

WGA-plannen nieuw kabinet raken goede werkgever

Het nieuwe kabinet wil de premiesystematiek in de arbeidsongeschiktheidsregeling WGA aanpassen. Dat is een tegenvaller voor werkgevers die hun zaken op orde hebben, verwachten deskundigen. En het verzuim zal iets oplopen.

WERK

Grote werkgevers betalen bij het UWV een op maat vastgestelde premie voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA), onderdeel van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Hoe meer ex-werknemers een WGA-uitkering ontvangen, hoe hoger de premie. Het stelsel moet daarmee werkgevers prikkelen om meer aan re-integratie en preventie te doen.

Regeerakkoord

Volgens de huidige regels worden WGA'ers maximaal tien jaar meegerekend bij het beoordelen van de premie. De nieuwe coalitie wil die periode voor nieuwe gevallen verkorten naar vijf jaar, blijkt uit het regeerakkoord van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie. De tweede periode van vijf jaar wordt gefinancierd uit een uniforme, collectieve premie, net zoals dat nu al gebeurt na tien jaar. 'Daarmee wordt voor alle werkgevers de periode waarover risico wordt gelopen in het geval een van hun werknemers langdurig arbeidsongeschikt wordt, aanzienlijk beperkt,' staat in het regeerakkoord. Het moet leiden tot een hogere arbeidsdeelname van kwetsbare werknemers met een grote kans op verzuim. Werkgevers zijn nu terughoudend om hen aan te nemen vanwege de risico's op hoge WGA-kosten. De maatregel kost de overheid aan het einde van de regeerperiode 30 miljoen euro, een klein bedrag in vergelijking met



Door de plannen van het nieuwe kabinet gaan bedrijven die goed presteren bij de preventie van arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van zieke werknemers, meer premie betalen voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Voor 'bedrijven die in de slechte hoek zitten', worden de premies juist lager, verwacht arbeidsrechtadvocaat Buby den Heeten. Foto: David Rozing/HH

de 4 miljard euro die uitkeringsinstantie UWV vorig jaar uitkeerde aan WIA-uitkeringen. Arbeidsrechtdeskundigen begrijpen weinig van de maatregel. 'Een woordenspel,' zegt hoogleraar arbeids-economie Pierre Koning. 'Cosmetica,' stelt arbeidsrechtadvocaat Buby den Heeten.

Nauwelijks effect

'De stap van tien naar vijf jaar zal nauwelijks effect hebben,' verwacht Koning, verbonden aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en de Universiteit Leiden. Na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en vijf jaar WGA heeft een financiële prikkel bij de werkgever 'nauwelijks nog effect'. De gemiddelde premie zal daardoor amper veranderen, stelt Koning. 'De variatie in premies zal iets afnemen. Er komt wat meer

solidariteit in het stelsel. Een werkgever met een lage schadelast zal iets meer gaan betalen.' Ook advocaat Den Heeten, partner bij advocatenkantoor Dirkzwager, waarschuwt voor de gevolgen voor werkgevers met een relatief lage instroom in de WGA. Zij betalen nu gedurende tien jaar een verhoudingsgewijs lage WGA-premie, maar zouden bij een collectieve premie moeten meebetalen aan de hogere uitstroom bij andere werkgevers. 'Door de nieuwe collectieve premie moet de maatregel min of meer kostenneutraal worden,' zegt hij. 'Dan is het de vraag voor wie dit een lastenverlichting is. Dat zijn de bedrijven die in de slechte hoek zitten. Voor hen worden de premies lager. Maar voor bedrijven die het in preventie en re-integratie goed doen, gaat de premie omhoog.'

Volgens Den Heeten staat een dergelijke maatregel haaks op het beleid van de afgelopen kabinetten. 'Er wordt nu genivelleerd, maar dat is niet wat je wilt bereiken,' zegt hij. 'De bedoeling is om de instroom juist zo laag mogelijk te krijgen. Het is merkwaardig dat je dan werkgevers met een hoog instroompercentage gaat belonen.'

Onbenut arbeidspotentieel

De maatregel werd aangedragen door ambtenaren van een aantal ministeries. Zij publiceerden in april een rapport over de vraag hoe de arbeidsdeelname onder mensen met een WIA- en WGA-uitkering vergroot kan worden. Er is veel 'onbenut arbeidspotentieel in de WIA', signaleerden zij. De halvering van de periode van premiedifferentiatie van tien naar

vijf jaar vergroot onder werkgevers het draagvlak voor het stelsel, is de verwachting van de ambtenaren, en verbetert de kansen op de arbeidsmarkt voor werknemers uit kwetsbare groepen. 'Om de kansen van deze mensen te vergroten,' schreven de ambtenaren, 'kunnen werkgevers gericht worden ontlast door hen te ontzorgen of door de toerekening van WGA-lasten te beperken.' Daar staan nadelen tegenover. De prikkel voor werkgevers om te investeren in preventie en re-integratie daalt. Daarmee stijgt het aantal uitkeringsgerechtigden licht en neemt het totaal aantal banen, voor zowel gezonde als gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, af. Het Centraal Planbureau raamde de werkgelegenheidseffecten van het volledig afschaffen van de premiedifferentiatie in de WGA in 2015 op -0,1 procent. Bij het halveren van de periode zijn die effecten kleiner.

Loondoorbetaling

De WGA-maatregelen die de nieuwe minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in gang moet gaan zetten, hebben effect voor grote werkgevers. Voor kleine bedrijven, tot 25 werknemers, verkort het kabinet bij ziekte de loondoorbetalingsperiode van twee naar één jaar. Daarmee neemt Koolmees een voorstel van zijn voorganger Asscher over. Het tweede jaar wordt gefinancierd op basis van een collectieve premie. Koning is hier kritisch over. De meeste kleine bedrijven zijn al verzekerd tegen deze kosten. Voor hen heeft de overstap naar een collectief gefinancierd tweede jaar niet veel effect. Door het tweede jaar collectief te financieren, neemt 'dus alleen voor een kleine groep nu onverzekerde werkgevers het financiële risico af', zegt Koning, net als de prikkel om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Koning: 'Het verzuim zal hierdoor iets oplopen.'

Rutger van den Dikkenberg

Afscheid van de wetgever is nog te voorkomen

De klassieke wetgeversstaat wordt langzaam een bestuurderstaat. Waar de wetgever tekortschiet, vult het krachtige overheidsbestuur dat hiaat. Als we zó doorgaan, zegt hoogleraar staatsrecht Solke Munneke in zijn oratie, kunnen we wel afscheid nemen van de wetgever. Maar er zijn nog kansen.

BESTUUR

De wetgever lijkt een beetje overbodig te worden. Die kan snelle maatschappelijke veranderingen niet bijbenen. Die kan niet adequaat inspelen op onverwachte gebeurtenissen, zoals orkaan Irma op Sint Maarten. Die kan weinig met de toenemende behoefte van burgers aan maatwerk. Het overheidsbestuur is daarvoor veel beter geëquipeerd, vandaar Munnekes constatering in zijn oratie: de wetgeversstaat wordt langzaam

een bestuurderstaat. 'Een systeem gebaseerd op algemene regels wordt een systeem gebaseerd op concrete beslissingen en de omstandigheden van het geval. Die omstandigheden bepalen hoe het binnenlandse bestuur wordt vormgegeven. Geen blauwdruk meer van de wetgever, wel iets waar behoefte aan is. In de maatwerkdemocratie kunnen gemeenten naar eigen inzicht lokale democratie inrichten. Dát willen burgers kennelijk.' Munneke stoort zich echter aan die roep om maatwerk. 'Dat klinkt hip maar het landschap wordt zo rommelig, onoverzichtelijk en leidt tot ongelijkheid.' En hij stelt de vraag: is maatwerk dit alles wel waard? Want de consequentie is dat de wetgever minder belangrijk wordt. En van een terugtrek komt vanzelf een afscheid. Die terugtrek is honderd jaar geleden al ingezet, zegt Munneke. 'Er kwamen steeds meer open normen in de wet, de inhoudelijke sturing nam af. Politici werden meer en meer geleid door het bestuur. Het komt er

UIT DE WETENSCHAP

Solke Munneke (1975) studeerde Nederlands recht aan de Rijksuniversiteit Groningen. Daar promoveerde hij op Inlichtingenplichten en verschoningsgronden in het staatsrecht (2006). Tot voor kort werkte hij als universitair hoofddocent staats- en bestuursrecht aan de Vrije Universiteit. In 2015 werd hij in Groningen benoemd tot hoogleraar staatsrecht. Op 26 september 2017 sprak hij zijn oratie uit.



nog eens van dat het bestuur geen wetgever meer nodig heeft.' Maar gelukkig zijn er ook tegenkrachten. De burger heeft dan wel een kortetermijnblik – en het bestuur van zijn gemeente kan zijn probleem dan ook snel oplossen – hij waardeert ook langetermijnwaarden als rechtsgelijkheid, rechtszekerheid, inspraak en de inperking van de macht van het bestuur. Kortom, we kunnen het snelle

maatwerkdenken wel omhelzen maar we moeten ook niet de grote waarden van het 'oude' systeem uit het oog verliezen. De wetgever is zich, volgens Munneke, gelukkig steeds meer bewust van haar fragiele positie. Maar ze moet ook haar toegevoegde waarde beter laten zien. Dan kan door bijvoorbeeld de democratische waarden meer te benadrukken, die teloor kunnen gaan als het bestuur alleen

op korte termijn denkt. Het kan ook door de ruimte en de vrijheid van het bestuur om eigenstandig te handelen te beperken. Neem de Gemeentewet, zegt Munneke. 'Er gaan stemmen op om daarin bepalingen op te nemen dat het gemeentebestuur van de Gemeentewet mag afwijken. Schrijf je dat te algemeen op, dan geef je als wetgever te veel uit handen. Het is de wetgever die hier de grenzen moet aangeven: in welke gevallen en onder welke voorwaarden precies mag het bestuur afwijken van de Gemeentewet. Wil een gemeente experimenteren met een referendum, dan kan de wetgever bepalen dat dit alleen geldig is wanneer alle stemmen zijn gehoord.' Als het aan Munneke ligt, wordt er nog lang geen afscheid van de wetgever genomen. 'Die moet blijven waken voor bestendigheid en duurzaamheid van het bestuur. Maar dat betekent wel andere vormen van wetgeving.'

Michel Knapen