

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer mr. dr. L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Den Haag, 19 april 2017

Betreft: Reactie ONL voor Ondernemers op voorstel tot wijziging van de Wet WIA en SUWI i.v.m. re-integratie-inspanningen

Geachte heer Asscher,

ONL voor Ondernemers maakt graag gebruik van de geboden mogelijkheid om middels deze internetconsultatie te reageren op het voorstel tot 'Wijziging van de Wet WIA en de Wet SUWI i.v.m. mogelijkheid tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen van beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers'.

Bijgevoegd treft u ons position paper over re-integratie-inspanningen van werkgevers aan, met daarin onze inhoudelijke reactie op het voorstel. ONL ziet dit voorstel als een noodzakelijke stap in de juiste richting. Het voorstel is echter te beperkt om de werkgeversverplichtingen inzake re-integratie daadwerkelijk voorspelbaar en draagbaar te maken.

Het is ons opgevallen dat er in verhouding zeer weinig reacties van ondernemers (werkgevers) op deze consultatie zijn gekomen. Hierbij bieden wij aan u, desgewenst, meer informatie aan te leveren over de effecten van re-integratie-verplichtingen op ondernemers. Zowel empirisch onderzoek als concrete uitgewerkte casus en informatie uit de praktijk kunnen wij aanleveren.

Uiteraard komen wij graag langs om nadere toelichting te geven op ons position paper en denken wij graag mee over mogelijkheden om knelpunten en onduidelijkheden omtrent re-integratie van zieke medewerkers verder te verminderen.

Met ondernemende groet,

Hans Biesheuvel
Voorzitter ONL voor Ondernemers

Position paper: Re-integratie-inspanningen werkgevers

Consultatie Wijziging van de Wet WIA en de Wet SUWI i.v.m. mogelijkheid tussentijds oordeel op re-integratie-inspanningen en laten vervallen van beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers.

April 2017

Inleiding:

De risico's en verplichtingen die uit arbeidsovereenkomsten voortvloeien liggen momenteel te veel eenzijdig bij de werkgever. Dit geldt in het bijzonder voor de risico's en verplichtingen omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid van een medewerker. Indien een medewerker ziek wordt en niet kan werken moet een werkgever momenteel twee jaar lang het loon doorbetalen. Voor een kleine onderneming is dat een bijzonder grote last. Naast de loondoorbetaling moet ook de vervanger worden betaald. Tegelijkertijd moet momenteel voldaan worden aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter. In de praktijk wordt dit ervaren als een onwerkbaar verplichting om een zieke werknemer bij een ander bedrijf onder te brengen, terwijl de financiële lasten enorm zijn. Indien de werkgever zich heeft verzekerd tegen de arbeidsongeschiktheid van de medewerkers, schieten de premies omhoog bij ziekte, ongeacht of de ziekte verband houdt met de werkzaamheden. Met de specifieke situatie in het bedrijf wordt geen rekening gehouden. Daarnaast moet er nog tot 10 jaar een hogere WGA-premie betaald worden, nadat de werkgever al twee jaar het loon doorbetaald heeft. De kosten kunnen dan ook flink oplopen.

De re-integratieverplichting voor kleine werkgevers leidt zelden tot een succesvolle re-integratie en is in de praktijk een te grote verplichting. Kleine werkgevers hebben veelal de capaciteit noch de kennis om een arbeidsongeschikte medewerker succesvol te re-integreren bij een ander bedrijf.

Re-integratietrajecten veroorzaken momenteel te veel onzekerheid voor werkgevers. Het is vaak niet duidelijk wat precies verwacht wordt van werkgevers, of wanneer ondernemers zekerheid kunnen ontlenen aan hun inspanningen. Ondernemers die hun uiterste best voor re-integratie hebben gedaan worden op dit moment nog steeds met loonsancties geconfronteerd. Het casino-effect moet uit de re-integratietrajecten gehaald worden. Werkgevers moeten eerder duidelijkheid krijgen over het te volgen traject en of er sancties opgelegd zullen worden. In de praktijk wordt het oordeel van een bedrijfsarts nog overruled door het UWV, met loonsancties tot gevolg. Werkgevers moeten er op kunnen vertrouwen dat indien een bedrijfsarts aangeeft dat een re-integratietraject niet succesvol zal zijn, er geen loonsancties opgelegd zullen worden. Het UWV dient hier het oordeel van de deskundige, de arts, te volgen.

Samenvatting:

- De lasten en risico's omtrent re-integratie liggen momenteel te veel eenzijdig bij werkgevers. Met name op kleine werkgevers drukken de risico's en lasten omtrent re-integratie-verplichtingen te zwaar.
- Werkgevers hebben behoefte aan duidelijkheid omtrent hun re-integratieverplichtingen, de beoordeling daarvan en in welke gevallen dit tot een loonsanctie kan leiden.
- Het voorstel van wet tot wijziging van de WIA en de Wet SUWI in verband met de mogelijkheid voor een werkgever te verzoeken om een tussentijds oordeel op re-

Stichting ONL voor Ondernemers; KvK nummer: 58667296

Prinses Margrietplantsoen 76

WTC The Hague (Toren E)

2595 BR Den Haag, tel. 070 - 3643474

integratie-inspanningen en het laten vervallen van de beoordeling van de re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers, wordt door ONL verwelkomd als een noodzakelijke stap in de juiste richting. Het voorstel van wet is echter te beperkt om de werkgeversverplichtingen daadwerkelijk voorspelbaar en draagbaar te maken.

ONL acht het daarom wenselijk om de volgende punten eveneens mee te nemen ten aanzien van re-integratie-inspanningen van werkgevers:

- De toetsing van de inspanningen rondom de re-integratieverplichtingen van werkgevers moet worden ingeperkt en duidelijk afgebakend. Werkgevers moeten voordat een re-integratie-traject start duidelijk kunnen zien op basis van welke heldere en objectieve criteria getoetst zal worden en eventueel een loonsanctie opgelegd wordt.
- Het introduceren van een tussentijds oordeel over de re-integratie-inspanningen brengt veel duidelijkheid. Dit moet echter vroegtijdig, vanaf zes weken ziekte, aangevraagd kunnen worden, indien duidelijk is dat een werknemer niet meer zal re-integreren. Bijvoorbeeld omdat de medewerker ongeneeslijk ziek is.
- Bedrijven moeten de mogelijkheid hebben om werknemers onbeperkt vroegtijdig laten keuren voor de WIA. Op basis van de keuring kan het re-integratieplan worden aangepast. Zo wordt voorkomen dat een medewerker verplicht door een werkgever wordt lastiggevallen terwijl duidelijk is dat een medewerker (nog) niet naar werk kan terugkeren.
- Indien re-integratie niet mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en heeft de medewerker recht op de WIA-uitkering.
- Er moet zekerheid ontleend kunnen worden aan het oordeel van de bedrijfsarts. Indien een bedrijfsarts heeft geoordeeld dat het niet waarschijnlijk is dat een werknemer kan re-integreren, mag het UWV geen re-integratieverplichtingen en loonsancties opleggen.
- Re-integratie tweede spoor moet op vrijwillige basis geschieden voor bedrijven tot 50 medewerkers.

Ten aanzien van het voorstel van wet merkt ONL het volgende op:

- Het is noodzakelijk om het opgestelde plan inhoudende de voorgenomen re-integratie-inspanningen, reeds eerder dan aan het eind van het eerste ziektejaar van de werknemer te beoordelen.
- Geborgd moet worden dat bij werkgevers die een positief tussentijds oordeel verkregen hebben, louter getoetst wordt of de inspanningen uit het plan uitgevoerd zijn. Dit moet nadrukkelijk uit de wet en de memorie van toelichting blijken.
- Het is logisch om eigenrisicodragers geen loonsancties op te leggen, omdat deze bedrijven reeds zelf verantwoordelijk zijn voor de financiële gevolgen van niet re-integreren.

Voorstel van wet:

Met dit wetsvoorstel wil de regering werkgevers meer duidelijkheid bieden met betrekking tot de verantwoordelijkheden die werkgevers hebben in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Het doel van het wetsvoorstel is om enkele door de werkgevers geconstateerde knelpunten bij de re-integratie van zieke werknemers in het tweede spoor te verminderen en werkgeversverplichtingen beter draagbaar te maken.

ONL vindt het positief dat met dit wetsvoorstel meer duidelijkheid voor werkgevers geboden wordt en dat gekeken wordt naar de re-integratie-verplichtingen van werkgevers, echter moet er nog veel meer veranderd worden.

Publiek verzekerde werkgevers:

Het wetsvoorstel geeft publiek verzekerde werkgevers de mogelijkheid om vrijwillig een tussentijds oordeel aan het UWV te vragen. Dit oordeel wordt gevraagd op het plan met daarin de voorgenomen re-integratieactiviteiten in het tweede jaar. Als UWV bij de aanvraag voor het tussentijds oordeel een positief oordeel geeft, dan toetst UWV aan het einde van de wachttijd alleen nog of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn.

De mogelijkheid om een tussentijds oordeel te verkrijgen over de te verrichten re-integratieactiviteiten is voor de praktijk noodzakelijk. In dit voorstel van wet wordt deze mogelijkheid pas aan het eind van het eerste ziektejaar opengesteld, wat niet wenselijk is. Zowel zieke medewerkers als werkgevers zijn er bij gebaat om zo snel mogelijk duidelijkheid te hebben over de te verrichte re-integratie-inspanningen. Voorkomen moet worden dat zieke medewerkers waarbij evident is dat re-integratie onmogelijk zal zijn, een jaar lang verplicht lastig gevallen worden door de werkgever. Het is daarom noodzakelijk om vroegtijdige toetsing aan te bieden voor gevallen waar duidelijk is dat re-integratie niet past.

ONL acht het noodzakelijk om een vroegtijdige toets, mogelijk vanaf zes weken ziekte, in te voeren. Indien bij deze toets vastgesteld wordt dat re-integratie, wegens de aard of de ernst van de ziekte, niet mogelijk blijkt, hoeven de zieke medewerker en werkgever geen re-integratie-inspanningen meer te verrichten. Wanneer duidelijk is dat een medewerker nooit meer zal terugkeren bij het bedrijf, eindigt het dienstverband en stroomt de zieke medewerker voortijdig de WIA in.

Eigenrisicodragers:

Het wetsvoorstel ontnemt het UWV de mogelijkheid om eigenrisicodragers loonsancties op te leggen vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Dit is een logische maatregel omdat werkgevers gedurende een periode van twaalf jaar al financieel verantwoordelijk zijn. Het financiële belang is voldoende stimulans voor eigenrisicodragers om zieke werknemers te re-integreren. Opgemerkt moet worden dat dit met name van toepassing is op grote bedrijven omdat het midden- en klein bedrijf veelal geen eigenrisicodragers zijn.