

Vergaderjaar 2010–2011

**32 716**

## **Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)**

**Nr. 2**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 april 2011

In het algemene overleg over ondernemerschap, kredietverstrekking en regeldruk bedrijven, dat uw Kamer op 10 februari 2011 (Kamerstuk 31 311, nr. 72) heeft gevoerd met de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, heeft hij de toezegging gedaan de vraag van de heer Jansen (SP) over een staffel in de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor kleine werkgevers aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door te geven en hem te verzoeken hierop te antwoorden.

De heer Jansen vraagt om een minder langere periode van loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers en verwijst naar het SP-plan «Hart voor de zaak». Volgens het plan beperkt het hoge risico, als gevolg van de uitbreiding van de loondoorbetaling bij ziekte voor alle werkgevers van één naar twee jaar, de (kleine) ondernemers onnodig om mensen aan te nemen en leidt het tot meer regels. Daarom pleit de SP voor een inkorting van deze periode. Daarna wordt de zieke werknemer, voor de resterende tijd van twee jaar, betaald uit een algemene heffing voor werkgevers. Ik zal in deze brief mede namens mijn ambtgenoot, de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, hierop reageren.

Met de inwerkingtreding van de Wet Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ) is per 1 januari 2004 de verplichting voor de werkgever om het loon van zieke werknemers door te betalen, verlengd van één naar twee jaar. Deze wet is één van de maatregelen, samen met de invoering van de Wet verbetering poortwachter (Wvp, van kracht vanaf 1-4-2002) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, van kracht vanaf 29-12-2005), die beogen het langdurig ziekteverzuim verder terug te dringen en de verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers voor de aanpak van het ziekteverzuim te versterken, en daardoor het beroep op de WAO/WIA te beperken. De Wet VLZ gaat uit van de gedachte dat verlenging van de loondoorbetalingsver-

plichting voor de werkgever een groter financieel belang mee brengt om een zieke werknemer zo vroeg mogelijk zijn werk te laten hervatten. De langere periode van loondoorbetaling bij ziekte heeft er mede toe geleid dat het aantal aanvragen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is gedaald en het ziekteverzuim op een laag niveau is gebleven. Dat blijkt uit de evaluatie van de wet VLZ, die op 20 december 2006 aan uw Kamer is gezonden. De wet VLZ werkt dus positief uit op ziekteverzuim en op re-integratie.

Het SP-plan, zo begrijp ik, beoogt niet om de zieke werknemer eerder dan na twee jaar ziekte voor de WIA in aanmerking te laten komen, maar stelt een kortere loondoorbetalingsperiode voor, waarna de werknemer in de resterende tijd van twee jaar ziekte een loonbetaling ontvangt, die wordt vergoed uit een algemene heffing voor werkgevers.

Ik ben geen voorstander van het inkorten van de lasten van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever naar bijvoorbeeld één jaar. Het beperken van de plicht tot loondoorbetaling door de werkgever tot één jaar zal naar verwachting leiden tot een minder adequate aanpak van ziekteverzuim door werkgever en werknemer. De prikkel voor de individuele werkgever om alle mogelijke re-integratie-inspanningen te leveren tot behoud van eigen of aangepast werk van de werknemer, ter voorkoming van instroom in de WIA, zou wegvallen. Immers, de werkgever is dan in het tweede ziektejaar weliswaar formeel nog verantwoordelijk voor loondoorbetaling en de re-integratie van de zieke werknemer, maar hij heeft geen baat meer bij maximale re-integratie-inspanningen voor zijn zieke werknemer. Dit kan tot gevolg hebben dat werknemers, daardoor sneller en vaker in de WIA (WGA) terecht zouden komen. Loondoorbetaling zorgt voor een financiële prikkel voor de werkgever en tevens voor behoud van het dienstverband. Het verminderen of wegnemen van deze prikkel zou het gunstige effect van de wet VLZ, en van alle andere maatregelen ter beperking van het beroep op de WIA, doen afnemen.

Een tweede overweging om niet over te gaan tot een kortere periode van loondoorbetaling bij ziekte is dat het risico goed te verzekeren is en ook breed verzekerd is, ook voor kleine werkgevers. Uit de genoemde evaluatie van de wet VLZ blijkt dat de private markt van verzuimverzekeringen het midden- en kleinbedrijf een scala aan mogelijkheden biedt zich te verzekeren tegen de financiële gevolgen van ziekteverzuim bij werknemers. Tevens blijkt de verzekeringsgraad te zijn toegenomen, dat vooral kleine werkgevers het tweede ziektejaar hebben verzekerd en dat er sprake is van een reële premie. Ik heb geen signalen ontvangen, of anderszins aanwijzingen, dat bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf problemen ondervinden bij het verzekeren tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte of problemen ervaren met betrekking tot de premiehoogte en overige verzekeringsvoorwaarden. Indien het plan zou worden ingevoerd, zou de private verzekeringsmogelijkheid van het risico van ziekte gedurende het tweede ziektejaar vervallen. Daarmee ontstaat discontinuïteit in de verantwoordelijkheid voor beperking van ziekteverzuim en WGA-lasten in geval waarin de werkgevers ervoor kiest om eigenrisicodragers voor de WGA te worden.

Bijkomend argument is dat de premie voor alle kleine werkgevers zou stijgen en alle kleine werkgevers zouden worden belast met de kosten van langdurige ziekte van werknemers die nu door werkgevers elk voor zich gedragen worden of privaat verzekerd. Weliswaar zouden werkgevers in bijvoorbeeld het tweede ziektejaar dan geen (loonbetalings)lasten hebben, maar zij zullen wel geconfronteerd worden met een stijging van de sectorpremie.

In de brief van 15 september 2009 (Kamerstuk 31 311, nr. 31) van de toenmalige minister en staatssecretaris van Economische Zaken aan de TK (Voortgangsnotitie «Vergemakkelijken van doorgroei») is ingegaan op wat door de werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland is aangegeven als de Top 10 belemmeringen van doorgroei. De loondoorbetalingsplicht van twee jaar bij ziekte wordt hier als één van de belemmeringen tot doorgroei genoemd. In deze brief wordt, met redenen omkleed, aangegeven dat er geen reden is om aan de loondoorbetaling van twee jaar bij ziekte te tornen. In de brief van 20 juni 2008 van de toenmalige staatssecretarissen van Economische Zaken, Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van het Algemeen Overleg zelfstandig ondernemerschap van 31 maart en 15 mei 2008 wordt ingegaan op het VVD «10 puntenplan zelfstandig ondernemerschap». Eén van die punten is de vraag van de heer Aptroot (VVD) om het risico van ziekte na één jaar niet voor risico en rekening van de kleine ondernemer te laten komen maar onder de werknemersverzekering te brengen. Ook in dit antwoord is aangegeven dat het niet in de rede ligt om het tweede ziektejaar onder te brengen in een collectieve werknemersverzekering, met dezelfde argumenten als in deze brief. Ik zie geen andere redenen of nieuwe ontwikkelingen om nu van deze lijn af te wijken.

Zoals in de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 25 maart 2011 over de WIA-evaluatie (Kamerstuk 32 716, nr. 1) al is aangegeven zal, in het kader van de brede aanpak van de Ziektewet, de mogelijkheid van grotere toerekening aan de individuele werkgever van ziekte- en arbeidsongeschiktheidslasten voor uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband, worden verkend. In deze verkenning wordt ook gezien of voor kleine werkgevers alle lasten op sectoraal niveau gedifferentieerd kunnen worden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp