

Blok 1 - Algemeen:

11 GROEIBARRIÈRES

Torenhoge Werkgeverslasten

2 Jaar Loondoorbetalen bij Ziekte

Belastingstelsel

Huidige Polder

Financiering MKB

Bizarre Regeldruk

Mismatch Onderwijs & Arbeidsmarkt

Gebrek aan politiek leiderschap / geen strategie voor lange termijn

Werken en Ondernemen loont niet

Onproductief gebruik van beschikbaar kapitaal

Huidig politiek bestel

Blok 2 – Loondoorbetaling bij Ziekte:

De plicht om het loon van een zieke werknemer twee jaar lang door te betalen is niet meer van deze tijd. De economie is veranderd, daar horen andere arbeidsverhoudingen bij. Momenteel is de loondoorbetalingsplicht, gecombineerd met de Wet Verbetering Poortwachter, dé rem op de groei van werkgelegenheid in Nederland. De risico's die de loondoorbetalingsplicht met zich meebrengt liggen veel te eenzijdig op het bord van de werkgever. Daarmee is er geen prikkel om een snelle re-integratie te bewerkstelligen.

Bovendien maakt de wet geen onderscheid tussen arbeid gerelateerde ziektegevallen of gebeurtenissen in de privésfeer. Hierdoor hebben ondernemers het idee dat zij de verantwoordelijkheid moeten nemen voor onderdelen die beter thuishoren in de algemene collectieve sociale zekerheid.

Ondernemers nemen nu vanwege de kosten en risico's minder medewerkers aan. Voor deze ondernemers zijn vooral de dubbele lasten van een vervanger niet te dragen. Wanneer een werknemer ziek uitvalt komt er geen vervanger, maar neemt de werkdruk toe voor de collega's

In Duitsland betaalt de ondernemer zes weken loon aan een personeelslid dat thuis zit, daarna neemt de overheid het over. Toch is het ziekteverzuim daar niet hoger en ook de instroom in arbeidsongeschiktheidsverzekeringen als de WAO en WIA niet.

Verdere Achtergrondinformatie:

Rem op banengroei:

Ondernemers nemen nu vanwege de kosten en risico's minder medewerkers aan. Bij ondernemers heerst een schrikbeeld rondom de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ). Uit een kort onderzoek van ONL voor Ondernemers onder 125 aangesloten ondernemers blijkt dat zestig procent van

de kleine bedrijven door deze wet sneller afziet van het in dienst nemen van personeel. Voor deze ondernemers zijn vooral de dubbele lasten van een vervanger niet te dragen. Wanneer een werknemer ziek uitvalt nemen andere medewerkers het werk over.

Mogelijke oplossingen:

De loondoorbetalingsplicht zal moeten worden ingekort. De balans tussen werkgever en werknemer moet worden hersteld. Er moet een actievere prikkel komen voor werknemers om snel terug te keren op de werkvloer. Daarnaast zullen werknemers zich bijvoorbeeld zelf moeten gaan verzekeren voor ongevallen in de privésfeer. In geval van ziekte moeten zij kunnen terugvallen op collectieve verzekeringen.

Het zonder meer inkorten van de loondoorbetalingsplicht leidt volgens onderzoek van het CPB tot hogere kosten op de langere termijn vanwege een grotere instroom in de WIA. Echter, **nietsdoen is geen optie**. ONL benadrukt dat het CPB hierbij niet heeft gekeken naar manieren om de instroom naar de WIA te voorkomen en alleen de loondoorbetalingsverplichting, gecombineerd met de ontslagaanzegging, heeft ingekort naar 1 jaar. Er zijn ook andere manieren om de instroom naar de WIA te voorkomen.

In Duitsland betaalt de ondernemer zes weken loon aan een personeelslid dat thuis zit, daarna neemt de overheid het over. Toch is het ziekteverzuim daar niet hoger en ook de instroom in arbeidsongeschiktheidsverzekeringen als de WAO en WIA niet.

Administratieve lasten en de Wet Verbetering Poortwachter:

Ook de Wet Verbetering Poortwachter heeft een negatief effect op de werkgelegenheid in Nederland. Uit onderzoek blijkt dat 81 % van de bij ONL voor Ondernemers aangesloten ondernemers als gevolg van deze wet minder personeel aanneemt. Daarbij geeft 87 % aan dat de WVP de verantwoordelijkheid voor re-integratie van de werknemer teveel bij

ondernemers legt. Eveneens 87% geeft aan dat de Wet Verbetering Poortwachter een disproportionele administratieve last als gevolg heeft.

De verplichting om passend alternatief werk te zoeken voor een langdurig werknemer blijkt zeer problematisch. Een totaal van 91 % is van mening aan dat deze verplichting beter uit de wet geschrapt kan worden. Ondernemers geven hierbij aan dat het niet mogelijk is om binnen een kleine onderneming ander, passend werk te vinden. De verplichting om werknemers zo nodig te begeleiden naar passend werk bij een andere werkgever is in de praktijk vaak niet te realiseren. Ondernemers geven hierbij aan dat zij zeker bereid zijn om te zoeken naar ander werk voor een langdurig zieke werknemer maar dat de verantwoordelijkheid op dit moment te veel op de schouders van ondernemers rust.

WGA-boete:

De premies voor de zorgverzekeringswet voor tijdelijke medewerkers zijn gebaseerd op de medewerkers die in de voorafgaande jaren ziek uit dienst zijn getreden. Wanneer een medewerker ziek is geworden buiten de aard van de werkzaamheden om dan voelt dit voor een ondernemer als een forse boete op het aannemen van personeel.