

Als NVAB zijn wij geen voorstander van dit wetsvoorstel. Hieronder onze argumenten, gegroepeerd naar stakeholder:

ALGEMEEN

- Dit voorstel lijkt de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter vooral complexer te maken terwijl het eerste advies van OCTAS is om de sociale zekerheid vooral eenvoudiger te maken.
- Qua volgorde van de voorgestelde acties lijkt het logischer dat werkgever en werknemer tot en met week 42 samen kunnen besluiten het 1e spoor af te sluiten. Vervolgens zou dan – als ze hier samen niet uitkomen – tot en met week 52 een verzoek hiertoe ingediend kunnen worden bij UWV. Op die manier komt het UWV meer in de 2e lijn te liggen, in plaats van – zoals in het huidige voorstel – als eerste keus. Nu is er het risico dat een werkgever die zeker wil weten dat het 1e spoor afgesloten wordt sowieso een verzoek indient bij UWV.

WERKNEMER

- Werknemers kunnen meer druk ervaren om snel terug te keren in eigen werk, omdat anders de kans bestaat dat deze mogelijkheid al na 1 jaar afgesloten wordt. De duurzaamheid van terugkeer in werk komt daarmee onder druk te staan.
- Met name kwetsbare medewerkers - met bijvoorbeeld al duurzame beperkingen - worden geraakt in hun baan zekerheid. Tel hierbij op dat de resultaten van een 2e spoor traject gemiddeld genomen bedroevend zijn, immers niet veel werknemers vinden een baan via een 2e spoor traject.
- Het recht om alsnog terug te keren naar de oude bedongen arbeid, als de oude baan wordt vervuld door een uitzendkracht of zelfstandige, blijkt een plicht. Immers als de werkgever 2 jaar na 1e ziekte dag de werknemer wil ontslaan, dan toetst UWV bij een beroep op de nieuwe ontslaggrond of aannemelijk is dat de werkgever voor deze werknemer naar verwachting binnen 13 weken geen arbeidsplaats beschikbaar heeft in eigen werk of in aangepast eigen werk. Met andere woorden: is er werk voorhanden intern, dan volgt geen ontslagvergunning. Zoals nu omschreven in het wetsvoorstel kan onduidelijkheid ontstaan, wat het aantal civiele procedures verder op kan voeren. Daar is niemand bij gebaat gezien de doorlooptijden kosten.

WERKGEVER

- In hoeverre kan de werkgever de gevraagde zekerheid geboden worden, als altijd de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op later moment zich (in langdurende civiele procedures) zal kunnen richten tot de civiele rechter om het recht op de oude baan terug te krijgen?

BEDRIJFSARTS

- In hoeverre is het realistisch dat de bedrijfsarts rond week 42 al een goede prognose af kan geven ten aanzien van terugkeer in eigen werk tussen week 52 en 65? In veel situaties kan ook de behandelaar nog geen verwachting t.a.v. de behandelduur afgeven, waardoor het voor de bedrijfsarts onmogelijk zal zijn een prognose af te geven.
- De rol van de bedrijfsarts als begeleider van de re-integratie komt onder druk te staan wanneer deze rond week 42 een oordeel moet geven over terugkeer naar eigen werk. Dit

kan namelijk de relatie met werknemer onder druk zetten, terwijl de begeleiding dan nog minimaal 12 maanden door kan lopen.

UWV

- Heeft UWV de capaciteit om de aanvragen voor afsluiting van 1e spoor te beoordelen? Dit gezien de zeer beperkte capaciteit voor uitvoeren van deskundigenoordelen.

NVAB

- Deze regeling past niet binnen onze missie en visie als wetenschappelijke vereniging. Onze visie is namelijk dat niemand ziek mag worden van zijn werk en dat niemand die nog kan en wil werken, door ziekte aan de kant mag komen te staan. Dit recht bij de eigen werkgever vervalt hierdoor in sommige gevallen nu al snel.

Als NVAB hebben we nagedacht over een andere oplossing om nader te onderzoeken, te weten:

Zorg dat de bedrijfsarts zo nodig het advies kan geven om het eerste spoor af te ronden op enig moment in de eerste 2 ziektejaren. na consultatie van een arbeidsdeskundige in de private sector en zonder dat dit advies bij einde wachttijd nog gesanctioneerd kan worden door UWV. Als de bedrijfsarts in samenspraak met de private arbeidsdeskundige adviseert dat het eerste spoor afgesloten kan worden, dan kan de werkgever (groot of klein) een nieuwe werknemer aannemen. Als in deze situatie zowel de mogelijkheid tot deskundigenoordeel bij UWV en/of second opinion bij een andere bedrijfsarts blijft bestaan, dan is geborgd dat zowel werknemer als werkgever de mogelijkheid hebben een tweede mening in te winnen in geval van een dergelijk advies.