



Arbeidsmarkt

- Geef (verdere) uitvoering aan StAr advies zzp alsmede het Loondoorbetalingsakkoord

Inleiding

Voor de balans op de arbeidsmarkt is het belangrijk om flexibele en vaste arbeid dicht bij elkaar te brengen. Er zijn recent twee stappen gezet die dit doen. Het is nu zaak die stappen verder uit te voeren.

1. Minder lasten werkgevers: In 2018 is er een loondoorbetalingsakkoord gesloten tussen werkgevers, SZW en verzekeraars. Het effect hiervan is een ontzorging van kleine werkgevers bij ziekte in hun bedrijf, meer duidelijkheid bij het UWV, en een financiële tegemoetkoming.

2. Zekerder zelfstandigheid: De Stichting van de Arbeid (StAr) heeft een advies uitgebracht inzake een verplichte verzekering voor zzp'ers (dit is een uitvloeisel van het pensioenakkoord).

Deze stappen bij elkaar opgeteld geven de facto richting aan de ambitie van de Commissie Borstlap om de concurrentie tussen de diverse contractsvormen te verminderen, en daarmee de balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Diverse voorstellen uit de Commissie Borstlap, zoals de loopbaancentra, zijn daarop een welkome aanvulling.

Advies aan de formateur:

Algemeen

- Goede uitvoering aan de beide stappen in de polder (het StAr-advies inzake zzp en het akkoord inzake loondoorbetaling). Voor wat betreft loondoorbetaling zijn deze stappen al concreet in gang gezet. De eerste effecten daarvan beginnen nu zichtbaar te worden. We adviseren daarnaast ook de implementatie van het StAr-advies inzake zzp te versnellen.

- Voorkom dat bij andere hervormingen afbreuk wordt gedaan aan de bewezen effectiviteit van het huidige stelsel: borg dat er altijd sprake blijft van effectieve prikkels op het terrein van preventie, re-integratie en duurzame inzetbaarheid. Daarvoor is een goede betrokkenheid van de werkgever essentieel.

- Loopbaancentra kunnen een extra instrument vormen voor werkenden om actief werk te maken van hun inzetbaarheid. De loopbaanwinkels zijn echter geen alternatief voor de rol van de werkgever in de sociale zekerheid.

Zzp: de verplichte AOV

- De StAr adviseert een publiek uitgevoerde, verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers.

- Het betreft een gebalanceerd voorstel waarin de voordelen van een wettelijke verzekeringsplicht (bescherming van zzp'ers,

balans op de arbeidsmarkt) worden gecombineerd met het behoud van de keuze voor een passende regeling voor zelfstandigen.

- De Belastingdienst int de premie automatisch en het UWV zorgt voor de uitvoering. De uitkering is 70% van het inkomen, gemaximeerd op het minimumloon.

- Zzp'ers kunnen zich daarnaast bijverzekeren.

- De StAr adviseert dat de verzekeringsplicht ook kan via een integraal particulier alternatief. Het is wenselijk dat als zzp'ers zich bijverzekeren, ze in dat geval ook de basis privaat bij diezelfde aanbieder kunnen doen om zo hun verzekering in één hand te houden. Dat voorkomt dat de zelfstandige te maken krijgt met hogere uitvoeringskosten (twee administratieve systemen) en hogere uitkeringslasten (versnipperde budgetten en regie met betrekking tot preventie en re-integratie).

- Een keuze voor het private alternatief kan alleen tegen minimaal dezelfde premie als bij de publieke verzekering om het ontduiken van de verzekeringsplicht te voorkomen.





Loondoorbetaling

- ‘Nederland is ziek’, riep Lubbers ooit. Sindsdien is er een nieuw stelsel opgebouwd dat het verzuim en arbeidsongeschiktheid zeer

succesvol heeft teruggebracht. Het verzuim is sinds medio 2000 als gevolg van deze maatregelen grofweg gehalveerd.

- De daling van de arbeidsongeschiktheid heeft geleid tot een aanzienlijke verlaging van de maatschappelijke kosten. Op de eerste plaats zijn de kosten voor werkgevers op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid aanzienlijk afgenomen. En omdat er meer geïnvesteerd wordt in preventie en re-integratie, is ook de brede maatschappelijke winst aanzienlijk: er staan minder mensen aan de kant.

- Werkgevers ervaren, ondanks deze verlaging van de kosten, obstakels. Dit lijkt paradoxaal genoeg te komen door de grotere zichtbaarheid en differentiatie van de kosten. Want deze zichtbaarheid en differentiatie waren juist de doelstelling van het overheidsbeleid: Meer bewustzijn van de kosten zou moeten leiden tot verlaging daarvan. Dat is ook precies wat heeft plaatsgevonden. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers meer hinder ervaren van de soms forse administratieve verplichtingen, dan de daadwerkelijke financiële kosten van (de duur van) het loon doorbetalen zelf. Het gesloten akkoord ziet er juist op toe om dat aan te pakken. Dit loondoorbetalingspakket is het gevolg van een akkoord tussen SZW, werkgevers en verzekeraars en is ingegaan per 1 januari 2020. Het behelst de invoering van de verzuimontzorgverzekering, betere dienstverlening, schrappen van onterechte loonsancties en een overheidsbijdrage.

- Opvallend genoeg spreken diverse programma's toch de wens uit om het tweede jaar van de loondoorbetalingsperiode publiek te maken. Dat gaat dus voorbij aan deze meer gerichte maatregelen die dit kabinet heeft genomen om knelpunten voor (met name kleine) werkgevers weg te nemen. De minister heeft nog in februari 2021 in antwoord op Kamervragen aangegeven dat hij niet verwacht dat inkorten van de loondoorbetaling een bijdrage gaat leveren aan minder lasten voor

(kleine) werkgevers. “Nee, die mening heb ik niet. Het kabinet heeft met werkgevers afspraken gemaakt over een pakket om de verplichtingen rond loondoorbetaling bij ziekte makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Dit is een alternatief voor de maatregelen die daarover in het Regeerakkoord stonden”. De desbetreffende verzuimontzorgverzekering die uitvloeisel is van dat akkoord bestaat pas net. Het effect zal nog zichtbaar moeten worden. Nieuwe hervormingen terwijl het effect van de eerdere hervormingen nog niet zichtbaar zijn, zijn niet wenselijk.

- Denkrichtingen om via collectivisering van het tweede ziektejaar de verantwoordelijkheden voor (kleine) werkgevers terug te brengen leiden onherroepelijk tot een hoger verzuim, hogere uitvoeringskosten (en druk op de capaciteit van het UWV), en dus hogere (premie)kosten voor werkgevers. Sociale partners hebben binnen het huidige kabinet zo'n voorstel expliciet afgewezen. Een halvering van de loondoorbetaling, en in combinatie met een halvering van het ontslagverbod bij ziekte, is eerder bekeken en leidt er toe dat instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling met 22%, jaarlijks met zo'n 13.000 mensen, toeneemt (CPB raamt deze kosten rond 2 mld.). Daarom is daar zeer bewust niet voor gekozen.

- In elk stelsel is de betrokkenheid van de werkgever van groot belang bij preventie en re-integratie van zieke werknemers. Als ook werknemers ondergebracht worden in een uniforme basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid leidt dat ertoe dat de activering voor werknemers, met name aan de basis van de arbeidsmarkt, grotendeels verdwijnt.

- De prikkels voor werknemers en werkgevers die in het verleden op basis van de adviezen van de commissies Buurmeijer en Donner zijn aangebracht, hebben geleid tot een halvering van de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Hervormingen die deze prikkels verzwakken vormen een risico dat we terug bewegen naar het aantal arbeidsongeschikten van de jaren '80. En dat Nederland weer ziek wordt.





Facts & Figures:

- Regeerakkoord 2016: “De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar gaan voor werkgevers met minder dan 25 werknemers over naar het UWV (de ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand). De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers.’
- Dit is uiteindelijk op verzoek van sociale partners niet zo uitgevoerd maar er is gekozen voor het [loondoorbetalingsakkoord](#) van 2018.
- Dat bestaat uit: het oordeel van de bedrijfsarts wordt leidend (en dus minder risico op loonsanctie), invoering van de verzuim-ontzorgverzekering meer transparantie aan de kant van UWV, en een fiscale tegemoetkoming.
- Sociale partners zagen niets in collectiviseren tweede ziektejaar vanwege:
- Jaarlijks zullen ongeveer 15.000 werknemers binnen de maatregel vallen. Waarvan er binnen het huidige stelsel ongeveer 8.000 herstellen in het tweede ziektejaar, grotendeels bij de eigen werkgever.
- Als dat niet meer kan dan neemt het risico voor werknemers van kleine werkgevers om arbeidsongeschikt te raken toe.
- De instroom in de WGA zal afhankelijk van de uitwerking van de regeling dan jaarlijks met enkele duizenden toenemen.
- Door de knip tussen jaar 1 en 2 krijgen werkgevers en werknemers te maken met meerdere instanties waardoor de lastendruk naar verwachting zal toenemen.
- Bovendien zal de druk op de beschikbare capaciteit van verzekeringsartsen bij het UWV verder aanzienlijk toenemen.
- De mogelijkheden voor private verzekeraars en dienstverleners om effectief werk te maken van preventie en re-integratie nemen aanzienlijk af doordat zij minder middelen in kunnen zetten vanwege een kortere beschikbare periode.
- Vanwege de in totaal verminderde effectiviteit van het stelsel en de toegenomen complexiteit zullen de lasten voor kleine werkgevers toenemen met jaarlijks €367 miljoen.
- Ook de sectorpremie voor de WGA zal toenemen. Daar staat een relatief beperkte daling van de private verzuimpremie tegenover.