

VOORSTEL VOOR AANPASSING INVULLING LOONDOORBETALINGSPERIODE

De verplichting van werkgevers om bij ziekte twee jaar het loon door te betalen is een cruciale prikkel bij het voorkomen en terugdringen van ziekte en arbeidsongeschiktheid. OVAL vindt het daarom niet verstandig om deze prikkel te beperken. De echte knelpunten liggen bij de uitvoering van de re-integratie. Daar zijn oplossingen nodig.

Het samenspel van twee jaar loondoorbetaling, Wet verbetering poortwachter en keuzevrijheid bij de inrichting van de verzuimbegeleiding zorgt voor de juiste prikkels voor werkgevers en werknemers. Dit blijkt uit de omvang van het verzuim, dat de afgelopen tien jaar is gehalveerd en nu op een historisch laag niveau ligt. Toch geven met name kleine werkgevers aan moeite te hebben met de huidige verplichtingen en bijbehorende kosten.

Aanpassing loondoorbetaling: ineffectief

Mede om die reden is er discussie over de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Zou het niet beter zijn om deze te verkorten naar één jaar? Moeten kleinere bedrijven de kans krijgen om verzuimkosten deels collectief te verzekeren? Achterliggende gedachte is dat door het verkorten van de loondoorbetaling het financiële risico van werkgevers bij verzuim wordt verminderd en daardoor meer medewerkers in vaste dienst worden aangenomen.

Dergelijke aanpassingen zijn volgens OVAL onverstandig en ineffectief. Werkgevers raken minder betrokken bij re-integratie, medewerkers worden niet begeleid in verzuim en re-integratie. Er is dus een groot risico dat dit soort wijzigingen leiden tot een afname van effectieve prikkels, hoger verzuim, beperking van de keuzevrijheid en toenemende administratieve en financiële lasten; zo heeft het CPB becijferd dat een verkorting van de loondoorbetaling van twee naar één jaar werkgevers 800 miljoen euro zou kosten. Ook heeft meer dan 80% van de kleine werkgevers nu al een verzuimverzekering waarvan de premieheffing plaatsvindt op basis van solidariteit.

Focus op knelpunten bij de re-integratie

Een stelselherziening is in de ogen van OVAL geen oplossing voor de problemen waar werkgevers mee worstelen. De echte knelpunten liggen bij de uitvoering van de re-integratie, zoals:

- onvoldoende mogelijkheden om de zieke werknemer te re-integreren, vooral omdat er geen passend werk beschikbaar is.
- invulling verplichting tweede spoor: door de inrichting van het loonsanctiebeleid richt de re-integratie naar een andere werkgever zich in de aanpak primair op het vermijden van loonsanctie van het UWV.
- loonsanctiebeleid: werkgevers ervaren de manier waarop het loonsanctiebeleid door UWV wordt uitgevoerd vaak als onrechtvaardig.

- het samenstel van wet- en regelgeving (Wvp, WIA/WGA, BEZAVA, Wet werk en zekerheid) is te complex. Werkgevers en werknemers hebben vaak geen goed beeld van rechten, plichten en mogelijkheden.

Oplossingsrichtingen

OVAL pleit er voor om deze knelpunten op te lossen. Arbodiensten en re-integratiebedrijven hebben zicht op een succesvolle aanpak en voeren deze ook vaak uit in de praktijk maar zien en ervaren ook de knelpunten waar een deel van de werkgevers mee worstelt. Samen met andere betrokken partijen als verzekeraars heeft OVAL een aantal oplossingsrichtingen uitgewerkt.

- **Introductie van een eerstejaars verzekeringsgeneeskundig/arbeidsdeskundig beoordelingsmoment.** Daarin een beoordeling van re-integratie 1^e en 2^e spoor mogelijkheden met een advies over de vervolgperiode. De beoordeling vindt uiterlijk plaats in de 52^e week maar is op verzoek van werkgever aan te vragen vanaf de 13^e ziekte week. Het voordeel van deze route is dat door deze toets werkgever en zieke werknemer precies weten waar ze aan toe zijn in het re-integratieproces, en de mogelijkheid bestaat om het proces indien noodzakelijk tijdig te repareren. Het heeft daarbij de voorkeur het huidige deskundigenoordeel 'op te harden' zodat via dit bestaande instrument het UWV een oordeel geeft waaraan ook consequenties zijn verbonden voor het vervolgtraject. Hierbij is het uitgangspunt werkgever en werknemer moeten uit kunnen gaan van het oordeel van een professional. Onnodige handelingen en discussies moeten daarbij uitgebannen worden. Een (kleine) werkgever kan immers niet worden afgerekend op het volgen van een advies van een professional als de bedrijfsarts. Dit betekent dat wanneer de bedrijfsarts concludeert dat dat een 2^e spoor re-integratie niet realistisch is, deze niet op een later moment 'overruled' zouden moeten kunnen worden door de verzekeringsarts van het UWV.
- **Evalueer het loonsanctie instrument op effectiviteit.** jaarlijks worden er minder dan 2.000 loonsancties opgelegd door UWV. Tegelijkertijd wordt het beleid door werkgevers als belastend ervaren. Het UWV heeft 104 weken op afstand gestaan en geeft op basis van een vast beoordelingskader een oordeel over de inspanningen van werkgever, werknemer en dienstverlenende partijen. Dit leidt ertoe dat er momenteel kostbare trajecten worden ingezet waarvan alle partijen vooraf al beseffen dat deze niet realistisch zijn, maar die ervoor moeten zorgen dat de kans op een loonsanctie kleiner wordt. Een andere invulling van het instrument is mogelijk wanneer het UWV slechts een marginale toetsing uitvoert waarin wordt bekeken of alle logische stappen ondernomen zijn. Ook biedt zo'n stap een belangrijke oplossing voor de 2^e spoor problematiek omdat dit instrument dan alleen wordt ingezet wanneer deze door professionals als haalbaar wordt geschat.
- **Introductie van een no riskpolis bij de inzet van re-integratie 2^e spoor.** De no risk polis zorgt ervoor dat de nieuwe werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten indien een re-integrerende werknemer 'weer ziek wordt. De risico's voor werkgevers nemen af waardoor de werkgever eerder mensen vanuit een 2^e spoortraject in dienst zal nemen en de succes kansen worden vergroot, zonder dat de prikkel voor werkgevers om zich in te zetten voor re-integratie en preventie afneemt.

- **Een effectieve inzet van de transitievergoeding** door het mogelijk te maken dit budget individueel in te zetten voor interventies gericht op re-integratie bij een andere werkgever. Hiermee wordt de huidige perverse prikkel om de '2 jaar ziekte uit te zitten' weggenomen. Deze systematiek ondermijnt de inzet op een spoedige re-integratie van de werknemer.
- **Meetbare en objectieve criteria waarlangs het UWV haar loonsanctiebeleid inricht.** Alleen wanneer werkgever en/of werknemer aantoonbaar tekort hebben geschoten in het re-integratietraject is een loonsanctie immers gerechtvaardigd. Daarbij hoort ook een betere voorlichting en transparantie door UWV over het beoordelingskader en loonsanctiebeleid rond loonsancties richting werkgevers.
- Ook kan onderzocht worden of er afspraken kunnen worden gemaakt over een **andere verdeling van lasten en verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer.** Bijvoorbeeld ten aanzien van de bovenwettelijke aanvullingen in CAO's en verantwoordelijkheid voor re-integratie 2^e spoor.