

# Effecten van beleidsvarianten AFNL/NOA

rond arbeid en sociale zekerheid  
voor de afbouw, bouw en infra

# Drie vragen

- Welke maatregelen zijn bekeken?
- Wat zijn de effecten van de maatregelen?
- Wat zijn de implicaties?

# Maatregelen AFNL/NOA

- Beperken van transitievergoeding
- Vervroegen van sfb-status WIA voor het MKB
- Geen loondoorbetaling in tweede ziektejaar voor het MKB

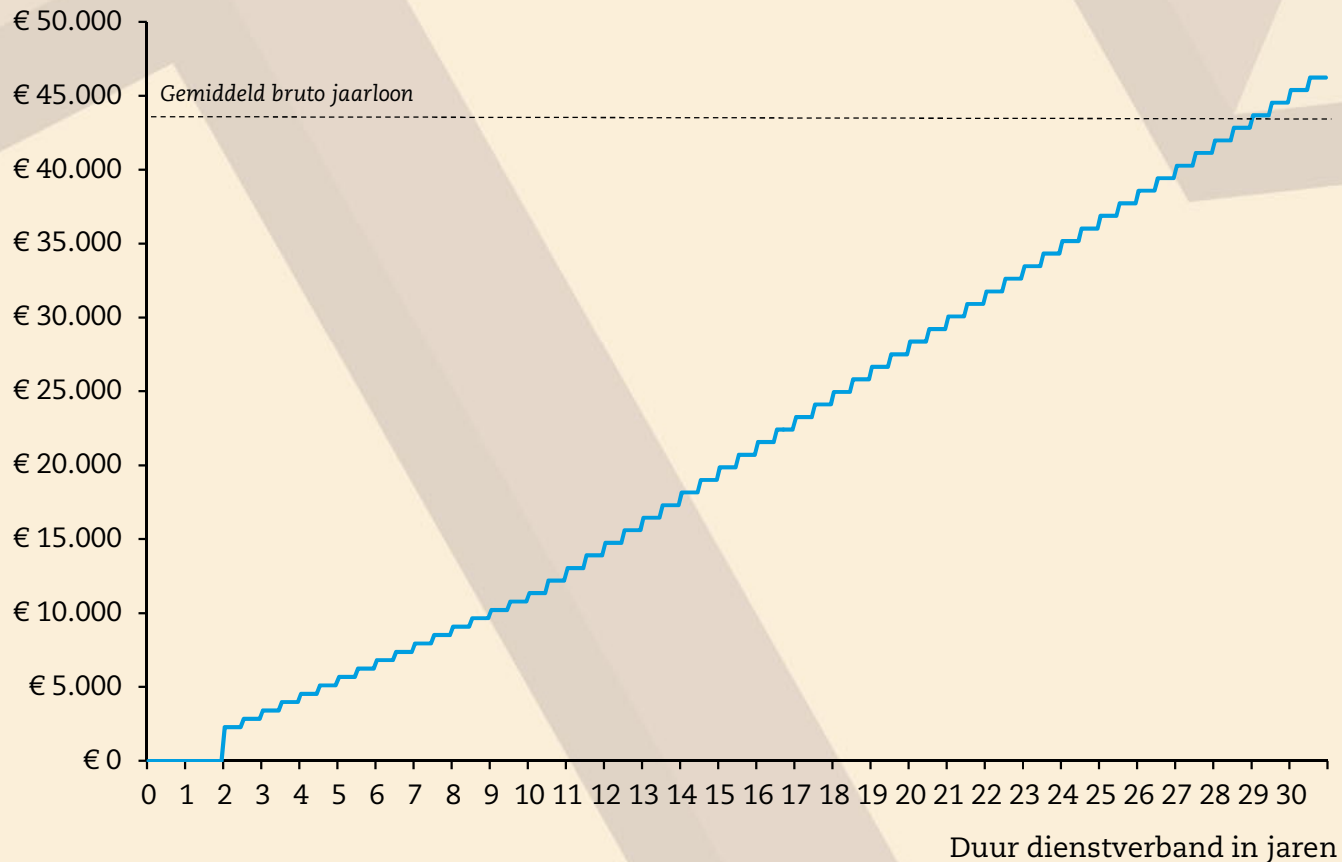
# Maatregel 1: de transitievergoeding

- Het wetsvoorstel ‘Wet Werk en Zekerheid’ introduceert de zogeheten transitievergoeding bij ontslag
- Na een dienstverband langer dan twee jaar (tijdelijk of vast) heeft men recht op deze vergoeding
- De transitievergoeding wordt bepaald op basis van het bruto maandsalaris en de looptijd van het dienstverband
- De transitievergoeding is bedoeld om van werk naar werk te komen, maar kan door werknemer vrij worden besteed

# Wat betekent de transitievergoeding voor de bouw?

- In de huidige situatie is er geen wettelijke ontslagvergoeding
- De maatregel betekent een lastenverhoging voor bouwbedrijven.
- De maatregel werkt procyclisch uit en dit treft in het bijzonder de conjunctuurgevoelige bouw

## Transitievergoeding naar arbeidsduur



# Wat zijn de effecten van de transitievergoeding?

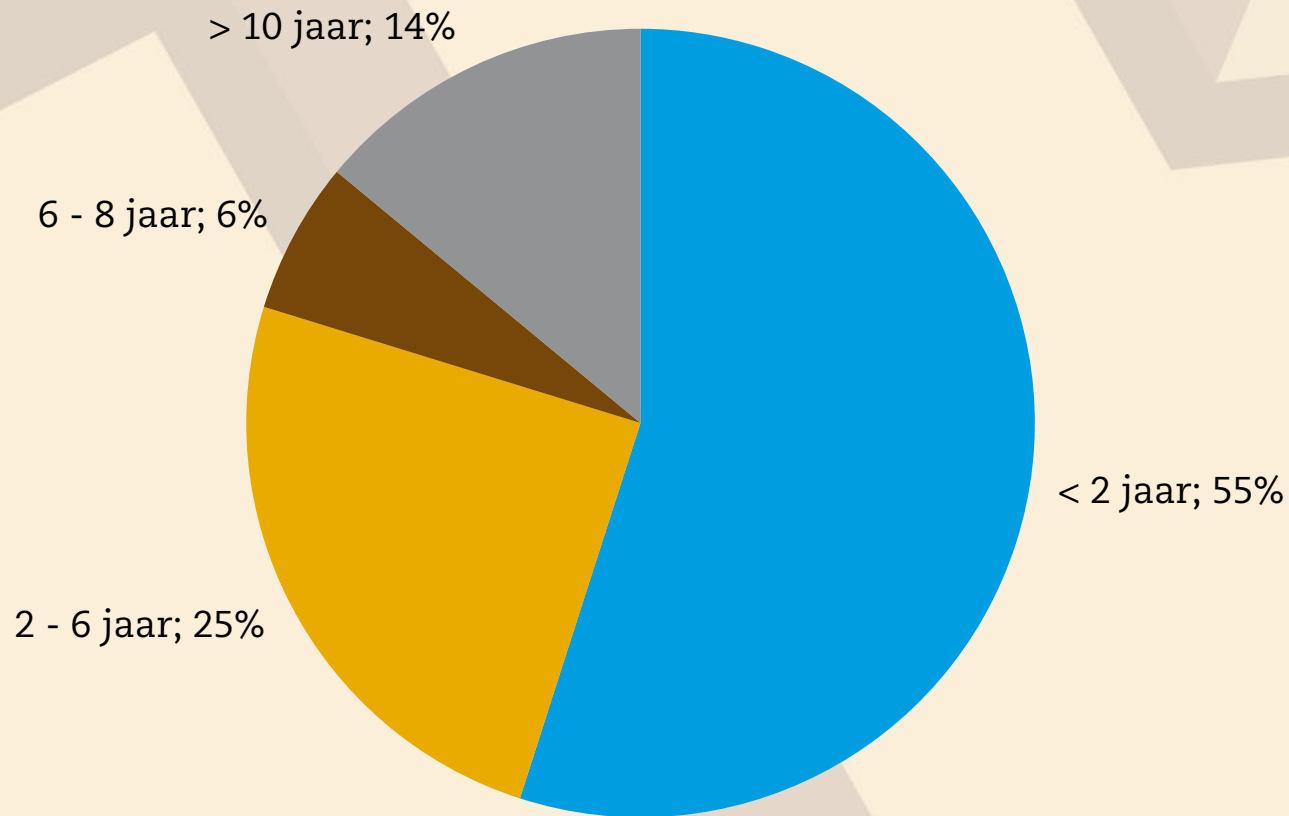
- Lastenverzwaring voor werkgevers wisselt sterk door conjuncturele invloeden:
  - 2008:  $\pm 13.000$  ww-instromers  $\times$  € 3.750 = € 50 mln
  - 2012:  $\pm 60.000$  ww-instromers  $\times$  € 4.650 = € 280 mln
- Transitievergoeding geldt ook bij arbeidsongeschiktheid:
  - 2012:  $\pm 2.700$  wia-instromers (0,8%)  $\times$  € 11.250 = € 30 mln

# Casus voor klein bedrijf

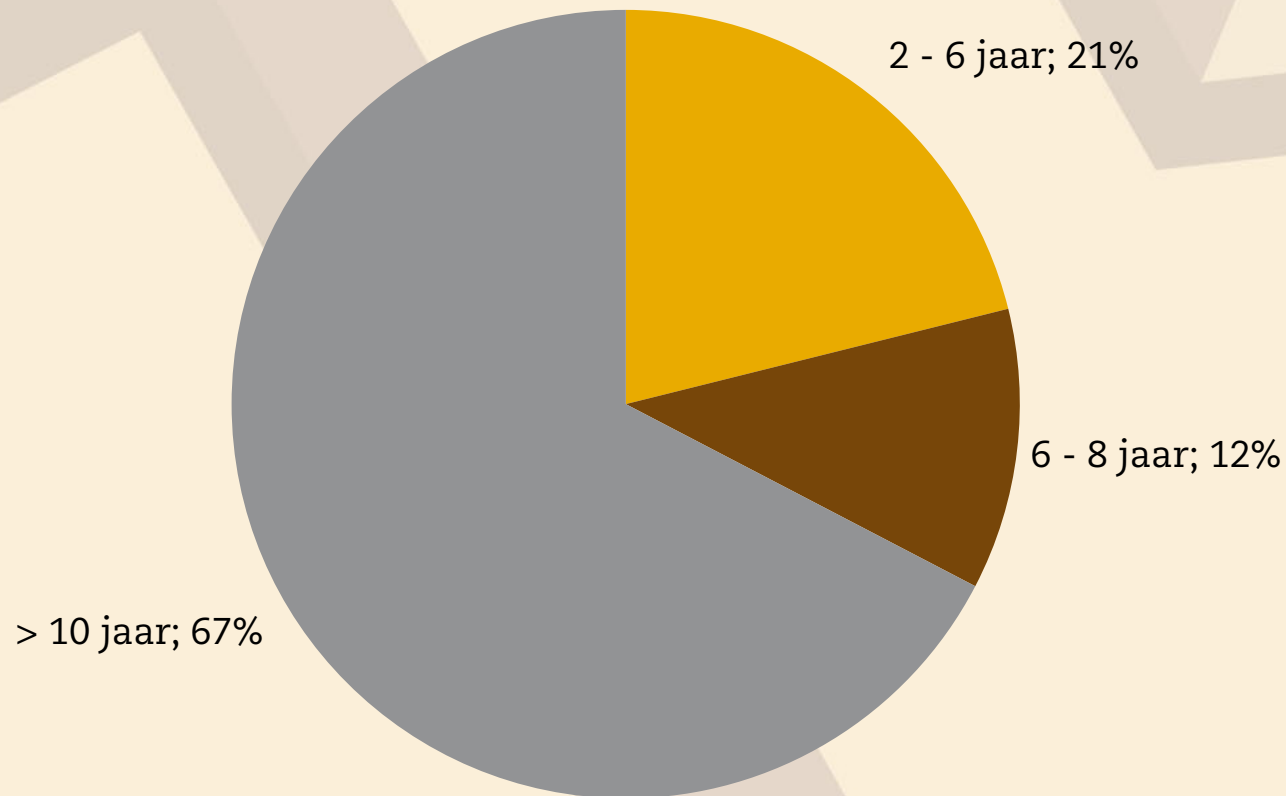
- Klein bedrijf met 10 man personeel in 2009
- Heeft in afgelopen 4 jaar 4 man moeten ontslaan
  - 1 met dienstverband < 2 jaar : € 0
  - 1 met dienstverband 3 jaar : € 3.400
  - 1 met dienstverband 8 jaar : € 8.100
  - 1 met dienstverband 17 jaar : € 23.300
  - totaal € 34.800



# Duur arbeidsverband bij instroom WW



# Aandeel in totale transitiekosten



# Transitievergoeding verhoogt kosten bij arbeidsongeschiktheid

- Huidige werkgeverskosten bij instroom WIA
  - loondoorbetaling 1<sup>e</sup> jaar: € 125 mln
  - loondoorbetaling 2<sup>e</sup> jaar € 85 mln
  - hogere Wga-premies (10 jaar): € 30 mln
  - totale kosten € 240 mln
  - € 93.000 per ingestroomde WIA
- Transitievergoeding bij instroom WIA verhoogt werkgeverskosten
  - extra kosten € 30 mln per jaar
  - € 11.000 per ingestroomde WIA

# Mogelijke aanpassingen

- Vrijstelling bouw vanwege sterk conjuncturele karakter
  - afhankelijk van conjunctuur kostenverlaging van € 80 – € 310 miljoen per jaar
- Maximeren van vergoeding: belangrijke kostenbesparing bij laagconjunctuur
  - 3 x maandsalaris (9 jr) → kosten 35% lager (-110 mln),  
2 x maandsalaris (6 jr) → kosten 45% lager (-140 mln)
- Vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
  - kostenverlaging van € 30 miljoen (10%)

# Casus voor kleine bedrijf: max vergoeding 2 maandsalarissen

- Klein bedrijf met 10 man personeel in 2009
- Heeft in afgelopen 4 jaar 4 man moeten ontslaan
  - 1 met dienstverband < 2 jaar : € 0
  - 1 met dienstverband 3 jaar : € 3.400
  - 1 met dienstverband 8 jaar : € 6.800 (max)
  - 1 met dienstverband 17 jaar : € 6.800 (max)
  - totaal € 17.200 (-50%)

# Maatregel 2: Vervroegen sfb-status MKB

- De sfb status biedt werknemers voorzieningen bij re-integratie
- Het bedrijf dat de werknemer aanneemt krijgt vergoeding van aanpassingen, premiekorting op de werkgeverslasten en loopt geen risico bij ziekte van de werknemer
- Een persoon kan de sfb-status (structureel functioneel beperkt) pas krijgen als hij na 88 weken een wia-uitkering aanvraagt

# Welke voordelen biedt vervroegen van sfb-status?

- Door eerder een sfb-status af te geven kan de werknemer sneller vervangend werk vinden
- In deze situatie hoeft de oude werkgever het loon niet door te betalen
- Er is ook een maatschappelijk voordeel, omdat de werknemer zijn resterende arbeidscapaciteit nu wel productief inzet

# Wat zijn de effecten van het vervroegen van de sfb-status voor het MKB?

- De instroom van de WIA is 0,8% van het aantal verzekerden (2013)
- Voor de totale bouw gaat om circa 2.500 nieuwe gevallen, voor bedrijven met minder dan 100 man personeel gaat het om circa 1.500 gevallen.
- Als hiervan 20% een jaar eerder door een vervroegde sfb-status andere werk kan vinden tegen 70% van het oorspronkelijk bruto loon, dan bespaart dit de bouwsector 11 miljoen op jaarbasis



# Maatregel 3: geen loondoorbetaling MKB in het 2<sup>e</sup> ziektejaar

- Werkgevers in de bouw hoeven niet langer zelf bij ziekte de lonen in het tweede ziektejaar door te betalen
- Optie 1: collectieve bekostiging ziektekosten
  - geen besparing, wel beperking risico's
- Optie 2: beëindigen arbeidscontract na 1 ziektejaar
  - besparing door eerder productieve inzet elders
  - re-integratiebonus is niet langer van toepassing

# Wat zijn de effecten van geen loon doorbetaling MKB in het 2e ziektejaar?

- Het ziekteverzuimpercentage langer dan een jaar is voor het MKB bijna 2% van het aantal werknemers (2013).
- Het aantal ziektegevallen langer dan een jaar bij bedrijven met minder dan 100 man bedraagt 3.500. Hiervan krijgt 1.500 na twee jaar een WIA-uitkering. De overige (minder dan 35% arbeidsongeschikt) worden geacht passend werk te vinden.
- Voordeel van deze maatregel is dat een deel van deze mensen nu sneller productief aan het werk gaan.

# Effecten beëindiging arbeidscontract na eerste ziektejaar

- Werknemers die recht hebben op een vervroegde WIA-uitkering krijgen eerder de sfb-status
  - € 11 miljoen per jaar (gem. € 7.300 p.p.)
- Extra besparing voor 35- arbeidsongeschiktheid
  - € 15 miljoen per jaar (gem. € 7.500 p.p.)
- Wegvallen van re-integratiebonussen
  - € 10 miljoen per jaar (gem. € 5.000 p.p.)

# Implicaties (1)

- Overheidsbeleid rond arbeid en sociale zekerheid raakt bouwbedrijven sterk vanwege grote conjunctuurgevoeligheid
- De financiële lasten komen op een moment dat de bedrijven deze het minst kunnen dragen
- Kleine bedrijven lopen disproportioneel grote risico's

# Implicaties (2)

- Overheidsbeleid versterkt onbedoeld werkgelegenheidsverlies tijdens een crisis
- Beleid verzwakt concurrentiepositie werknemers ten opzichte van flexibele arbeid
- Voorstellen AFNL/NOA bieden hiervoor oplossingen
  - Transitievergoeding: vormgeving kan beter
  - Vervroegen sfb-status lijkt 'no regret'
  - Beëindigen arbeidscontract na eerste ziektejaar heeft ook schaduwzijden