
PSYCHISCH HOGE ARBEIDS-ONGESCHIKTHEIDSLASTEN

Werknemers moeten naast hun baan zorgen voor de opvoeding van de kinderen, inclusief transport van en naar school en/of kinderdagverblijf. Op zaterdag 'grensrechteren' op voetbalveld, het huishouden, de tuin winterklaar maken, zorgen dat opa en/of oma aandacht krijgt en tussendoor boodschappen doen. Hopelijk is er nog tijd over voor een sociaal leven en wellicht een uurtje om aan de relatie te werken. Niet verwonderlijk dat het allemaal soms eventjes te veel wordt en lichamelijke of geestelijke klachten zich openbaren. Een ziekmelding is dan een begrijpelijk gevolg. Wat minder zichtbaar is: de impact op de werkgever.

De meeste ziekmeldingen zijn vervelend, maar hebben geen grote impact op een onderneming. Ieder jaar is er immers wel een griepgolf, een werknemer op de skipiste zijn grenzen overschat of iemand die het niet zo nauw heeft genomen met de ergonomie bij het in elkaar zetten van een kledingkast. Zodra ziekteverzuim dreigt door te slaan naar langdurige uitval, verandert het beeld ingrijpend. Alle re-integratieverplichtingen komen af op de werkgever en de re-integratiekassa gaat volop draaien.

Werkgeverslasten

De kosten van arbeidsongeschikt personeel zijn aanzienlijk en nemen bovendien toe. De kosten van loonkostendoorbetalen bij ziekte bedroegen in 2012 ongeveer 11,5 miljard euro. Tien jaar later is volgens TNO-berekeningen de teller al opgelopen naar 19,5 miljard euro aan loondoorbetaling tijdens ziekte. Let wel: het gaat hier alleen om loondoorbetaling. Bijkomende kosten zoals arbodienstverlening, productieverlies en de kosten voor vervanging komen daar nog bovenop.

Als werknemers door arbeidsongeschiktheid in de Ziektewet en/of WGA

'Psychosociale arbeidsbelasting kost werkgevers jaarlijks bijna 5 miljard euro aan loondoorbetaling'

belanden, wordt de rekening verder verhoogd. In 2025 moeten werkgevers voor Ziektewetuitkeringen 10,7 miljard euro aan premie ophoesten. Voor de WIA was dit maar liefst 29,5 miljard euro. Deze bedragen zijn nog los van alle uitkeringen die door eigenrisicodragers zijn betaald. Hoewel slechts 3 procent van de werkgevers eigenrisicodragers is, gaat het wel om bijna 40 procent van de totale loonsom in Nederland.

Risque professionnel versus risque social

Arbeitsongeschiktheid kent veel oorzaken. Voor het recht op uitkering maakt dat in Nederland niet uit. Al sinds de invoering op 1 maart 1930 van de Ziektewet gevolgd door de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering in 1967, bestaat er geen onderscheid tussen ziekte

ontstaan op werk en ziekte ontstaan in de privésfeer. Het kan voor werkgevers onterecht aanvoelen als zij opdraaien voor kosten die zij niet kunnen beïnvloeden of erger; kosten van gedragingen van werknemers die tot arbeidsongeschiktheid leiden. TNO houdt jaarlijks bij, wat de verhouding is tussen loondoorbetaling bij ziekte die zijn oorzaak vindt in privéomstandigheden en de oorzaken die werkgerelateerd zijn. Van de totale verzuimkosten in 2022 van bijna 19,5 miljard, wordt 7,9 miljard veroorzaakt door werkgerelateerd verzuim. In 2023 wordt 8,3 miljard aan loon doorbetaald vanwege arbeidsgerelateerd ziekteverzuim.

De belangrijkste oorzaken bij arbeidsgerelateerd verzuim zijn in 2023 psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en besmetting op het werk. Psychosociale arbeidsbelasting zorgt in zijn eentje al voor 4,9 miljard euro aan loondoorbetaling bij ziekte. Waar een verzuimperiode door griep of verkoudheid gemiddeld drie werkdagen duurt, is een werknemer met psychische klachten gemiddeld meer dan zestig werkdagen absent. Psychosociale belasting komt zelden alleen voort uit de arbeidsomstandigheden, maar van de werknemers die verzuimen door



psychische klachten geeft 75 procent aan dat de klachten deels of hoofdzakelijk het gevolg zijn van het werk. Psychische stoornissen vormen ook de belangrijkste reden van de WIA-instroom.

Hoewel de werkgever opdraait voor nagenoeg alle kosten van alle oorzaken van verzuim, moet bedacht worden dat die werkgever meer dan 40 procent ervan (deels) kan beïnvloeden. Beïnvloeden kan onder andere door het verlagen van te hoge werkdruk, voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en aanpassen van emotioneel of lichamelijk te zwaar werk.

Werkgever betaalt steeds meer

De ervaring van werkgevers is dat zij voor alle kosten van ziekteverzuim opdraaien en primair is dat natuurlijk ook

'Meer dan 40 procent van de verzuimkosten is (deels) beïnvloedbaar door werkgevers'

zo. Dat is niet altijd zo geweest. Vanaf de invoering van de Ziektewet werd het ziekengeld door premieheffing gefinancierd. Het verschil met de Ziektewet-financiering zoals we die nu kennen, is dat de premies gezamenlijk door werkgevers en werknemers werden opgebracht. Ieder betaalde de helft van de premie, waarbij wel een maximumpremie van 1 procent van toepassing was voor werknemers. Dezelfde uitgangspunten golden bij

de financiering van de WAO, waar zowel de werkgever als de werknemer de helft van de premie betaalde.

Door de invoering van premiedifferentiatie in de WAO is de financiering nadrukkelijk bij de werkgever komen te liggen en dat is doorgezet in de WGA-financiering. De Ziektewetpremie worden nu volledig door werkgevers betaald, maar de grootste wijziging is natuurlijk dat de loondoorbetaling bij ziekte is geïntroduceerd. Eerst met de Wet Terugdringing Ziekteverzuim die een loondoorbetalingsverplichting van maximaal zes weken regelde. Vanaf 1996 moest er een jaar loon worden doorbetaald bij ziekte, met in 2004 een uitbreiding naar twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Vanaf 2009 is daarnaast de financiering van de

»



WW gewijzigd zodat alleen de werkgever nog premie betaalt.

Al met al is het niet verwonderlijk dat werkgevers het gevoel kunnen hebben dat zij voor alle arbeidsongeschiktheidslasten opdraaien. Dat beeld vraagt echter om enkele nuanceringen. Nog steeds mogen werkgevers de helft van de WGA-premie verhalen op het nettoloon van hun werknemers. Het kan echter wel voorkomen dat een cao dit verhaal beperkt of in het geheel verbiedt. Daarnaast zijn WW- en WGA-loongerelateerde uitkeringen door de Wet Werk en Zekerheid in opbouw en maximale duur beperkt. De reparatie hiervan, bijvoorbeeld via Stichting PAWW, komt volledig voor rekening van werknemers.

Een volgend aandachtspunt gaat over het effect van de verschuiving van arbeidsongeschiktheidslasten. Als werkgevers steeds meer voor de kosten opdraaien, dan zou dit kunnen betekenen dat de winstgevendheid van bedrijven sinds eind jaren negentig is gedaald. De cijfers

“Werkgevers betalen structureel miljarden meer Aof-premie dan nodig is voor arbeidsongeschiktheid”

geven een ander beeld. In de periode van 2000 tot 2015 steeg de brutowinst van bedrijven van 100 miljard naar 180 miljard euro. Onderzoek van FNV laat zien dat van 49 beursgenoteerde Nederlandse bedrijven de winst in de periode 2019 en 2022 steeg met 36 procent. De uitkeringen aan aandeelhouders groeiden in die periode met 59 procent terwijl de personeelskosten stegen met 12 procent. Met een gelijkblijvende omzet steeg de winst van bedrijven in 2023 verder met 11 procent. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekende dat de winstquote in 2023 uitkwam op 44,3 procent, het hoogste niveau sinds 1995. Het CBS wijst erop dat ondanks de zware schok-

ken door COVID-19 en een sterke stijging van de energieprijzen de winsten van bedrijven harder stegen dan de lonen, met 32 procent tegenover 24 procent.

Een laatste kanttekening die gemaakt kan worden bij de gevoelsmatig scheve verhoudingen in de financiering van arbeidsongeschiktheid, is de premievaststelling van de publieke werknemersverzekeringen Ziektewet en WIA.

Vreemde financiering

De Ziektewetuitkeringen en WIA- en WAO-uitkeringen die UWV betaalt worden volledig gefinancierd vanuit premies die werkgevers betalen. Premies die gestort worden in de Werkhervattingskas (Whk), worden gebruikt voor het betalen van Ziektewetuitkeringen die ten laste komen van individuele werkgevers en WGA-uitkeringen voor zover deze niet langer dan tien jaar lopen. Premies die gestort worden in het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) financieren de overige WIA-lasten, WAO-uitkeringen en overige Ziektewetuitkeringen zoals uitkeringen



'Psychische klachten zijn inmiddels de belangrijkste oorzaak van WIA-instroom'

vormen bovendien geen uitzondering. Door de structureel te hoog vastgestelde Aof-premie is er in 2026 een vermogen opgebouwd van bijna 44 miljard euro. Al die euro's stonden bij werkgevers op de arbeidsongeschiktheidsnota, maar zijn er niet voor bedoeld. Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen de Aof-premies namelijk gebruikt worden om andere 'beleidsmatige lastenmutaties' te compenseren. Ofwel; voor kabinetskeuzes op een ander terrein, kan geld uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds geplukt worden. Alle inkomsten ten bate van de sociale fondsen en de uitgaven ten laste van de sociale fondsen tellen daarnaast mee voor het overheidssaldo. Het vermogen binnen het Aof zorgt (via het schatkistbankieren) voor een lagere overheidsschuld. Dat is een flinke steun in de rug voor de regering bij het beperken van het begrotingstekort tot onder de 3 procent, zoals verplicht volgens Europese afspraken.

Wat moet er veranderen?

De werkgeverslasten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid staan al lange tijd op de politieke agenda. Meerdere politieke partijen willen voor mkb-werkgevers de periode van loondoorbetaling bij ziekte verkorten naar 52 weken. De bedoeling is dan dat het tweede ziektejaar collectief wordt gefinancierd. Ook ligt er inmiddels een wetsvoorstel om de re-integratie-inspanningen voor mkb-werkgevers te verlichten. Zij mogen na een jaar vaststellen of re-integratie in de eigen onderneming nog een haalbare kaart is. Als dit niet het geval is, dan kan spoor 1 na een UWV-toets worden afgesloten en richt de re-integratie zich in het tweede jaar op het tweede spoor. Het Verbond van Verzekeraars heeft Den Haag gewaarschuwd over de nadelige gevolgen van deze plannen. Zij wijzen op een recente doorrekening van het CPB die laat zien dat inkorten van twee naar één jaar voor kleine werkgevers leidt tot een stijging van de werkgeverslasten. Door collectivisering van loondoorbetaling en andere inrichting van re-integratie verminderen de financiële prikkels, waardoor verzuimduur wordt verlengt, werkherwinning vermindert en

WIA-instroom toeneemt. Bovendien komt er nog meer werk terecht op het overvolle bordje van het UWV. Verzekeraars zien als oplossing voor mkb-werkgevers (uiteraard) meer in verdere uitrol van de MKB-verzuimontzorgverzekering.

Een nuttige observatie van het Verbond van Verzekeraars is dat er een sterk nationaal plan moet komen ter preventie van (psychische) ziekte. Preventie en re-integratie zijn, zoals het Verbond terecht opmerkt, investeringen in welzijn en de toekomstige verdien capaciteit van Nederland. Dat psychische klachten voorrang krijgen in de aanpak is evident. Naast de eerder in dit artikel aangehaalde 4,9 miljard euro aan loondoorbetaling bij ziekte vanwege psychosociale arbeidsbelasting, zorgen psychische klachten voor veel WIA-instroom. In 2023 stroomden naar schatting 19.000 mensen tot zestig jaar de WIA in met als hoofddiagnose een psychische aandoening en in 2024 gaat het om 22.500 personen. Meestal gaat het om WGA-instroom, waarvan de eerste tien jaren van uitkering op de 'veroorzakende' werkgever worden verhaald. Van de toegekende WGA-aanvragen had in 2023 maar liefst 36 procent betrekking op psychische stoornissen.

Het is gemakkelijk, maar voor de beeldvorming ongelukkig dat werkgevers opdraaien voor bijna alle kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Voor die beeldvorming is het nodig dat werkgevers inzicht krijgen in de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en zo ook weten op welk deel van verzuim invloed uitgeoefend kan worden. Een ander belangrijk punt bij de beeldvorming is dat de regering duidelijkheid verschaft over de premievaststelling van de werknemersverzekeringen. Het potje van 44 miljard euro te veel opgehaalde premies is wellicht handig voor het EMU-saldo, maar zou een nationaal plan ter preventie van (psychische) ziekte geen eerlijker doel vormen? ●

vanuit de no-riskpolis en ziekengeld vanwege arbeidsongeschiktheid door zwangerschap. In 2025 is er voor de Werkhervattingskas 2,78 miljard euro aan premie geïnd. Dat is iets minder dan er eigenlijk nodig is. De reden daarvoor is dat de Werkhervattingskas een overschot heeft van 300 miljoen euro en UWV stelt voor de Whk een lastendekkende premie vast. Dat is logisch. Minder begrijpelijk gaat het met de premievaststelling van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) waarvoor niet het UWV, maar de regering verantwoordelijk is.

In 2025 heeft de regering met de Aof-premie 26,8 miljard euro opgehaald en in 2026 staat een te innen premiebedrag van bijna 28 miljard euro in de boeken. Uit de juninota 2025 van UWV blijkt vreemd genoeg dat deze bedragen significant hoger zijn dan de totale arbeidsongeschiktheidslast die ermee gefinancierd moet worden. In 2025 en 2026 wordt er elk jaar afgerond 5 miljard euro meer door werkgevers betaald, dan eigenlijk nodig is. Deze jaren



Jeroen Vluggen
Trainer/adviseur bij
Enkwest Opleiding &
Advies



Janthony Wielink
Trainer/adviseur bij
Enkwest Opleiding &
Advies