

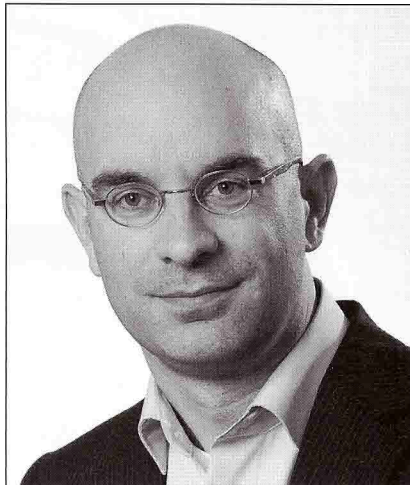
# ‘De Modernisering Ziektewet schiet zijn doel voorbij’

Werkgevers moeten extra premie betalen als flexwerkers tijdens of kort na afloop van het tijdelijke arbeidscontract in de Ziektewet en in de WGA belanden. Het kabinet wil met de nieuwe Ziektewet ondernemers prikkelen om ziekte en arbeidsongeschiktheid bij tijdelijke werknemers te voorkomen. ‘Onredelijk’, stelt VNO-NCW, ‘De Modernisering Ziektewet schiet zijn doel voorbij.’



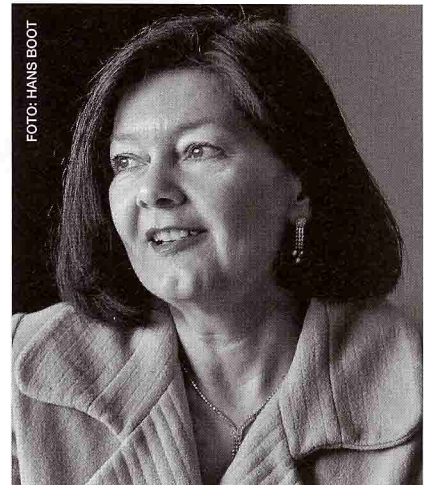
**Patrick Bakker**  
Algemeen directeur  
Adecco Group Nederland

Sinds het begin van de jaren negentig zijn de financiële risico's voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers neergelegd bij werkgevers. Inmiddels betreft dat naast twee jaar loondoorbetaling bij ziekte ook nog eens tien jaar lang kosten (WGA) van arbeidsongeschikte werknemers. Sinds 2004 geldt er ook voor flexibele contracten en uitzendwerk premiedifferentiatie op werkgeversniveau. Weliswaar heeft de wetgeving ertoe geleid dat het beroep op arbeidsongeschiktheidsregelingen is teruggedrongen, maar de financiële risico's voor werkgevers zijn inmiddels zo groot geworden dat ongewenste neveneffecten optreden, zo blijkt uit diverse onderzoeken. Specifiek voor de uitzendbranche geldt dat premiedifferentiatie leidt tot onevenredige lastenverzwaring. Het verschil tussen de gemiddelde sectorfondspremie voor 61 sectoren en de uitzendbranche was in 2013 ruim 9 procent(punten). Gevolg: uitzendwerk wordt voor opdrachtgevers minder aantrekkelijk en ongeregelde flex juist méér aantrekkelijk. Met andere woorden: de modernisering van de Ziektewet schiet zijn doel duidelijk voorbij. Hoog tijd dat het kabinet iets doet aan deze scheefgroei.



**Patrick Hustinx**  
Managing partner  
Professionals in Flex

Sinds vele jaren zie je op het gebied van sociale zekerheid een verschuiving van overheidstaken naar bedrijven. Voor een klein deel is het een begrijpelijke verschuiving van verantwoordelijkheden. We zagen in het verleden immers dat de Ziektewet en WAO misbruikt werden als een alternatieve route voor ontslag. De belangrijkste reden dat sociale zekerheid op het bordje van bedrijven wordt gelegd, is dat bedrijven simpelweg beter in staat blijken om verzuim en kosten te beheersen. En dat is nou net waar de schoen wringt. Omdat het publieke apparaat onvoldoende resultaten haalt, worden de lasten en uitvoering maar bij de onderneming gelegd? Dat is principieel onjuist. Ondernemers moeten bezig kunnen zijn met ondernemen en niet in de rol worden gedwongen van mini-instituut voor sociale zekerheid. Dat bedrijven nu ook nog eens tot twaalf jaar lang verantwoordelijk worden gemaakt voor zieken die niet eens hun medewerkers zijn, is niet meer uit te leggen.



**Franziska Szabó**  
Directeur/eigenaar  
PA Online Secretaressenpool

‘Onredelijk’ is nogal diplomatiek uitgedrukt. Het is onterecht dat bedrijven opdraaien voor verhoogde premies omtrent ziektekosten van werknemers die niet meer bij hen werkzaam zijn. Bovendien vraag ik mij af of dit niet fraudegevoeliger is omdat een ziekte-uitkering mogelijk langer/gunstiger voor de medewerker zou kunnen uitpakken dan WW (afhankelijk van aantal dienstjaren). Dat terzijde. Deze nieuwe wet zorgt voor nog grotere werkgeversrisico's. ‘Iemand met een jaarinkomen van 30.000 euro kan bij een maximale duur van de WGA een werkgever 200.000 euro kosten.’ Voor een werknemer die niet meer bij de organisatie werkt?? Modernisering of afbraak? Natuurlijk willen ook wij zoveel mogelijk mensen gezond aan het werk. Graag! De consequentie van deze wet kan in het ergste geval het faillissement betekenen voor een voordien gezond midden- of kleinbedrijf met gevolgen voor directie, medewerkers, zakenrelaties, Belastingdienst en belastingbetaler. Om één voormalige medewerker... Het ligt ongetwijfeld aan mij dat ik dit niet begrijp. **X**