



Aluk

Nota bevat informatie die niet openbaar gemaakt kan worden:

NEE JA, ONDER BETREFFEND KOPJE JA, VERSPREID OVER NOTA (MARKEER) JA, GEHEEL

TER BESLISSING

Datum

3 februari 2022

Aan
Van

Minister van SZW
WR/ZA

Uiterlijk bij

11 februari 2022

Bijlage(n)

0

nota

Loondoorbetaling bij ziekte in Coalitieakkoord

*12/2 2022
goede nota!*

Status nota

Ter beslissing.

Aanleiding

In deze nota stellen wij u een aanpak voor rond uitwerking van de maatregel rondom loondoorbetaling bij ziekte uit het Coalitieakkoord (=overname voorstel uit het SER MLT advies). Ook informeren wij u over de stappen die we de afgelopen jaren op dit dossier hebben gezet (=alternatief pakket voor de maatregelen uit het vorige Regeerakkoord). Het is een verdiepingsnota, met veel achtergrondinformatie om u zo volledig mogelijk te informeren.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u ons met sociale partners in gesprek te laten gaan over de uitwerking van de maatregel rondom loondoorbetaling bij ziekte. We willen achterhalen op welke wijze de re-integratie in het tweede ziektejaar op het tweede spoor gericht zou moeten worden en of daar overeenstemming over is. Bent u daarmee akkoord? Wij komen na deze verkennende gesprekken bij u terug met de uitkomsten.
- Desgewenst geven wij u graag in een gesprek een toelichting op de problematiek rond loondoorbetaling bij ziekte.

ja

*een gesprek,
dan uitgebreid aan tafel*

Kernpunten

- In het Coalitieakkoord staat het volgende over loondoorbetaling bij ziekte: "Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Om de loondoorbetaling bij ziekte te verbeteren, richt de re-integratie zich in het tweede jaar -in lijn met het SER-advies- in principe op het tweede spoor, waarbij de instroom in de WIA zoveel mogelijk wordt beperkt."
- Het doel hiervan is om werkgevers meer duidelijkheid te geven over hun re-integratieverplichtingen na één jaar ziekte en daarmee vaste arbeidsovereenkomsten aantrekkelijker te maken.
- Deze maatregel lijkt concreet, maar het SER-advies op dit punt bevat onduidelijkheid. Cruciaal punt is of hiermee ook een aanpassing van het arbeidsrecht is beoogd.

*] kan tegenwoordige
mencurve
zijn*

En het interne proces te verbeteren!

Is dat zeker zo?

graag mede update



Datum
18 januari 2022
Uiterlijk bij
28 januari 2022
Bijlage(n)
0
Aan
Minister van SZW
Van

- Dit alles vergt onzes inziens nader overleg met sociale partners en in het verlengde daarvan- het doorhakken van knopen.
- Er wordt deze maand nog in de Regiegroep gesproken over de samenhang tussen de verschillende pakketten uit het Coalitieakkoord. Hier kan ook de samenhang aan de orde komen tussen de loondoorbetalingsmaatregel en (bijvoorbeeld) andere maatregelen voor het aantrekkelijker maken van vaste arbeidsovereenkomsten. Daarnaast stellen wij voor de loondoorbetalingsmaatregel ook separaat te bespreken met sociale partners. Onze insteek is achterhalen wat bedoeld is met het advies en of er overeenstemming is tussen de sociale partners over mogelijke wetswijzigingen. Wij komen na deze gesprekken bij u terug met de uitkomsten.

] ja!

] zeker, en daarna onze eigen afweging te maken

Toelichting

We zullen eerst kort toelichten hoe ons stelsel er op hoofdlijnen uit ziet, waarbij de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen door met name kleine werkgevers als zwaar worden ervaren. We hebben dan ook in december 2018 een pakket aan maatregelen afgesproken die deze verplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maken. De maatregel uit het Coalitieakkoord wordt hieronder toegelicht, met een procesvoorstel tot uitwerking waarna we ook het pakket van december 2018 toelichten.

Nederland kent een uitgebreid stelsel van sociale zekerheid bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Onderdeel van dit stelsel is dat werkgevers de eerste twee jaar het loon doorbetalen als iemand ziek is (minstens 70% van het laatstverdiende loon), daarbij zijn re-integratieverplichtingen voor werkgevers en werknemers van toepassing. Zij spannen zich gezamenlijk in om de zieke werknemer weer aan het werk te krijgen. In eerste instantie wordt daarbij gezocht naar mogelijkheden bij de eigen werkgever (eerste spoor re-integratie), anders bij een nieuwe werkgever (tweede spoor). De instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen is door dit gehele stelsel met sterke activerende prikkels ruimschoots gehalveerd ten opzichte van het begin van deze eeuw. De macrokosten voor arbeidsongeschiktheid zijn fors afgenomen, individuele werkgevers zagen de loonkosten daardoor dalen.

De loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen worden met name door kleine werkgevers als zwaar ervaren. Voor werkgevers geldt dat het risico op langdurig verzuim klein is, maar dat de financiële gevolgen van ziekte groot kunnen zijn. Een groot deel van de kleine werkgevers heeft hiervoor een verzekering afgesloten. De verzekeringsgraad bij bedrijven met minder dan zeven werknemers was in het meest recente onderzoek hiernaar 75% en bij bedrijven tussen zeven en vijftien werknemers 85%. De verzekeringsgraad daalt geleidelijk tot 25% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. De knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte kunnen op basis van drie thema's worden benoemd: de re-integratieverplichtingen worden als disproportioneel

① Opweel: hoe groot is het probleem?
↓
dus het probleem is bij 25% L 7-15 en 15% 7-15
Hoeveel totaal?
bedrijven
werknemers
ziek # vers. etc
€
② waarom willen bedrijven niet betalen?
rekenen?

→ OTH als verzekering?
Was deis verzekering wel of niet?
= TO DO

gezien, werkgevers ervaren onzekerheid en ervaren een gebrek aan inzicht. In bijlage 1 is een overzicht van het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid toegevoegd, waarbij ook nader op deze knelpunten wordt ingegaan.

Datum
18 januari 2022

Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
0

Aan
Minister van SZW

Van

Toelichting maatregel Coalitieakkoord

Het is onduidelijk welke wijzigingen de SER exact voor ogen heeft. In het SER MLT-advies staat een voorstel waarin werkgevers de mogelijkheid krijgen om na uiterlijk één jaar ziekte te kiezen voor één van de twee sporen re-integratie (eerste spoor = bij eigen werkgever, tweede spoor = bij andere werkgever). Werkgevers blijven twee jaar eindverantwoordelijk voor de loondoorbetaling en het verloop van het re-integratieproces. Op dit moment geldt al dat na één jaar ziekte gekeken moet worden of tweede spoor re-integratie inspanningen nodig zijn, tenzij de bedrijfsarts inschat dat terugkeer naar eigen werk voldoende zal opleveren.

les op?
dat denken
ze met
allemaal
..

Het SER-advies impliceert dat wettelijk wordt vastgelegd dat uiterlijk na het eerste ziektejaar de re-integratie via het tweede spoor start, *tenzij* de werkgever *na overleg* met de bedrijfsarts en de werknemer besluit om re-integratie in het eerste spoor te blijven volgen. Het overleg hierover is niet bindend; werkgevers kunnen hiervan dus afwijken. Bij de start van het tweede spoor wordt het eerste spoor re-integratie afgesloten, inhoudende dat een werknemer geen aanspraak meer kan maken op verdere re-integratie bij zijn eigen werkgever.



Het SER-advies laat een belangrijke kwestie in het midden, namelijk of er ook een aanpassing van het arbeidsrecht wordt voorgesteld.

- Als daar *niet* voor gekozen wordt, en het ontslagrecht dus ongewijzigd blijft, zal UWV aan het einde van de termijn van twee jaar ziekte geen ontslagvergunning verlenen als de werknemer inmiddels voldoende is hersteld, en binnen 26 weken weer het eigen werk in aangepaste vorm of ander passend werk bij de eigen werkgever kan verrichten. Zonder aanpassing van het Burgerlijk Wetboek heeft een werknemer bovendien recht op zijn eigen arbeid en kan de werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst zijn eigen arbeid opeisen als hij herstelt, dus ook in het tweede ziektejaar.

Zonder aanpassing van het arbeidsrecht, verandert er materieel niets aan de (on)zekerheid voor werkgevers: de werkgever kan de re-integratie in het eerste spoor feitelijk niet afsluiten en kan geen duidelijkheid krijgen over de terugkeer dan wel vervanging van zijn zieke werknemer. Het is dan dus de vraag of de maatregel bijdraagt aan het aantrekkelijker maken van het arbeidscontract voor onbepaalde tijd, één van de doelstellingen van dit voorstel. Een aanpassing van het arbeidsrecht heeft echter evenzeer verstrekkende gevolgen. In bijlage 2 is het antwoord op de gestelde formatievraag over het SER MLT advies opgenomen.

- Als er *wel* aanpassing van het arbeidsrecht is beoogd en een werkgever kan er voor kiezen om de eerste spoor re-integratie af te sluiten, dan kan

dat verstrekken gevolgen hebben voor de zieke werknemer. We zien in de praktijk namelijk dat doorgaans veel zieke werknemers bij de eigen werkgever herstellen en dat tweede spoor re-integratie minder succesvol is. Zodra het voor werkgevers gemakkelijker wordt gemaakt om zich te onttrekken aan re-integratieverplichtingen, verwachten we daardoor dat de werkhervattingskansen van zieke werknemers sterk afnemen in het tweede ziektejaar. Dit leidt tot hogere instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het voorstel is hierdoor niet uitvoerbaar voor UWV, tenzij er aanvullende (beleids)maatregelen worden genomen om de vraag naar sociaal-medische beoordelingen te verlagen. Scenario's voor de budgettaire gevolgen op de lange termijn lopen uiteen in een range van €300 tot €500 miljoen.

lens

persoonlijk vermoed ik heel veel minder!

Datum
18 januari 2022
[redacted]
Uiterlijk bij
28 januari 2022
Bijlage(n)
0
Aan
Minister van SZW
Van
[redacted]

Verreweg het merendeel van het verzuim is kortdurend. Cijfers over het verzuim bij werknemers met een dienstverband zijn schaars voorhanden, omdat doorbetaling en verzuimbegeleiding met de stelselwijzigingen geprivatiseerd zijn. Wel bestaat er informatie over de 42^e-weekse ziektemeldingen. Werkgevers dienen hiervoor verplicht een melding te maken aan UWV in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

] kunnen we toch inbrengen?

Op basis hiervan wordt ingeschat dat in 2019 circa 94.900 personen langer dan 52 weken ziek waren. Ongeveer 40% van hen is in het tweede ziektejaar uitgestroomd vanwege herstel, (gedeeltelijke) werkhervatting of overige redenen. Bij zo'n 57.500 personen heeft geen herstel plaatsgevonden in het tweede ziektejaar en deden zij een WIA-aanvraag na 104 weken ziekte bij UWV. Zo'n 45.800 personen (80%) daarvan ontvingen een WIA-uitkering, waarvan een kwart een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en zo'n 75% een uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

Verreweg het merendeel van de zieke werknemers herstelt in het tweede jaar bij de eigen werkgever (circa 85%). Op basis van eerder onderzoek uit 2016 wordt ingeschat dat van de langdurig zieken zo'n 15% van de werknemers in het tweede jaar een nieuwe werkgever heeft (tweede spoor re-integratie). Ook in veel gevallen waarbij herstel in het tweede spoor plaatsvindt, heeft de eerste spoor werkgever een belangrijke rol. Omdat de praktijk uitwijst dat tweede spoor re-integratie minder succesvol is dan eerste spoor re-integratie, verwachten wij dat door het SER-advies herstelkansen van zieke werknemers afnemen wat leidt tot verhoogde WIA-instroom. Daarmee zullen macro gezien de lasten toenemen.

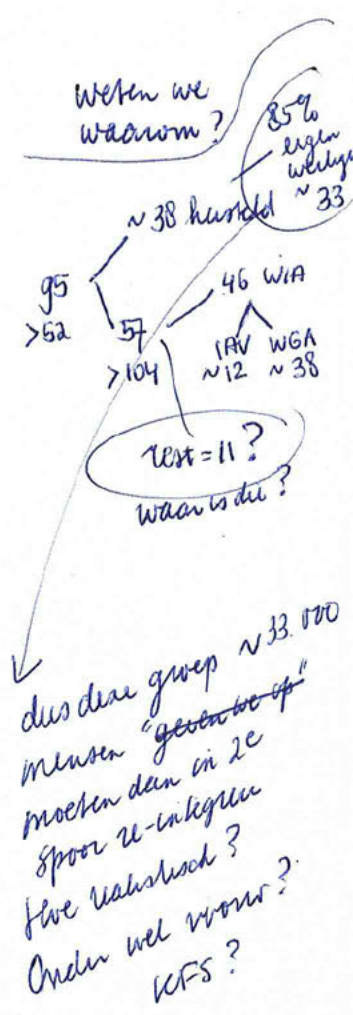
Procesvoorstel uitwerking

- Vanwege de hierboven beschreven onduidelijkheden over het voorstel gaan we graag op korte termijn in gesprek met sociale partners om te achterhalen wat bedoeld is met het advies. Daarbij zullen we ook uitleggen dat de genoemde "€300 miljoen lastenverlichting voor het MKB via loondoorbetaling bij ziekte" in het Coalitieakkoord bedoeld is voor de extra uitgaven behorende bij het SER MLT advies (reeks uitgaven voor alle werkgevers van €310 miljoen). Er is geen sprake van twee maatregelen.

dat kan niet de bedoeling zijn

prima

Uitkomst van dit overleg kan zijn dat we komen tot een andere maatregel dan die in het SER rapport stond. [redacted]



- Gezien de afspraken die gemaakt zijn in december 2018 zien wij voorstellen graag ook in combinatie met het nu nog controversieel verklaarde wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts leidend te maken bij de RIV-toets door UWV (zie hieronder). Dit wetsvoorstel willen we ook achter de hand houden in verband met de capaciteitsproblemen bij de sociaal-medische beoordelingen door UWV. Hieronder volgt de toelichting op het pakket van december 2018.

Datum
18 januari 2022

Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
0

Aan
Minister van SZW

Van

Toelichting alternatief pakket 20 december 2018

In het vorige Regeerakkoord stond een aantal voorstellen op het gebied van arbeidsongeschiktheid, waaronder het voorstel om het tweede jaar loondoorbetaling voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) te collectiviseren. Daarbij werden sociale partners ook uitgenodigd om alternatieve voorstellen te doen. De maatregel tot collectivisering van het tweede ziektejaar is toen niet doorgegaan vanwege een gebrek aan draagvlak en complexiteit van de vormgeving. Zo was MKB-NL geen voorstander van een variant waarbij de ontslagbescherming in stand blijft en er een rol voor UWV is in het tweede ziektejaar.

In december 2018 is een akkoord bereikt met werkgevers en werknemers over een alternatief pakket voor de Regeerakkoordmaatregelen loondoorbetaling bij ziekte én WIA. Het was één deal, een totaal akkoord op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Onderdeel van dit akkoord was het wetsvoorstel over dat het medisch advies van de bedrijfsarts leidend zou worden bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door UWV. Dit wetsvoorstel is begin 2021 controversieel verklaard.

- o Het wetsvoorstel kan bijdragen aan het vergroten van het draagvlak van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers, omdat het onzekerheid wegneemt bij (met name kleine) werkgevers.
- o De arbeidsdeskundige van UWV zou de RIV-toets gaan uitvoeren, de verzekeringsarts wordt niet meer betrokken en dit zou 11 fte aan verzekeringsartsencapaciteit vrijspelen. Dit zou een kleine verlichting kunnen bieden in het vraagstuk naar de mismatch van sociaal-medische beoordelingen.
- o Het zorgt voor een verwachte toename van de structurele WIA-uitkeringslasten met €60 miljoen. In de Begroting is nu rekening gehouden met invoering per 1 juli 2022 (i.p.v. 1 september 2021).

Ons voorstel aan de sociale partners is om in gesprekken over invulling van de maatregel die nu in het regeerakkoord staat, ook dit nu nog controversieel verklaarde wetsvoorstel te betrekken. Wel relevant is dan dat de maatregel om het medisch advies van de bedrijfsarts leidend te maken, onderdeel was van een breder pakket samenhangende maatregelen.

Het pakket aan maatregelen loondoorbetaling bij ziekte van december 2018 bestond naast dit voorstel ook nog uit deze onderdelen:

- Sinds 1 januari 2020 is de MKB verzuim-ontzorgverzekering op de markt, waardoor kleine werkgevers optimaal ontzorgd worden.
- Vanaf 2022 geldt een financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal €450 miljoen per jaar, via een gedifferentieerde Aof-premie.

En? approuam?

*Naag: hoe werkt de bedrijfsarts bij kleine werkgevers?
Hoeveel uur is het?
Op hoeveel van hoeveel?*

*Omdat uitmaken
keuzes?
kolven mensen? n1500?*

ohé

*mit verplichte naam
in aan*

- Een investering van in totaal €10 miljoen in de verbetering van de kwaliteit van het poortwachtersproces voor de periode 2020-2026. De missie van het ZonMw programma "Verbetering kwaliteit poortwachtersproces" is om bij te dragen aan de kwaliteitsverbetering van het poortwachtersproces en de re-integratie van werknemers door het ontwikkelen van kennis en het stimuleren van implementatie en borging van kennis.
- Het ministerie is een communicatietraject gestart richting werkgevers en werknemers over loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte.
- Een investering van in totaal €20 miljoen in de verbetering van re-integratie tweede spoor. Dit ZonMw programma "Verbetering re-integratie 2e spoor" is gericht op het ontwikkelen en uitproberen van innovatieve aanpakken die bijdragen aan verbetering van re-integratie tweede spoor. Dit programma loopt van 2021 tot en met 2027.

Datum

18 januari 2022

Uiterlijk bij

28 januari 2022

Bijlage(n)

0

Aan

Minister van SZW

Van

Bijlage 1 Overzicht stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid

Datum
18 januari 2022

In het begin van deze eeuw naderde het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen het miljoen en had Nederland een van de hoogste arbeidsongeschiktheidspercentages ter wereld. Dat leidde tot de befaamde uitspraak van oud-premier Ruud Lubbers: "Nederland is Ziek". Sindsdien heeft een reeks ingrijpende hervormingen plaatsgevonden. Door de introductie van financiële prikkels en re-integratieverplichtingen bij zowel werkgevers als werknemers is de instroom van arbeidsongeschikten nadien fors gereduceerd.

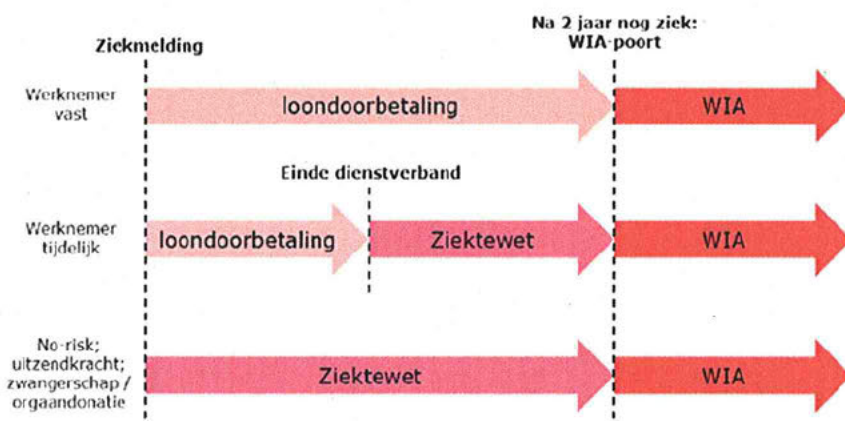
Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
0

Aan
Minister van SZW

Van

Nederland kent inmiddels een uitgebreid stelsel van sociale zekerheid bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.



Onderdeel van dit stelsel is dat werkgevers de eerste twee jaar het loon doorbetalen als iemand ziek is (minstens 70% van het laatstverdiende loon), daarbij zijn re-integratieverplichtingen voor werkgevers en werknemers van toepassing. Dit geldt als iemand een vast contract heeft en bij een tijdelijk contract. Een vast contract mag tijdens de eerste twee ziektejaren niet worden beëindigd wegens ziekte. Na twee jaar ziekte is beëindiging wegens ziekte wel mogelijk. UWV moet dan een ontslagvergunning afgeven en toetst onder meer in hoeverre iemand zijn eigen werk nog kan doen.

Als het tijdelijk contract afloopt tijdens deze twee jaar, dan krijgt de betrokkene na afloop van het contract een Ziektewetuitkering. De Ziektewet is onder andere ook van toepassing op werknemers die ziek worden door zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of vallen onder de no-riskpolis, en zieke WW-gerechtigden. Bij de ZW ligt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie met bijhorende verplichtingen voor deze ex-werknemers bij UWV (bij publiek verzekerde werkgevers) of bij werkgevers (bij eigenrisicodragerschap).

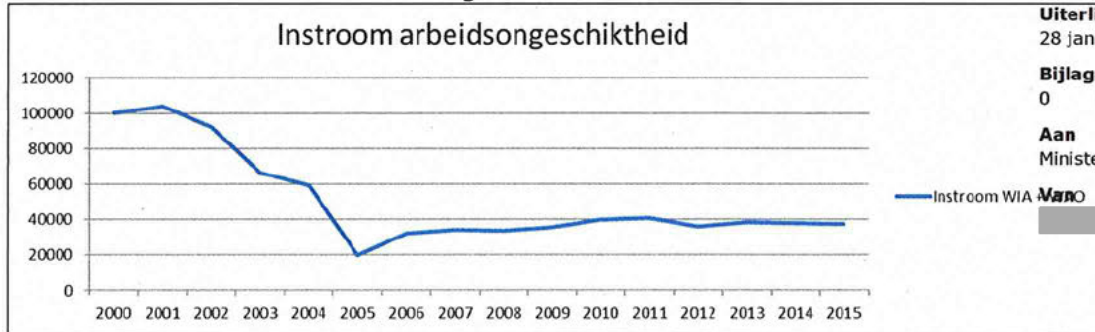
Aan het einde van het tweede ziektejaar vindt een toets door UWV plaats of de werkgever en werknemer voldoende re-integratie inspanningen hebben geleverd. Daarna volgt een keuring van UWV of een persoon in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De WIA kent een activerend karakter waarbij niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers zoveel mogelijk worden gestimuleerd om het werk te hervatten. Ook geldt na instroom in een WIA-uitkering dat de WIA-lasten de eerste tien jaar voor rekening komen van de werkgevers (via publieke verzekering bij UWV met premiedifferentiatie naar grootte werkgever of via

eigenrisicodragerschap met wel of geen private verzekering) en daarna collectief worden gefinancierd.

Datum
18 januari 2022

Tabel: historische instroom Arbeidsongeschiktheid



Uiterlijk bij
28 januari 2022
Bijlage(n)
0
Aan
Minister van SZW
MNO

Tegenwoordig ligt de jaarlijkse instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen op circa 55.000 personen. Deze stijging komt mede vanwege de sterke toename van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Verplichtingen werkgevers:

Samengevat vallen de verplichtingen van de werkgevers uiteen in:

1. Financiële verplichtingen
 - o Er geldt een ontslagverbod tijdens ziekte.
 - o Werkgevers dragen de kosten van ziekte (max 2 jaar) en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA; van 10 jaar). Na 10 jaar arbeidsongeschiktheid wordt de WGA-uitkering via een uniforme collectieve (Aof-)premie gefinancierd; dit geldt voor de IVA vanaf het begin van de uitkering.
2. Re-integratieverantwoordelijkheden
 - o Belangrijkste verplichtingen en processtappen zijn vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter.
 - o Gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer. Zij spannen zich samen in om weer aan het werk te gaan. Liefst bij de eigen werkgever (spoor 1), anders bij een nieuwe werkgever (spoor 2).
 - o De werkgever moet zich laten ondersteunen bij het verzuimbeleid dat hij voert, bijv. door een bedrijfsarts of arbodienst in te schakelen, die kunnen adviseren over de mogelijkheden van de zieke werknemer op het gebied van werk.

& gemiddelde
'berijfsduur'
& gemiddelde %
af/goed gekund
& "voorraad"

ge?

Knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen worden met name door kleine werkgevers als zwaar ervaren. Voor werkgevers geldt dat het risico op langdurig verzuim klein is, maar dat de financiële gevolgen van ziekte groot kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers over het algemeen begrip hebben voor het feit dat ze het loon van zieke werknemers doorbetalen. Toch ervaren werkgevers knelpunten. De knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte kunnen op basis van drie thema's worden benoemd.

- 1) Ten eerste ervaren kleine werkgevers de re-integratieverplichtingen als disproportioneel.
- 2) Ten tweede ervaren werkgevers onzekerheid. Met name kleine en middelgrote werkgevers hebben doorgaans weinig ervaring met langdurig

- o Zit het verschil tussen wel of niet verzekerde werkgevers?
- o Hoe hoog is zo'n verzekeringspremie? BV kan een kaliber / bloemist dat dragen?

zieke werknemers. Het is als werkgever moeilijk in te schatten wanneer je de re-integratie goed opgepakt hebt. Ook zijn werkgevers onzeker over de mogelijkheid dat een langdurig zieke werknemer in het eigen bedrijf terug kan keren. Daarnaast willen werkgevers op het advies van deskundigen kunnen vertrouwen.

- 3) Ten slotte ervaren werkgevers een gebrek aan inzicht. Met name kleine werkgevers kiezen namelijk, door gebrek aan kennis, ervaring en inzicht in de verzekeringsmarkt, niet altijd voor een private verzuimverzekering die de gewenste en passende ondersteuning biedt tegen een stabiele premie. Daarnaast is het voor werkgevers niet altijd inzichtelijk hoe en waarom UWV een beslissing neemt over het wel of niet opleggen van een loonsanctie bij de toets op re-integratieverplichtingen na twee jaar ziekte (RIV-toets).

Hoe te organiseren:

In totaal zijn er zo'n 417.600 werkgevers, waarvan 92%/385.673 als klein (max. 25 keer de gemiddelde loonsom) wordt gezien, 8.760 als groot (>100 keer de gemiddelde loonsom), en 23.167 als middelgroot.

Loondoorbetaling bij ziekte is een private aangelegenheid. Hoe groter de werkgever, hoe minder vaak deze voor een (private) verzuimverzekering voor de loondoorbetalingsperiode kiest. Over het algemeen geldt: hoe groter het bedrijf, des te groter het eigen risico dat een bedrijf zich kan permitteren. De verzekeringsgraad bij bedrijven met minder dan zeven werknemers was in het meest recente onderzoek hiernaar 75% en bij bedrijven tussen zeven en vijftien werknemers 85%. De verzekeringsgraad daalt geleidelijk tot 25% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers (APE, Verzekeringsgraad kleine werkgevers, 2014).

Voor de ZW kan een werkgever zich bij UWV verzekeren of eigenrisicodragers worden (evt. met private verzekering). Bij uitzendbedrijven is het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers in 2021 51%, bij de overige bedrijven 48%. Ook voor de WGA kan een werkgever zich voor 10 jaar bij UWV verzekeren of eigenrisicodragers worden (evt. met private verzekering). Van het aantal kleine werkgevers is 93% publiek verzekerd, van de grote werkgevers is 47% publiek verzekerd en van de middelgrote werkgevers is 84% publiek verzekerd voor de WGA. Het aandeel eigenrisicodragers WGA is 39% van de totale loonsom.

Rol UWV tijdens de loondoorbetaling bij ziekte:

De werkgever houdt een verslag bij van de re-integratie inspanningen. Bij bijv. twijfels over de re-integratie kunnen werkgevers of werknemers een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen. Dit is op verschillende punten aangaande ziekte en re-integratie mogelijk. Het deskundigenoordeel is geen bindend advies, maar wel een oordeel van UWV (zonder bezwaar- en beroepsmogelijkheid), waarmee de positie van de zieke werknemer in zijn re-integratie versterkt kan worden.

Voor de WIA-claimbeoordeling (na 104 weken) toetst UWV eerst het re-integratieverslag (de zogenoemde RIV-toets). Zijn de inspanningen voldoende, dan volgt de WIA-claimbeoordeling van de werknemer. Zijn de inspanningen onvoldoende, dan wordt de periode van de loondoorbetalingsplicht met maximaal 1 jaar verlengd en is er (nog) geen WIA-claimbeoordeling. Dit wordt ook wel de loonsanctie genoemd. Bij zo'n 10-15% van de RIV-toetsen wordt een loonsanctie opgelegd.

Datum
18 januari 2022

Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
0

Aan
Minister van SZW

Van

Maan is dat dan niet het probleem en dus mogelijk een oplossing?

] is dit een (weinig charmant) oplossing voor long covid?

Bijlage 2 maatregel loondoorbetaling bij ziekte Coalitieakkoord

We hebben de volgende formatievraag beantwoord:

Wat zijn de consequenties van het voorstel in het SER MLT m.b.t.

loondoorbetaling bij ziekte voor de instroom in de WIA en wat zijn de budgettaire consequenties?

Inhoud voorstel

- Op grond van het SER-voorstel krijgen werkgevers de mogelijkheid om na uiterlijk 1 jaar ziekte te kiezen voor één van de twee sporen re-integratie (eerste spoor = bij eigen werkgever, tweede spoor = bij andere werkgever). Werkgevers blijven twee jaar eindverantwoordelijk voor de loondoorbetaling en het verloop van het re-integratieproces.
- Kern van het voorstel is dat wettelijk wordt vastgelegd dat uiterlijk na het eerste ziektejaar de re-integratie via het tweede spoor start, tenzij de werkgever na overleg met de bedrijfsarts en de werknemer besluit om re-integratie in het eerste spoor te blijven volgen. Het overleg hierover is niet bindend; werkgevers kunnen hiervan dus afwijken. Bij de start van het tweede spoor wordt het eerste spoor re-integratie afgesloten, inhoudende dat een werknemer geen aanspraak meer kan maken op verdere re-integratie bij zijn eigen werkgever.

Nadere uitwerking voorstel

- Het is onduidelijk welke wijzigingen de SER exact voor ogen heeft. Daarom worden hieronder twee scenario's geschetst:
 - In het minimale scenario wordt rekening gehouden met geen of beperkte aanpassing van het arbeidsrecht en wordt ervan uitgegaan dat UWV bij de beoordeling van een ontslagaanvraag na twee jaar ziekte blijft meewegen of er nog re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor zijn.
 - In het maximale scenario wordt rekening gehouden met verdergaande aanpassing van het arbeidsrecht, waarbij UWV niet langer meeweegt of er nog mogelijkheden in het eerste spoor zijn. In dat geval gaan we ervan uit dat werkgevers vaker zullen kiezen om het eerste spoor eenzijdig af te sluiten na 1 jaar ziekte.
- Toelichting:
 - Zonder aanpassing van de wet zal UWV aan het einde van de termijn van twee jaar ziekte geen ontslagvergunning verlenen als de werknemer inmiddels voldoende is hersteld, en binnen 26 weken weer het eigen werk in aangepaste vorm of ander passend werk bij de eigen werkgever kan verrichten.
 - Zonder aanpassing van de wet heeft een werknemer recht op zijn eigen arbeid en kan de werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst zijn arbeid opeisen als hij herstelt, dus ook in het tweede ziektejaar.
- Als een aanpassing van het arbeidsrecht niet beoogd is, verandert er materieel niets aan de (on)zekerheid voor werkgevers: de werkgever kan de re-integratie in het eerste spoor feitelijk niet afsluiten en kan geen duidelijkheid krijgen over de terugkeer dan wel vervanging van zijn zieke werknemer. Het kan en zal dan immers nog steeds voorkomen dat de werknemer tijdens of na het tweede ziektejaar aanspraak maakt op zijn oude werkplek. Als het arbeidsrecht niet wordt aangepast is het dus de vraag of de maatregel bijdraagt aan het aantrekkelijker maken van het arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

Datum
18 januari 2022

Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
0

Aan
Minister van SZW

Van

*dit gesprek
om te bereiken
dat de WIA
na 1e jr publiek
wordt gestegen
...*

wie betaalt
het 2e jr?!

Consequenties voorstel

- Omdat het onduidelijk is wat de SER precies heeft beoogd, zijn de budgettaire effecten van het voorstel onzeker. Wel weten we dat de WIA-instroom toeneemt als het voor werkgevers makkelijker wordt om eenzijdig de re-integratie in het eerste spoor af te sluiten.
- Als het SER-voorstel aanpassing van de ontslagbescherming en daarmee het arbeidsrecht beoogt, dan is evident dat dit hogere WIA-instroom tot gevolg zal hebben.
- De daadwerkelijke uitgaven echter, zijn sterk afhankelijk van de precieze inhoud en uitwerking van de maatregel. Onderstaande reeks bevat een grove indicatie van de kosten die hiermee gepaard kunnen gaan, waarbij uitgegaan is van een maatregel waarbij de werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst zijn arbeid niet meer kan opeisen als hij herstelt (aanpassing arbeidsrecht, het maximale scenario). Voor een andersoortige maatregel is nadere richting vereist om de budgettaire effecten meerjarig uit te splitsen.

Datum

18 januari 2022

Uiterlijk bij

28 januari 2022

Bijlage(n)

0

Aan

Minister van SZW

Van

SER-voorstel	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Struc.
Extra WIA-uitgaven					14	40	64	405
Weglekeffecten					2	7	12	70
Uitvoeringskosten en apparaat			2	3	19	22	25	25
Totaal	0	0	2	3	35	69	102	500

Wetswijziging vergt minimaal 18 maanden en het voorstel is daarmee gelet op de benodigde voorbereiding op zijn vroegst mogelijk per 1/1/2024.

De wetswijziging heeft enkel gevolg voor personen die dan vanaf 1/1/2024 ziek worden, hierdoor leidt de wetswijziging twee jaar later tot verhoogde WIA-instroom en weglekeffecten.

Het voorstel is echter niet uitvoerbaar voor UWV, tenzij er aanvullende (beleids)maatregelen worden genomen om de vraag naar sociaal-medische beoordelingen te verlagen. Maatregelen die de mismatch verder doen toenemen, worden daarnaast alleen uitvoerbaar geacht mits aanvullende (beleids) maatregelen worden genomen die de mismatch oplossen.

Beleidsopties die de extra mismatch tussen vraag en aanbod van sociaal-medische beoordelingen deels zouden kunnen compenseren vereisen veelal een grote stelselhervorming en hebben grote gevolgen voor mensen en voor de uitgaven. We zijn in gesprek met sociale partners over maatregelen die op korte en lange termijn de mismatch kunnen verkleinen.

• *Leefwijze differentiatie?*