

Position paper NVvA over de WIA 35-minners

Verbetervoorstellen uit de arbeidsdeskundige praktijk

35-minners hebben gezondheidsbeperkingen, maar worden niet arbeidsongeschikt genoeg bevonden voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit levert serieuze knelpunten op. 35-minners op zoek naar een baan moeten concurreren met gezonde werkzoekenden. 35-minners die aan het werk blijven leveren vaak salaris in zonder dat ze hier iets aan kunnen veranderen. Wij vinden dat iedereen gelijke kansen verdient op de arbeidsmarkt. Daarom pleiten wij voor extra ondersteuning van 35-minners, met maatwerkgerichte re-integratie en compensatie voor hun loonderving. Ook willen we werkgevers die 35-minners in dienst houden beter belonen, bijvoorbeeld via uitbreiding van de no-risk polis.

I. Als je met je beperkingen moet concurreren op de onderkant van de arbeidsmarkt

Vooropgesteld: zodra je een grens stelt, zijn er grensgevallen, waaronder schrijnende gevallen. Toch is er met de WIA iets wezenlijks veranderd. Waar de WAO pas vanaf 15% arbeidsongeschiktheid mensen uitsloot, heeft de WIA 35% als ondergrens. De aanname daarbij was dat mensen met minder dan 35% verlies aan verdienvermogen veelal aan het werk zouden blijven, bij voorkeur bij de oude werkgever. In de praktijk werkt circa de helft van de 35-minners vijf jaar na dato helemaal niet meer.

Het zijn vooral werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt die grote hinder ondervinden van het oordeel '35-min'. Als mensen met laagbetaald werk uitvallen, kan - in een theoretisch model - vaak nog ander eenvoudig werk verricht worden. De verdien capaciteit daalt maar weinig, het arbeidsongeschiktheidspercentage blijkt vaak steken op 18 of 21%. Gevolg: de werknemer krijgt geen WIA-uitkering, maar heeft tegelijkertijd ook relatief weinig kans op werk waarmee hij voldoende kan verdienen. De realiteit is dat veel 35-minners in WW en Bijstand belanden. Vandaaruit moeten ze zonder re-integratieondersteuning concurreren met gezonde werknemers.

** Bied alle 35-minners mogelijkheden voor re-integratieondersteuning*

Wij vinden dat iedereen perspectief verdient. Alle 35-minners zouden re-integratieondersteuning moeten kunnen krijgen, net als alle 35-plussers; nu krijgt een 35-minner deze ondersteuning alleen als er ook recht is op WW. De ondersteuning vraagt wel meer samenwerking tussen UWV, gemeenten en werkgevers. Nu wordt bijvoorbeeld binnen UWV Werkbedrijf niet primair een arbeidsdeskundige ingeschakeld voor re-integratie - wat wel wenselijk is om maatwerk te leveren.

** Vergroot inkomenszekerheid werknemers onderkant arbeidsmarkt*

Wij steunen het advies van de SER om de grens van 35% te verlagen. Het beroep op de WIA zal weliswaar stijgen, maar de inkomenszekerheid van kwetsbare groepen werknemers neemt aanzienlijk toe. Financiële zekerheid komt ook het re-integratieproces ten goede.

** Zorg voor voorlichting*

We weten dat bijstand niet altijd aangevraagd wordt door 35-minners. Zo zien we bij UWV regelmatig dat mensen zich ziek melden nadat ze met een vaststellingsovereenkomst uit dienst zijn gegaan. Vier maanden lang geen gezeur (denken ze), maar dán begint de ellende pas. Deze groep is gebaat bij voorlichting in het woud van wet- en regelgeving over arbeidsongeschiktheid.

** Breng groep tussen wal en schip beter in beeld*

Er is een groep 35-minners die tussen wal en schip valt. Ze hebben minder arbeidsvermogen en weinig mogelijkheden om hetzelfde te blijven verdienen en vallen terug in de bijstand. Het zou goed zijn om deze groep scherp in beeld krijgen en te weten wat hun afstand is tot de arbeidsmarkt. Zo krijgen we meer inzicht in dit arbeidspotentieel, in een tijd van een snel herstellende economie.

II. Als je in dienst blijft met je beperkingen: minder loon, geen compensatie

In Nederland vallen veel mensen uit met bijvoorbeeld kanker en hart- en darmklachten. Ze keren gelukkig steeds vaker (deels) terug, maar kunnen niet meer fulltime werken. Ze moeten bijvoorbeeld terug van 40 naar 32 uur. Met dit beperkte urenverlies gelden ze als 35-minners. Tegelijkertijd wordt hun inkomensverlies niet gecompenseerd. Ze hebben geen recht op bijvoorbeeld WW - daarvoor moet je immers beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

** Zorg voor compensatie 35-minners bij urenbeperking en beperkte inzetbaarheid*

Er is bij veel 35-minners die blijven werken sprake van inkomensverlies, terwijl ze geen enkele mogelijkheid hebben om dit te compenseren. Wij adviseren daarom een aanvullende WW-uitkering voor 35-minners voor dit 'verlies van gecontracteerde arbeid'. Deze compensatie zou moeten gelden voor mensen met een medische urenbeperking, maar ook voor 35-minners die bijvoorbeeld maar één uur achtereen kunnen zitten of andere problemen hebben waardoor ze beperkt inzetbaar zijn.

III. Als je een werkgever bent van goede wil

Werkgevers die hun best doen om 35-minners in dienst te houden, krijgen hiervoor geen enkele beloning. Sterker nog, de werkgever loopt juist risico. Als de 35-minner na een half jaar een terugval heeft, is het denkbaar dat het hele Poortwachter-proces opnieuw wordt opgestart. Dit gebrek aan beloning is een gemiste kans: de beste kans op re-integratie & werkbehoud is bij de eigen werkgever.

Beloon werkgevers met no risk-polis

Werkgevers geven aan dat financiële risico's hen ervan weerhouden om 35-minners in dienst te houden. Beloon daarom werkgevers die mensen die 35-minners in dienst houden. Dat kan door de no-risk polis ook open te stellen voor 35-minners die in dienst blijven hun werkgever; nu kan deze alleen worden aangewend voor 35-minners met een nieuwe dienstbetrekking. Zo stimuleren we dat 35-minners aan de slag blijven én blijft de re-integratieverantwoordelijkheid in de arbeidsorganisatie.



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij zorgen voor een onafhankelijke, professionele, weging van belasting en belastbaarheid. Arbeidsdeskundigen sturen vooral op wat mensen nog wel kunnen en wat arbeidsmogelijkheden zijn.

De NVvA vertegenwoordigt 3.300 arbeidsdeskundigen. Kennis en kunde zijn gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum doet onderzoek naar de effectiviteit van preventie, participatie, belastbaarheid.

Help werkgevers met het voorkomen van problemen

Werkgevers zijn vaak oprecht verbaasd als ze na structurele herplaatsing van een 35-minner in een andere functie opnieuw in een Poortwachterproces belanden, inclusief loondoorbetalingsplicht. Dat komt mede doordat de knip tussen passende arbeid (onderdeel re-integratie) en nieuw bedongen arbeid (werknemer heeft feitelijk nieuwe baan, bij ziekte volgt opnieuw een periode van 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte) te onduidelijk is. We moeten werkgevers hierin beter informeren.

IV. Als je een professional bent die worstelt met de regels

Met de Wvp zijn er grote stappen gezet als het gaat om vroegtijdig ingrijpen en adequate verzuimbegeleiding. Tegelijkertijd is de sociale wetgeving een eigen leven gaan leiden. Veel, zo niet alles, is dichtgetimmerd met stringente richtlijnen, handboeken en systeemregels. Het gevolg is soms te weinig flexibiliteit: je mag in rapportages geen foutje meer maken, en als het gebeurt moet je direct een bezwaarprocedure starten. Ook is er nog te vaak onduidelijkheid in de uitvoering.

** Meer regelruimte, meer afstemming*

Het gaat niet om het stelsel, maar om de mens (de werkgever en de werknemer) en om re-integratie en behoud van werk. In de uitvoering moet er daarom meer ruimte komen voor een toets op de praktijk. Dit vraagt om meer regelruimte en om meer mogelijkheden om zaken af te stemmen. Zo krijgen we meer maatwerk en meer adequate re-integratieoplossingen.