



**Kwaliteit op Maat**

# **Loondoorbetaling**

**Actualiteit, stelsel en ontwikkeling**

Rolf de Vries  
6 oktober 2020

# Loondoorbetaling

- Collectieve oplossing ZZZP voor AOV in de maak (maar is zeer complex)
- Relatie met onder andere loondoorbetaling, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, WIA-instroom, lasten en financiële prikkels.
- De kosten van loondoorbetaling bij ziekte in Nederland bedragen momenteel ongeveer 12 mld euro (TNO, 2018).
- Eerdere verlening loondoorbetaling (1 naar 2 jaar) heeft geleid tot een instroomdaling in de arbeidsongeschiktheid van 22%
- Uit onderzoek van Zwinkels en De Ruig (2018) blijkt dat van alle ziektedagen ongeveer 69% in het eerste helft van het eerste ziektejaar valt, 17% in de tweede helft en 14% in het tweede jaar.
- Spiegelbeeld: verkorten van de loondoorbetaling bij ziekte naar 1 jaar zorgt een instroomstijging WIA van 28%
- Het gebruik van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen neemt met ongeveer 0,5% toe bij een 1% hogere uitkering.
- Het (psychologische?) belang van lastenverlichting
  - MKB ontzorgpolis

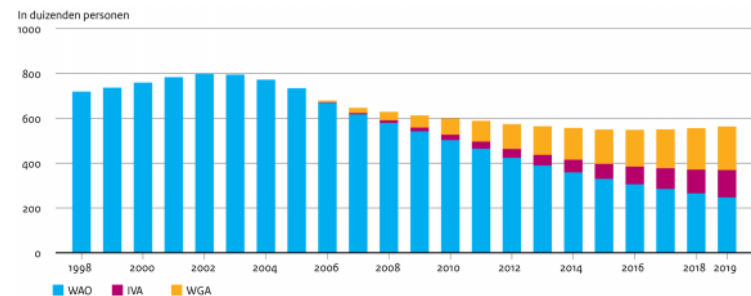
# Scenario's

- Opvolging Koolmees geeft dit najaar opvolging
  - Er zijn al signalen te vinden van 'D66 Wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om medewerkers in vaste dienst te nemen'
- Impact op arbodienstverlening?
  - Meer diensten in 1<sup>e</sup> jaar?
  - Andere beoordeling UWV?

# Loondoorbetaling en enkele 'knoppen'

- Duur loondoorbetaling
- Duur en reikwijdte premiedifferentiatie WGA
- Eigenrisicodragerschap
- Hoogte en start van de uitkering (100/70%)
- Aanpassing IVA/WGA/Wajong uitkering
- Aanpassing AO-criterium, ondergrens

Figuur 3.1  
Uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA) 1998-2019



Bron: CBS StatLine

# Enkele scenario's / knoppen

## 1. Verkorten duur naar één jaar

- Instroom WIA van 45.000 per jaar naar 60.000
- Werkgeverslasten 2<sup>e</sup> jaar nemen fors af
- + 7.000 extra AO na 2 jaar
- Stijging uitgaven van 0.7 Mld

## 2. Collectiveren 2<sup>e</sup> jaar

- Werkgevers met minder dan 10 medewerkers ontzien (84% vd werkgevers, <10% van de loonsom)
- Effect <10% van scenario 1
- Systeembreuk in 12 jaars-verantwoordelijkheid

# Scenario's

## 3. Aanpassen premies WGA

- Van 10 naar 8, 5 of 2 jaar
- Probleem: publiek en privaat gaan niet in zelfde tempo
- Bij een verkorting van 10 jaar naar 2 jaar stijgen de uitgaven met circa 0,4 mld euro, bij een verkorting naar 5 jaar met circa 0,2 mld euro en bij een verkorting naar 8 jaar met ruim 50 mln euro.

## 4. Verplicht ERD Ziektewet

- Gemiddelde verzuimduur bij private uitvoering Ziektewet is de helft t.o.v. UWV
- Effect gering: er is al een financiële prikkel voor de oud-werkgever sinds de wet Bezava
- Besparing 0,1 mld mogelijk

# Scenario's

## 5. Aanpassen loondoorbetalingspercentage

- loondoorbetaling bij ziekte na 6 maanden terug naar 70%
- bespaart werkgevers circa 0,8 mld euro aan loonkosten
- Het werkgelegenheidseffect is met 0,3% aanzienlijk.

## 6. Aanpassingen WIA/Wajong/WGA

- Aanpassingen Wajong en WGA betreffen vaak personen met beperkte verdien capaciteit → beperkt effect
- WGA naar 60% grondslag: De besparing op de WIA-uitgaven is 0,6 miljard euro, waarvan 0,2 miljard indirect effect: als gevolg van een lagere uitkering neemt het aantal personen met een WIA-uitkering af.

# Derde ziektewetjaar werkt?!

- Panteia en UWV vonden dat de verlenging (van 2 jr tot 3 jr) leidt tot relatief veel werkhervatting en relatief lage WIA-instroom.
- in 2018 werden ruim 3000 verlengingen opgelegd, dat is bijna 12% van de getoetste re-integratieverslagen;
- na de verlenging komt 46% van de werknemers in de WIA, fors minder dan de 'normale' 67%; 25% zet de WIA-aanvraag niet door; 29% wel maar wordt afgewezen;
- de opgelegde verlenging van de loondoorbetaling leidt tot herstel van de tekortkomingen (bij een deel van de werknemers), tot hogere werkhervatting en tot verlaging van de WIA-instroom.
- 'Geen aanleiding voor beleidswijzigingen' volgens Koolmees
  - Vasthouden aan 2 jaar?
  - Zit er nog oude wijzigingen in het vat?





# Enkele slotpunten

- Verschil tussen kleine (<50), middelgrote(<250) en grote(>250) organisaties
- Eerdere enquête laat zien:
  - indien werkgevers zelf de hoogte van de loondoorbetaling zouden mogen kiezen, gemiddeld 145 procent van het loon door zouden willen betalen over de eerste twee ziektejaren.
  - Er is begrip voor loondoorbetaling bij 80% van de werkgevers
- Financiële draagvlak is beperkter dan algemene draagvlak
- Hoe ziet deze ontwikkeling er uit wat jullie betreft?
  - Politieke keuzes? Inspelen op corona/ (ervaren) lastenverlichting werkgevers? Rigoureuus?
  - Inhoudelijke keuzes? Schuiven we onderbouwd op naar collectiveren en worden verantwoordelijkheden anders belegd?
  - Hybride: aan meerdere knoppen (een beetje) draaien?

