



Reactie internetconsultatie

Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
cc :
van : Robidus Risk Consulting B.V.

datum : 12 juli 2019
betreft : Reactie op internetconsultatie

Inleiding

Met de op 18 juni jl. gepubliceerde internetconsultatie wordt een reactie gevraagd op het voorstel om enkele wijzigingen door te voeren. Hierbij gaat het om twee maatregelen uit een totaalpakket om de loondoorbetalingsverplichtingen voor werkgevers makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken en een derde maatregel om WIA-gerechtigden te stimuleren het werk te hervatten of uit te breiden.

Het bovenvermelde totaalpakket omvat tevens een aantal maatregelen zonder noodzakelijke wetswijzigingen. Hierbij gaat het onder meer om de introductie van een MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020 en enkele initiatieven om het re-integratieproces van zieke werknemers te verbeteren. Met de consultatie wordt alleen een reactie op het wetsvoorstel en de daarbij horende toelichting gevraagd.

Kernpunten wijzigingen

1. De eerste maatregel rondom de loondoorbetalingsverplichting betreft een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling. Door middel van een nominale korting op de Aof-premie per loonheffingnummer worden de kosten met maximaal € 1.200,- per werkgever verlaagd.
2. De tweede maatregel rondom de loondoorbetalingsverplichting betreft een versoepeling van het toetsingskader van het re-integratieverslag. Een verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts die de werkgever tijdens het re-integratieproces adviseert en de verzekeringsarts van UWV kan niet langer tot een loonsanctie voor de werkgever leiden.
3. De derde maatregel betreft het vervallen van aanpassing van de resterende verdien capaciteit door een toename van inkomsten uit arbeid na een WGA toekenning. Hiermee zou een mogelijke drempel voor WGA-uitkeringsgerechtigden, om meer te gaan verdienen dan de door UWV vastgestelde restverdien capaciteit, worden weggenomen.

Reactie Robidus

Het is goed om te zien dat er voortdurend gestreefd wordt naar verdere optimalisatie van wet- en regelgeving die bijdraagt aan het verhogen van de inzetbaarheid in Nederland. Daarbij herkent Robidus de problematiek rondom de loondoorbetalingsverplichtingen en de daarbij geldende beleving van onrechtvaardige loonsancties. Iedere versoepeling van het toetsingskader, zonder afbreuk te doen aan re-integratieverplichtingen en rechten, wordt daarbij aangemoedigd. Wel blijft het van belang om de rekening eerlijk en zorgvuldig te verdelen, dit ziet Robidus helaas niet terug in de eerste maatregel. Ten aanzien van de derde maatregel herkent Robidus niet de problematiek van drempelwerking van de praktische schatting die werkhervatting zou belemmeren. Bovendien heeft deze maatregel juist een averechts effect op de re-integratie-inspanningen van de werkgever. Onderstaand volgt een nadere toelichting per maatregel.



ROBIDUS

1. Financiële tegemoetkoming loondoorbetalingskosten werkgevers

Volgens de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is uit onderzoek gebleken dat kleine werkgevers de re-integratieverplichtingen als disproportioneel ervaren en voor dezelfde verplichtingen en kosten als grote werkgevers staan. Waarbij grote werkgevers meer mogelijkheden zien om aan de verplichtingen te voldoen. Met name kleine werkgevers ervaren knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte. Daarom wil het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling.

Wat er gebeurt met de beoogde maatregel is dat de kosten van arbeidsongeschiktheid van kleine werkgevers deels naar grote werkgevers wordt verschoven. Robidus heeft echter geen onderbouwing gezien dat de loondoorbetalingskosten van kleine werkgevers naar verhouding daadwerkelijk hoger liggen dan bij grote werkgevers. Bovendien wordt er met deze maatregel geen enkel onderscheid gemaakt naar de mate waarin een werkgever met re-integratieverplichtingen te maken heeft. Ook de kleine werkgever zonder loondoorbetalingskosten profiteert bij deze maatregel van een maximale nominale korting op de premie.

Naar de mening van Robidus zou een passende maatregel in direct verband moeten staan met het verlichten van de re-integratieverplichtingen. Hierbij kan met name gedacht worden aan stimuleringsregelingen om de 2^e spoor re-integratie te vergemakkelijken. Juist bij kleine werkgevers zijn de 1^e spoor-mogelijkheden snel uitgeput en moet er voor adequate re-integratie naar spoor 2 worden uitgeweken. Door bestaande mobiliteitsregelingen te verruimen of nieuwe regelingen te treffen kunnen kleine werkgevers tegemoetgekomen worden in het daadwerkelijk verlagen van de loondoorbetalingskosten.

2. RIV-toets door arbeidsdeskundige van UWV

Het wegnemen van mogelijke verschillen tussen het oordeel van de verzekeringsarts en het advies van de bedrijfsarts is naar de mening van Robidus een goede stap om tot een beter re-integratieproces te komen. Wel ziet Robidus nog enkele andere knelpunten die in de weg staan aan een optimale uitvoering. Zo kan re-integratiebegeleiding verder geoptimaliseerd worden door betere privacyrichtlijnen en het gelijktrekken van de 1^e spoor re-integratieverplichting van werkgevers bij publieke en private financiering van de ZW. Voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de ZW is het namelijk onbegrijpelijk dat zij het risico van een loonsanctie lopen, terwijl de publiek verzekerde werkgever dat risico niet heeft.

3. Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan vijf jaar niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid

Allereerst herkent Robidus niet de problematiek dat het risico op een lagere uitkering WIA-gerechtigden ervan weerhoudt meer te gaan verdienen dan de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit. Met de begeleiding van ruim 600 WGA-toekenningen per jaar binnen het WGA-eigenrisicodragerschap komt Robidus regelmatig in aanraking met de werkhervatting van WGA-uitkeringsgerechtigden. Hierbij is de ervaring dat het principe van werken loont vanuit de WIA-methodiek, maar ook in het kader van een zinvolle bijdrage willen leveren, de belangrijkste drijfveren zijn om de werkhervatting zo veel mogelijk uit te breiden.

Daarnaast ziet Robidus juist een risico dat de voorgestelde maatregel een negatief effect kan hebben op de begeleiding van werkhervatting door de werkgever. De werkhervatting wordt veelal door de werkgever gefaciliteerd door het beschikbaar maken van werkhervattingsplaatsen en het inzetten van interventies. Deze faciliterende rol is ook lonend wegens een verlaging van de toe te rekenen WGA-uitkeringslast.

Hierbij is het belangrijk dat de toerekening van een WGA-uitkering na de loongerelateerde periode is afgetoet op de theoretische WGA-vervolguitkering. De hoogte van de vervolguitkering wordt echter bepaald door het arbeidsongeschiktheidspercentage. De voorgestelde maatregel leidt er toe dat de theoretische vervolguitkering die bepalend is voor de toerekening niet omlaag gaat. De WGA-uitkering van de werknemer zal weliswaar omlaag gaan wegens inkomsten uit arbeid (waarbij de werknemer per saldo meer inkomsten heeft), maar het toerekenbare deel van de WGA-uitkering zal in veel gevallen gelijk blijven. De financiële prikkel om te investeren in re-integratie neemt hierdoor af.

Om niet het kind met het badwater weg te gooien stelt Robidus een kleine aanpassing in de voorgestelde maatregel voor. Het risico voor de WGA-uitkeringsgerechtigde ontstaat door de combinatie van het wegvallen van inkomsten uit arbeid en een vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage op basis van een praktische schatting van het UWV. Robidus stelt voor om de wet zo aan te passen dat in die situatie altijd teruggevallen wordt op een arbeidsongeschiktheidspercentage op basis van een theoretische toets. In dat geval wordt voor de WGA-uitkeringsgerechtigde hetzelfde effect bereikt als de nu voorgestelde maatregel maar met behoud van de lagere toerekening aan de werkgever. Op deze manier wordt zelfs het belang van de werkgever om de WGA-uitkeringsgerechtigde een duurzame werkhervattingsplek te bieden versterkt.

Tot slot

Robidus neemt nog steeds een transitie waar bij werkgevers en verzekeraars, waarbij een verschuiving plaatsvindt in risicobeheersing. Het accent komt steeds meer te liggen op preventie en participatie. Dit wordt gestimuleerd door langdurige eigen regie en verantwoordelijkheid voor de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers. Hierbij is het belangrijk om dit met goede maatregelen te blijven ondersteunen en te voorkomen dat aanpassingen juist verstoring werken.

Guido Louw
Directeur Robidus Risk Consulting