

**RSC-reactie op internetconsultatie:**

## Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) vertegenwoordigt 2.200 registercasemanagers. Het is hiermee het grootste beroepsregister in Nederland voor de professionals die dagelijks de regie voeren over het poortwachter proces bij verzuim. Naast casemanagers vertegenwoordigt het RSC ook re-integratiecoaches Regie op Werkvermogen (ROW), die binnen de eerste 104 weken verzuim uitvoering geven aan veel tweede spoortrajecten.

### Onze reactie op hoofdlijnen

- ▶ Het RSC raadt met klem af om de wet te wijzigen op de manier die het kabinet voorstelt.
- ▶ Zoals dit voorstel nu is uitgewerkt, brengt het beslist niet de beoogde duidelijkheid over het te volgen spoor bij de re-integratie-inspanningen in het tweede ziektejaar.
- ▶ Wel zou het bij invoering de verstandhouding tussen werkgever en werknemer én de keuringscapaciteit van een nu al overbelast UWV nog verder onder druk zetten.
- ▶ Wij voorzien dat casemanagers met het oog op de belangen van werkgever en werknemer in vrijwel alle gevallen zouden moeten adviseren om spoor 1 niet af te sluiten.
- ▶ We adviseren dringend om alternatieve voorstellen uit te werken die de knelpunten rond het tweede spoor werkelijk oplossen. Met als beste optie het toekennen van no-riskstatus bij de nieuwe werkgever, zodat deze laatste zonder risico een dienstverband kan aanbieden.

Heel veel leesplezier,

Het bestuur RSC.



## RSC-reactie: Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Misvatting en kans op conflicten

### Dit kerngedachte van dit wetsvoorstel is een misvatting

Het fundamentele gebrek van dit wetsvoorstel is dat het niet uitgaat van een inschatting van de meest kansrijke route voor re-integratie aan het eind van het eerste ziektejaar. In plaats daarvan is het gebaseerd op de misvatting dat er op dit tijdstip duidelijkheid bestaat of te geven is over te verwachten herstel voor de bedongen arbeid binnen een termijn van 13 weken. Dit is in de praktijk lang niet altijd het geval. Wij zien daarom niet hoe werkgever en werknemer op basis van dit principe met wederzijds goedvinden tot beëindiging van spoor 1 zouden moeten komen. Sterker nog: we verwachten dat registercasemanagers werkgever en werknemer met het oog op zorgvuldige belangenbehartiging meestal actief zullen moeten ontraden om spoor 1 af te sluiten.

#### **Werknemer heeft geen belang bij beperking van zijn opties**

Het wetsvoorstel benadrukt de noodzaak van (schriftelijke) instemming van de werknemer. Zolang herstel voor de bedongen arbeid niet volledig uitgesloten is, heeft deze echter geen enkel belang bij instemmen. Hiermee zou hij immers zijn opties beperken, door zijn recht op terugkeer bij de huidige werkgever op te geven. Wij verwachten dat vrijwel geen enkele werknemer hieruit zichzelf toebereid zal zijn.

#### **Ook werkgever heeft een belang bij het openhouden van alle opties**

Als herstel niet volledig uitgesloten is, heeft ook de werkgever een belang bij het openhouden van de optie van re-integratie in spoor 1. Zolang de werknemer niet aan de slag komt, blijft immers de verplichting bestaan om het loon door te betalen tot er 104 weken zijn verstreken. De werkgever heeft er in deze situatie dus een financieel belang bij om alle opties voor re-integratie open te houden, inclusief spoor 1. Een door de werkgever ingeschakelde registercasemanager zal hier ook zeker op wijzen. Kiest de werkgever er vervolgens voor om spoor 1 inderdaad open te houden, dan blijft voor hem het gevaar van dubbele lasten bij vervanging bestaan. Terwijl het wetsvoorstel dit juist beoogde weg te nemen. Verzuimverzekeringen bieden hiervoor ook geen oplossing: deze dekken de loondoorbetaling niet meer zodra er sprake is van volledig herstel voor de bedongen arbeid.

#### **Dit voorstel past alleen bij situaties waarvoor al oplossingen bestaan**

Binnen de werkelijkheid die dit wetsvoorstel zou creëren, sluiten een goed werkgever en een goed werknemer spoor 1 alleen af als duidelijk is dat er toch geen herstelprognose is. In dat geval is echter doorgaans een vervroegde WIA-aanvraag aan de orde en zetten registercasemanagers niet meer in op re-integratie. Een andere situatie waarvoor dit wetsvoorstel uitkomst biedt, is die waarin volledig herstel aan de orde of te verwachten is en een van beide partijen graag van de ander af wil. In zulke situaties voorziet de wet echter ook al in een passende oplossing. Het staat werkgever en werknemer dan immers vrij om met wederzijds goedvinden en een vaststellingsovereenkomst uit elkaar te gaan.



## RSC-reactie: Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Misvatting en kans op conflicten

### Regeling vervangende toestemming heeft zeer ongunstige neveneffecten

Wij hebben ook ernstige bedenkingen bij de inrichting van de optie om vervangende toestemming te vragen aan UWV. Het wetsvoorstel biedt werkgevers deze mogelijkheid om een eventuele weigering van de werknemer te ondervangen. Aan deze alternatieve route zijn meerdere problemen verbonden. Hij ondergraaft het principe van besluitvorming met wederzijds goedvinden. Ook haalt hij de inschatting van te verwachten herstel nog eens 10 weken naar voren, terwijl deze bij een vol jaar ziekte al complex is. Hierdoor zal hij naar onze overtuiging leiden tot een veel groter beroep op de keuringscapaciteit van UWV dan het kabinet heeft ingeschat.

#### **Onlogische aanvraagtermijn ondergraaft principe wederzijds goedvinden**

Volgens het wetsvoorstel moet de werkgever uiterlijk op de laatste dag van ziekteweek 52 beschikken over schriftelijke instemming van de werknemer als hij spoor 1 wil afsluiten. Komen werkgever en werknemer hier onderling niet uit, dan kan de werkgever UWV om vervangende toestemming vragen. Een logisch tijdstip voor zo'n aanvraag zou week 52 zijn, het moment waarop de werkgever weet of hij met de werknemer tot overeenstemming is gekomen of niet. Volgens het voorstel is het uiterste indieningstijdstip echter al 10 weken daarvoor, in week 42. Deze verplichting dwingt werkgevers om voor te sorteren op een mogelijke weigering van de werknemer. Dit ondergraaft feitelijk het hele principe van besluitvorming met wederzijds goedvinden. De werknemer overlegt niet alleen in de wetenschap dat zijn werkgever ook nog om vervangende toestemming kán vragen. De kans is groot dat dit verzoek al gedaan is.

#### **Werkgever heeft twee sterk uiteenlopende keuzes**

Dit effect wordt nog versterkt doordat het vroege aanvraagstijdstip werkgevers voor twee opties plaatst waaraan sterk uiteenlopende complexiteit en (on)zekerheid zijn verbonden:

- A.** De werkgever kan een poging doen om uiterlijk in week 42 een complexe inschatting te maken. Namelijk of er 10 weken later, in week 52, duidelijkheid zal bestaan over te verwachten herstel. En als dat onverhoopt niet zo mocht zijn, of UWV in die 52e week herstel binnen een termijn van 13 weken zal kunnen uitsluiten.
- B.** De werkgever kan ook een veel eenvoudiger alternatief kiezen. Dit houdt in dat hij voor de zekerheid standaard in week 42 een vervangend oordeel aanvraagt bij UWV. Niet omdat de situatie hier op dat moment om vraagt, maar om alle opties open te houden. Inclusief het afsluiten van spoor 1, als de werkgever hier in de periode tot en met week 52 behoefte aan krijgt maar de werknemer vervolgens niet wil instemmen.



## RSC-reactie: Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Misvatting en kans op conflicten

### **Optie A is complex en onzeker**

Voor de inschatting bij optie A is de werkgever aangewezen op de bedrijfsarts. Deze staat op zijn beurt voor de opgave om bij het inschatten van de herstelkans 10 of zelfs 23 weken vooruit te denken. In de praktijk zullen bedrijfsartsen de onzekerheden rond deze complexe inschatting moeten afwegen tegen het risico dat de werkgever later een aansprakelijkheidsclaim neerlegt. Het valt daarom te verwachten dat zij uiterst voorzichtig zullen zijn in hun herstelprognose, of gewoon zullen (moeten) aangeven dat die nog niet te geven is.

### **Optie B is eenvoudig en zeker**

Gezien de onzekerheden bij optie A is het niet moeilijk te voorspellen dat werkgevers in de praktijk voor optie B zullen kiezen. Onze verwachting is dat zij bij wijze van voorzorgsmaatregel massaal uiterlijk in week 42 om vervangende toestemming gaan vragen. Dit is voor hen niet alleen de meest eenvoudige route. Het is ook de enige manier om met zekerheid de optie van een verzoek om vervangende toestemming intact te houden.

### **Het aantal verzoeken zal veel groter zijn dan ingeschat**

Het voorgaande betekent dat er grote vraagtekens te plaatsen zijn bij de aannahme van het kabinet dat het aantal verzoeken om vervangende toestemming beperkt zal zijn. Deze aannahme is gebaseerd op de verwachting dat 70% van de werknemers in het eerste spoor blijft re-integreren. Wanneer werkgevers echter massaal uit voorzorg vervangende toestemming gaan aanvragen, gaat deze redenering niet op. En dat is precies waar dit wetsvoorstel met de regeling voor vervangende toestemming op aanstuurt. Wij verwachten dat UWV een grote hoeveelheid pro forma verzoeken tegemoet kan zien, die het binnen de gebruikelijke termijn van 8 weken zal moeten uitvoeren.

Dit voorstel leidt tot verdere overbelasting van UWV

Deze verzoeken vereisen inzet van een verzekeringsarts, want de beoordeling van de kans op herstel binnen 13 weken is per definitie (ook) medisch van aard. Het valt dus te verwachten er bij doorvoering van dit wetsvoorstel een groot beroep wordt gedaan op de nu al tekortschietende artsencapaciteit bij UWV. Met daarbij de kanttekening dat dit beroep bij een andere inrichting van de regeling voor vervangende toestemming veel kleiner zou kunnen zijn. De grote omvang is het logische gevolg van het aanvragen uit voorzorg in plaats van op grond van de herstelprognose.

## **Dit wetsvoorstel vergroot de kans op conflicten**

Aan het begin van deze reactie geven we aan dat werkgevers vanwege de loondoorbetalingsplicht een belang hebben bij het openhouden van alle opties als er nog kans op herstel is. Bij doorgang van dit wetsvoorstel is het echter mogelijk dat een werkgever desondanks voorstelt om spoor 1 af te sluiten. Bijvoorbeeld omdat hij niet wil wachten op herstel, maar een vervanger wil aannemen en hierbij het risico van dubbele lasten op de koop toeneemt. Het wetsvoorstel nodigt werkgevers feitelijk uit om deze afweging te maken. De kans op dit scenario is vooral aanwezig in situaties waarin



## RSC-reactie: Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Misvatting en kans op conflicten

herstel naar verwachting langer dan 13 weken, maar minder dan 104 weken gaat duren. Wij voorzien dat er op deze manier een groot risico ontstaat op re-integratieconflicten.

### **Werknemers hebben ook hier geen belang bij beperking van hun opties**

Tegenover de wens van de werkgever om spoor 1 af te sluiten staat in deze situatie het belang van de werknemer om dit spoor juist open te houden. Wij verwachten dat geen enkele werknemer uit zichzelf in zal stemmen met het voorstel van de werkgever. Werknemers staan hierbij ook volkomen in hun recht: er ligt immers nog een verwachting van herstel binnen de periode van 104 weken. Wij vrezen dat een instemmingsverzoek van de werkgever daarom grote druk zet op de arbeidsrelatie. Die druk zal alleen maar toenemen als de werknemer beseft of vermoedt dat de werkgever intussen uit voorzorg bij UWV een verzoek om vervangende instemming heeft gedaan. Een scenario dat zeer waarschijnlijk is, omdat dit wetsvoorstel hier zoals hiervoor beschreven nadrukkelijk op aanstuurt.

### **Onzekere prognose zou een gerechtvaardigde reden voor beëindiging worden**

Re-integratie vraagt om wederzijds begrip en vertrouwen. Dit geldt nog in versterkte mate bij de beslissing over de gevoelige optie van re-integratie bij een andere organisatie. Dit wetsvoorstel verstoort de verstandhouding tussen werkgever en werknemer door niet op de beste kansen voor re-integratie, maar op de herstelkans binnen 13 weken te focussen. Feitelijk maakt de beëindiging van spoor 1 mogelijk (en zelfs wettelijk gerechtvaardigd) op basis van een nog onzekere herstelprognose. Daarmee zet het een druk op de relatie die de kans op succesvolle re-integratie niet ten goede komt. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die nog aan het revalideren zijn, of een kankerbehandeling met chemokuren ondergaan. In zulke situaties is het verstandig én een kwestie van goed werkgeverschap om de tijd te nemen. De werknemer zal een verzoek om het terugkeerrecht in de eigen functie op te geven terecht als een klap in het gezicht ervaren. Toch is de kans groot dat de procedure voor vervangende instemming door UWV uiteindelijk de werkgever beloont die hierop aanstuurt. De wetgever vraagt UWV immers om te oordelen op basis van de herstelkans binnen 13 weken.

## **De beste oplossing voor het vervangingsknelpunt is succesvolle re-integratie**

Aan het begin van onze reactie geven we al aan dat het fundamentele gebrek van dit wetsvoorstel is dat het uitgaat van de kans op herstel in plaats van de beste kans op re-integratie. Het lijkt vooral ingegeven door de wens kleinere werkgevers tegemoet te komen bij de (overigens begrijpelijke) behoefte om bij langdurig verzuim te kunnen overgaan tot structurele vervanging. Vergroting van de kans op succesvolle re-integratie in spoor 2 is hier kennelijk ondergeschikt aan. Of de aanname is dat succes vanzelf zal volgen zodra de werknemer geen andere keuze meer heeft.

### **Het cruciale knelpunt ligt bij de beoogde nieuwe werkgever**

Wij zijn ervan overtuigd dat dit is een ernstige misvatting is. Zoals we in ons [Visiedocument Versterking effectiviteit tweede spoor](#) aangeven, bestaat het cruciale knelpunt bij deze vorm van re-integratie uit de kans op hernieuwde uitval van de tweedespoorkandidaat en de financiële consequenties die hierbij horen. Dit risico speelt in eerste instantie bij de beoogde nieuwe werkgever, maar levert uiteindelijk grote belemmeringen op voor alle betrokkenen. Waaronder zeker



## RSC-reactie: Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

Misvatting en kans op conflicten

ook de oude werkgever: de geringe kans op succesvolle re-integratie in spoor 2 is de werkelijke oorzaak dat hij geen vervanger kan aannemen zonder dubbele lasten te riskeren. Omgekeerd helpt vermindering van de risico's voor de nieuwe werkgever ook alle partijen verder. Omdat de werknemer zo veel meer kans krijgt op een nieuw dienstverband, ontstaat er voor de oude werkgever vanzelf ruimte om een vervanger aan te nemen. Het grote verschil is dat er in dit geval niemand aan het kortste eind trekt. Daarom is dit met afstand de beste manier om het tweede spoor vlot te trekken.

### **No-risk in spoor 2 is de sleutel**

De sleutel tot deze oplossing is toekenning van de no-riskstatus binnen spoor 2. Als de werknemer recht heeft op een no-riskpolis van 5 jaar, wordt het vele malen eenvoudiger om hem voor de WIA-keuring elders te plaatsen. Wij adviseren het kabinet daarom dringend om het nu voorliggende wetsvoorstel in te trekken en in plaats daarvan dit veel betere alternatief uit te werken. Voor meer details en een uitvoerige onderbouwing verwijzen we graag naar ons [Visiedocument Versterking effectiviteit tweede spoor](#).