

Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de leden van de vaste commissie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

DATUM 17 NOVEMBER 2017
ONDERWERP Begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018

Geachte leden van de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

In verband met de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 19-21 December a.s., brengen wij graag een knelpunt onder uw aandacht die wordt veroorzaakt door de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: Wet Bezava). Wij vragen u dit onderwerp te betrekken bij de behandeling van de begroting van SZW.

Knelpunten Wet Bezava

FME waardeert de inzet van het nieuwe kabinet om werkgeverschap aantrekkelijker te maken en tot een juiste balans op de arbeidsmarkt te komen. Het knelpunt in de Wet Bezava staat een goed functioneren van een eerlijker arbeidsmarkt echter in de weg.

De Wet Bezava heeft werkgevers financieel verantwoordelijk gemaakt voor personeel dat ziek uit dienst gaat. De uitkeringslasten voor de periode dat de ziektewet van toepassing kan zijn, alsook voor de daaropvolgende WGA-periode worden aan (middel)grote werkgevers via een hogere gedifferentieerde premie doorbelast. Deze verplichting geldt óók als een zieke werknemer tijdens de proeftijd al na enkele dagen wordt ontslagen, of binnen 4 weken na het einde van zijn arbeidsovereenkomst ziek wordt als hij op dat moment nog geen andere werkgever of werkloosheidsuitkering heeft.

FME vindt dat instroom in de WIA zoveel mogelijk moet worden voorkomen. Tegelijkertijd constateren we dat door bovengenoemde gevolgen van de Wet Bezava werkgevers extra huiverig zijn geworden om mensen, zeker als er een risico bestaat, in dienst te nemen.¹ Als gevolg daarvan blijven mensen die (nog) geen no-riskpolis hebben nodeloos in een uitkeringssituatie gevangen. Dit is voor alle betrokkenen een onwenselijke situatie. Een geanonimiseerd voorbeeld hiervan treft u aan in de bijlage. Voor zover ons bekend gaat het maar om een zeer beperkt aantal gevallen (ca. 2% van de uitkeringen), maar hebben deze uitwassen van de Wet Bezava een enorme impact op de beeldvorming over deze wetgeving.

¹ Bij kleine werkgevers (gemiddelde loonsom in 2018 < 32.000) is dit niet nodig omdat zij deze lasten via de sectorpremie collectief financieren. Toch zien we ook hier dat zij door de perceptie van het risico huiverig zijn.

FME vraagt u er bij de minister op aan te dringen een einde te maken aan deze disbalans. Dit kan door in deze specifieke situaties de instroom in ziektewet en WGA collectief door werkgevers te laten financieren. Dit gebeurt in de praktijk ook al bij ziekte na einde zwangerschap.

Smart Working

Veel arbeidsmarktmaatregelen van het nieuwe kabinet worden nog uitgewerkt. Het is van belang dat bij de uitwerking rekening gehouden wordt met de veranderende arbeidsmarkt en de toenemende digitalisering. Nieuwe technologieën, robotisering en digitalisering bieden grote kansen, maar stellen ook nieuwe eisen aan ondernemingen en medewerkers. Dit vraagt om eigentijdse oplossingen. FME werkt de komende jaren graag samen aan deze oplossingen.

Heeft u na het lezen van de brief nog vragen? Neemt u dan contact op met mr. Hans Hoogendoorn (belangenbehartiger) of Lianne Raap (Adviseur Public Affairs).

Met vriendelijke groet,
FME



Ineke Dezentjé Hamming-Bleumink
Voorzitter

Contactgegevens

Hans Hoogendoorn
Beleidsadviseur Sociale Zaken
Hans.hoogendoorn@fme.nl
06 21 80 62 39

Lianne Raap
Public Affairs adviseur FME
Lianne.raap@fme.nl
06 44 89 07 98

Bijlage: Geanonimiseerd voorbeeld

Werkgever X, gevestigd in Koog aan de Zaan besluit eind 2010 met de door het UWV voorgestelde langdurig werkloze in zee te gaan. Het betrof een oudere medewerker, 53 op dat moment. Hij voldeed niet geheel aan de functie eisen, maar na een aantal gesprekken met hem en met het UWV heeft Werkgever X hem de kans gegeven om terug te keren in de werkende maatschappij. Hij had bij vorige banen een aantal vervelende reorganisaties meegemaakt. Na een stage van 3 maanden heeft de werkgever betrokkene een jaarcontract aangeboden. Hiermee hebben zij hem uit een uitkerings situatie gehaald. Helaas bleek dat hij ondanks aangeboden scholing niet het niveau kon halen, dat nodig was voor het werk. Hij had zich in zijn arbeidzame leven onvoldoende bijgeschoold in nieuwe technieken. Werkgever X heeft daarom moeten besluiten om zijn contract niet te verlengen. Drie weken voor het einde van het dienstverband heeft betrokkene zich ziekgemeld en is hij ziek uit dienst gegaan. Hij verdiende ongeveer €2500 bruto. De gevolgen zijn dat de WHK-premie is gestegen met €30.000 per jaar. Eén persoon uitstroom betekent gelijk al de maximale boete van 2%. Werkgever X heeft vergeefs bezwaar en beroep tegen de beschikking van de Belastingdienst aangetekend. Het gevolg is dat deze werkgever een dergelijk welwillende inzet met een oudere, werkeloze vakman in het vervolg nooit meer aan wil gaan. De werkgever vindt dit ook maatschappelijk gezien een zeer ongewenste ontwikkeling.