn verzekerd en dus prikkels (gaan) ondervinden van een verzekeraar en als er sprake is van een verzekeraar of die verzekeraar meer prikkels gaat toepassen. Bovendien zijn vooral grote werkgevers ERD en is het de vraag of grote werkgevers diegenen zijn die het meest last hebben van de onduidelijkheid rondom de loonsanctie. Uit onderzoek van APE blijkt dit juist niet. Grote werkgevers hebben juist vaak gespecialiseerde afdelingen die zich bezighouden met re-integratie van zieke werknemers. Grote werkgevers ervaren dus ook minder vaak de onzekerheid en lasten rondom de RIV-toets. Daarbovenop zijn het juist grote werkgevers die, ondanks hun gespecialiseerde kennis en expertise, het vaakst een loonsanctie ontvangen. Het wegnemen van de RIV-toets zal dus vrijwel niet ten goede komen aan de groep werkgevers, kleine werkgevers, voor wie de afspraken van 21 april bedoeld waren.

Het verschil tussen afgegeven loonsancties tussen ERD en publiek verzekerden is bovendien nagenoeg gelijk. De vraag is zelfs of er een positief effect gaat plaatsvinden bij het schrappen van de loonsanctie bij ERD. Ook zijn de VCP en het CNV benieuwd naar het verschil tussen mate van begeleiding van een zieke werknemer bij een ERD en een publiek verzekerde werkgever. De VCP en het CNV hebben het vermoeden dat hier vrijwel geen verschil in werkhervatting, herstel en intentie tot WIA-aanvraag is waar te nemen.

Bij het maken van onderscheid tussen sanctioneren tussen ERD en publiek verzekerden is naar de mening van de VCP en het CNV geen rekening gehouden met de gevolgen voor werknemers. Gesteld kan worden dat de re-integratiekansen van werknemers van een ERD negatiever kunnen gaan uitpakken door dit voorstel ten opzichte van publiek verzekerden. De veronderstelde prikkels die ERD hebben zijn er namelijk volgens de VCP en het CNV niet of nauwelijks zoals wij hierboven hebben betoogd. Hierdoor ontstaat ons inziens rechtsongelijkheid tussen werknemers.

Daarbovenop zijn verschillende vragen te stellen over wat dit voor gevolgen heeft voor de uitvoering bij UWV. Bij het huidige gelijke speelveld wordt door UWV na twee jaar bij iedere werknemer gekeken of er voldoende re-integratie-inspanningen geweest zijn. Hierdoor hoeft UWV geen onderscheid te maken tussen verschillende werkgevers en kan zodoende trajecten standaardiseren. Door het creëren van een onderscheid tussen werkgevers zowel tussen ERD en publiek verzekerden maar ook door een extra mogelijkheid tot tussentijdse toetsing wordt deze standaardisering eruit gehaald en de processen bij het UWV ingewikkelder gemaakt. De vraag valt hier ook bij te stellen wat de werknemer hiervan gaat merken.

Datum
18 april 2017
Ons kenmerk

Pagina('s)
3 van 4

Een andere vraag is hoe het zit met werkgevers die van ERD overstappen naar een publieke verzekering bij UWV of andersom. Onder welk regime gaan zij vallen? Of zorgt dit wetsvoorstel ervoor dat het voordelig voor een werkgever kan zijn om te shoppen?

Minder maatwerk re-integratie trajecten

Het invoeren van tussentijdse oordelen kan voor werkgevers meer zekerheid geven of zij op de juiste route zitten wat betreft de re-integratieverplichtingen. Deze zekerheid is voor werkgevers nuttig en kan voor rust zorgen. Echter de koppeling met het wegvallen van de RIV-toets aan het eind van de twee jaar ziekte kan ervoor zorgen dat er minder maatwerk met re-integratietrajecten komt. Om zekerheid te krijgen over de uitkomst van een RIV-toets bestaat er een grote kans dat werkgevers het tussentijds oordeel zo zullen aanvragen dat tussentijdse wijzigingen vrijwel niet zullen voorkomen. Immers een werkgever wil zekerheid over de uitkomst van de RIV-toets. Bij een verbetering of verslechtering in het ziektebeeld van de werknemer zal mogelijk geprobeerd worden te vermijden dat een nieuw tussentijds oordeel nodig is. De werkgever zal er mogelijk naar streven dat een tussentijds oordeel erg algemeen wordt, zodat er ook zo min mogelijk risico is op een loonsanctie. De vraag daarbij is in hoeverre het UWV dit kan voorkomen. De VCP en het CNV maken zich zorgen dat hiermee werknemers een slechtere positie krijgen.

De VCP en het CNV vinden daarom ook dat het tussentijdse oordeel daadwerkelijk iets om het lijf dient te hebben. Het ziektebeeld van werknemers verbetert of verslechtert vaak gedurende het jaar. Het is vrijwel onmogelijk dat het ziektebeeld een jaar lang stabiel is. Het tussentijdse oordeel mag daarom niet een manier zijn om geen maatwerk meer te hoeven bieden en om de loonsanctie te ontlopen. Verontrustend vinden de VCP en het CNV het daarom dat er geen beroep of bezwaarmogelijkheid voor werknemers is bij het toekennen van een tussentijds oordeel. Dit oordeel kan zeer vergaand zijn voor een zieke werknemer en dat vraagt zorgvuldigheid en zodoende ook de mogelijkheid van beroep en bezwaar. De vraag is ook wat er gebeurt als het ziektebeeld van de werknemer erg fluctueert in het tweede jaar. Hoe vaak kan er een tussentijds oordeel worden aangevraagd en in hoeverre wordt hierbij rekening gehouden met de belastbaarheid van de werknemer?

De VCP en het CNV zijn verder verbaasd dat in het wetsvoorstel wordt gesproken dat UWV "geen mogelijkheden heeft om grote of kleine werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode te ondersteunen of adviseren bij het beperken van langdurig verzuim en het voorkomen of beperken van instroom WGA". Waarom zou UWV dit niet kunnen? Bovendien wat is dan de rol van het tussentijds oordeel?

Datum
18 april 2017
Ons kenmerk

Pagina(s)
4 van 4

Hogere instroom WIA

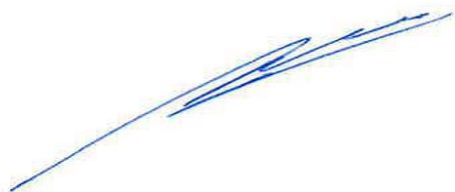
De VCP en het CNV maken zich zorgen dat met het inperken van de loonsanctiemogelijkheden de instroom in de WIA toe zal nemen. Door het voor een groot deel wegvallen van de sanctiemogelijkheid voelen werkgevers minder een prikkel om werknemers (vroegtijdig) te re-integreren. In hoeverre is hier vooraf onderzoek naar gedaan? En welke maatregelen worden er getroffen om dit te voorkomen?

Tekort verzekeringsartsen

De voorgestelde maatregelen zullen op bepaalde vlakken meer werk voor UWV opleveren. De VCP en het CNV maken zich zorgen over het nog steeds bestaande tekort van verzekeringsartsen en de inzet van basisartsen voor werk van verzekeringsartsen. Daarbovenop wordt steeds meer werk naar arbeidsdeskundigen gedelegeerd. De VCP en het CNV vinden dit geen goede ontwikkeling. Verzekeringsartsen hebben kennis en expertise en deze dient ingezet te worden rondom de beoordeling van goede re-integratietrajecten. Met het huidige voorstel wordt de druk op verzekeringsartsen maar ook op arbeidsdeskundigen alleen maar groter en kunnen de bestaande werkzaamheden onder druk komen te staan. Ook de huidige en toekomstige tekorten aan verzekeringsartsen dienen snel opgelost te worden door het opleiden van verzekeringsartsen en hen ook voor een langere termijn een duurzame baan te bieden. De VCP en het CNV vinden dat het tekort nu daadwerkelijk moet worden aangepakt.

De VCP en CNV zien graag dat bovenstaande punten en vragen worden meegenomen in de verdere besluitvorming. De voorgestelde maatregelen zijn volgens de VCP en CNV niet afdoende om recht te doen aan het streven om onnodige 2e spoortrajecten te vermijden. De VCP en het CNV zijn natuurlijk van harte bereid om haar reactie op deze consultatie verder toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter VCP



Maurice Limmen
Voorzitter CNV