



**Reactie FNV, CNV en VCP:** Wijziging van de Regeling SUWI, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

Deze wijzigingsregeling bevat drie wijzigingen. Het voorstel is dat zowel de werknemer als de werkgever verplicht wordt om tijdens het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en bij de eerstejaarsevaluatie, zijn of haar visie op het re-integratietraject te geven. De tweede wijziging ziet op het creëren van een wettelijke grondslag voor UWV om gegevens over de gezondheid van de werknemer te kunnen blijven ontvangen bij de WIA-aanvraag voor de uitvoering van de WIA-claimbeoordeling, vooruitlopend op het wetsvoorstel over de zogeheten RIV-toets waarbij het voornemen is om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken. De derde wijziging is van technische aard en wordt in deze reactie buiten beschouwing gelaten.

#### **Visie werknemer re-integratietraject**

FNV, CNV en VCP hebben grote twijfels bij de effectiviteit van het voorstel om de werknemer en de werkgever te verplichten om een visie te geven over het re-integratietraject. Uit de Memorie van Toelichting (MvT) blijkt dat het doel van deze maatregel is om het gesprek te bevorderen over de re-integratie en om de betrokkenheid van werkgever en werknemer te vergroten om de re-integratie succesvol te laten verlopen.

Volgens FNV, CNV en VCP draagt deze maatregel er niet aan bij om het gesprek te bevorderen, maar kan dit zelfs averechts werken. FNV, CNV en VCP zijn uiteraard voorstander om het gesprek te bevorderen en maatregelen te nemen om de re-integratie succesvol te laten verlopen.

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een werknemer (nog) niet in staat is om zijn of haar visie te geven, bijvoorbeeld onbekendheid over het ziekteverloop, onvoldoende zicht op de re-integratiekansen, onvoldoende op de hoogte van het proces en mogelijkheden die er zijn in het kader van de re-integratie. Bovendien heeft een werknemer het nodige te verwerken bij uitval door ziekte en staat het leven op zijn kop. Het kan dan in sommige situaties lastig zijn om direct een visie te geven op de re-integratie.

Deze verplichting zal niet het gewenste doel bereiken. Het risico is zelfs dat het de verhoudingen op scherp zet en een negatieve invloed heeft op het onderlinge gesprek en daarmee de re-integratie. Een werkgever zal er in de praktijk bij een werknemer op aandringen om een visie te geven om een mogelijke verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie) te willen voorkomen. Ook de werknemer kan geconfronteerd worden met sancties zoals loonopschorting. Volgens FNV, CNV en VCP mag de inhoud van een visie de werknemer niet op een later moment worden tegengeworpen en leiden tot sancties ten aanzien van het loon of afsluiten van re-integratie in het eerste spoor. Bovendien wordt er in de praktijk al vaak een visie opgenomen in een plan van aanpak, zoals ook blijkt uit de MvT. In het formulier van het UWV wordt hier al expliciet naar gevraagd en komt daarmee in de praktijk ter sprake bij het opstellen van het plan van aanpak. Door er

een verplichting van te maken wordt geheel onnodig de verhouding tussen de werkgever en de werknemer op scherp gezet en schiet het haar doel (bevorderen van het gesprek) voorbij.

Uit het voorstel blijkt onvoldoende wat er precies van een werknemer wordt verwacht bij het geven van een visie en welke eisen daaraan gesteld worden. In de praktijk kan dat tot discussies leiden. Uit de MvT blijkt dat wanneer een werknemer niet in staat is om zijn visie op de re-integratie te geven, in overleg besloten kan worden om bijvoorbeeld een onafhankelijk casemanager of jobcoach te betrekken. Het is van belang dat dit in de praktijk (controleerbaar) ook gebeurt zodat de werknemer in staat wordt gesteld om de visie te kunnen geven.

### **Wettelijke grondslag UWV**

Met het wetsvoorstel over de zogeheten RIV-toets is het voornemen om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken. De verzekeringsarts zal dan niet langer bij de RIV-toets de belastbaarheid van een werknemer beoordelen. Als het medisch oordeel van de bedrijfsarts leidend wordt, dan is de noodzaak weggevallen om een aparte status/grondslag te creëren voor de verstrekking van de medische informatie van de bedrijfsarts over de werknemer.

Als de verzekeringsarts voor de beoordeling van de WIA-aanvraag het noodzakelijk vindt om over deze informatie te beschikken, kan de verzekeringsarts zoals gebruikelijk toestemming vragen aan de werknemer en een gerichte vraagstelling formuleren. Zoals dat ook gebeurt indien informatie van een huisarts en/of specialist gewenst is.

De werknemer verplichten het formulier aan het UWV te verstrekken doet daar geen recht aan en is bovendien strijdig met het blokkeringsrecht, het recht om de uitslag van een (medisch) onderzoek niet door anderen te laten inzien.

Daarnaast is het volgens FNV, CNV en VCP van belang, als gevolg van het verdwijnen van de wettelijke basis voor de verstrekking van medische informatie door de bedrijfsarts, dat bij de WIA-aanvraag wordt nagegaan of de werknemer voorafgaand aan de daadwerkelijke uitval minder is gaan werken of een lichtere functie heeft geaccepteerd (eventueel tegen een lager loon) juist om ziekmelding/uitval te voorkomen. In dergelijke gevallen kan sprake zijn van een medische afzakker en zou de voorlaatste functie als maatman kunnen worden geselecteerd om te voorkomen dat een maatman met een lagere urenomvang of met een lagere loonwaarde als uitgangspunt wordt genomen. Daarvoor is het nodig dat aangetoond wordt dat uitsluitend op medische gronden deze verandering in functie(omvang) of lagere loonwaarde is overeengekomen. Het is van belang dat dit wordt gesignaleerd.