



Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Ref.: 15/10.718/SB/Dew

Datum: 18 mei 2015

Betref: Loondoorbetaling bij ziekte

Tel.: 0703490197

E-mail: bontje@vnoncw-mkb.nl

Geachte leden van de vaste commissie voor SZW,

Op donderdag 21 mei a.s. spreekt u over de loondoorbetaling bij ziekte. Namens kleine en middelgrote bedrijven in Nederland zet ik graag uiteen wat deze verplichting voor hen betekent en welke alternatieven ervoor zijn.

Werkgevers hebben de verplichting het loon van zieke werknemers maximaal twee jaar door te betalen. Gedurende deze twee jaar bestaat er ontslagbescherming. Deze verplichting valt hen zwaar. Het loon moet doorbetaald worden, terwijl het werk niet kan blijven liggen. Het inhuren van een (tijdelijke) vervanger is duur, betekent extra loonkosten en het kost tijd om die in te werken én productiviteit gedurende de vervangingsperiode. Bovendien zijn de kosten voor de eigen risicoperiode voor rekening van de werkgever die op dat moment zelfs dubbele loonkosten heeft. Daarnaast zijn werkgevers veel tijd, geld en energie kwijt aan de re-integratieverplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter, zoals het zoeken naar werk voor de zieke werknemer buiten de onderneming. In theorie moeten de werkgever en de werknemer volgens die wet samen werken aan de re-integratie, maar het is de werkgever die allerlei stappen af moet lopen. Alle ondernomen acties moet hij of zij vastleggen in het re-integratieverslag, in de hoop dat het UWV na twee jaar (achteraf) beoordeelt dat het juiste gedaan is. Indien het UWV anders oordeelt, moet de werkgever het loon nog langer (tot in totaal drie jaar) doorbetalen.

U zult begrijpen dat al deze verplichtingen ondernemers zwaar vallen. De lange duur van loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen is daarmee zonder meer van invloed op het in (vaste) dienst nemen van werknemers. Het is een afbreker van werkgelegenheid. Nederland is met de lange loondoorbetaling c.a. internationaal zeer afwijkend, terwijl we niet beter presteren met ziekteverzuim of instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Om deze redenen hebben wij in 'Kansrijk! De groeiagenda voor ondernemerschap in het mkb' in februari jl. voorstellen gedaan om de huidige regelingen te herzien.

Samengevat behelzen onze voorstellen het volgende:

- Introductie van een verzekeringsplicht voor de werkgever voor de inkomensderving vanwege ziekte van de werknemer voor 1 jaar met de mogelijkheid van eigen risico dragen door de werkgever.
- Introductie van een werknemerspremie voor de financiering van de inkomensderving na ½ jaar (de werkgever betaalt derhalve het eerste half jaar).
- Verlegging van de re-integratieverplichtingen van de werkgever naar de verzekeraar en de werknemer, nadat is komen vast te staan dat re-integratie bij de werkgever niet tot de mogelijkheden behoort; het ligt in de rede een toetsing te introduceren na maximaal ½ jaar ziekte; vanzelfsprekend moeten er sancties verbonden zijn aan het niet adequaat vervullen van de re-integratie-inspanningen.
- Mogelijkheid van beëindiging van het arbeidscontract wanneer de re-integratieverplichting voor de werkgever vervalt, omdat terugkeer naar de werkgever onmogelijk is (per definitie beëindiging na 1 jaar ziekte).
- Uitsluiting van evidente sociale risico's die met het werk niets van doen hebben (zoals ongevallen in de privésfeer).

Recentelijk berekende het CPB in 'Kansrijk arbeidsmarktbeleid' dat een 'kale' bekorting van de loondoorbetalingsperiode van twee naar één jaar tot hogere werkgeverslasten leidt door een hogere instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Gevoegd bij het trackrecord van het UWV als het gaat om re-integratie, zou dit op langere termijn tot een structureel hoger arbeidsongeschiktheidsvolume leiden. Op de berekeningen van het CPB valt het nodige af te dingen, maar het belangrijkste is om te constateren dat onze voorstellen veel meer omvattend zijn dan het sec "naar voren halen van de WIA met 1 jaar". Ons oogmerk is de zware lasten en risico's voor werkgevers verbonden aan het in dienst nemen van werknemers drastisch te reduceren (waardoor de werkgelegenheidskansen voor werknemers toenemen), zonder daarbij het ziekteverzuim of de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen te verhogen. Dat dit mogelijk is, blijkt wel uit de internationale vergelijking. Daarbij willen we nog op het volgende wijzen.

In de eerste plaats hebben alle kosten en risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid niet te onderschatten gevolgen voor de werkgelegenheid. Het CBS meldde op 24 november 2014 nog dat slechts 23% van het (recentste) ziekteverzuim deels of hoofdzakelijk met werk te maken had. Dit ervaren ondernemers niet alleen als onrechtvaardig; al deze lasten en risico's maken het uiterst onaantrekkelijk om personeel aan te nemen. Het CPB veronderstelt dat de invloed hiervan op de werkgelegenheid beperkt is, omdat werkgevers in plaats van werknemers ook ZZP'ers kunnen inhuren. Ik denk dat die vlieger in veel gevallen niet opgaat: een winkelier die personeel nodig heeft, gaat niet op zoek naar ZZP'ers. En dat geldt voor zovele ondernemingen. Het idee dat werkgeverschap en opdrachtgeverschap volledig communicerende vaten zijn, zoals het CPB impliciet veronderstelt, is in de ondernemingspraktijk niet aan de orde.

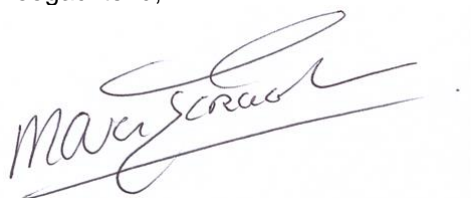
In de tweede plaats blijkt uit internationaal onderzoek¹ dat in geen enkel land de werkgeversverplichtingen zo zwaar zijn, en desondanks Nederland middelmatig presteert met ziekteverzuim en instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Er blijkt geen significante relatie te bestaan tussen de duur van de loondoorbetaling bij ziekte en het gemiddelde ziekteverzuimpercentage. Hetzelfde geldt voor de WIA-instroom. Bijgesloten bij deze brief zijn twee figuren uit dit onderzoek, waarin deze variabelen zijn weergegeven. Ook het CPB schreef in zijn zogenaamde 'Policy Brief' van 16 april 2014 dat de Nederlandse werkgeversverplichtingen ten opzichte van andere OESO-landen hoog zijn, terwijl onze uitgaven aan ziekte en arbeidsongeschiktheid boven het OESO-gemiddelde liggen. Ik concludeer hieruit dat het stelsel en de uitzonderlijk lange duur van de loondoorbetalingverplichting voor werkgevers dringend aanpassing nodig heeft, maar absoluut niet hoeft te leiden tot hoger ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid.

¹ Zie Frierson en De Jong, *Effecten van loondoorbetaling bij ziekte: een internationale vergelijking*, 2013.

Inkorting van de loondoorbetaling door werkgevers maakt wat ons betreft deel uit van een geheel aan meerdere maatregelen, waarbij de prikkels – die nu volledig bij werkgevers liggen – deels verschoven worden naar de werknemer en de verzuimverzekeraar. Thans is het zo dat zieken maar liefst twee jaar met een absolute ontslagbescherming in dienst blijven bij de werkgever, terwijl veelal al veel eerder helder is dat betrokkenen niet terug kunnen keren in de onderneming. Daarbij zij nog gewezen op de diffuse scheidslijn tussen werkloosheid en ziekte - zoals recent aangekaart door de verzekeringsartsen² - en de inwerkingtreding van de WWZ per 1 juli a.s. Uit hoofde daarvan mag worden verwacht dat in de komende jaren een zwaarder beroep zal worden gedaan op de loondoorbetaling en de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Verzekeringsartsen constateren dat werkloosheid en ziekte/arbeitsongeschiktheid steeds meer communicerende vaten worden. Ook vanuit deze invalshoek is er alle reden de huidige lange loondoorbetaling bij ziekte c.a. te herzien.

Graag zijn wij bereid deze brief nader toe te lichten.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.A. van Straalen', written over a horizontal line.

M.A. van Straalen
Voorzitter MKB-Nederland

² Zie de recente brief van de verzekeringsartsen, verenigd in de NVVG, hierover aan de bewindslieden van SZW.