

Reactie Acture op internetconsultatie WAB

Premiedifferentiatie WW: houd vast aan schadelastbeheersing

Het kabinetsvoornemen om bij de WW-premie het principe van schadelastbeheersing los te laten is onvoldoende onderbouwd en onverstandig. De sectorpremies inruilen voor financiële prikkeling van individuele werkgevers is een prima idee. Maar het is rechtvaardiger en beter om dit op basis van de bewezen effectieve Whk-systematiek te doen dan via uiteenlopende premies voor vaste en tijdelijke contracten.

Het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (WAB) omvat een groot aantal maatregelen die samen voor een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt moeten zorgen. In deze reactie op het wetsvoorstel focust Acture op het plan voor invoering van een nieuwe premiesystematiek in de WW. Als private uitvoerder sociale zekerheid voelen wij ons medeverantwoordelijk voor een goed functionerende arbeidsmarkt. We zijn het met de regering eens dat een effectief, uitgebalanceerd sociaal stelsel met voldoende draagkracht hiervoor een essentiële voorwaarde vormt. Maar we zijn er ook van overtuigd dat dit voorstel voor de WW hieraan eerder afbreuk doet dan de stabiliteit te bevorderen. Daarmee verstoort het tevens de balans in een wetsvoorstel dat staat of valt bij een evenwichtig pakket aan maatregelen.

Het kabinetsvoorstel voor de WW op hoofdlijnen

- Ter financiering van de WW betalen werkgevers een hoge premie wanneer zij flexcontracten aanbieden, en een lage als zij werknemers een vast dienstverband geven.
- De overheid stelt jaarlijks één hoge en één lage premie vast en brengt die bij alle werkgevers in rekening, naar rato van de verdeling van bij hen aanwezige vaste en tijdelijke contracten.
- Doel is om vaste contracten aantrekkelijker te maken en flexcontracten minder aantrekkelijk.

Vijf fundamentele bezwaren

Het kabinetsvoorstel voor de WW stuit op vijf fundamentele bezwaren.

1. De regering erkent dat de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit tot op zekere hoogte legitiem is. Toch bestraft de gekozen premiesystematiek werkgevers *altijd* als zij geen vast contract aanbieden. Dit levert een groot risico op van ontwijkend gedrag dat de stabiliteit ondergraaft.
2. De voorgestelde premiesystematiek verzuimt goed werkgeversgedrag in de vorm van actieve schadelastbeheersing te belonen. Zolang dit niet leidt tot een vast contract wordt het in wezen zelfs bestraft, terwijl de feitelijke schadelast nul kan zijn. Dit is een bedreiging voor het draagvlak.
3. Het voorstel houdt geen rekening met verschillen in draagkracht. Alle werkgevers, groot en klein, krijgen met hetzelfde premiesysteem te maken – of ze die beprijzing nu kunnen dragen of niet. Ook dit bevordert ontwijkend gedrag en ondergraaft daarmee het stelsel.
4. Het voorstel voorziet niet in een prikkel voor effectieve uitvoering. Werkgevers krijgen niet de kans om hier zélf verantwoordelijkheid voor te nemen. Hierdoor ontbreekt de ruimte voor concurrentie tussen private en publieke uitvoerders die de effectiviteit en het kostenbewustzijn bevordert.
5. Het voorstel maakt flexwerk niet aantrekkelijker en veiliger voor werknemers. Dit levert een groot risico op dat juist de kwetsbaarste groepen er niet op vooruitgaan. Want het is een illusie dat er ooit een situatie ontstaat waarin *iedereen* een vast contract krijgt.



Schadelastbeheersing is de sleutel, niet het probleem

Bovenstaande bezwaren komen uiteindelijk allemaal voort uit de keuze om bij de WW het principe van schadelastbeheersing los te laten. De regering onderbouwt deze keuze door te verwijzen naar de problemen en knelpunten van de huidige sectorindeling. Die problemen en knelpunten staan hier niet ter discussie. Maar ze vormen alleen een argument om de sectorindeling los te laten, niet om hetzelfde te doen met het principe van schadelastbeheersing. Het punt is – zoals de regering zelf op pagina 85 van de Memorie van toelichting ook vaststelt – dat binnen de op schadelastbeheersing gerichte sectorsystematiek prikkels op het niveau van de individuele werkgever ontbreken. Terwijl juist die hard nodig zijn om een nieuw evenwicht te realiseren – en bovendien bewezen effectief zijn. Dit laatste blijkt uit ervaringen bij de Ziektewet en de WIA. Die tonen onomstotelijk aan dat financiële prikkeling op basis van het principe ‘de vervuiler betaalt’ een effectieve stimulans is voor schadelastbeheersing. In de eerste plaats in de vorm van slagvaardige re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Maar ook in de gedaante van effectieve preventie, door investeringen in gezond en veilig werk en duurzame inzetbaarheid. Dankzij de aanwezigheid van een hybride stelsel houden publieke en private uitvoerders elkaar bovendien scherp op deze terreinen.

Vertaald naar de WW levert individuele prikkeling van werkgevers op het gebied van effectieve schadelastbeheersing eveneens dit dubbele voordeel op. Bij een juiste invulling ervaren werkgevers een krachtige stimulans om werk te maken van soepele herplaatsing. Maar ook om te investeren in employability en duurzame inzetbaarheid.

Een vaste baan kan nooit het enige antwoord zijn

Daarmee komen we op een fundamenteel punt. De regering stelt terecht vast dat de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit tot op zekere hoogte legitiem is. Internationale concurrentie en snelle technologische en maatschappelijke ontwikkelingen dwingen bedrijven en instellingen werk te maken van wendbaarheid en flexibiliteit. Tegelijkertijd erkent en beloont de voorgestelde WW-premiesystematiek maar één vorm van goed werkgeverschap: een vast contract aanbieden. Dat wringt, ook als dat vaste contract door ruimere ontslagmogelijkheden (iets) minder vast wordt. Flexwerk duurder maken kan en zal nooit de volledige behoefte aan flexibiliteit wegnemen.

Dat werknemers een eveneens legitieme behoefte hebben aan zekerheid heeft geen betoog. Dit knelpunt vereist dringend een antwoord. Maar hierbij slechts één antwoord – een vast contract – als ‘goed’ erkennen en belonen komt neer op het miskennen van de economische en maatschappelijke realiteit. Het is niet moeilijk te voorspellen dat juist de kwetsbaarste werknemers hier uiteindelijk niets mee zullen opschieten. Zij en alle andere werknemers zijn gebaat bij een reële vorm van zekerheid: een garantie op inkomen. Werk hebben is altijd de beste sociale zekerheid. Kan dat via een vaste baan, dan is dat prachtig. Kan dat niet, dan is iets anders gewenst: schadelastbeheersing die flexwerk minder nadelig maakt.

Geen reden om het niet te doen, alle reden om het wel te doen

Er zijn geen steekhoudende redenen om *niet* voor het bevorderen van schadelastbeheersing te kiezen. Het kabinet voert (op pagina 44 van de Memorie van toelichting) aan dat werkgevers in de Overheidssector hun (verplichte) eigenrisicodragerschap voor de WW ervaren als een prikkel om voor payrolling te kiezen. Maar de opkomst van payrolling vindt sinds tien jaar plaats over de volle breedte van de economie, zeker niet alleen bij de overheid. Sterker nog: niet de overheid is hierin koploper, maar sectoren als de Groot- en detailhandel, Winning van delfstoffen, Industrie, Horeca en Specialistische en zakelijke dienstverlening. Dit wijst erop dat andere afwegingen en behoeften dan



het ontwijken van verplichtingen op het gebied van schadelastbeheersing hier van (groter) belang zijn.

Tegelijkertijd zijn er veel redenen om juist wél voor het stimuleren van schadelastbeheersing te kiezen. Vijf belangrijke zijn:

1. Er is een bewezen effectieve systematiek beschikbaar in de vorm van premiedifferentiatie via de Werkhervattingskas (Whk). Bij invoering van dit systeem in de WW zijn daarom geen problemen op het gebied van de uitvoerbaarheid of de administratieve lasten te verwachten.
2. Door deze systematiek ook bij de WW door te voeren, realiseert de regering over de hele linie van de sociale zekerheid consistente stimulering van gewenst gedrag en bestraffing van ongewenst gedrag. Dit vereenvoudigt het stelsel, bevordert de draagkracht en verhoogt de effectiviteit.
3. De Whk-systematiek voorziet in prikkels op het niveau van de individuele werkgever, maar houdt rekening met draagkracht. Voor kleine bedrijven is de premie volledig sectoraal, voor grote bedrijven volledig individueel en voor middelgrote bedrijven deels individueel en deels sectoraal.
4. Stimulering van schadelastbeheersing via de WW-premie laat ruimte voor flexwerk waar dat noodzakelijk of gewenst is. Maar het spreekt werkgevers - óók uitzenders en andere aanbieders van flexibele arbeid – aan op hun verantwoordelijkheid op het gebied van employability en duurzame inzetbaarheid. Dit maakt flexwerk aantrekkelijker voor werknemers.
5. Deze aanpak belooft goed gedrag op deze punten, en die beloning komt niet alleen de werkgever ten goede. Bij werkgevers die een Whk-besparing realiseren, ontstaat nieuwe ruimte voor investeringen in scholing. Dit mobiliseert werknemers om zich in te zetten voor hun eigen employability en duurzame inzetbaarheid. Ongeacht de vorm van hun contract.

Randvoorwaarden en aandachtspunten

Natuurlijk zijn er ook bij stimulering van schadelastbeheersing aandachtspunten en randvoorwaarden. Wij zijn het met de regering eens dat de Whk-systematiek op meerdere punten aanpassing en verfijning vergt. De aandachtspunten en randvoorwaarden die hierbij van toepassing zijn, hebben we onlangs op een rij gezet in ons [position paper](#). Dit voegen we als bijlage bij deze reactie. Specifiek over de WW merken we het volgende op:

- Het is belangrijk om iets te doen aan een knelpunt van de huidige sectorsystematiek. Hierin stimuleren premieplafonds momenteel ongewenst financieel calculerend gedrag; niet alleen bij de WW, maar ook bij de Ziektewet en de WGA. Het is zaak dit te doorbreken door ruimere bandbreedtes aan te houden, zodat de focus komt te liggen op het voorkomen van schade. Of, waar zulke schade al is ontstaan, beperking ervan door re-integratie naar passend werk.
- Het is zaak te voorkomen dat echte gedragsverandering uitblijft doordat werkgevers hogere flexkosten accepteren en incalculeren. Bevorder dat werkgevers bij flexcontracten zélf verantwoordelijkheid nemen voor toeleiding naar ander werk. Bied hen de mogelijkheid om zelf de schadelast te beheersen door eigenrisicodragers te worden. Werkgevers in de sectoren Overheid en Onderwijs zijn dat nu al.

Tot slot

Acture is graag bereid om nader in gesprek te gaan over bovenstaande reactie op de kabinetsplannen en de alternatieve oplossingen die het aandraagt. Wij zijn ervan overtuigd dat de principes van schadelastbeheersing en 'de vervuiler betaalt' voor de sociale zekerheid het juiste uitgangspunt zijn. En ook dat het mogelijk is om op basis hiervan een evenwichtige, rechtvaardige en effectieve nieuwe premiesystematiek in de WW in te voeren. Een systematiek die de balans op de arbeidsmarkt bevordert. En die werkgevers én werknemers vooruithelpt.

