

NOTITIE

Aan: Internetconsultatie SZW

Van: VNO-NCW en MKB-Nederland

Betreft: Internetconsultatie beoordeling re-integratieinspanningen

De loondoorbetaling bij ziekte en de daarbij behorende re-integratieinspanningen vormen een zware last voor grote en kleine werkgevers. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) probeert ‘werkgeversverplichtingen beter draagbaar te maken’. Helaas kiest het daarbij voor een andere uitwerking dan op 21 april 2016¹ is afgesproken met werkgevers en werknemers.

In die afspraken stond dat het wel of niet inzetten van een tweede spoortraject en het moment ervan, een keuze zou worden van werknemer en werkgever op basis van het advies van de bedrijfsarts. Die leggen dat vast in een plan van aanpak, dat door UWV wordt getoetst. Houdt de werkgever zich aan dit plan van aanpak, dan zou geen loonsanctie meer opgelegd kunnen worden. “Een (kleine) werkgever dient immers niet te worden afgerekend wanneer deze het advies van een bedrijfsarts opvolgt,” aldus minister Asscher². Er is geen goede reden om van de gemaakte afspraken af te wijken.

Aan het voorstel dat het ministerie ter consultatie voorlegt, kleven verschillende bezwaren. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die publiek en werkgevers die privaat voor de WGA verzekerd zijn. Dat onderscheid is onlogisch, omdat publiek verzekerde werkgevers met premiedifferentiatie te maken hebben. Dat betekent dat ook een publiek verzekerde werkgever nog tien jaar de WGA-last draagt van een arbeidsongeschikte die bij hem in dienst is geweest. Ook publiek verzekerde werkgevers hebben dus al een sterke prikkel om een werknemer tijdens de eerste twee jaar van ziekte te laten re-integreren. Het onderscheid tussen ‘publiek en privaat’ is daarom onbegrijpelijk.

Daar komt bij dat de hele discussie over loondoorbetaling bij ziekte voor een belangrijk deel gevoerd wordt, omdat kleine werkgevers hier met een onverantwoorde last opgepadeld worden. Nu zijn juist kleine werkgevers doorgaans publiek verzekerd. Dus waar het aanvankelijke doel was om kleine werkgevers te ontzien, zijn zij met dit voorstel het minst geholpen.

Er kleven bovendien verschillende nadelen aan een tussentijdse toets die werkgevers duidelijkheid moet bieden over de inrichting van de re-integratie in het tweede ziektejaar.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/04/21/kamerbrief-loondoorbetaling-bij-ziekte>.

² Idem, p. 2.

Facultatieve toets

In de eerste plaats beoogt SZW werkgevers die meer duidelijkheid en zekerheid willen, te faciliteren. Daarom wil het werkgevers de mogelijkheid geven UWV tussentijds om een oordeel te vragen over de in te zetten re-integratie in het tweede jaar. Het is heel belangrijk dat zo'n toets een keuze blijft voor werkgevers, die aan de hand hiervan hun last kunnen verminderen. Praktijkervaring leert echter dat werkgevers die een dergelijke toets na een jaar niet aanvragen, scherper worden beoordeeld bij de reguliere toetsing van het re-integratieverslag (RIV) na twee jaar. In dat geval vermeerdert zo'n aanvraag de werkgeverslast, om de eenvoudige reden dat in het huidige stelsel alleen werkgevers van werknemers die twee jaar ziek zijn getoetst worden. Toetsing na een jaar is dus een lastenverzwaring.

Marginale toets

In de tweede plaats moet de toets/advies na een jaar een marginale zijn. Het kan niet zo zijn dat UWV (op basis van een papieren dossier) het werk van werkgever, werknemer en bedrijfsarts over gaat doen. Dat dit een reëel risico is, blijkt ook uit het feit dat werkgevers en het ministerie eerder constateerden dat UWV de RIV-toets strenger uitvoert dan de wetgever het bedoeld heeft.

Een zware toets (om te controleren of werkgevers wel alles doen dat in hun macht ligt om werknemers te re-integreren) zal sommigen goed in de oren klinken, maar is niet nodig gezien het feit dat werkgevers al een twaalfjaarsverantwoordelijkheid hebben voor zieke werknemers. Van alle actoren in het ziekteproces heeft de werkgever de sterkste prikkel tot re-integratie.

Duidelijke toets die zekerheid biedt

SZW beoogt met deze tussentijdse toets werkgevers duidelijkheid en zekerheid te bieden. Er is echter gekozen voor het voorbehoud dat als het ziekteverloop anders is dan verwacht, werkgevers hun plannen aan moeten passen en opnieuw UWV om een oordeel moeten vragen. Dit is onwerkbaar. Iedereen die enige ervaring heeft met langdurig ziekteverzuim, weet dat het verloop doorgaans moeilijk te voorspellen is. Als werkgevers zich wel aan het tussentijdse advies van UWV houden, maar na twee jaar te horen krijgen dat ze hun plannen aan hadden moeten passen én opnieuw aan UWV voor hadden moeten leggen, hebben ze alsnog niet de zekerheid die met deze toets is beoogd. Volgens het voorstel geldt dan namelijk de reguliere RIV-toets, waarbij een loonsanctie van een jaar opgelegd kan worden.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn wél positief over het voornemen om werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WGA niet langer loonsancties op te leggen. De gedachte daarachter is dat tien jaar WGA-lasten een sterke prikkel zijn voor werkgevers om er tijdens de eerste twee jaar ziekte van de werknemer alles aan te doen die te laten re-integreren.

Zoals gezegd geldt een dergelijke prikkel (door gedifferentieerde WGA-premies) echter ook voor publiek verzekerde werkgevers. VNO-NCW en MKB-Nederland pleiten er daarom voor geen onderscheid te maken tussen klein en groot, of tussen publiek en privaat. Dat kan door vast te houden aan de afspraken van 21 april. Een acceptabel alternatief zou zijn om – indachtig de prikkel van 10 jaar WGA – loonsancties af te schaffen voor alle werkgevers.