

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3513

Vragen van het lid **Tielen** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Piek ziekteverzuim zet ondernemers voor het blok»* (ingezonden 11 mei 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 15 juli 2020).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Piek ziekteverzuim zet ondernemers voor het blok» en de onderliggende rapportages van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)?^{1 2}

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is (voor zover bekend) het aantal of percentage ziekmeldingen dat niet is gedaan om ziekte, maar om andere redenen?

Antwoord 2

Omdat ziekteverzuim grotendeels een private aangelegenheid is, zijn er geen centrale cijfers beschikbaar over de achtergrond van het (langdurig) ziekteverzuim. Wel bevat de laatste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) door werknemers zelf gerapporteerde gegevens over ziekteverzuim uit 2019. Er is momenteel echter geen cijfermateriaal beschikbaar van het aantal ziekmeldingen en andere redenen voor het niet kunnen werken als gevolg van de coronacrisis. Dat inzicht is echter wel belangrijk. Daarom heb ik TNO verzocht om hierover een uitvraag op te nemen in de herbenadering van de NEA. Deze resultaten worden in het najaar 2020 verwacht.

¹ De Telegraaf, 8 mei 2020 «Piek ziekteverzuim zet ondernemers voor het blok» (<https://www.telegraaf.nl/financieel/1661115821/piek-ziekteverzuim-zet-ondernemers-voor-het-blok>)

² Centraal Bureau voor de Statistiek, 8 mei 2020, 'Ziekteverzuim eerste kwartaal hoogste in 17 jaar» (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/19/ziekteverzuim-eerste-kwartaal-hoogste-in-17-jaar>)

Vraag 3

Deelt u de mening dat het van groot belang is dat werkgevers, bedrijfsartsen en werknemers heldere afspraken maken over alternatieve oplossingen voor het niet kunnen werken in deze coronatijd, als er geen ziekte is? En vindt u ook dat het risico en de verantwoordelijkheid daarvoor niet alleen bij de werkgevers gelegd kan worden, zeker niet in deze crisis?

Antwoord 3

Ja, ik deel de mening dat het aan werkgever en werknemer(s) is om samen te kijken naar alternatieve oplossingen, zodat werknemers zoveel als mogelijk vanuit huis kunnen werken. Ik beseft me dat de huidige situatie lastig is. Soms kan het daarom nuttig zijn om advies te vragen van een bedrijfsarts of arbodienst over de uitvoerbaarheid en omstandigheden waaronder het werk kan worden uitgevoerd. Ook de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan hierbij meedenken. Voor uw vraag over de risico's en verantwoordelijkheden verwijs ik u naar mijn antwoord op vraag 7.

Vraag 4

In hoeverre zijn er afspraken met sociale partners en de verzekeraars om tot heldere richtlijnen – met betrekking tot werken en gezondheid in relatie tot corona – te komen? Vindt u ook dat het risico en de verantwoordelijkheid daarvoor niet alleen bij de werkgevers gelegd kan worden, zeker niet in deze crisis?

Antwoord 4

Voorlopig moet iedereen zich instellen op werken binnen een anderhalvemetersamenleving. Bedrijven maken concrete plannen over veilig werken voor de anderhalvemetersamenleving op de werkvloer (protocollen). In een protocol worden de algemene richtlijnen van het RIVM op maat gemaakt naar de praktijk op de werkvloer, zodat werkgevers en werknemers veilig kunnen werken. Protocollen zijn van en voor sectoren, en worden veelal opgesteld door de brancheorganisatie horend bij de sector. Daarbij worden zij in veel gevallen ondersteund door de werkgeverskoepels VNO-NCW en MKB Nederland. Ook de werknemers in de sector moeten worden betrokken, bijvoorbeeld via de vakbond(en).

De sector is zelf verantwoordelijk voor de naleving van het protocol. Conform de Arbeidsomstandighedenwet draagt de werkgever immers zorg voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. De werknemer heeft eveneens een eigen verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor zijn/haar eigen gezondheid en die van anderen. Dat betekent dat werknemers de plicht hebben om alle veiligheidsmaatregelen in acht te nemen en bijvoorbeeld ook zelf moeten inschatten of het medisch verantwoord is om naar werk te komen.

Een door sectoren vastgesteld protocol is geen vervanging van de geldende wet- en regelgeving, zoals de Arbowetgeving; die blijft onverminderd geldig. Sectoren worden aanbevolen om na vaststelling van het protocol de arboonderdelen uit het protocol te laten doorwerken in de bestaande arbosystematiek. Concreet betekent dit de Arbocatalogus op branche- of sectorniveau en de risico- inventarisatie- en evaluatie (RI&E) op bedrijfsniveau. De arboonderdelen uit het protocol kunnen als addendum op de Arbocatalogus ter toetsing worden ingediend bij de Inspectie-SZW. I-SZW hanteert hiervoor een versnelde procedure.

Vraag 5

Bij welke werkgeverspremies heeft het ziekteverzuim invloed op de premiehoogte? Deelt u de mening dat het onwenselijk is als mogelijke premieverhogingen «preventief thuisblijven bij verkoudheid en koorts» ontmoedigen?

Antwoord 5

De mate waarin ziekteverzuim invloed heeft op de premiehoogte hangt af van de specifieke situatie. Op macroniveau geldt dat hoger ziekteverzuim tot hogere lasten voor werkgevers leidt. Ik zal dit uitgebreider toelichten. In algemene zin betaalt de werkgever het loon door van het zieke personeel dat bij hem in dienst is. Mogelijk heeft deze hiervoor een private verzuimverzekering afgesloten. In dat geval kan het zijn dat hij de ziekteperiode op een later moment in de verzekeringspremie terugziet. Dat is afhankelijk van de

voorwaarden van de verzekering. Werkgevers die voor de Ziektewetuitkeringen voor hun ex-werknemers bij het UWV verzekerd zijn, zien het hogere verzuim niet direct terug in de premies, maar mogelijk wel één jaar of twee jaar later. De premie wordt voor kleine bedrijven geheel en voor middelgrote bedrijven gedeeltelijk bepaald op basis van het gemiddeld ziekteverzuim in de sector. Voor grote bedrijven wordt de premie bepaald op basis van het gemiddeld ziekteverzuim van het eigen bedrijf. Het is uiteraard niet de bedoeling dat werkgevers preventief thuisblijven ontmoedigen. We verwachten van werkgevers dat zij in overleg met werknemers en eventueel de bedrijfsarts bezien in hoeverre werknemers, die relatief lichte klachten hebben en normaliter prima hadden kunnen werken, alsnog vanuit huis kunnen werken.

Vraag 6

Bent u op de hoogte van de grote (financiële) last die ziekteverzuim altijd al is voor werkgevers, zeker als het om het midden- en kleinbedrijf (mkb) gaat? Wat is (voor zover bekend) de financiële lastenstijging voor het mkb als gevolg van het gestegen ziekteverzuim in het eerste kwartaal?

Antwoord 6

Ik ben me ervan bewust dat ziekteverzuim, zeker voor kleinere werkgevers, een last is. Niet alleen vanwege de financiële lasten, maar bijvoorbeeld ook vanwege de re-integratieverplichtingen waarmee werkgevers dan te maken krijgen. Tegelijkertijd hebben de meeste (kleine) werkgevers zich verzekerd voor het ziekteverzuim. De verzekeraar ondersteunt hen dus bij hun verplichtingen.

Omdat het ziekteverzuim grotendeels een private aangelegenheid is, zijn er geen centrale cijfers over (langdurig) ziekteverzuim en de daarbij behorende lasten beschikbaar.

Vraag 7

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat de premies voor ziektekosten stijgen, terwijl werkgevers nauwelijks invloed hebben op de gebleken stijging van het ziekteverzuim? Zo ja, bent u bereid met verzekeraars en werkgeversorganisaties in gesprek te gaan om hier een oplossing voor te vinden?

Antwoord 7

Ik herken dat de huidige situatie een grote druk legt op de samenleving en ook op werkgevers. Tegelijkertijd hebben we als Kabinet verschillende maatregelen genomen om werkgevers te ondersteunen en te compenseren voor de risico's die zij lopen. Denk bijvoorbeeld aan de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW).

Daarnaast vind ik het belangrijk om te benoemen dat niet iedereen die vanwege de RIVM-richtlijnen thuis moet blijven daadwerkelijk ziek is en daardoor niet kan werken. Ik hoop dat werkgevers en werknemers daar samen afspraken over maken zodat werknemers zoveel als mogelijk vanuit huis kunnen werken.