

# Thema

## Hou het tweede

**'Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever [...] de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.'**

Zo staat kort en zakelijk in het burgerlijk wetboek het tweede spoor te boek. Het tweede spoor maakt deel uit van de vele maatregelen binnen het activerend arbeidsongeschiktheidsstelsel (WIA, verlenging loondoorbetaling bij ziekte, strengere keuringseisen e.d.). Het kabinet is redelijk enthousiast over dit activerende stelsel (brief van 25 maart 2011 aan de Tweede Kamer), maar over het tweede spoor waarbij een zieke werknemer een andere baas en baan moet zoeken, wordt weinig gemeld.

Extra aandacht voor dit tweede spoor, zeker in een tijd waarin banen in veel sectoren niet voor het oprapen liggen en de concurrentie op de arbeidsmarkt toeneemt, is belangrijk. In dit themanummer wordt ingegaan op het tweede spoor. Er zijn verschillende manieren om dit in te vullen. Drie (deels overlappende) routes kunnen worden onderscheiden (zie o.a. Trommel, Waartoe leidt het tweede spoor?). Hieronder worden die routes kort geïntroduceerd. Verderop in dit nummer passeren een aantal voorbeelden de revue.

### **Aanpak 1: Sociale partners**

De eerste mogelijkheid is dat de sociale partners de handen uit de mouwen steken. Bij deze aanpak kan op een efficiënte manier gebruik worden gemaakt van kennis en informatie die binnen de sector voorhanden is. Dit is een belangrijk pluspunt van deze benadering. Preventieve taken kunnen hierdoor snel worden opgepakt. Hiermee boekt de aanpak makkelijker succes in het eerste spoor dan in het tweede spoor. Als binnen een sector veel gelijksoortige arbeid voorkomt, wordt het moeilijk om een tweede spoor richting andere bedrijven in dezelfde sector te realiseren. Vaak wordt gewerkt met vaste partners op het gebied van re-integratiedienstverlening ('preferred providers').

De agrarische sector is een voorbeeld van deze aanpak. De sociale partners zijn actief betrokken via cao's en stichtingen STIGAS en SAZAS.

### **Aanpak 2: Marktpartijen**

De tweede aanpak is het inschakelen van marktpartijen. Bij deze benadering sluiten werkgevers tweede spoor contracten af met arbodiensten, verzekeraars of re-integratiebedrijven. Risico is dat een formele scheiding wordt aangebracht tussen het eerste (interne) en het tweede spoor, waardoor te lang gewacht wordt met inzet richting ander werk bij een andere werkgever. Het is de vraag of werkgevers genoeg informatie hebben om een goede keuze te maken voor een bepaalde marktpartij. Zeker van kleine werkgevers mag niet verwacht worden dat ze precies weten wat er te koop is. Het gevaar bestaat daarnaast dat het tweede spoor wordt gefrustreerd door onduidelijkheid van een niet-afgesloten eerste spoor. Steeds meer verzeke-

# Spoor op de rails

raars richten zich op het aanbieden van arbo- en re-integratiediensten (een voorbeeld is Achmea). Verzekeraars hebben vaak al een voet tussen de deur bij werkgevers (bijvoorbeeld voor het afdekken van financiële risico's rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid) en kunnen marktaandeel uitbreiden.

### Aanpak 3: Werkgevers zelf

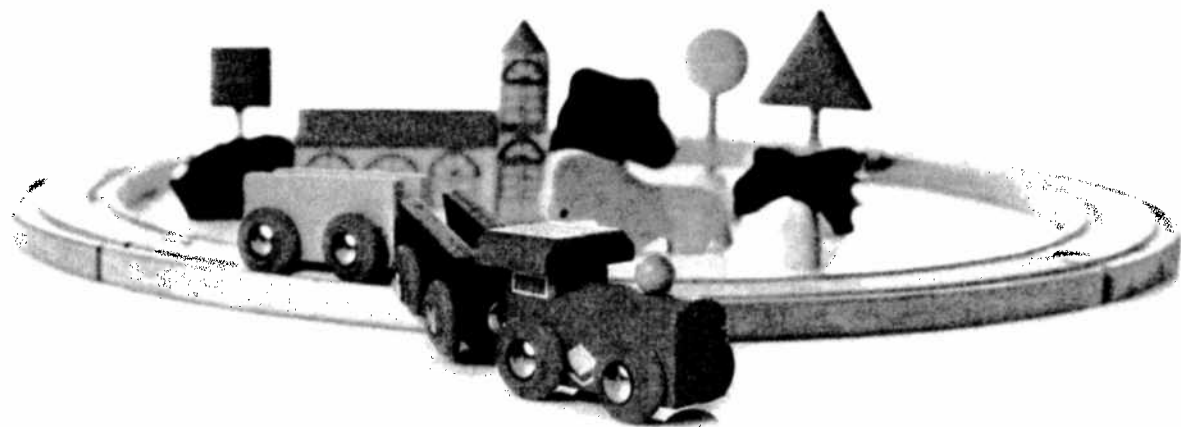
De laatste mogelijkheid is dat werkgevers zelf, of met bundeling van krachten onderling, proberen te voldoen aan de verplichtingen van het tweede spoor: de werkgeversgeoriënteerde benadering. Het kan hier gaan om wat grotere bedrijven, die zelf de expertise ontwikkelen om tweede spoor activiteiten te ontplooiën. Daarnaast kan sprake zijn van een zogenaamd regionaal netwerk, waar zowel kandidaten voor het tweede spoor als passende vacatures worden aangemeld door de in het netwerk samenwerkende bedrijven (een poortwachterscentrum). Zo'n netwerk heeft door het sectoroverstijgende karakter een groot voordeel bij het uitvoeren van tweede spoor activiteiten.

### Voors en tegens benutten

De verschillende benaderingen hebben elk hun eigen kracht. Het werkgeversnetwerk munt uit in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in het tweede spoor, de corporatistische benadering binnen een sector is sterk op punten als sector kennis en preventie, en de markt biedt in beginsel het voordeel van op maat gesneden dienstverlening. In een gemengde aanpak zouden de afzonderlijke voordelen benut kunnen worden. De vraag is wel of de aanpakken in de kern wel verenigbaar zijn. De sectorgerichte aanpak richt zich primair op terugkeer bij de eigen werkgever, terwijl in het werkgeversnetwerk een meer flexibele insteek gekozen wordt.

### Effectief?

Bij gebrek aan evaluatiestudies waarin het antwoord op deze vraag voor het oprapen ligt, maken we een omweg om een antwoord op deze vraag te geven. In een brief aan de Tweede Kamer stelt het kabinet 'met tevredenheid vast' dat men in het afgelopen decennium een activerend arbeidsongeschiktheidsstelsel op poten heeft weten te zetten (brief



25 maart 2011). Zo is de instroom in de WIA een derde van de WAO-instroom in de jaren 2000/2001. Indrukwekkende cijfers, maar wat zeggen die cijfers als we kijken naar de direct betrokkenen: staan die nu aan de kant of participeren ze nog? Werkt men bij de oude werkgever of heeft men elders een nieuwe baan gevonden?

### Toch wat genuanceerder

Dan ontstaat toch een genuanceerder beeld. Kijk bijvoorbeeld naar de werksituatie van de zogenoemde 35-minners na de arbeidsongeschiktheidskeuring. Van hen wordt verondersteld dat zij lichte arbeidsbeperkingen hebben en in staat zijn om minimaal 65 procent van hun laatst verdiende loon te verdienen. Van de groep 35-minners werkt ruim de helft bij de oude werkgever (53 procent). Maar van de groep die is aangewezen op het tweede spoor richting andere werkgever, lukt het iets meer dan een kwart om daadwerkelijk aan de slag te komen. En bijna driekwart lukt het niet om bij een andere werkgever aan de slag te komen (Van Horsen, Gezondheidsbeleving en werkhervatting 35-minners). Dit zijn geen indrukwekkende cijfers meer te noemen. In ander onderzoek wordt geconstateerd dat het 'tweede spoor', het zoeken van een andere werkgever, nauwelijks wordt bewandeld (De Jong, Nederland is niet ziek meer).

### Revisie nodig aan het spoor?

Het zou weleens verstandig kunnen zijn het tweede spoor aan een nadere inspectie te onderwerpen. Kwetsbaar punt van het tweede spoor nu is het ontbreken van een werkgeversrol bij flexibele arbeids-

contracten. Aangenomen mag worden dat in de nabije toekomst arbeidscontracten steeds flexibeler worden. Meer uitzendkrachten en minder lange arbeidscontracten zorgen ook voor meer vangnetters (zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten, zieke einde-dienstverbanders) waar geen inspanningsverplichting van de werkgever meer tegenover staat. En het zijn nu net de vangnetters, die er wat betreft werkhervatting slecht voor staan. Zo is de kans dat een vangnetter de WIA instroomt vier keer zo hoog als voor een zieke werknemer met een werkgever.

Als er toch een revisie gaat plaatsvinden, dan is het wel goed om ook naar de rechtszekerheid van werknemers te kijken. De overstap naar een andere werkgever kan namelijk met de nodige onzekerheden gepaard gaan (in veel gevallen zal sprake zijn van een tijdelijk contract).

Genoeg reden om dit thema op de agenda te zetten en van verschillende kanten te belichten.

*Sjaak Koehler is lid van de redactieraad van Aan de slag*

### Op welk spoor zit u?

Reacties van lezers zijn welkom. Heeft u zelf ervaringen met het tweede spoor, deel ze dan met de redactie en stuur een mailtje naar [w.degroot@performa.nl](mailto:w.degroot@performa.nl). In het volgende nummer van Aan de slag wordt een korte impressie uit de reacties opgenomen.

