

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5
2511 VZ Den Haag

Den Haag, 15 juli 2019

**Betreft: Reactie op internetconsultatie
Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA**

Inleiding

Met de op 18 juni jl. gepubliceerde internetconsultatie wordt een reactie gevraagd op het voorstel om enkele wijzigingen door te voeren. Het pakket aan wijzigingen omvat een aantal maatregelen zonder noodzakelijke wetswijzigingen. Met de consultatie wordt alleen een reactie op het wetsvoorstel en de daarbij horende toelichting gevraagd.

Uitgangspunt voor het PPUSZ is de bevordering van de duurzame inzetbaarheid en effectieve re-integratie van (zieke) werknemers. Het PPUSZ is van mening dat dit uitgangspunt ook altijd leidend zou moeten zijn bij het opstellen of aanpassen van wet- en regelgeving. Tegen die achtergrond doet het PPUSZ graag een aantal suggesties om deze uitgangspunten te integreren in (de uitwerking van) het voorgenomen wetsvoorstel.

Kernpunten wijzigingen

1. De eerste maatregel rondom de loondoorbetalingsverplichting betreft een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling. Door middel van een nominale korting op de Aof-premie per loonheffingsnummer worden de kosten met maximaal € 1.200,- per werkgever verlaagd.

PPUSZ is van mening dat het probleem niet de premiekosten is waar werkgevers moeite mee hebben maar de re-integratieverplichtingen. Het twee jaar in dienst houden van werknemers met beperkte mogelijkheden tot mobiliteit frustrleert. Werknemers blijven lang hopen op terugkeer naar eigen werk terwijl hier weinig mogelijkheden voor zijn. Het PPUSZ pleit voor het inzetten van het budget van € 450 miljoen voor stimuleringsregelingen om de 2^e spoor re-integratie te vergemakkelijken en te versnellen (stage plaatsen/detacheringsplaatsen/no risk regelingen). Juist bij kleine werkgevers zijn de 1^e spoor-mogelijkheden snel uitgeput en is het verstandig snel naar spoor 2 te schakelen. Verruim bestaande mobiliteitsregelingen of tref nieuwe regelingen die kleine werkgevers tegemoetgekomen bij snelle re-integratie.

2. De tweede maatregel rondom de loondoorbetalingsverplichting betreft een versoepeling van het toetsingskader van het re-integratieverslag. Een verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts die de werkgever tijdens het re-integratieproces adviseert en de verzekeringsarts van UWV kan niet langer tot een loonsanctie voor de werkgever leiden.

PPUSZ juicht het wegnemen van mogelijke verschillen tussen het oordeel van de verzekeringsarts en het advies van de bedrijfsarts toe om tot een beter re-integratieproces te komen. Het PPUSZ roept op om de regels omtrent loonsanctie 1^e spoor Ziektewet te verduidelijken zodat werkgevers beter geïnstrueerd worden wat hun verplichtingen zijn.

3. De derde maatregel betreft het vervallen van aanpassing van de resterende verdien capaciteit door een toename van inkomsten uit arbeid na een WGA toekenning. Hiermee zou een

mogelijke drempel voor WGA-uitkeringsgerechtigden, om meer te gaan verdienen dan de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit, worden weggenomen.

PPUSZ ziet een risico dat de voorgestelde maatregel een negatief effect kan hebben op de begeleiding van werkhervatting door de werkgever. De werkhervatting wordt veelal door de werkgever gefaciliteerd door het beschikbaar maken van werkhervattingsplaatsen en het inzetten van interventies. Deze faciliterende rol is lonend wegens een verlaging van de toe te rekenen WGA-uitkeringslast. Er wordt door deze maatregel zo een prikkel weggenomen bij de werkgever.