

## **Reactie VNO-NCW op de internetconsultatie m.b.t. wijziging Wfsv inzake eigenrisicodragerschap WGA**

In het regeerakkoord wordt gesteld dat de periode in de WGA waarvoor premiedifferentiatie geldt wordt in gekort van 10 naar 5 jaar om de werkgeversverplichtingen bij ziekte te verlichten. VNO-NCW kan zich vinden in deze maatregel.

### ***Lange financiële verantwoordelijkheid belemmering voor aannemen nieuw personeel***

Door de twee jaar durende loondoorbetalingsplicht bij ziekte gevolgd door een mogelijk tien jaar lange gedifferentieerde WGA-periode zijn individuele werkgevers maximaal twaalf jaar (financieel) verantwoordelijk voor (ex-) werknemers die gedeeltelijk en/of niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Sinds de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (Wet BeZaVa) in 2014 geldt dit niet alleen voor vaste, maar ook voor flexibele medewerkers. Dit zorgt ervoor dat werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van nieuw personeel, omdat zelfs een kortdurend dienstverband kan leiden tot een jarenlange financiële last en re-integratieverplichtingen.

### ***Gedifferentieerde WGA-periode van vijf jaar lang genoeg om te willen investeren in re-integratie***

De vormgeving van het sociale zekerheidsstelsel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is gestoeld op de gedachte dat werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van zieke medewerkers. Dit alles met als doel de lasten van verzuim en arbeidsongeschiktheid voor de BV Nederland zo laag mogelijk te houden. Hoewel VNO-NCW dit doel onderschrijft en veel werkgevers het goed vinden dat zij een verantwoordelijkheid in het stelsel hebben, zijn wij van mening dat de verantwoordelijkheden van werkgevers momenteel te groot zijn en in hun omvang nog maar een beperkte bijdrage leveren aan het gestelde beleidsdoel: het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook als er sprake is van een gedifferentieerde WGA-periode van vijf jaar en dus een totale (financiële) verantwoordelijkheid van zeven jaar voor een individuele werkgever, zal een werkgever genoeg prikkels ervaren om te blijven investeren in preventie en re-integratie van zieke werknemers. Wij betwijfelen dan ook of de door het CPB beraamde lastenverzwaring van 170 miljoen euro als gevolg van deze maatregel zich wel zal voordoen.

### ***Conclusie***

VNO-NCW is van mening dat de inkorting van de gedifferentieerde periode in de WGA bijdraagt aan lastenverlichting van die werkgevers die te maken hebben met een langdurig arbeidsongeschikte medewerker zonder dat dit ten koste gaat van de noodzakelijke investeringen in diens re-integratie. Dit wetsvoorstel, dat hiervoor de noodzakelijke randvoorwaarden creëert, kan daarom op onze steun rekenen. Wij vragen bij de uitwerking wel aandacht voor het behoud van het hybride stelsel, waardoor ondernemingen de keuze hebben tussen een publieke en private verzekering.