

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk

**RE-INTEGRATIE
VAN LANGDURIG
ZIEKEN**

WAT ZIJN JE

RECHTEN?



INHOUDSTAFEL

Na welke arbeidsongeschiktheidstermijn val jij als werknemer onder de re-integratiewetgeving?	4
Wie moet jou contacteren om je re-integratie in het bedrijf te bevorderen?	4
Wat zijn de nieuwe verplichtingen ten aanzien van de overlegorganen?	5
Wie start het re-integratietraject op?	6
Wat moet je doen als het re-integratietraject is opgestart?	6
Welke beslissingen zijn er mogelijk?	7
Wanneer moet de preventieadviseur-arbeidsarts een beslissing nemen?	7
Hoe kan je in beroep gaan tegen de beslissing van de arbeidsarts?	8
Wat zijn de verplichtingen van je werkgever bij de opmaak van een re-integratieplan?	8
Wat zijn de verplichtingen van je werkgever als hij beslist geen re-integratieplan op te maken?	9
Wanneer moet je het re-integratieplan al dan niet aanvaarden?	9
Wanneer stopt het re-integratietraject?	10
Wat met medische overmacht?	10
Welke procedure moet worden gevolgd bij medische overmacht?	10
Wat houdt de beroepsprocedure in bij medische overmacht?	12
Wanneer kan de werkgever een contract beëindigen wegens medische overmacht?	12
Terug-naar-werktraject en re-integratietraject: niet te verwarren!	13
Preventie is het sleutelwoord!	14

België telt momenteel zo'n half miljoen werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. We zeggen momenteel, gezien dit cijfer voortdurend toeneemt. Zo is het aantal personen in invaliditeit* in minder dan 20 jaar verdubbeld. Hoewel er veel oorzaken zijn, is het nog te vaak het werk dat mensen ziek maakt. De twee koplopers hierbij: musculoskeletale aandoeningen (MSA) en psychosociale klachten (stress, burn-out).

De regering probeert al sinds 2016 te besparen op de sociale zekerheid door zich o.a. te focussen op het activeren van langdurig zieke werknemers. Zo is er een procedure ingevoerd waarbij verschillende betrokken partijen (artsen en arbeidsongeschikte werknemers) worden aangemoedigd om binnen de eerste weken van hun afwezigheid stappen te ondernemen om weer aan het werk te gaan. Deze werkhervatting kan in de eigen of andere functie, in een ander bedrijf of zelfs een andere sector indien nodig.

Het koninklijk besluit tot wijziging van de wet welzijn op het werk betreffende het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers (RIT 2.0) werd op 20 september 2022 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Het is in werking getreden op 1 oktober 2022. Sindsdien kan ontslag om medische overmacht pas worden ingeroepen na negen maanden arbeidsongeschiktheid en wanneer er op dat moment geen re-integratietraject lopende is voor de werknemer.

Belangrijk: ontslag omwille van overmacht is losgekoppeld van het re-integratietraject. Deze procedure is vastgelegd in het nieuwe artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomsten dat sinds 28 november 2022 van kracht is.

Wat zijn echter je rechten en plichten bij een re-integratietraject? Welke wijzigingen werden aan de bestaande wetgeving aangebracht? Hoewel de procedure zeer complex is, is deze brochure er om je te helpen het proces te begrijpen en om een aantal aanbevelingen met je te delen.

* In invaliditeit = meer dan één jaar arbeidsongeschikt.

Na welke arbeidsongeschiktheidstermijn val jij als werknemer onder de re-integratiewetgeving?

Alleen jij als werknemer of jouw werkgever kan vragen om een re-integratietraject op te starten.

Als jij het initiatief neemt, dan kan je dat doen ongeacht de duur van je arbeidsongeschiktheid (al vanaf de eerste maand arbeidsongeschiktheid). Vraag hierbij zeker de hulp van je arts.

Als jouw werkgever het vraagt, dan kan hij dat ten vroegste doen na een ononderbroken periode van drie maanden arbeidsongeschiktheid. Bedoeling van deze bepaling is jou zelf het initiatief te laten nemen tot re-integratie.

Ben je arbeidsongeschikt door een arbeidsongeval of een beroepsziekte? Het re-integratietraject kan ten vroegste worden opgestart wanneer de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten einde is in overeenstemming met de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten. Concreet betekent dit dat het een traject kan worden opgestart wanneer de consolidatie heeft plaatsgevonden en je tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid niet langer wordt gedekt door de verzekering.

Wie moet jou contacteren om je re-integratie in het bedrijf te bevorderen?

De arbeidsarts, of de verpleegkundigen die hem bijstaan, moet jou na vier weken arbeidsongeschiktheid informeren over de mogelijkheden om terug te keren naar je werk, waaronder de mogelijkheden om een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting te vragen of een re-integratietraject op te starten.



Belangrijk:

De werkgever neemt de nodige maatregelen om de preventieadviseur-arbeidsarts in kennis te stellen van elke arbeidsongeschiktheid van vier weken of meer.

Het doel van dit vroege contact is om je aan te moedigen terug aan het werk te gaan door je in een vroeg stadium te informeren over de mogelijkheden om (tijdelijk) ander of aangepast werk en/of aanpassingen van de werkpost aan te vragen.

Deze informatie kan via mail worden verzonden op voorwaarde dat deze door de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk wordt gestuurd en op initiatief van de arbeidsarts.

Wat zijn de nieuwe verplichtingen ten aanzien van de overlegorganen?

De nieuwe wetgeving benadrukt het belang van een collectief re-integratiebeleid.

Dit betekent dat je werkgever

- + regelmatig met het CPBW moet overleggen over de mogelijkheden voor aangepast werk op collectief niveau en over maatregelen om werkposten aan te passen en/of alternatieve werkposten te voorzien waar werknemers in re-integratietrajecten aan de slag kunnen.
- + jaarlijks de geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en uit de gemotiveerde verslagen (de stappen die zijn ondernomen om aangepast of ander werk te zoeken en de redenen waarom geen re-integratieplan kon worden opgemaakt of een aangeboden plan werd geweigerd) aan het CPBW moet bezorgen.

Dit betekent dat de preventieadviseur – arbeidsarts jaarlijks een kwantitatief en kwalitatief verslag aan je werkgever en aan het CPBW moet bezorgen:

- + met respect voor de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens en het medisch beroepsgeheim;
- + over spontane raadplegingen, aanpassingen aan de werkpost en de werkhervatting na ziekte of ongeval;
- + over ervaringen en/of problemen in verband met het contacteren van arbeidsongeschikte werknemers met als doel hun terugkeer naar het werk te vergemakkelijken;
- + over de re-integratietrajecten, de bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting en verzoeken tot aanpassingen van de werkpost;
- + met het oog om het collectief re-integratiebeleid te evalueren en, indien nodig, preventieve maatregelen voor te stellen en aan te passen;
- + met eventueel voorstellen om risicoanalyses aan te passen.

Evaluatie CPBW

Op basis van het verslag van de arbeidsarts, de informatie van je werkgever (zie hierboven) en andere relevante elementen, moet het collectief re-integratiebeleid minstens één keer per jaar worden geëvalueerd:

- + evenals de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen om werkposten aan te passen;
- + in aanwezigheid van de arbeidsarts en in voorkomend geval van andere bevoegde preventieadviseurs;
- + indien nodig wordt het collectief re-integratiebeleid aangepast en/of worden voorstellen gedaan om het algemeen welzijnsbeleid te verbeteren.

Gebruik onze checklist om het re-integratiebeleid in je bedrijf in een positieve en vakbondsvriendelijke richting te sturen!

Wie start het re-integratietraject op?

Vanaf nu kunnen alleen jij (of je behandelende arts met jouw toestemming) en je werkgever een re-integratietraject opstarten. De adviserende arts (van het ziekenfonds) verliest zijn initiatiefrecht.

Je werkgever kan het traject ten vroegste opstarten na een ononderbroken periode van drie maanden (in plaats van vier maanden) arbeidsongeschiktheid of vanaf het moment dat je hem een medisch attest van je behandelende arts bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid blijkt om het overeengekomen werk uit te voeren.

De bovengenoemde periode van drie maanden wordt onderbroken als je effectief het werk hervat, tenzij je binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

Wat moet je doen als het re-integratietraject is opgestart?

Wanneer de arbeidsarts een re-integratieverzoek voor jou ontvangt, nodigt hij je uit voor een re-integratiebeoordeling. Tijdens die beoordeling wordt nagegaan of je op termijn het overeengekomen werk (eventueel na aanpassing van je werkpost) opnieuw zal kunnen uitoefenen.

Er wordt een analyse uitgevoerd om te onderzoeken of een eventuele werkhervatting kan worden overwogen, rekening houdend met je gezondheidstoestand, je mogelijkheden en het soort werk dat je doet.

Er wordt nagegaan aan welke voorwaarden en modaliteiten het werk en/of de werkpost moet(en) beantwoorden om aangepast te zijn aan je gezondheidstoestand en je mogelijkheden.

Reageer je niet op de drie uitnodigingen van de preventieadviseur-arbeidsarts (met een tussentijd van minstens 14 kalenderdagen tussen elke uitnodiging), dan wordt het re-integratietraject beëindigd. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de werkgever wel nog steeds kan overgaan tot eventuele sancties die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

De adviserende arts en je werkgever worden hiervan op de hoogte gebracht.

Gedurende het hele re-integratietraject kan jij je laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger in het CPBW of, indien er geen is in je bedrijf, door een werknemersafgevaardigde naar keuze.

Als je ermee instemt, kan de arbeidsarts een overleg organiseren met o.a. je behandelende arts, de adviserende arts en de terug-naar-werkcoördinator (TNW-coördinator) van de mutualiteit.

In bepaalde situaties zal de arbeidsarts je werkpost onderzoeken om na te gaan of er mogelijkheden tot aanpassing zijn.

Als je gezondheidsproblemen verband houden met bv. psychosociale risico's op het werk of met musculoskeletale aandoeningen (MSA) kan de preventieadviseur-arbeidsarts zich laten bijstaan door een preventieadviseur met deze specifieke deskundigheid.

Heb jij een ziekte die gelinkt kan worden aan je werk? Dan raden we je sterk aan om je arbeidsarts te vragen een aanvraag voor beroepsziekte in te dienen.

Tot slot zal de arbeidsarts een verslag opmaken en deze toevoegen aan jouw gezondheidsdossier.

Zorg ervoor dat je een kopie van dit rapport hebt.

Welke beslissingen zijn er mogelijk?

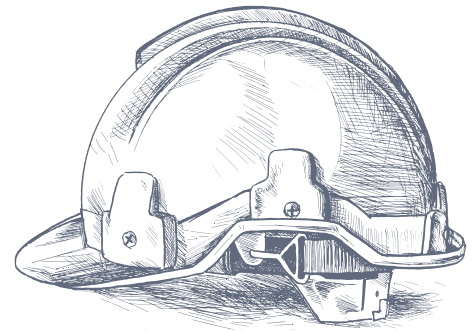
Vanaf heden kan de arbeidsarts drie beslissingen nemen in het kader van de re-integratiebeoordeling (i.p.v. vijf in de oude wet):

Beslissing A

Je kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, eventueel met een aanpassing van je werkpost. Je kan ondertussen een ander of aangepast werk doen.

Beslissing B

Je bent definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, maar kan wel ander of aangepast werk doen. De arbeidsarts neemt de medische verantwoording voor deze beslissing op in je gezondheidsdossier.



Beslissing C

Het is om medische redenen (nog) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling op te stellen, omdat het niet duidelijk is of je tijdelijk of definitief ongeschikt bent voor het overeengekomen werk of omdat je nog behandelingen moet ondergaan voor je het werk kan hervatten.

In dit geval wordt het re-integratietraject beëindigd. Het kan ten vroegste drie maanden later worden opgestart, op jouw verzoek of op dat van je werkgever.

Opgelet: vraag een kopie van het beoordelingsformulier van de arbeidsarts en bewaar het bij je persoonlijke documenten.

Wanneer moet de preventieadviseur-arbeidsarts een beslissing nemen?

Uiterlijk binnen 49 kalenderdagen (in plaats van 40 werkdagen vroeger), te rekenen vanaf de dag nadat de arbeidsarts het re-integratieverzoek heeft ontvangen.

De arbeidsarts moet ervoor zorgen dat:

- + zijn beslissing aan jou en aan je werkgever wordt bezorgd. Je moet uitleg krijgen over de redenen voor de beslissing en de mogelijkheid om een beroep aan te tekenen tegen de vaststelling dat je definitief ongeschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren (beslissing B).
- + de adviserende arts van de mutualiteit op de hoogte wordt gehouden als een beslissing C wordt genomen en het re-integratietraject is afgerond. Zo kan de adviserende arts je opvolgen in samenwerking met de terug-naar-werkcoördinator.
- + het formulier voor de re-integratiebeoordeling bij je gezondheidsdossier wordt gevoegd.

Aarzel in elk geval niet om je werknemersafgevaardigde om advies te vragen.

Hoe kan je in beroep gaan tegen de beslissing van de arbeidsarts?

Als de arbeidsarts vaststelt dat je definitief ongeschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren, kan jij beroep aantekenen vanaf de dag nadat je het formulier voor re-integratiebeoordeling hebt ontvangen. Je hebt hiervoor een termijn van 21 kalenderdagen (i.p.v. zeven dagen vroeger).

Belangrijk:

Dit beroep moet aangetekend verstuurd worden naar de bevoegde arts-sociaal inspecteur van de regionale directie van Toezicht op het Welzijn op het Werk en naar je werkgever.

Wat zijn de verplichtingen van je werkgever bij de opmaak van een re-integratieplan?

Je werkgever moet de concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk en/of aanpassingen van de werkpost onderzoeken. Hij moet daarbij zoveel mogelijk rekening houden met de voorwaarden en aanbevelingen van de arbeidsarts, het collectief kader inzake re-integratie en, indien van toepassing, het recht op redelijke aanpassingen voor mensen met een beperking.

Vervolgens stelt de werkgever in overleg met jou en de arbeidsarts het re-integratieplan op. Dat plan moet aangepast zijn aan je gezondheidstoestand en je mogelijkheden.

Het re-integratieplan kan worden opgemaakt:

- + na ontvangst van de re-integratiebeoordeling in geval van beslissing A of B;
- + na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure dat de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts bevestigt, in geval van een beslissing B.

Aarzel niet om met je behandelende arts te overleggen. Hij kent jouw gezondheidstoestand het best en zal de evolutie hiervan het best kunnen inschatten.

Het re-integratieplan kan onder meer voorzien in redelijke aanpassingen van de werkpost, zoals bijvoorbeeld aanpassingen aan machines, uitrusting en/of het voorzien van geschikte hulpmiddelen, aangepaste werkuren, enz.

Je werkgever bezorgt je een re-integratieplan en eventueel aanvullende informatie binnen een maximumtermijn van:

- + 63 kalenderdagen (i.p.v. 55 werkdagen vroeger), te rekenen vanaf de dag nadat de werkgever beslissing A heeft ontvangen;
- + 6 maanden (i.p.v. 12 maanden vroeger), te rekenen vanaf de dag nadat hij beslissing B heeft ontvangen.

Wat zijn de verplichtingen van je werkgever als hij beslist geen re-integratieplan op te maken?

Je werkgever moet een gemotiveerd verslag opstellen, waarin hij toelicht waarom dat het technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen niet kan worden geëist. Uit het verslag moet ook blijken dat de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost en/of tot aangepast of ander werk ernstig werden overwogen.

Dit verslag moet aan jou en aan de arbeidsarts worden bezorgd binnen een termijn van maximaal:

- + 63 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag nadat hij beslissing A heeft ontvangen;
- + 6 maanden, te rekenen vanaf de dag nadat hij beslissing B heeft ontvangen.

Het verslag moet beschikbaar worden gesteld aan de toezichthoudende ambtenaren.

Neem de tijd om dit met je behandelende artste bespreken. Vraag indien nodig aan je werknemersafgevaardigde om je te helpen.

Wanneer moet je het re-integratieplan al dan niet aanvaarden?

Je hebt, vanaf de dag nadat je het re-integratieplan hebt ontvangen, 14 kalenderdagen om aan te geven of je al dan niet akkoord gaat met het plan en het terug te bezorgen aan je werkgever.

Ga je akkoord met het plan? Onderteken het voor akkoord.

Ga je niet akkoord met het plan? Vermeld de redenen van je weigering.

Reageer je niet binnen de voorziene termijn, dan moet je werkgever je contacteren. Als je opnieuw niet reageert, zal dit beschouwd worden als een weigering van het re-integratieplan.

Je werkgever moet een exemplaar van het re-integratieplan aan jou en aan de arbeidsarts bezorgen en het ter beschikking houden van de inspectiediensten. De arbeidsarts moet het definitieve plan of het gemotiveerd verslag aan de adviserende arts van het ziekenfonds bezorgen.

Al deze elementen worden aan je gezondheidsdossier toegevoegd.



Wanneer stopt het re-integratietraject?

Het re-integratietraject wordt beëindigd:

- + als je niet bent ingegaan op de drie uitnodigingen van de arbeidsarts;
- + als je werkgever een beslissing C heeft ontvangen van de arbeidsarts;
- + als je werkgever geen re-integratieplan, maar wél een gemotiveerd verslag heeft opgemaakt;
- + als je het re-integratieplan hebt geweigerd;
- + als je het re-integratieplan aanvaard en voltooid hebt.

De arbeidsarts moet de adviserend arts op de hoogte brengen van het beëindigen van het re-integratietraject en van de reden hiervan.

Het is altijd mogelijk om in de toekomst een nieuw re-integratietraject op te starten.

Wat met medische overmacht?

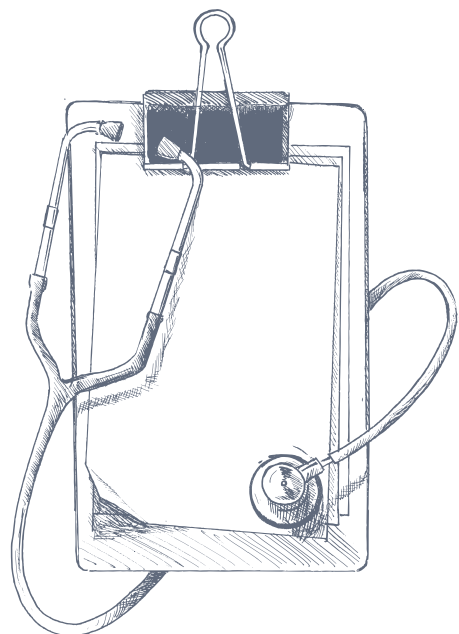
Deze procedure is voortaan losgekoppeld van het re-integratietraject. Voor er een bijzondere procedure van ontslag wegens medisch overmacht kan worden opgestart, moet er een ononderbroken periode van minstens negen maanden arbeidsongeschiktheid zijn. Het is dus pas na negen maanden of meer dat ontslag wegens medische overmacht kan worden overwogen.

Opgelet:

Elke werkhervatting onderbreekt de periode van negen maanden, tenzij de werknemer binnen de 14 dagen na de werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt is. In dat geval wordt de periode niet onderbroken.

Welke procedure moet worden gevolgd bij medische overmacht?

Om tot ontslag wegens medische overmacht te komen, moet een procedure in drie stappen worden gevolgd.



Stap 1: indienen van een aanvraag tot vaststelling van definitieve ongeschiktheid

Deze aanvraag kan zowel door de werkgever als door de arbeidsongeschikte werknemer per aangetekende brief aan de arbeidsarts worden bezorgd.

De aanvraag moet telkens naar de andere partij worden gestuurd.

Als de aanvraag van de werkgever uitgaat, moet ze volgende elementen bevatten:

- + het recht van de werknemer om de arbeidsarts te vragen de mogelijkheden van aangepast of ander werk te onderzoeken;
- + het recht van de werknemer om zich te laten bijstaan door de syndicale afvaardiging van zijn bedrijf.

Stap 2: onderzoek door de arbeidsarts

Nadat de aanvraag ontvangen is, nodigt de arbeidsarts de werknemer uit voor een onderzoek (ten vroegste 10 kalenderdagen na ontvangst van de aanvraag).

Als de arbeidsarts het nodig acht, kan de werkplek van de werknemer worden onderzocht.

De arbeidsarts mag de behandelend arts van de werknemer raadplegen als de werknemer daarmee instemt.

In de uitnodiging moet de arbeidsarts ook vermelden dat de werknemer zich kan laten bijstaan door de syndicale afvaardiging van zijn bedrijf.

Op basis van alle verstrekte informatie gaat de arbeidsarts na of de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren. De medische verantwoording moet in het dossier worden opgenomen.

Als de werknemer niet reageert op drie opeenvolgende uitnodigingen van de arbeidsarts, moet deze de werkgever hiervan informeren.

Stap 3: de arbeidsarts communiceert zijn vaststellingen

De werknemer en de werkgever moeten deze vaststelling ten laatste drie maanden na de ontvangst van de kennisgeving ontvangen per aangetekend schrijven. In deze brief moet worden vermeld dat tegen deze beslissing in beroep kan worden gegaan.

Als blijkt dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk maar niet heeft gevraagd tijdens het onderzoek om de mogelijkheden voor ander of aangepast werk te onderzoeken, kan de werknemer dit nog vragen binnen de zeven kalenderdagen na ontvangst van de vaststellingen.

Als de werknemer definitief ongeschikt wordt bevonden, zal de arbeidsarts de ziekenfondsarts hiervan op de hoogte stellen.

Wanneer de preventieadviseur-arbeidsarts heeft vastgesteld dat de werknemer niet definitief ongeschikt is voor zijn overeengekomen werk, dan eindigt de bijzondere procedure zonder gevolg. Er kan in dat geval dus geen medische overmacht worden ingeroepen. De werknemer en de werkgever kunnen daarna eventueel wel een re-integratietraject opstarten.

Als er geen definitieve ongeschiktheid wordt vastgesteld, eindigt de procedure. Deze kan opnieuw worden gestart na een nieuwe periode van negen ononderbroken maanden van arbeidsongeschiktheid.

Wat houdt de beroepsprocedure in bij medische overmacht?

De werknemer kan in beroep gaan tegen de beslissing van definitieve ongeschiktheid van de arbeidsarts. Hiervoor moet hij beroep aantekenen binnen 21 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag nadat de werknemer de beslissing heeft ontvangen.

De arts van de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk beslist -op basis van het meerderheidsadvies- na overleg met de arbeidsarts en de behandelende arts van de werknemer binnen 42 kalenderdagen na ontvangst van het beroep.

Beslist de arts van de inspectie in het voordeel van de werknemer?

Dan is er geen sprake van definitieve ongeschiktheid.

Beslist de arts van de inspectie niet in het voordeel van de werknemer?

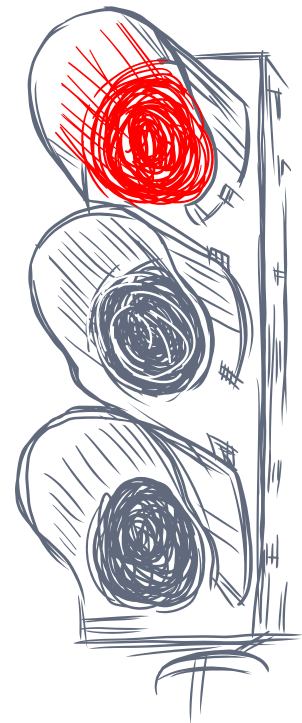
Dan staat de definitieve ongeschiktheid vast.

Wanneer kan de werkgever een contract beëindigen wegens medische overmacht?

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is enkel mogelijk als de werknemer definitief niet in staat is het overeengekomen werk te verrichten (en dus na het verstrijken van de beroepstermijn van 21 dagen en een eventuele beroepsprocedure), **en als:**

- + de werknemer niet heeft gevraagd om overeenkomstig de re-integratieprocedure de mogelijkheden van aangepast of ander werk te onderzoeken;
- + de werknemer heeft gevraagd om de mogelijkheden van aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever, overeenkomstig de re-integratieprocedure, het gemotiveerde verslag (waarin hij uitlegt waarom de opstelling van een plan voor aangepast werk of ander werk technisch of objectief onmogelijk is of om naar behoren gemotiveerde redenen niet kan worden geëist) aan de werknemer en de arbeidsarts heeft verstrekt;
- + de werknemer heeft gevraagd om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever heeft, overeenkomstig de re-integratieprocedure, de werknemer en de arbeidsarts het door de werknemer geweigerde plan voor aangepast werk of ander werk overhandigd.

De verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is niet automatisch, de werkgever moet de arbeidsovereenkomst formeel beëindigen.



Terug-naar-werktraject en re-integratietraject: niet te verwarren!

Vanaf 1 januari 2023 kan je als werknemer een terug-naar-werktraject (TNW-traject) starten onder begeleiding van een terug-naar-werkcoördinator. Deze coördinator zal samen met de adviserende arts van het ziekenfonds onderzoeken of en hoe de werknemer (die een ziekte-uitkering ontvangt) kan terugkeren naar de arbeidsmarkt door een multidisciplinair re-integratieplan op te stellen.

Deze wetgeving mag niet verward worden met de reeds bestaande regelgeving omtrent re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers onder toezicht van de arbeidsarts.

Het initiatief om een TNW-traject effectief op te starten, kan zowel van de adviserende arts van het ziekenfonds als van de betrokken persoon (arbeidsongeschikte werknemer of werkloze) komen.

Kortom, als de arts van het ziekenfonds het initiatief neemt voor een TNW-traject, zal hij je vragen om een vragenlijst in te vullen. Daarna wordt beslist of je al dan niet doorverwezen wordt naar een TNW-coördinator. Zieke werknemers ontvangen dit formulier na 10 weken afwezigheid.

Opgelet:

Als je niet meewerkt (door het formulier bv. niet in te vullen), kan je een sanctie krijgen. Zo zal je ziekte-uitkering met 2,5 % verminderd worden, wat overeenkomt met ongeveer € 40 op een inkomen van € 1.600. Dit sanctiemechanisme is van kracht sinds 1 januari 2023.

De regering-Vivaldi heeft het advies van de Nationale Arbeidsraad en van het beheerscomité van het RIZIV, die tegen het opleggen van sancties aan werknemers waren, naast zich neergelegd. Zo is het respect voor het sociaal overleg en voor de mensen op het terrein dode letter gebleven.

Volgens de sociale partners zullen initiatieven zoals terug-naar-werkcoaches en de hervormingen van de re-integratietrajecten geen significante impact hebben om het aantal arbeidsongeschikte personen te verminderen. Ze pleiten voor méér preventieve maatregelen om het fenomeen binnen de perken te houden.

Bovendien zullen bedrijven met meer dan 50 werknemers ook gesanctioneerd worden als zij een bepaalde drempel (die uitzonderlijk hoger ligt dan het gemiddelde van hun sector) van langdurig zieken overschrijden.

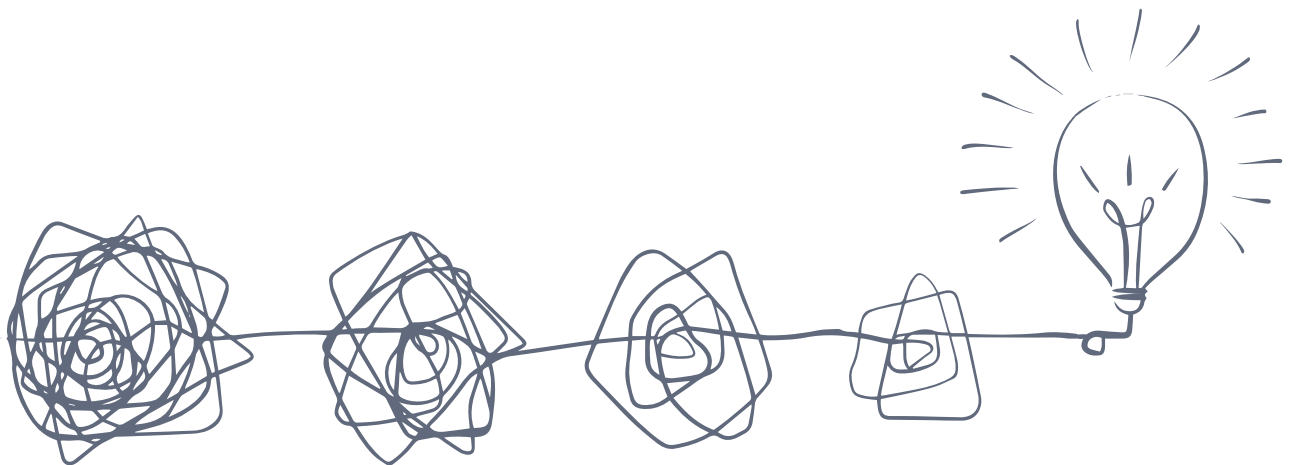


Preventie is het sleutelwoord!

Deze laatste veranderingen bieden een extra mogelijkheid om op een collectieve en preventieve manier rekening te houden met welzijn op het werk. Dat hopen we tenminste. Om dit te bereiken zijn er een reeks nieuwe verplichtingen ingevoerd. Het is in ons belang om ervoor te zorgen dat de werkgever deze volledig naleeft.

Een collectief re-integratiebeleid opstellen binnen het CPBW, nagaan in welke jobs en functies het meest ziekteverzuim voorkomt, begrippen als “langdurig zieke” en “van regelmatig korte duur” — dat evenzeer wijst op onbehagen — definiëren, een lijst van (fysieke of psychosociale) symptomen opstellen, risicoanalyses uitvoeren, het personeelsverloop in het bedrijf bestuderen, een verband leggen tussen leeftijd en ziekte (wat vaak een uiting van onbehagen is), een cao 104 met bindende inhoud afsluiten (waarom geen collectieve arbeidsduurvermindering), enz. Er zijn dus veel zaken die preventief kunnen worden gedaan om te trachten te vermijden dat werknemers “langdurig ziek” worden.

In alle fasen moeten de werknemersafgevaardigden actief deelnemen aan de debatten om niet louter “genezend” te moeten werken. Gebruik onze checklist om in het bedrijf discussies op gang te brengen over een collectief re-integratiebeleid. Zo’n beleid zal je helpen om de oorzaken van ziekte binnen je bedrijf te identificeren en ze naar voren te brengen in discussies met je werkgever of de directie.



We bedanken de BBTk voor het aanleveren van de basistekst van deze brochure.



ACCG.BE



ACCG.ABVV



ABVV_AC



ABVV_AC



ABVV_AC



@ABVV_AC



ALGEMENE CENTRALE – ABVV



@ABVV_AC

Verantwoordelijke uitgever

Werner Van Heetvelde
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

© Januari 2024