Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting

Wat gebeurt er in het derde ziektejaar met werknemer en werkgever?

UWV Kennisverslag 2020-10

Carla van Deursen, Anne Drijvers en Sonja van der Kemp

Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting

Carla van Deursen

Anne Drijvers

Sonja van der Kemp

De verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zorgt voor extra werkhervatting en minder WIA-instroom, maar als re-integratie alsnog niet lukt, is het extra jaar soms belastend voor de werknemer.

Samenvatting

Bij een WIA-aanvraag moet de werknemer een verslag meesturen van de re-integratie-inspanningen die zijn werkgever en hijzelf hebben gedaan in de voorgaande twee ziektejaren. UWV toetst dit verslag. Als blijkt dat in de eerste twee ziektejaren te weinig aan re-integratie is gedaan of niet de juiste inspanningen zijn verricht, legt UWV de werkgever de verplichting op om het loon een extra jaar door te betalen. Deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (VLV) is bedoeld om de werkgever en zijn langdurig zieke werknemer te stimuleren gemiste re-integratie-inspanningen alsnog te leveren. We onderzochten wat er in dit derde ziektejaar gebeurt en of het beoogde resultaat bereikt wordt.

Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- De effecten van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zijn grosso modo positief: deze leidt tot (meer) werkhervatting, tot minder instroom in de WIA en tot aanscherping van het verzuim- en re-integratiebeleid in de betreffende bedrijven.
- Vooral werknemers met een gunstige gezondheidsontwikkeling, die bij de eigen werkgever aan de slag kunnen blijven, gaan in het derde ziektejaar naar vermogen weer aan het werk.
- Soms blijkt re-integratie niet meer mogelijk of wenselijk, maar soms krijgt de werknemer ook uit kostenoverwegingen niet de opstap die hem in het derde jaar kan helpen om naar vermogen weer aan het werk te gaan.
- In situaties dat de aandoening van de werknemer verergert in het derde ziektejaar of de relatie met de werkgever niet (meer) goed is, ervaren werknemers de verlenging als belastend.
- Een nadelig gevolg van (de kans op) een verlenging van de loondoorbetalings-verplichting is dat werkgevers soms ook maatregelen nemen die vooral zijn gericht op procedureel de juiste stappen zetten (dossiervorming), maar niet wezenlijk bijdragen aan de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers.

De Wet verbetering poortwachter en de verlenging van de loondoorbetaling

In 2002 is de Wet verbetering poortwachter ingevoerd. Deze wet schrijft voor welke processtappen werkgever en werknemer moeten volgen als een werknemer langdurig ziek dreigt te worden. Het doel is het behoud van arbeidsparticipatie en het verminderen van de WIA-instroom. Het naleven van het poortwachterproces is dan ook niet vrijblijvend: als het tegen het einde van het tweede ziektejaar tot een WIA-aanvraag komt, toetst UWV de re-integratie-inspanningen in de eerste twee ziektejaren[1]. Dit gebeurt op basis van het re-integratieverslag. Dit verslag is per definitie akkoord als de werknemer al naar vermogen aan het werk is. Als dit niet het geval is en er blijkt dat in de eerste twee ziektejaren re-integratiekansen zijn gemist en dit nog te repareren is, wordt de claimbeoordeling met een jaar uitgesteld en de loondoorbetalingsverplichting verlengd. Deze verlenging is bedoeld om de werkgever en zijn langdurig zieke werknemer te stimuleren gemiste re-integratie-inspanningen alsnog te leveren. Zodra dit is gerealiseerd of als blijkt dat re-integratie niet (meer) mogelijk is, kan de werkgever een gemotiveerd verzoek indienen om de verlengingsperiode te beëindigen en de WIA-aanvraag weer op te pakken. Dit wordt een 'bekortingsverzoek' genoemd[2]. Tegen het einde van het derde jaar – of na akkoord op het bekortingsverzoek – pakt UWV de WIA aanvraag weer op[3].

Wat gebeurt er in het derde ziektejaar?

Over wat er na het opleggen van deze verlenging gebeurt met werknemer en werkgever, is weinig bekend. Hoe vaak wordt de verlengingsduur verkort? Welke re-integratie-inspanningen worden gedaan in het derde ziektejaar? Gaan de werknemers in het derde jaar alsnog naar vermogen aan het werk? En leidt het tot minder instroom in de WIA? Wat leren werkgevers van een verlenging met het oog op een eventueel volgende langdurig zieke werknemer? En hoe ervaren de zieke werknemers een verlenging? Om hierop meer zicht te krijgen heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven tot twee onderzoeken naar het effect van de verlenging: een kwantitatief onderzoek door UWV en een meer kwalitatief onderzoek door Panteia (zie box 1). Beide onderzoeken zijn gebundeld in één rapport[4]. In dit UWV Kennisverslag beschrijven, integreren en duiden we de uitkomsten van deze twee onderzoeken.

1
In dit UWV Kennisverslag gebruiken we voor de beknoptheid uitsluitend de termen loondoorbetaling en werknemer. De bevindingen betreffen echter ook de verlengingen ziekengeld bij eigenrisicodragers Ziektewet. Voor bijzonderheden over specifiek deze laatste (relatief kleine) groep verwijzen we naar het volledige onderzoeksrapport: Deursen, C. van, Drijvers, A., Kemp, S. van der & Oomkens, R. (2020). *Effecten van verlenging loondoorbetaling en ziekengeld*. Panteia en UWV. Publiek verzekerde vangnetters (mensen voor wie de Ziektewet een vangnet vormt) worden door UWV zelf begeleid, het re-integratieverslag van deze groep wordt niet getoetst.

2
Een bekortingsverzoek is een vormvrij document dat beoordeeld wordt door een arbeidsdeskundige van UWV. Een werkgever kan na afwijzing van het verzoek opnieuw een bekortingsverzoek indienen.

3
De werknemer hoeft dan geen geactualiseerd re-integratieverslag te overleggen, want UWV toetst de inspanningen in het derde jaar (behoudens de inspanningen als er sprake is van een bekortingsverzoek) niet. Een tweede verlenging is immers niet mogelijk.

4
Deursen, C. van, Drijvers, A., Kemp, S. van der & Oomkens, R. (2020). *Effecten van verlenging loondoorbetaling en ziekengeld*. Panteia en UWV.

Box 1

Uitvoering van de onderzoeken: methodiek

Onderzoek 1. Kwantitatieve analyse van administratieve gegevens door UWV

Er is een koppeling gemaakt tussen registraties van opgelegde verlengingen (periode 2016–eerste helft 2018), bekortingsverzoeken, WIA-claimbeslissingen en dienstverbanden (polisadministratie). Daar waar in dit rapport een vergelijking gemaakt wordt met reguliere WIA-aanvragers, betreft het een zo goed mogelijk vergelijkbare selectie: werknemers (dus geen vangnetters) met benutbare mogelijkheden (dus exclusief WGA 80–100 medisch).

Onderzoek 2. Drie kwalitatieve deelonderzoeken door Panteia

1. Dossieronderzoek

Panteia heeft een gestratificeerde steekproef van 158 dossiers met een VLV bestudeerd. Het betrof in 2017 opgelegde VLV's. De steekproef is niet representatief voor alle VLV's. In de eerste plaats zijn werknemers van eigenrisicodragers voor de Ziektewet sterk oververtegenwoordigd (47 dossiers). In de tweede plaats zijn dossiers waarbij een bekortingsverzoek is ingediend sterk oververtegenwoordigd: het dossier bevat namelijk alleen informatie over de re-integratie-inspanningen in het derde ziektejaar als een bekortingsverzoek is ingediend. De meerderheid van de VLV's betreft werknemers zonder bekortingsverzoek. Omdat deze dossiers niet of nauwelijks informatie bevatten over wat er in het derde ziektejaar is gebeurd, is deze groep bewust ondervertegenwoordigd. Van deze groep is wel bekend wat de werkstatus is op het moment van de WIA-claimbeoordeling, voor zover deze is doorgezet. Omdat de dossiersteekproef niet representatief is, drukken we de bevindingen niet uit in percentages of aantallen, ook niet waar het grotere aantallen betreft.

2. Interviews in twee focusgroepen van elk vier sleutelinformanten

De sleutelinformanten zijn arbeidsdeskundigen van UWV, werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en verzekeringsartsen/bedrijfsartsen met een bestuursfunctie. Zij hebben allen expertise op het onderwerp van dit onderzoek.

3. Interviews met werkgevers en werknemers

Met 16 werknemers en 14 werkgevers (waarvan 4 matchen), geselecteerd uit de 158 dossiers, zijn telefonische interviews gehouden. In deze groep zitten 9 werkgevers en 6 werknemers waarbij geen bekortingsverzoek is ingediend. Met deze informatie is dus toch enig zicht verkregen op deze groep, waarover in de dossiers geen informatie aanwezig is over de re-integratie-inspanningen.

Reikwijdte van de twee onderzoeken

Het onderzoek betreft uitsluitend de re-integratie in het derde ziektejaar. Er wordt niet gekeken naar wat er in de eerste twee ziektejaren gebeurd is. Er wordt dus ook geen verband gelegd tussen gezondheid en re-integratie voor en na de VLV.

5
De verzekeringsarts wordt bij de toetsing van het re-integratieverslag betrokken als er volgens de bedrijfsarts geen of slechts marginale benutbare mogelijkheden zijn. Als de verzekeringsarts deze mogelijkheden wel ziet en er volgens de arbeidsdeskundige ook mogelijkheden zijn om de gemiste re-integratiekansen in te halen, kan een verlenging worden opgelegd - zie noot 4.

6
Soms worden meerdere bekortingsverzoeken ingediend. We tellen hier alleen het laatste bekortingsverzoek.

7
Bijvoorbeeld bij het bereiken van de AOW-leeftijd, overlijden, een nieuwe baan of een vaststellingsovereenkomst.

Verlengingen van de loondoorbetaling: enkele feiten

In 2018 werden ruim drieduizend verlengingen opgelegd, bij ongeveer 12% van de getoetste re-integratieverslagen. Een van de belangrijkste redenen voor een VLV is dat *niet de juiste* re-integratie-activiteiten binnen het bedrijf of richting een nieuwe werkgever zijn uitgevoerd. Ook komt het voor dat de werkgever *te weinig* heeft gedaan of *te laat* is gestart. Bij 14% van de in 2018 opgelegde verlengingen handelde de werkgever wel in lijn met het advies van de bedrijfsarts, maar gaf deze laatste volgens UWV niet het juiste advies[5]. Van de werkgevers met een VLV doet 63% geen poging de verlengingsduur te verminderen, 24% doet een succesvolle poging en 13% doet pogingen zonder succes[6] (zie figuur 1). De duur van een VLV bij een succesvol bekortingsverzoek is gemiddeld ongeveer vijf maanden. De overige driekwart van de werkgevers moet het loon het hele derde ziektejaar blijven doorbetalen. Uiteraard stopt deze verplichting wel op het moment dat de werknemer herstelt of als het dienstverband eindigt[7].

Figuur 1 Routes die werkgevers kunnen doorlopen nadat UWV een verlenging heeft opgelegd

Re-integratie-inspanningen in het derde ziektejaar

Van de werkgevers dient – zoals hierboven vermeld – 37% een verzoek in om de verlengingsperiode te beëindigen en de WIA-aanvraag weer op te pakken (figuur 1). Wat is er voorafgaand aan dit verzoek gebeurd? Uit het dossieronderzoek blijkt dat deze werkgevers in de meeste gevallen aanvullende activiteiten hebben ingezet voor re-integratie binnen het eigen bedrijf of richting een nieuwe werkgever. In een klein aantal gevallen wordt met nader arbeidsdeskundig onderzoek aangetoond dat re-integratie geen reële mogelijkheid is of toont de werkgever aan dat de omstandigheden zijn veranderd, zoals verslechtering van de gezondheid of een hardnekkige weigering van de werknemer om mee te werken. Ook dit kunnen legitieme redenen zijn voor het eindigen van de verlenging.

Over de reparatie-inspanningen van werkgevers die geen bekortingsverzoek indienen (63%) geven alleen de interviews met werkgevers informatie[8]. Deze werkgevers hadden uiteenlopende motieven om *geen* poging tot inkorten van de 52 weken VLV te doen. Het eerste is een financiële afweging: de kosten van een jaar loon doorbetalen zijn – vooral bij kleine banen – lager dan die van re-integratie. Een tweede motief bestaat uit sociale redenen, bijvoorbeeld een verslechterende gezondheid of pensionering op korte termijn van de zieke werknemer. Ook kwam het voor dat werkgever en werknemer via een vaststellingsovereenkomst uit elkaar gingen[9]. Een deel van de werkgevers was echter wel degelijk bezig met re-integratie, maar niet op de door UWV als richting aangewezen wijze. Zowel in situaties met als zonder bekortingsverzoek verrichten werkgevers dus re-integratie-inspanningen in het derde ziektejaar. Soms blijkt re-integratie niet meer mogelijk of wenselijk, maar soms krijgt de werknemer ook uit kostenoverwegingen van de werkgever niet de opstap die hem kan helpen om naar vermogen weer aan het werk te gaan.

8
In de dossiers is hierover geen informatie te vinden.

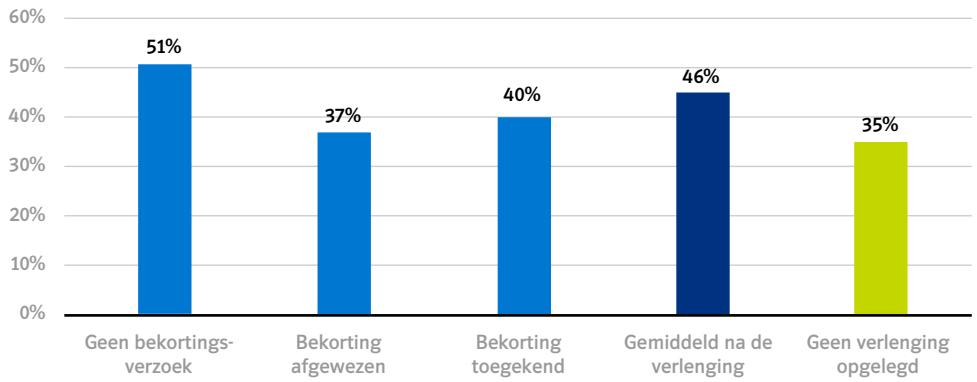
9
Formeel is dan sprake van herstel en is er geen recht meer op WIA.

Werken naar vermogen na het derde ziektejaar

Het hoofddoel van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is te realiseren dat de werknemer naar vermogen weer aan het werk gaat. In hoeverre wordt dit gerealiseerd? De polisadministratie wijst uit dat anderhalf jaar na het opleggen van de verlenging 46% van de werknemers een dienstverband heeft. Bij werknemers zonder VLV werkt anderhalf jaar na de WIA-beoordeling 35%[10] (zie figuur 2). Hoewel werknemers met en zonder VLV niet zomaar vergelijkbaar zijn, suggereert dit dat de groep met een verlenging arbeidspotentieel heeft dat benut kan worden. We moeten echter wel een kanttekening plaatsen: een dienstverband betekent nog niet dat het werk ook passend en duurzaam is. Uit het dossieronderzoek blijkt dat op het moment van de claimbeoordeling de arbeidsdeskundige het werk in de helft van de gevallen passend en duurzaam vindt. Bij de resterende helft is het werk ofwel niet duurzaam, ofwel is hierover geen informatie te vinden. Bij de werknemers die na anderhalf jaar een dienstverband hebben, zal dit dus ook niet altijd passend en duurzaam zijn, maar datzelfde voorbehoud geldt voor de WIA-aanvragers zonder VLV. Juist de werknemers van wie de werkgever geen poging doet de verlenging eerder te beëindigen, hebben relatief vaak een dienstverband. Dit duidt erop dat deze groep een relatief goed re-integratiepotentieel heeft.

10
We hebben gekeken naar werknemers met benutbare mogelijkheden. Vangnetters en werknemers die om medische redenen 100% arbeidsongeschikt zijn, zijn niet in dit cijfer opgenomen, omdat zij geen VLV kunnen krijgen (de kleine groep werknemers van eigenrisicodragende werkgevers uitgezonderd). De reden dat we na anderhalf jaar kijken naar dienstverbanden in de polisadministratie (en niet na een jaar) is dat een eventuele ontslagprocedure vaak dan pas is afgerond. Als we na een jaar zouden kijken, zouden we ook dienstverbanden tellen die op het punt staan beëindigd te worden.

Figuur 2 Werken in dienstverband anderhalf jaar na een opgelegde verlenging, 2016–2017



Redenen waarom werkhervatting niet altijd lukt

De arbeidsdeskundige van UWV legt alleen een VLV op als deze nog re-integratie-mogelijkheden ziet. Waarom lukte het dan toch niet iedere zieke werknemer met een VLV om weer aan het werk te gaan? Een antwoord op deze vraag vonden we in de verslagen die de arbeidsdeskundigen bij de na de verlenging opgepakte WIA-beoordeling maakten. De redenen blijken zeer divers en hebben te maken met kunnen werken, willen werken, hulp richting werk krijgen en met de werking van de arbeidsmarkt. De meest voorkomende redenen waarom werkhervatting in het derde jaar niet lukt, zijn:

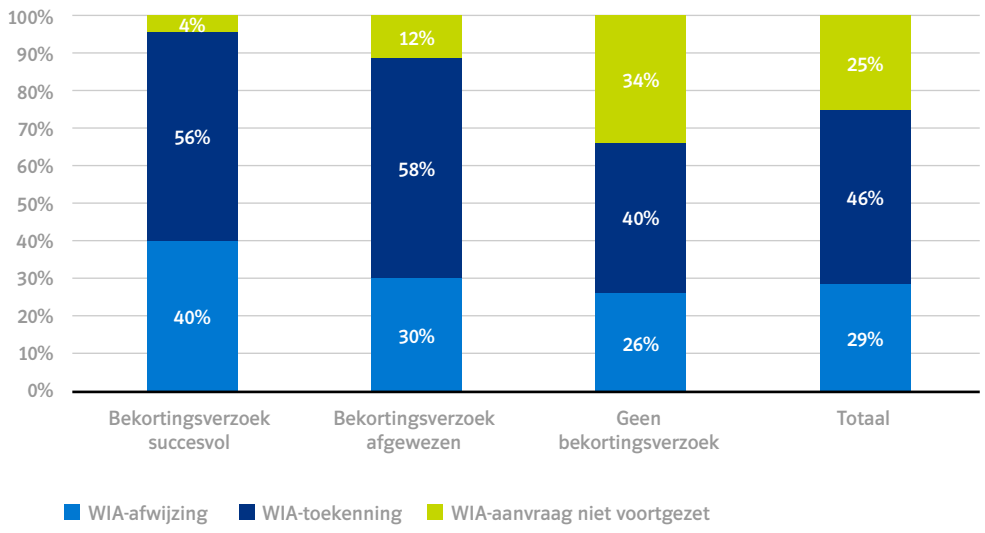
- De werknemer kan niet werken, omdat zijn gezondheid te veel is verslechterd in de loop van het derde ziektejaar.
- Het ingezette re-integratietraject richting nieuwe werkgever heeft nog niet tot een nieuwe baan geleid.
- De werkgever handelt vanuit het uitgangspunt dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn en volgt daarin de bedrijfsarts en niet de verzekeringsarts van UWV.

Daarnaast zien we belemmerende factoren voor werkhervatting bij de werknemer, met name bij degenen die op zoek moeten naar een nieuwe werkgever. De afstand tot de arbeidsmarkt is groot, de werknemer werkte niet mee aan de re-integratie of vindt zelf dat hij niet kan werken, na onderzoek blijkt passend werk bij een andere werkgever niet mogelijk, het passend werk is nog niet van start gegaan of de werknemer is zich nog aan het oriënteren. Verder zijn er nog belemmeringen voor werkhervatting die vooral genoemd zijn door de werkgever: er zit een arbeidsconflict in de weg, de werkgever ziet het nut van (verdere) re-integratie-inspanningen niet in, het ingezette traject was van onvoldoende kwaliteit, inhoud of duur of het bleek uiteindelijk niet mogelijk om passend werk te creëren binnen het eigen bedrijf.

WIA-instroom na de opgelegde verlenging

Tegen het einde van de verlenging of na een geaccordeerd bekortingsverzoek pakt UWV de tijdelijk stilgelegde WIA-aanvraag weer op. Een kwart van de werknemers zet de WIA-aanvraag dan echter niet door, waarvan een derde vanwege herstel. Waarom de overige werknemers de WIA-aanvraag niet doorzetten, weten we niet. Hierover legt UWV niets vast. Wel zien we dat deze mensen relatief vaak aan het werk zijn na anderhalf jaar: 77% van de herstelden en 60% van de 'onbekenden'. Deze laatste groep weet zijn re-integratiepotentieel dus relatief goed te benutten en is wellicht ook vaak hersteld. Werknemers die afzien van de WIA-aanvraag, zijn grotendeels ook degenen voor wie geen bekortingsverzoek wordt gedaan. De groep met een – al dan niet succesvol – bekortingsverzoek zet de WIA-aanvraag bijna altijd door; tegen de 60% van hen stroomt de WIA in (zie figuur 3). Dat na een bekortingsverzoek meestal een WIA-aanvraag volgt, is logisch. De werkgever doet zo'n verzoek om het loon niet langer door te hoeven betalen en de werknemer moet (als er geen sprake is van een dienstverband bij een andere werkgever) een alternatieve vorm van inkomen krijgen in de vorm van een WIA-uitkering of anders – bij afwijzing daarvan en ontbinding van het dienstverband – een WW-uitkering.

Figuur 3 Voortzetting en uitkomst WIA-beoordeling na een opgelegde verlenging, 2016–medio 2018



Lessen voor werkgevers

Jaarlijks krijgt 1 op de 1.700 werkgevers een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting opgelegd, in totaal ongeveer 3.000 werkgevers. Wat leren deze werkgevers van een verlenging voor nieuwe situaties van langdurig ziekteverzuim en wat zijn de begrenzingen aan het leren? De sleutelinformanten en geïnterviewde werkgevers geven aan dat bedrijven naar aanleiding van een VLV hun verzuim- en re-integratiebeleid aanscherpen, zodat het beter aansluit op de richtlijnen van de Wet verbetering poortwachter. Ze noemen de volgende concrete voorbeelden:

- Betere afspraken maken met de bedrijfsarts.
- De rol van de leidinggevenden bij verzuimbegeleiding verbeteren (bijvoorbeeld via periodieke cursussen).
- Snellere inzet op re-integratie richting nieuwe werkgever (tweede spoor).
- (Betere) re-integratietrajecten gaan inkopen.
- Zich beter laten ondersteunen, bijvoorbeeld door een arbeidsdeskundige in te schakelen.

Men ziet echter ook begrenzingen aan het verbeterpotentieel, onder meer omdat kleine bedrijven maar heel zelden met meerdere langdurig zieken te maken hebben. En in grote bedrijven is de werkgeversrol verdeeld over een groot aantal leidinggevenden. Tot slot speelt een rol dat de re-integratieaanpak steeds maatwerk is. Soms wordt er bewust voor gekozen om niets of weinig te doen. Sleutelinformanten geven aan dat het mogelijk lerend effect binnen de publieke sector minder is, omdat zij de financiële gevolgen van een verlenging minder direct voelen. Werkgevers zelf zijn hierover genuanceerder. Enkele private werkgevers ervaren beperkte impact van een verlenging, omdat de kosten 'op de grote hoop gaan'. Enkele publieke werkgevers geven in het interview juist aan dat het extra jaar loondoorbetaling hen wel degelijk motiveert om verlengingen voortaan te voorkomen, omdat een werknemer tijdens ziekte wel op de loonlijst blijft staan.

Er zijn echter ook leereffecten die weinig bijdragen aan 'werken naar vermogen'. Werkgevers nemen soms ook maatregelen die vooral zijn gericht op procedureel de juiste stappen zetten (dossiervorming), maar niet wezenlijk bijdragen aan de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers. Voorbeelden hiervan zijn juridisch advies inschakelen op de dossiers, deskundigenoordelen aanvragen zonder dat men echt twijfels heeft bij de inhoud van de ingezette re-integratie-inspanningen, trajecten inkopen waarvan men op voorhand weinig resultaat verwacht en standaard een jurist inschakelen om bezwaar te kunnen maken tegen een verlenging.

Beleving van werknemers

Via interviews met zestien werknemers is een beeld verkregen van hoe een verlenging door hen ervaren kan worden. Een deel van de werknemers vindt de verlenging terecht, vooral als de relatie met de werkgever slecht is en ze de re-integratie in de eerste twee jaren onvoldoende vonden. De verlenging zien ze dan als een vorm van genoegdoening of straf. Werknemers die zich gesteund voelen door hun werkgever, vinden de verlenging doorgaans onterecht. Ze vinden dat de werkgever hen al zo goed als mogelijk geholpen heeft te re-integreren. Sommigen vinden dat UWV niet voldoende inzicht toonde in de beperkingen en de hersteltijd die hun aandoening met zich meebrengt. Tot slot zijn er enkele werknemers die niet wisten dat er een verlenging was opgelegd of de reden niet kenden. Op deze werknemers had de verlenging dan ook geen impact. Voor de meeste werknemers had de verlenging echter wel persoonlijke gevolgen, soms negatief en soms positief. Ze noemden de volgende effecten:

- Onzekerheid over de toekomst: sommige werknemers hebben behoefte aan duidelijkheid en de verlenging leidt tot nieuwe of langer voortdurende onzekerheid.
- Vermindering van het zelfvertrouwen: doordat de werknemer het gevoel krijgt dat de werkgever hem of haar liever kwijt is, of doordat de re-integratie om gezondheidsredenen stagneert.
- Financiële impact: de verlenging heeft voor sommige werknemers positieve en voor andere negatieve financiële gevolgen.
- Een verslechtering in de relatie met de werkgever: een verlenging kan ertoe leiden dat er een conflictsituatie ontstaat of een bestaand conflict wordt versterkt.
- Een jaar langer met kansen of juist een jaar langer aan elkaar vastzitten: een verlenging kan een werknemer de gelegenheid bieden om langer te herstellen en daardoor terug te keren in het eigen of ander werk bij de eigen werkgever. Als een werknemer geen zicht heeft op herstel en veel moeite heeft om re-integratieactiviteiten uit te voeren, wordt het derde ziektejaar echter ervaren als een verlenging van een lijdensweg.

We constateren dat de beleving van de werknemer vooral afhangt van de relatie met de werkgever en de richting waarin de gezondheid zich ontwikkelt.

Beschouwing en blik op de toekomst

De verlenging is bedoeld om de werkgever en zijn langdurig zieke werknemer te stimuleren gemiste re-integratie-inspanningen alsnog te leveren. Het onderzoek laat zien dat dit bij een deel van de werknemers ook lukt: ze hervatten het werk, zien af van de WIA-aanvraag en/of krijgen een opstap richting een nieuwe werkgever. Bij een ander deel van de werknemers lukt het om diverse redenen niet om het werk te hervatten in het derde ziektejaar. Dit heeft te maken met niet kunnen vanwege de gezondheid, met niet willen, met niet of niet genoeg geholpen worden door de werkgever (door een conflict tussen werkgever en werknemer, doordat de kosten van re-integratie hoger zijn dan van doorbetaling of door slechte re-integratieondersteuning) of met de grote afstand tot de arbeidsmarkt. In het laatste geval kan het derde ziektejaar wel een opstap naar werkhervatting hebben gegeven. En zeer aannemelijk is dat *de kans op* een verlenging op zichzelf al zorgt voor een zorgvuldige toepassing van de Wet verbetering poortwachter, ongeacht of de werkgever ooit eerder een verlenging kreeg. We vinden echter ook dat de verlenging soms nadelige gevolgen heeft. Vooral als de aandoening van de werknemer verergert in het derde ziektejaar en de relatie met de werkgever niet (meer) goed is, kan een verlenging belastend zijn voor de werknemer. Verder constateren we dat werkgevers soms ook maatregelen nemen die vooral zijn gericht op procedureel de juiste stappen zetten (dossiervorming), maar niet wezenlijk bijdragen aan de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers. Grosso modo zijn de effecten van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting echter positief. Er ligt een wetsvoorstel in de Tweede Kamer dat regelt dat vanaf 1 september 2021 het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toetsing van het re-integratieverslag van UWV[11]. Hierdoor zijn verlengingen op grond van medisch verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van UWV over de arbeidsbelastbaarheid van de werknemer straks niet meer mogelijk. Deze wetswijziging biedt werkgevers meer zekerheid, omdat zij voortaan mogen vertrouwen op het oordeel van de bedrijfsarts. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft richting Tweede Kamer aangegeven dat de resultaten van de twee onderzoeken waarop dit kennisverslag gebaseerd is, geen aanleiding geven om het beleid verder bij te stellen[12].

11
https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2020/10/01/wetsvoorstel-en-memorie-van-toelichting-riv-toets-uwv-door-arbeidsdeskundigen

12
https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/09/28/verzamelbrief-ziekte-en-arbeidsongeschiktheid-september-2020

Colofon

Uitgave

UWV Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

carla.vandeursen@uwv.nl
06 211 211 68

Auteurs

Carla van Deursen
Anne Drijvers (Panteia)
Sonja van der Kemp (Panteia)

Volg ons

© UWV 2020

Bronvermelding is verplicht. De informatie in het UWV Kennisverslag (UKV) is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid