

Reactie CNV Internetconsultatie 'Wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met tijdelijke regels over het beoordelen van arbeidsongeschiktheid bij feitelijke arbeid'

CNV heeft zorgen over de positie van de werknemer in de uitwerking van deze tijdelijke maatregel. Door het tekort aan verzekeringsartsen zijn er lange wachtrijen ontstaan die zorgen voor veel onzekerheid bij werknemers die wachten op een beslissing. CNV krijgt hier veel signalen over en begrijpt de noodzaak tot (nood)maatregelen. Maar deze maatregelen mogen niet leiden tot nadelige effecten voor werknemers die hiermee te maken krijgen. In de uitwerking van de onderhavige maatregel 'praktisch schatten' ziet CNV risico's voor de positie van de werknemer. CNV maakt daarom gebruik van deze consultatie om deze zorgen onder de aandacht te brengen en pleit in de uitwerking van de maatregel voor extra waarborgen om de positie van de werknemer te versterken.

Waarborgen werknemer in de beoordeling

In deze maatregel komt bij de (claim)beoordeling de theoretische schatting te vervallen indien er sprake is van inkomsten uit werk. Er zal dan enkel nog een praktische schatting plaatsvinden om de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen. CNV is van mening dat deze werkwijze nog met veel onzekerheid is omgeven. Zo lijkt het niet gegarandeerd dat een werknemer in de beoordeling contact heeft met een arbeidsdeskundige en/of verzekeringsarts. Dit lijkt aan de keuze van het UWV te worden overgelaten.

Om te kunnen beoordelen of er sprake is van passende arbeid die duurzaam kan worden volgehouden dient zowel het werk als de actuele belastbaarheid van de werknemer zorgvuldig en zo volledig mogelijk in kaart te worden gebracht. Voor CNV staat voorop dat de werknemer daarin moet worden gezien en gehoord. CNV ziet in de onderhavige uitwerking onvoldoende garanties hiervoor. Uit de toelichting kan worden opgemaakt dat een 'papierene beoordeling' tot de mogelijkheden behoort.

CNV heeft hier zorgen over. Allereerst omdat belangrijke informatie hierbij makkelijk kan worden gemist. En ten tweede omdat het contact met de werknemer ook dient om deze mee te nemen in de beoordeling en de totstandkoming van de uiteindelijk beslissing. Zeker nu een er een 'nieuwe' vorm van beoordelen (enkel de belastbaarheid voor de functie) wordt geïntroduceerd. Als de totstandkoming van de beslissing onvoldoende inzichtelijk is voor de werknemer, zal dit eerder leiden tot wantrouwen ten aanzien van de uitkomst. Dit zal op zijn beurt weer leiden tot een toename van bezwaarzaken, waarbij ook een beroep wordt gedaan op de verzekeringsartsen-capaciteit. Daarmee zou het ongewenste effect kunnen ontstaan dat deze maatregel uiteindelijk meer VA-capaciteit zal kosten dan het aan winst oplevert. CNV pleit daarom voor:

- Een duidelijke rapportage van de verzekeringsarts met daarin een helder afwegingskader voor het vaststellen van de belastbaarheid voor de functie, dat op begrijpelijke wijze met werknemer wordt gedeeld en toegelicht.
- Voldoende ruimte voor inbreng van werknemer, in zowel het contact met de arbeidsdeskundig als de verzekeringsarts. Contact met de verzekeringsarts kan alleen achterwege blijven als de werknemer zich daarin kan vinden.
- Duidelijke communicatie over deze wijze van beoordeling, zowel op de website van het UWV als naar de individuele werknemer toe.

Gedragseffecten

Het praktisch schatten bestaat ook nu al, maar door het wegvallen van de theoretische beoordeling zal er nog meer druk op deze praktische schatting komen te staan. Dit kan calculerend gedrag veroorzaken. Het is in de eerste plaats aan de werkgever om andere werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden. De werkgever heeft daarbij een leidende rol als het gaat om de omvang van die werkzaamheden, het bijbehorende loon etc. Kortom: de werkgever heeft hier meer

mogelijkheid om te sturen dan de werknemer. CNV vindt het daarom nogal opmerkelijk dat in de bijbehorende toelichting enkel wordt gewezen op de kans tot calculerend gedrag van de werknemer, en niet van de werkgever. De werkgever heeft feitelijk meer handvaten om calculerend gedrag te vertonen en heeft daarnaast een groot financieel belang bij de uitkomst van de (her)beoordeling. De tekst van de toelichting zou daarom op dit punt moeten worden gewijzigd.

Daarnaast wijst CNV nog op het volgende. Voor werknemers kan het (ook in de huidige situatie) lastig zijn om nieuw aangeboden arbeid te 'claimen' in de vorm van een wijziging van de arbeidsovereenkomst. Met alle nadelige gevolgen van dien indien er sprake is van hernieuwde uitval. Of indien werkgever zich op het standpunt stelt dat deze arbeid niet langer in de onderneming aanwezig is. Nu er door gedragseffecten mogelijk meer situaties ontstaan waarin (tijdelijk) arbeid wordt aangeboden, kan dit probleem worden vergroot. CNV is zich er van bewust dat dit gaat om een arbeidsrechtelijk vraagstuk. Echter, CNV pleit ervoor om in de beoordeling van de nieuwe arbeid (en de verslaglegging daarvan) extra aandacht te besteden aan de vraag of dit werk is dat in de onderneming voorhanden is en zal blijven. En of partijen voornemens zijn een (gewijzigde) arbeidsovereenkomst aan te gaan voor dit werk, of dat bij voorkeur al hebben gedaan.

Monitoring maatregel

CNV vindt het positief dat in de toelichting van de maatregel valt te lezen dat de effecten zullen worden gemonitord. Echter, dit lijkt met name te gebeuren in de vorm van het inventariseren van zowel oude als nieuwe dossiers op de uitkomsten van de vastgestelde arbeidsongeschiktheidsklasse. Voor CNV zit een deel van de zorgen rondom deze maatregel op de begrijpelijkheid van de beoordeling en het vertrouwen in de uitkomst ervan. CNV pleit er daarom voor om – naast de genoemde inventarisatie – een laagdrempelig loket bij UWV te organiseren waar werknemers(vertegenwoordigers) en werkgevers signalen over de nieuwe werkwijze kwijt kunnen.

Tot slot

CNV blijft graag met het ministerie van SZW en UWV in gesprek over de nadere uitwerking van deze maatregel. Zoals aangegeven delen wij de zorgen over de lange wachtrijen en het effect dat dit heeft op iedereen die 'in de wacht' staat. Wij zijn ervan overtuigd dat een zorgvuldige uitwerking van deze maatregel met voldoende oog voor de kwetsbare positie van de werknemer veel verschil kan maken. Wij zullen daar dan ook de komende periode aandacht voor blijven vragen.