



Adviescollege
toetsing regeldruk

> **Retouradres** Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

**ATR, Adviescollege
toetsing regeldruk**
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66

E info@atr-regeldruk.nl
www.atr-regeldruk.nl

Onze referentie MvH/RvZ/MK/bs/ATR0703/2019-U079

Uw referentie

Datum 3 juli 2019
Betreft Wijziging van de WIA en Wfsv maatregelen loondoorbetalingsplicht bij ziekte en WIA

Geachte heer Koolmees,

Op 19 juni 2019 is aan ATR voor advies aangeboden het wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA. Er is ook een internetconsultatie gestart. De reactietermijn verstrijkt op 16 juli 2019.

Context en inhoud

Werkgevers zijn op dit moment verplicht om aan zieke werknemers minimaal 70% van het loon door te betalen gedurende een periode van 2 jaar. Dat is anders als het contract van de werknemer eerder eindigt. Daarnaast hebben werkgevers en hun zieke werknemers re-integratieverplichtingen. Die strekken ertoe om werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces. Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren de beide verplichtingen als belastend en zwaar. Het heeft effecten voor werknemers, omdat zij daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Om tegemoet te komen aan (met name de kleine) werkgevers die knelpunten ervaren is met uw brief van 20 december 2018¹ een pakket maatregelen voorgesteld dat de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maakt. De ontslagbescherming voor werknemers van twee jaar bij ziekte blijft daarbij ongewijzigd. De bedoeling van de maatregelen is vooral tegemoet te komen aan (de behoeften) van de kleine werkgevers.

Daarnaast wil de regering stimuleren dat mensen die een uitkering op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) ontvangen zoveel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces. Het voornemen in het regeerakkoord om het verdienvermogen van arbeidsongeschikten de eerste vijf jaar na werkhervatting niet meer te herbeoordelen is daarom ook in het wetsvoorstel opgenomen.

Om de voorstellen te realiseren is wetswijziging op de volgende punten nodig:

1. Een financiële tegemoetkoming voor de loondoorbetalingskosten van in totaal € 450 miljoen per jaar voor werkgevers in de vorm van een premievermindering per 2021. Deze premiekorting zal op termijn vervangen worden door een gedifferentieerde Aof-premie. Dat laatste zal te zijner tijd in een wetsvoorstel worden geregeld.

¹ Brief van de minister van SZW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 20 december 2018, ref 2018-0000818469 zie www.rijksoverheid.nl

2. Het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets op de re-integratie inspanningen van de werkgever (RIV-toets) door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).² Dit advies wordt per 2021 niet meer door UWV bij de RIV-toets beoordeeld.
3. Het gedurende vijf jaar niet verlagen van het arbeidsongeschiktheidspercentage van een WIA-gerechtigde vanwege inkomsten uit arbeid.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

1 Onderbouwing nut en noodzaak

Nut en noodzaak van elk afzonderlijk onderdeel van het wetsvoorstel is in de toelichting beschreven. De wijzigingen van het wetsvoorstel hebben twee onderscheiden doelen. Enerzijds zijn zij bedoeld om de lasten van met name kleine werkgevers als gevolg van de loondoorbetalingsplicht en de re-integratieverplichtingen te verlichten. Anderzijds zijn zij bedoeld om werkhervatting en terugkeer van zieke werknemers in het arbeidsproces te bevorderen. De maatregelen van het wetsvoorstel staan niet op zich zelf. Zij zijn onderdeel van een groter pakket aan maatregelen om deze doelen te bereiken. Voor de overige maatregelen is echter geen wijziging van de wet nodig.

De beschrijving van nut en noodzaak is toereikend en geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

2 Minder belastende alternatieven

De belangrijkste keuze die het wetsvoorstel maakt is die van het instrument om de lasten van werkgevers als gevolg van de loondoorbetaling bij ziekte en de re-integratieverplichtingen te verlichten. Lange tijd is gekeken naar een beperking (een inkorting) van de periode waarover loondoorbetalingsplicht en re-integratieverplichting voor met name kleine werkgevers zich uitstrekken. Een dergelijke inkorting is niet haalbaar gebleken. Om werkgevers toch tegemoet te komen is na overleg met betrokken organisaties als VNO-NCW/MKB-Nederland gekozen voor een financiële tegemoetkoming via een premiekorting voor de kosten van loondoorbetaling ter hoogte van in totaal € 450 miljoen per jaar. Werkgevers (groot én klein) kunnen een korting van (maximaal) € 1.200,- op de (totaal)premie voor het Aof toepassen. Deze premiekorting zorgt naar verwachting voor € 450 miljoen aan premiederving. Volgens het IAK wordt het tarief van de Aof-premie met 0,1%-punt (opbrengst circa € 250 miljoen) verhoogd om gedeeltelijk de financiële gevolgen van deze premiederving op te vangen. De premiekorting gaat dus gepaard met een premieverhoging. Op het eerste gezicht zou het daarom logischer en eenvoudiger zijn om de premiekorting tot € 600,- per werkgever te beperken. Een verhoging van de Aof-premie kan dan achterwege blijven. Het is echter de bedoeling dat de baten van de

² 12% van de gevallen waarin UWV op dit moment een loonsanctie oplegt is het gevolg van het afwijken van het advies/bevindingen van de bedrijfsarts.

maatregel met name bij kleine werkgevers terecht komen en de lasten van een verhoging van de Aof-premie voornamelijk bij grote werkgevers te laten neerslaan. Daarvoor is de verhoging van het Aof-tarief een passend instrument. Werkgevers met een loonsom van meer dan € 1,2 miljoen zullen bij saldering van de effecten van de korting en de verhoging van het Aof-tarief met 0,1%-punt een lastenverzwaring ervaren. Werkgevers met een lagere loonsom zullen wel een lastenverlichting hebben, die groter is naar mate de totale loonsom lager is.

Voor de overige maatregelen van de het wetsvoorstel zijn geen minder belastende alternatieven voorhanden. De toelichting geeft daarom geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

3 Werkbaarheid en merkbaarheid

Van een aantal wijzigingen, zoals die met betrekking tot de toetsing van het re-integratieverslag door UWV en het vijf jaar lang niet schatten op inkomsten uit arbeid gaat geen effect op de werkbaarheid voor werknemer of werkgever uit. Zij leiden niet tot een wijziging in de door hen uit te voeren handelingen. Dat neemt echter niet weg dat de wijzigingen onzekerheid bij werkgevers en werknemers wegnemen. Voor werkgevers gaat het om de onzekerheid of bij toetsing van het RIV-verslag loonsancties worden opgelegd. Voor de werknemer gaat om de onzekerheid over de effecten van de inkomsten voor de hoogte van de uitkering.

Uitsluitend de invoering van de premiekorting van € 1.200,- heeft gevolgen voor de werkgever. Het betekent dat aanpassing van de software voor de loonadministratie nodig is. Bij het totaliseren van de premie voor het Aof zal in een automatische aftrek van de premiekorting moeten worden voorzien. Eenmalig zullen voor de aanpassing van de software kosten moeten worden gemaakt. De voorgenomen wijziging is een beproefd instrument, dat in het verleden al vaker is ingezet. Daarom mag worden verwacht dat de wijziging van de software werkbaar en uitvoerbaar is. De werkbaarheid geeft geen aanleiding tot het maken van andere opmerkingen.

4 Berekening regeldrukgevolgen

In de toelichting is een paragraaf gewijd aan de gevolgen voor de regeldruk. Het beschrijft de gevolgen voor de regeldruk van bedrijven. Het wetsvoorstel leidt allereerst tot eenmalige kennismakingskosten ter grootte van € 2 miljoen. Ook zijn er de eenmalige kosten van aanpassing van de software. Daarvan is in de toelichting geen berekening opgenomen. Dat zal alsnog moeten gebeuren. Voor het overige zijn er geen gevolgen voor de regeldruk.

4.1 .Het college adviseert de eenmalige kosten van aanpassing van de software rondom de loonadministratie te berekenen en in de toelichting te verantwoorden.

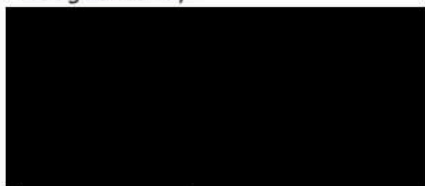
Dictum

De beschrijving van nut en noodzaak van de maatregelen en de minder belastende alternatieven is toereikend. De maatregelen van het wetsvoorstel zijn werkbaar. Het neemt op onderdelen de onzekerheid bij werkgevers en werknemers weg. Uitsluitend de regeldrukparagraaf heeft aanvulling, omdat een berekening van de hoogte van de eenmalige aanpassingskosten ontbreekt. Daarom is het dictum:

Het wetsvoorstel indienen, nadat met het adviespunt rekening is gehouden.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

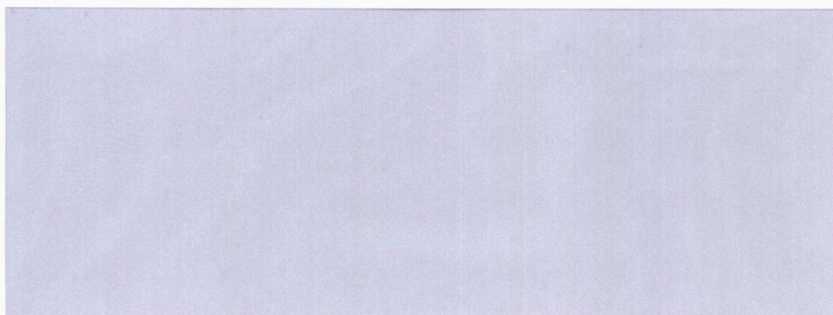
Hoogachtend,



Voorzitter



Secretaris



MINISTERIE VAN SZW
05 JULI 2019
SCANPLAZA