

Travailler plutôt qu'être malade. Une comparaison des règles de réintégration pendant la période de maladie entre la Belgique et les Pays-Bas. Et quid du travail transfrontalier (via des plateformes) ? / Saskia Montebovi // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2018, nr 1, s. 121-178.

Pracować zamiast chorować. Porównanie zasad reintegracji w okresie choroby między Belgią a Holandią. A co z pracą transgraniczną (za pośrednictwem platform)?

Artykuł porównuje reintegrację pracowników w przypadku choroby na przykładzie Belgii i Holandii. Uwypukla różnice w treści i formie między tymi krajami, ale także podobieństwa między dwiema procedurami reintegracji. Holandia bada obecnie negatywne i pozytywne aspekty, planując ograniczyć szersze przepisy dotyczące reintegracji natomiast Belgia rozważa opracowanie rozporządzenia w sprawie kar. Problem jest złożony. W Holandii pracodawcy są karani finansowo i mają nałożony dłuższy obowiązek utrzymania wynagrodzenia, jeśli uzna się, że nie podjęli wystarczających lub też podjęli zbyt późne wysiłki na rzecz reintegracji. W najnowszej holenderskiej umowie rządowej mowa była o „złagodzeniu obowiązków związanych z utrzymaniem płac w razie choroby”. Utrzymanie wynagrodzenia jest szczególnie restrykcyjne dla małych przedsiębiorstw (do 25 pracowników) i stanowi dla nich barierę na rynku pracy, ponieważ obawiają się zatrudniać pracowników (na stałe). Ostatnia umowa rządu belgijskiego dotyczyła „gruntownej reformy niezdolności do pracy”. Reforma koncentruje się „na promowaniu” reintegracji. Zasadą tej reformy jest rozważenie, co zainteresowane strony mogą zrobić w kwestii zapobiegania utracie zdolności do zarobkowania. Pod koniec 2016 r. nowe projekty w tej dziedzinie zostały wdrożone i pierwsza ocena tego prawa została opublikowana 25 września 2018 r. Wynika z niej, że zbyt mało pracowników i osób poszukujących pracy może po wrócić do pracy dzięki działaniom wspierającym. Autor stwierdza, że oprócz krajowych wyzwań związanych z reintegracją pojawiają się także nowe formy pracy, takie jak telepraca i praca za pośrednictwem platform. Z definicji wynika, że te relacje robocze nie są powiązane z fizycznym miejscem pracy i mogą również stanowić doskonałą alternatywę dla transgranicznej reintegracji.