



Aanpassing loonbetaling bij ziekte: what's next?

Uit onderzoek blijkt dat de loondoorbetalingsplicht van twee jaar weinig effectief is. Het lijkt erop dat de periode wordt teruggebracht naar één jaar. Een stap in de goede richting, maar gaat het ver genoeg?

In 1992 werd voor het eerst rond de arbeidsongeschikte werknemer het 'prikkeldenken' ingevoerd. In de Wet TZ werden kleine werkgevers twee weken en grote werkgevers zes weken verantwoordelijk gesteld voor de doorbetaling van het loon van hun zieke medewerkers. De gedachte daarachter was dat als de werkgever de lasten moest dragen bij ziekte, hij zou worden geprikkeld de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag te helpen. Loondoorbetaling bij ziekte is dus bij uitstek een re-integratiemaatregel, hoewel bezuiniging van de overheidslasten bij arbeidsongeschiktheid op de achtergrond zeker mee heeft gespeeld.

Deze stap was de opmaat tot een opeenvolging aan wetten waarvan de verlenging van de loondoorbetaling bij ziekte eerst tot één, later tot twee jaar én de Wet verbetering Poortwachter de bekendste zijn. De inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid werd zo van een overheidsverantwoordelijkheid omgebouwd naar een werkgeversverantwoordelijkheid. Daarbij bleven bepaalde uitgangspunten uit de tijd van de verzorgingsstaat wel intact, zoals de keuze om bij alle oorzaken van arbeidsongeschiktheid een inkomen voor de werknemer veilig te stellen. De lasten van werkgevers werden hiermee enorm verhoogd. Dat levert twee belangrijke kritiekpunten op rond re-integratie-

prikkel door loondoorbetaling: waarom zo lang én waarom voor alle risico's?

Er werd gepleit (onder andere ook door mij) om de twee jaar loondoorbetalingsperiode aan te pakken. Door het risico voor het MKB kleiner te maken, krijg je minder risicoselectie. Dat levert weer meer kansen op de arbeidsmarkt voor werknemers én minder lasten voor werkgevers op, hoewel er voldoende aansporing over moet blijven om serieus werk te maken van werkhervatting. Een differentiatie naar omvang van de werkgever ligt daarbij voor de hand.

Risicoselectie door loondoorbetalingsplicht

Uit onderzoek naar de twee jaar loondoorbetalingsperiode bleek dat deze voor kleine werkgevers niet effectief werkt als re-integratieprikkel. De mogelijkheden voor passende of aangepaste arbeid zijn bijvoorbeeld vaak klein. Kleinere organisaties zien de loondoorbetaling juist vaak als risicofactor. Daardoor vindt er risicoselectie plaats: kleine werkgevers selecteren vaker op (verwacht) ziekteverzuimrisico bij het aangaan en vooral bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst. Werknemers van wie het gevoel of het idee bestaat dat die langdurig zouden (kunnen) uitvallen, worden niet in (vaste) dienst genomen. Maar gezondheid als selectiecriteria wordt niet als wenselijk gezien.

Bij grote bedrijven kwam risicoselectie minder naar voren en werd de loonbetaling wel als effectief re-integratiemiddel gezien. Constatie bij deze organisaties was echter dat de meerwaarde van het tweede jaar loondoorbetaling niet overtuigend kon worden aangetoond. Maar als twee jaar te lang is: wat is dan wel een goede periode?

‘Waarom is de loondoorbetaling zo lang? En waarom voor alle risico’s?’

Het Centraal Planbureau vond het niet aan te raden om de periode sec van twee naar één jaar terug te brengen, maar hield een slag om de arm. In ander onderzoek werd gepleit voor een teruggang naar drie maanden voor MKB’ers en naar één jaar voor grote werkgevers. Ik vond dat een overtuigend onderscheid en ben daar ook een warm voorstander van. Ik denk dat werkgevers een risico van drie maanden loondoorbetaling bij ziekte best willen nemen. Mijn inschatting is ook dat er bij de grotere organisaties bij één jaar loondoorbetaling voldoende noodzaak wordt gevoeld om aan re-integratie te werken.

Terug naar één jaar?

Het kabinet heeft de maatschappelijke beweging omarmd om kleine werkgevers te ontlasten, nadat de Tweede Kamer daar unaniem toe had opgeroepen. Uit de berichten die begin oktober bekend werden, blijkt dat per 1 januari 2017 voor bedrijven tot en met 10 werknemers de loondoorbetalingsperiode zou teruggaan naar één jaar. In het tweede jaar zou de werknemer een ZW-uitkering krijgen, die betaald wordt door een premie die de gezamenlijke werkgevers collectief opbrengen. Een percentage van 0,3% is al wel genoemd, met daarnaast een fondsbijdrage vanuit de overheid. Kleine werkgevers zouden er ook voor kunnen kiezen om niet deel te nemen, waarvoor dan de tweejaarstermijn zou blijven gelden. Er wordt verwacht dat maar 20% van de kleine bedrijven voor zo’n opt out zou kiezen.

Het kabinetsplan is een stap in de goede richting, aangezien het de lasten voor bedrijven behoorlijk kan verlagen en meer evenwicht aanbrengt in het systeem. Aandachtspunt is: wie gaat de re-integratie ter hand nemen in het tweede ziektejaar? Mij lijkt dat dit bij de werkgever moet blijven liggen, aangezien het UWV meer op afstand staat en minder succes heeft bij re-integratie. Als de werkgever te weinig aan re-

integratie doet kan op hem de betaalde ZW-uitkering worden verhaald, net als nu al in een aantal situaties gebeurt. Dit is dus niet nieuw, zodat de uitvoering vrij soepel moet kunnen.

De vraag is wel of je met het kabinetsplan het doel van minder risicoselectie gaat halen: daarvoor lijkt de resterende termijn van één jaar voor kleine werkgevers toch nog echt te lang. Voor grotere organisaties blijft de geringe meerwaarde van het tweede re-integratiejaar overeind.

Werknemer ook aanspreken

Onderzoek uit najaar 2014 liet zien dat als tweede bottleneck het risque social werd gezien. Een werkgever moet altijd betalen als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, behalve bij opzet. Uit rechtspraak blijkt dat dit een dode letter is: het gaat niet om gevaarlijk, nalatig, roekeloos of dom gedrag van de werknemer maar handelen met de enkele bedoeling arbeidsongeschikt te worden. Dat komt nooit voor, dus ziekte van de werknemer is een risico dat altijd door de werkgever moet worden gedragen, zelfs al kan hij er niets aan doen.

Lastenverlichting voor werkgevers kan dus ook gezocht worden in het aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer bij beïnvloedbare risico’s op arbeidsongeschiktheid. Net als in de WIA kan worden gezegd dat de werknemer het ontstaan van arbeidsongeschiktheid moet voorkomen, als dat redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd. Dus niet: autorijden zonder gordel, het negeren van een bordje ‘verboden te duiken’ of ondanks waarschuwing en talloze blessures doorgaan met zaalvoetballen. Doet de werknemer dat toch, dan krijgt hij geen loondoorbetaling, waardoor hij geprikkeld kan worden zich verantwoord te gedragen. Preventie is beter dan re-integratie!

Conclusie

De aanpassing van de loondoorbetalingsperiode voor MKB-bedrijven bij ziekte is een goede eerste stap naar lastenverlichting en vermindering van risicoselectie, maar gaat misschien niet v^{er} genoeg. Bovendien laat het de andere bottleneck bij de zieke werknemer onbesproken namelijk het risque social. What’s next? Kijk ook daar eens naar!