



Rijksoverheid

Beleidskompasformulier



 **Beleidskompas**

Wie zijn belanghebbenden en waarom?

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Belanghebbenden bij het voorstel zijn in eerste instantie kleine en middelgrote werkgevers en hun werknemers.

De maatregel is van toepassing op werkgevers met een loonsom tot en met 100 keer het gemiddelde premieloon per werknemer. Dit is gelijk aan de grens tussen middelgrote en grote werkgevers die geldt voor de gedifferentieerde premies voor de Werkhervattingskas. Een werkgever wordt aangemerkt als klein indien hij een loonsom tot en met 25 keer het gemiddelde premieloon per werknemer heeft.

Verder zijn ook UWV, de rechtspraak, arbodiensten, verzuimverzekeraars, vakbonden, werkgeversorganisaties, brancheverenigingen en overige (juridische) bijstandsverleners direct of indirect belanghebbend bij het wetsvoorstel.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgevers en werknemers, arbodiensten, (verzuim)verzekeraars, arbeidsrechtsspecialisten, vakbonden en werkgeversorganisaties, brancheverenigingen, uitvoerders en anderen (waaronder juridische vertegenwoordigers).

- Op welke wijze ga je belanghebbenden in de verschillende fasen van het beleidstraject betrekken?

Het wetsvoorstel is een uitvoering van het pakket aan maatregelen voor hervorming van de arbeidsmarkt dat op 3 april jl. is gepresenteerd (Kamerstukken 2022/2023, 29544, nr. 1176). Dit pakket is een uitwerking van onder andere de adviezen van de SER in het MLT en aldus in nauw overleg met vakbonden en werkgeversorganisaties tot stand gekomen. Daarnaast heeft er afstemming plaatsgevonden met (vertegenwoordigers) van belanghebbenden in de Stichting van de Arbeid en hebben gesprekken plaatsgevonden met uitvoeringsorganisatie UWV. Tevens heeft een MKB-toets plaatsgevonden.

1. Wat is het probleem?

Hulpvragen

- a) Wat is vermoedelijk het probleem?

Hoewel werkgevers de verplichtingen rondom arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie) kunnen verzekeren, geven relatief veel werkgevers (45%) aan dat de verplichtingen een belemmering vormen om mensen in vaste dienst te nemen. Werkgevers, met name kleinere werkgevers, kunnen de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen als zwaar ervaren. Vooral kleine en middelgrote werkgevers zijn mogelijk minder wendbaar als één van de werknemers onverhoopt langdurig ziek wordt. Deze werkgevers kunnen nu lang in onzekerheid blijven of en wanneer een zieke werknemer nog terugkeert, waarbij het lastig is een vervanger aan te nemen aangezien de plek beschikbaar moet blijven voor het geval dat de zieke werknemer herstelt.

Met name bij kleinere ondernemingen kan het wegvallen van een arbeidskracht op de werkvloer relatief grote gevolgen hebben op de bedrijfsprocessen, en juist bij deze ondernemingen kan het complex zijn vervanging voor de zieke werknemer te organiseren c.q. intern op te vangen. Daarom richt onderhavige maatregel zich specifiek tot de groep kleine en middelgrote werkgevers.

- b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Zie toelichting onder 1 a).

- c) Wat is de omvang van het probleem?

Zie toelichting onder 1 a).

- d) Wat is het huidige beleid en wat leren we van de evaluatie daarvan?

Het huidige stelsel is omschreven in de Memorie van Toelichting in paragraaf 3.3 'Huidig stelsel'.

Sinds 2004 geldt er een verplichting om bij ziekte minimaal 70% van het loon gedurende een periode van 104 weken door te betalen, tenzij de arbeidsovereenkomst van de werknemer eerder eindigt. In het huidige stelsel geldt bij een zieke werknemer voor een periode van 104 weken de verplichting om loon door te betalen met re-integratieverplichtingen. Ook geldt er gedurende (tenminste) twee jaar een opzegverbod. Werkgevers en zieke werknemers hebben jegens elkaar re-integratieverplichtingen (onder andere als gevolg van de Wet verbetering poortwachter). De re-integratie is erop gericht een zieke werknemer gedurende die 104 weken te re-integreren bij de eigen werkgever in eigen (aangepast) werk en ander passend werk (eerste spoor re-integratie). Daarnaast is de werkgever verplicht zijn werknemer bij een andere werkgever (tweede spoor re-integratie) in passend werk te re-integreren. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. Beide sporen lopen vaak tegelijkertijd in het tweede ziektejaar en dit kan ook al in

het eerste ziektejaar aan de orde zijn. Daarbij geldt gedurende de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte een opzegverbod.

Zodra er geen zicht meer is, vanwege beperkingen door ziekte of gebreken, op een structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie moet er bij geringe of meer dan geringe arbeidsmogelijkheden een adequaat tweede spoortraject opgestart worden. Dit traject moet uiterlijk binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie worden gestart. Re-integratie-activiteiten in het tweede spoor kunnen na de eerstejaarsevaluatie alleen achterwege blijven als er concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen drie maanden in het eerste spoor in eigen, aangepast eigen of passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer .

In de praktijk wordt veelal in het tweede jaar – naast de eerste spoor re-integratie – een tweede spoor traject opgestart. Uit een dossieronderzoek van UWV onder WIA-aanvragers blijkt dat in twee derde van de onderzochte gevallen het eerste en tweede spoortraject parallel loopt. Parallele trajecten komen vaker voor bij grote werkgevers. Bij de grote bedrijven wordt vaker passend werk gerealiseerd en wordt ook vaker inkomen uit dienstverband behouden.

Uit onderzoek¹ is bekend dat grote bedrijven zeggen de kosten en risico's die uit de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voortkomen beter te kunnen dragen dan de kleinere. Werkgevers die knelpunten ervaren, noemen relatief vaak dat ze onvoldoende mogelijkheden zien om een zieke werknemer te re-integreren, vooral omdat er geen passend werk beschikbaar is. Uit de enquête in dit onderzoek blijkt dat de loondoorbetalingsplicht volgens 45% van de ondervraagde werkgevers leidt tot extra voorzichtigheid bij het omzetten van het tijdelijke contract in een vast contract. Tijdens het tijdelijke contract schat de werkgever impliciet de risico's in en neemt deze mee bij het besluit om het contract al dan niet te verlengen.

- e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet? (Nuloptie) Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Zie toelichting onder 1a)

Werkgevers die knelpunten ervaren, noemen relatief vaak dat ze onvoldoende mogelijkheden zien om een zieke werknemer te re-integreren, vooral omdat er geen passend werk beschikbaar is. Uit de enquête in dit onderzoek over hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte ervaren blijkt dat deze verplichting volgens 45% van de ondervraagde werkgevers leidt tot extra voorzichtigheid bij het omzetten van het tijdelijke contract in een vast contract. Tijdens het tijdelijke contract schat de werkgever impliciet de risico's in en neemt deze mee bij het besluit om het contract al dan niet te verlengen.

¹ Panteia (2014), Prikkel en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven.

De omschreven door werkgevers genoemde 'knelpunten' hangen samen met wettelijke re-integratieverplichtingen. Aanpassing hiervan vereist overheidsinterventie.

2. Wat is het beoogde doel?

Hulpvragen

- a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Doel van de voorgestelde maatregel is kleine en middelgrote werkgevers meer wendbaar te maken door eerder duidelijkheid te geven tot welk moment zij de eigen functie van de zieke werknemer voor hem beschikbaar moeten houden, zodat zij eerder tot vervanging kunnen overgaan van de zieke werknemer. Het beleidsinstrument dat wordt ingezet is dat er een wettelijke aanpassing komt van de re-integratieverplichtingen van kleine en middelgrote werkgevers. Geregeld wordt dat deze werkgevers de mogelijkheid krijgen vanaf de start van het tweede ziektejaar zich alleen te richten op re-integratie in het tweede spoor indien aan de voorwaarden voor het afsluiten van het eerste spoor wordt voldaan. Met de maatregel krijgen werkgevers en werknemers duidelijkheid over het te volgen spoor bij re-integratie en de mogelijkheid tot vervanging van de werknemer in het tweede ziektejaar. Voor sommige werknemers geldt dat het beter kan zijn de focus in het tweede ziektejaar te leggen op re-integratie bij een andere werkgever.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten voor beleid gegeven de probleem- en oorzakenanalyse, doelenboom en gedragsanalyse en overige informatiebronnen, zoals evaluaties van eerder beleid?

De voorgestelde maatregelen zijn gebaseerd op het coalitieakkoord en de adviezen uit het SER MLT-advies. In de voorbereiding van de brieven die hebben geleid tot dit wetsvoorstel en de andere wetgevende trajecten is intensief en constructief overleg gevoerd met sociale partners. In de brief van 3 april jl. hebben vakbonden en werkgevers hun steun hebben uitgesproken voor deze uitwerking van de afspraken die in het SER MLT zijn gemaakt. Het onderhavige wetsvoorstel is een uitvloeisel van de gemaakte afspraken.

- b) Wat zijn kansrijke beleidsopties voor de aangrijpingspunten?

De aanleiding voor dit wetsvoorstel is beschreven in de Kamerbrieven over de uitwerking van het arbeidsmarktpakket, te weten de Kamerbrief hoofdlijnen arbeidsmarkt (juli 2022) en de Kamerbrief voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket (april 2023). In het SER MLT advies heeft de SER reeds voorstellen gedaan om het aangaan van contracten voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken. Daaronder valt een voorstel voor de re-integratieverplichting in het tweede spoor in het tweede ziektejaar bij de loondoorbetaling bij ziekte. Met betrekking tot re-integratie van zieke werknemers in het tweede spoor constateert de regering net zoals de SER dat er knelpunten zijn en verbeteringen mogelijk zijn. Het kabinet acht - in lijn met de SER - de uitwerking waarbij kleine en middelgrote werkgevers onder voorwaarden de mogelijkheid krijgen de re-integratie in het eerste spoor in het tweede ziekte jaar te beëindigen, zoals toegelicht in de Memorie van Toelichting bij het voorstel, de meest kansrijke beleidsoptie.

- c) Wat is de beleidstheorie per kansrijke beleidsoptie?

Zie bij 3 onder b.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen gegeven je beleidstheorie?

De wendbaarheid van kleine en middelgrote wordt vergroot. De regering vermindert de onzekerheid van kleine en middelgrote werkgevers, maar ontslaat hen niet van hun verantwoordelijkheid richting zieke werknemers. Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. De werkgever blijft er in het tweede ziektejaar verantwoordelijk voor de zieke werknemer te helpen re-integreren bij een andere werkgever als het eerste spoor is afgesloten.

- b) Welke verplichte toetsen zijn op jouw traject van toepassing?

De MKB-toets en doenvermogenstoets zijn afgerond. De uitkomst van deze toetsen is verwerkt in de Memorie van Toelichting. Ook zijn er stakeholdergesprekken gehouden. Waar relevant is daar in de memorie van toelichting aandacht aan besteed. Er worden verschillende uitvoeringstoetsen en adviezen (waaronder UWV, Raad voor de Rechtspraak en College voor de Rechten van de Mens) gevraagd. Deze worden opgestart tijdens de internetconsultatie en zijn dus nog niet afgerond. De resultaten van de uitvoeringstoetsen en adviezen worden meegenomen in het verdere proces naar de Raad van State en indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede en Eerste Kamer.

5. Wat is de voorkeursoptie?

Hulpvragen

a) Beschrijf je voorkeursoptie

Voorgesteld wordt aan kleine en middelgrote werkgevers onder voorwaarden de mogelijkheid te geven de re-integratie van de zieke werknemer in het eerste spoor af te sluiten. De afsluiting geldt vanaf de start van het tweede ziektejaar (niet later en niet eerder). Eén vast moment voor afsluiting van het eerste spoor op grond van deze regeling is noodzakelijk, omdat een doorlopende mogelijkheid tot afsluiting van het eerste spoor gedurende het re-integratietraject in het tweede ziektejaar, zal leiden tot onevenredig veel onduidelijkheid en onzekerheid voor zowel de werkgever als de werknemer. Een andere invulling dan één vast moment voor afsluiting van het eerste spoor is niet in lijn met de beoogde duidelijkheid die deze wet wenst te geven en doet geen recht aan de soms kwetsbare en onzekere positie waarin de zieke werknemer in voorkomende gevallen kan verkeren.

De werkgever hoeft in het geval van afsluiting van het eerste spoor de (eigen) functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden (ook niet na volledig herstel) en de werknemer niet meer te laten re-integreren in een functie in zijn organisatie. In het tweede ziektejaar is dan de re-integratie van de zieke werknemer volledig gericht op het tweede spoor.

Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt, moeten de werkgever en werknemer zich voor de resterende duur van het tweede jaar blijven inspannen voor de werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever. Er blijft een loondoorbetalings- en re-integratieverplichting voor 104 weken gelden. Deze periode wordt niet ingekort. Voor de meeste zieke werknemers is de verwachting dat zij bij hun eigen (kleine of middelgrote) werkgever blijven re-integreren na het eerste ziektejaar. Dit omdat het voor werkgevers nog steeds gunstig blijft om zieke werknemers te laten re-integreren (immers bekend met bedrijf en functie) en de financiële prikkels in stand blijven. Ook kan het voor sommige werknemers beter zijn de focus alleen te leggen op re-integratie bij een andere werkgever in het tweede ziektejaar.

De werkgever kan het eerste spoor niet zonder meer (eenzijdig) beëindigen. De re-integratie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Het uitgangspunt is dan ook dat de werkgever en werknemer gezamenlijk kunnen besluiten tot afsluiting van het eerste spoor. Dat sluit ook aan bij het civielrechtelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Voorgesteld wordt dat de werknemer de mogelijkheid krijgt in te stemmen (uiterlijk in de 52e ziekte week) met een voorstel van de werkgever tot afsluiting van de eerste spoor re-integratie vanaf de start van het tweede ziektejaar. Voor afsluiting van het eerste spoor met instemming van de werknemer dient de werkgever die instemming dus uiterlijk eind eerste ziektejaar te hebben plaatsgevonden.

Net als over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen partijen gezamenlijk afspraken maken over het na een jaar afsluiten van de re-integratie in het eerste spoor. Als de werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken en de werkgever wil alsnog het eerste spoor afsluiten, dan dient de werkgever daarvoor op tijd - uiterlijk in de 42e ziekteweek - toestemming te vragen aan UWV. Hiervoor wordt voorgesteld een oordeel (bestaande uit drie toetsen) rond het afsluiten van het eerste spoor in te voeren als de werkgever en de werknemer gezamenlijk niet tot afstemming komen. Indien (met instemming van de werknemer of met toestemming van UWV) besloten wordt tot afsluiten van de re-integratie in het eerste spoor, zal bij de WIA-aanvraag de RIV-toets gewijzigd worden en kan een beroep gedaan worden op de voor deze situatie nieuw gecreëerde ontslaggrond.

De werkgever kan bij afsluiting van het eerste spoor een vervanger op de functie van de zieke werknemer aannemen. De werknemer die na het afsluiten van de eerste spoor re-integratie in het tweede jaar alsnog volledig herstelt, heeft alleen nog recht op terugkeer indien zijn arbeidsplaats nog niet is ingevuld door een werknemer die in dienst is bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit betekent dat als de arbeidsplaats reeds is vervuld door een andere werknemer, die in dienst is bij de werkgever, de herstelde werknemer geen aanspraak kan maken op de bedongen arbeid; het eerste spoor en de activiteiten gericht op re-integratie en werkherleving bij de eigen werkgever zijn immers afgerond. Indien de arbeidsplaats wordt vervuld door bijvoorbeeld een uitzendkracht of een zelfstandige, is er geen sprake van een werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever. In dat geval kan de werknemer die weer hersteld is dus wel aanspraak maken op de arbeidsplaats. De hiervoor genoemde criteria gelden specifiek voor de situatie van de werknemer die volledig hersteld is in de periode nadat het eerste spoor is beëindigd; de regels die gelden bij een eventuele ontslagaanvraag op basis van de nieuwe ontslaggrond in geval van afgesloten re-integratie in het eerste spoor (ook voor volledig herstelde werknemers) worden verderop in de Memorie van Toelichting toegelicht.

De kleine of middelgrote werkgever heeft in geval van afgesloten re-integratie in het eerste spoor en na afloop van de periode van het opzegverbod eveneens de mogelijkheid om UWV om toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarvoor wordt binnen het ontslagstelsel een nieuwe redelijke grond voor ontslag gecreëerd waarop de kleine of middelgrote werkgever in geval van afgesloten re-integratie in het eerste spoor een beroep kan doen, zowel in de situatie dat de werknemer nog ziek is als in de situatie dat de werknemer volledig hersteld is. Er is geen wijziging beoogd in de bestaande ontslaggrond langdurige arbeidsongeschiktheid voor ontslagaanvragen voor werknemers bij kleine en middelgrote werkgevers bij wie het eerste spoor na het eerste ziektejaar niet is afgesloten én voor werknemers in dienst bij grote werkgevers.

UWV toetst in geval van een ontslagaanvraag op basis van de nieuwe ontslaggrond van zowel de kleine als de middelgrote werkgever of sprake is van een redelijke grond voor

ontslag. Daarnaast beoordeelt UWV bij een ontslagaanvraag van de middelgrote werkgever of aannemelijk is dat mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer in een passende functie ontbreken.

b) Hoe beoordeel je de gekozen optie in termen van:

- [Doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#)
- Uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#))
- Brede maatschappelijke impact

Zoals uiteengezet is het doel van het wetsvoorstel kleine en middelgrote werkgevers meer wendbaarheid te maken door eerder duidelijkheid te geven over tot welk moment zij een zieke werknemer kunnen vervangen zonder dat zij de functie van de zieke werknemer beschikbaar moeten houden. In de huidige situatie is deze zekerheid er na twee jaar van ziekte of eerder als de werknemer volledig herstelt. Door onderhavig wetsvoorstel wordt in bepaalde gevallen deze zekerheid al na het eerste ziektejaar gegeven.

Doelmatigheid

In bepaalde gevallen zal het eerste spoor na het tweede ziektejaar worden afgesloten en zal voor de re-integratie dan alleen worden gekeken naar mogelijkheden in het tweede spoor. De (financiële) prikkels voor de werkgever blijven bestaan. Het opzegverbod bij ziekte en daarbij de loondoorbetalingsverplichting in het tweede ziektejaar worden niet gewijzigd, waardoor de werkgever de prikkel houdt om mogelijkheden te zoeken om de werknemer, al dan niet bij de eigen werkgever, te laten re-integreren. In geval van een WIA-aanvraag van de zieke werknemer wordt door UWV bij de RIV-toets gekeken naar de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor. Zodoende blijft de prikkel aanwezig voor de werkgever om zich hiervoor voldoende in te blijven spannen. Hierdoor wordt zoveel mogelijk gewaarborgd dat ondanks het afsluiten van het eerste spoor na het eerste ziektejaar er voldoende prikkels over blijven om voldoende inspanningen te doen om de werknemer te laten re-integreren. Doordat werkgevers de gevraagde duidelijkheid krijgen en tegelijkertijd de prikkels in stand blijven is dit een doelmatige vormgeving van de maatregel. De budgettaire lasten van de overheid zijn hierdoor namelijk beperkter dan als dat niet het geval zou zijn.

Verder wordt de doelmatigheid van de maatregel nagestreefd door de gemaakte keuzes in de vormgeving qua afbakening van de groep en het introduceren en aanpassen van nieuwe en aangepaste toetsen na het eerste en tweede ziektejaar. Zo is ervoor gekozen om de maatregel vooral van toepassing te laten zijn bij de groep die de meeste knelpunten ervaren bij het huidige stelsel. In het geval de maatregel ook zou gelden voor grote werkgevers die over het algemeen minder knelpunten ervaren bij het huidige stelsel, heeft dit tot gevolg dat de niet-beoogde effecten rondom re-integratiekansen voor een grote groep zal gelden. Het gevolg is dat er voor een grotere groep een risico is dat ze niet succesvol re-integreren en mogelijk aanspraak moeten doen op een uitkering. Verder worden mogelijke neveneffecten zoals onnodig afsluiten van het eerste spoor en of ontslag

zoveel mogelijk gemitigeerd door de verschillende toetsen na het eerste en tweede ziektejaar.

Doeltreffendheid

Kleine en middelgrote werkgevers geven aan behoefte te hebben aan duidelijkheid na het eerste ziektejaar of het eerste spoor mag worden afgesloten, zodat ze eventueel al een vervanger kunnen aanstellen zonder dat ze de plek beschikbaar moeten houden voor de zieke werknemer. Middels deze maatregel wordt dit doel bereikt, aangezien de werkgever na het eerste ziektejaar onder bepaalde voorwaarden kan besluiten om het eerste spoor af te sluiten. In de huidige situatie is dit pas na het tweede ziektejaar. Ook in de gevallen waarin het afsluiten van het eerste spoor na het eerste ziektejaar niet wenselijk wordt geacht, mogelijk door een negatief oordeel van UWV, krijgen de werkgevers deze duidelijkheid ook; namelijk dat het eerste spoor niet afgesloten mag worden. Hierdoor weten werkgevers ten opzichte van de huidige situatie eerder waar ze aan toe zijn, waardoor ze mogelijk eerder vervolgstappen kunnen ondernemen zoals het aannemen van een vervanger.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden in dit voorstel?

Het voorstel regelt een keuzemogelijkheid voor kleine en middelgrote werkgevers. De maatregel kan ook voor het niet-beoogde effect zorgen dat een minder groot aandeel zieke werknemers in het tweede ziektejaar re-integreert. Dit komt doordat op dit moment de re-integratiekansen via het eerste spoor hoger liggen dan via het tweede spoor. Het is van belang dat ook het tweede spoor leidt tot succesvollere re-integratie van de werknemer, zodat het niet-beoogde effect zo goed als mogelijk wordt gemitigeerd. Werkgevers, werknemers en overheid hebben uitgesproken dat extra inspanningen en investeringen nodig zijn, en zullen hier gezamenlijk aan blijven werken. Op dit moment lopen er diverse trajecten om tweede spoor re-integratietrajecten te verbeteren en ook in de komende jaren zal daar blijvende aandacht zijn.

De maatregel zal gevolgen hebben voor langdurig zieke werknemers die tevens een handicap (zoals bedoeld in EU-recht) hebben. In dat kader zijn de in de Memorie van Toelichting aangehaalde waarborgen die bij de procedure rondom het afsluiten van het eerste spoor worden voorgesteld relevant, evenals bestaande en voorgestelde verantwoordelijkheden en verplichtingen van werkgevers en werknemers ten aanzien van re-integratie in zowel het eerste als het tweede ziektejaar. De toegelichte waarborgen hebben tot doel de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen ongeacht de vraag of zij gehandicapt zijn. Daarmee eveneens invulling geven aan verplichtingen om de rechten van gehandicapte werknemer te borgen. Zie ook de toelichting in paragraaf 3.3 van de Memorie van Toelichting.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Met UWV worden afspraken gemaakt over de monitoring van de effecten van het wetsvoorstel. Voorgesteld wordt jaarlijks bij te houden hoe vaak UWV een aanvraag tot afsluiting van de eerste spoor re-integratie ontvangt en in hoeveel gevallen dit tot een

toekenning of afwijzing leidt. Uiterlijk vijf jaar na inwerkingtreding vindt een evaluatie van het wetsvoorstel plaats. Daarbij wordt gekeken naar hoe werkgevers en werknemers deze wijziging ervaren hebben door middel van kwalitatief onderzoek. Daarbij zal worden bekeken of het bij kleine en middelgrote werkgevers mogelijk is inzichtelijk te maken of het makkelijk is meer (duurzame) arbeidsovereenkomsten aan te gaan ter vervanging van een langdurig zieke werknemer en in welke mate zij de maatregel hierbij als behulpzaam ervaren. Onderzoek onder werknemers zal inzichtelijk maken wat de ervaringen zijn van werknemers die te maken krijgen met het afsluiten van het eerste spoor wat betreft re-integratie en herstelkansen. Om te bekijken hoe vaak en op welke manier het eerste spoor is afgesloten kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van dossieronderzoek in geval van een eventuele WIA-aanvraag. Tevens wordt bij de evaluatie gekeken naar de werking van de nieuwe ontslaggrond aan de hand van bijvoorbeeld de ontslagaanvragen bij UWV.

Bij de evaluatie zal ook de samenhang/samenloop met de andere onderdelen van het arbeidsmarktpakket gezien worden, zoals de veranderingen ten aanzien van de regulering van flexibele contracten en het voorkomen van schijnzelfstandigheid. Waar mogelijk en waar nodig wordt deze samenhang expliciet beschreven en meegenomen met het onderzoek. Indien nodig worden onderdelen in samenhang geëvalueerd.