

Scenario: Aanpassing van de hoogte loondoorbetaling bij ziekte (1)

Beschrijving

- Werkgevers zijn wettelijk verplicht om gedurende een periode van ziekte 104 weken de werknemer 70% van het salaris door te betalen.¹
- In de huidige situatie kiezen werkgevers en werknemers er veelal voor de hoogte van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte aan te vullen. Dit is veelal in cao's geregeld.² De aanvullingen verzwakken de prikkelwerking voor zieke werknemers om zo snel mogelijk te re-integreren.
- Deze maatregel beperkt de ruimte voor bovenwettelijke aanvullingen op loondoorbetaling bij ziekte. Met deze maatregel wordt beoogd de prikkelwerking (re-integratieprikkel) voor werknemers te versterken. De sterkere prikkelwerking zal naar inschatting van CPB leiden tot minder ziekteverzuim en een hogere werkgelegenheid.³
- Er zijn verschillende varianten te bedenken van deze maatregel met betrekking tot het moment waarop de loondoorbetaling lager wordt en in welke mate de hoogte van de loondoorbetaling lager wordt. Hieronder wordt uitgegaan van een door CPB doorgerekende variant, waarbij bovenwettelijke aanvullingen vanaf zes maanden ziekte niet meer zijn toegestaan.

Effecten

- Werkgevers: De daling van het ziekteverzuim zorgt voor minder verstoring in de bedrijfsvoering. Terugbrengen van het doorbetalingspercentage naar 70% vanaf 6 maanden ziekte bespaart werkgevers circa € 1,4 mld aan loonkosten.⁴
- Werknemers: Werknemers krijgen (eerder) een inkomensterugval in het geval van langdurige ziekte, wat leidt tot minder inkomenszekerheid. Waar sommige werknemers door de maatregel eerder aan de slag gaan, is niet duidelijk of zij daar dan ook in alle situaties al duurzaam toe in staat zijn. Macro gaat het CPB echter uit van een afname van het ziekteverzuim en een toename van de werkgelegenheid.
- Arbeidsmarkt: Volgens het CPB-onderzoek Kansrijk arbeidsmarktbeleid is, bij een verbod op bovenwettelijke aanvullingen vanaf zes maanden ziekte, het werkgelegenheidseffect aanzienlijk met +0,3%.

Uitvoering

De maatregel heeft beperkte gevolgen voor de uitvoering door UWV. Het CPB verwacht geen afname, maar dus ook geen toename van het aantal WIA-uitkeringen. Potentieel leidt de maatregel wel tot een afname van het aantal WIA-aanvragen en dus tot minder door UWV uit te voeren claimbeoordelingen en andere sociaal-medische beoordelingen.

Gevolgen voor de begroting

- De maatregel leidt tot lagere werkgeverslasten.
- Het effect van een hogere werkgelegenheid door minder ziekteverzuim op de overheidsfinanciën is lastig in te schatten en daarom niet gekwantificeerd.
- Mogelijk is er een beperkte besparing op de Ziektewet omdat UWV geen bovenwettelijke aanvullingen meer hoeft te betalen voor de groep met een no-risk polis.

Juridische (on)zekerheden

- Er is een wijziging van wetgeving nodig. Dit duurt gemiddeld 24 maanden (exclusief implementatie).
- Er zijn meerdere juridische aandachtspunten, die gemeen hebben dat een onderbouwing nodig is van nut, noodzaak en proportionaliteit.
- De aandachtspunten zijn de contracts- en onderhandelingsvrijheid van sociale partners en werkgevers en werknemers individueel, de verhouding met het VN-verdrag Handicap en het mogelijke indirecte onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

¹ Daarbij geldt een maximum gelijk aan het maximum dagloon en gedurende het eerste jaar een minimum gelijk het wettelijke minimum(uur)loon.

² Cao-afspraken 2026, 18 mei 2026, SZW, Den Haag. Uit dit onderzoek waar 141 cao's onderdeel van uitmaken, die zich strekken over ongeveer 5,4 miljoen werknemers, blijkt dat tenminste 99% van de betreffende werknemers recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op de minimale hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. Circa 80% van de werknemers die onder een cao vallen hebben (voorwaardelijk of onvoorwaardelijk) over twee jaar ziekte recht op 170% of meer van hun loon. Ongeveer 75% van de werknemers valt onder de werkingssfeer van een cao.

³ CPB, Kansrijk Arbeidsmarktbeleid, update sociale zekerheid (mei 2020).

⁴ In deze raming is geabstraheerd van gedragseffecten.

Lengte van de loondoorbetaling bij ziekte (2)

Beschrijving

- Werkgevers zijn wettelijk verplicht om gedurende een periode van ziekte 104 weken de werknemer 70% van het salaris door te betalen.⁵
- Deze maatregel voorziet in het verkorten van de periode van loondoorbetaling (en Ziektewet) voor alle werkgevers naar één of anderhalf jaar. De wachttijd voor de WIA wordt ook aangepast, zodat na één of anderhalf jaar recht kan ontstaan op een WIA-uitkering en de duur van het opzegverbod (ontslagbescherming bij ziekte) wordt eveneens verkort naar één of anderhalf jaar.

Effecten

- Werkgevers: De maatregel vermindert verplichtingen en verantwoordelijkheden rondom loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers aanzienlijk. Zowel op het vlak van de lengte van de loondoorbetaling als de lengte van de periode waarover de werkgever re-integratieverplichtingen moet verrichten. De kosten van een dussdanige maatregel zullen door een verminderende re-integratieprikkels en toename van de WIA-instroom macro groter zijn dan de (loon)kosten die bij werkgevers worden bespaard. Afhankelijk van de bekostiging van die (macro) extra uitgaven zal dit voor werkgevers gemiddeld leiden tot netto zwaardere lasten als gevolg van toenemende premielasten.
- Werknemers: Voor werknemers betekent de maatregel een vermindering van de inkomensbescherming. Ontslag bij langdurige ziekte is eerder mogelijk. Een deel van de personen krijgt in plaats van nog een jaar/half jaar loondoorbetaling bij ziekte een WIA-uitkering, die veelal lager zal zijn dan de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. Voor een ander deel hiervan (zogenaamde 35-minners) geldt dat zij eerder een beroep zullen doen op WW of Bijstand (net als 35-minners nu). Mogelijk vergroot dit de re-integratieprikkels voor werknemers.
- Arbeidsmarkt: Negatief voor de werkgelegenheid zijn de afname van de financiële re-integratieprijken van werkgevers en de afname van de re-integratiekansen van werknemers met een ziektebeeld dat langer dan één (of anderhalf) jaar duurt. Dat leidt tot een hoger gebruik van de WIA en een negatief effect op het arbeidsaanbod. Positief voor de werkgelegenheid zijn het verlichten van de individuele verplichtingen van werkgevers, dat mogelijk tot een hogere bereidheid leidt om werknemers in vaste dienst te nemen, en de toename van financiële prikkels voor werknemers - om zover mogelijk - in de ingekorte periode van loondoorbetaling te re-integreren. Per saldo is het werkgelegenheidseffect naar verwachting negatief (-0,2%)⁶.

Uitvoering

- Deze maatregel is op korte en middellange termijn onder huidige omstandigheden niet uitvoerbaar door UWV door achterstanden bij UWV. De maatregel legt namelijk structureel een groot extra beslag op arbeidsdeskundigen, re-integratieprofessionals en verzekeringsartsen, waarvan de capaciteit op dit moment niet toereikend is. Daarnaast zorgt de verkorting op korte termijn voor een piek aan sociaal-medische beoordelingen (één jaar/half jaar eerder aan de WIA-poort). Dit alles zou leiden tot sterk toenemende achterstanden, dwangsommen wegens te late WIA-beoordelingen en meer kwijtschelden voorschotten. Herbeoordelingen (die kunnen leiden tot uitstroom) zullen ook in nog mindere mate plaats kunnen vinden. Het kabinet zoekt naar en werkt aan oplossingen om de uitvoerbaarheid van de sociale zekerheid te vergroten.⁷

Gevolgen voor de begroting

- Per saldo stijgen bij inkorting van de periode naar één jaar de overheidsuitgaven met € 4,6 miljard, waarvan € 1,9 miljard een schuif van private naar publieke uitgaven betreft.
- Bij inkorting van de periode naar anderhalf jaar gaat het om een stijging van de overheidsuitgaven met € 1,9 miljard, waarvan € 0,9 miljard een schuif van private naar publieke uitgaven betreft.

Juridische (on)zekerheden

Er is een wijziging van wetgeving nodig. Dit duurt gemiddeld 24 maanden (exclusief implementatie). Er zijn enkele juridische aandachtspunten, namelijk:

- Het voorstel leidt mogelijk tot een verslechtering van de positie van personen met een handicap. Dit is slechts onder voorwaarden toelaatbaar, gelet op het VN-verdrag Handicap. Hiervoor zal in ieder geval aangetoond moeten worden dat de wijziging noodzakelijk en proportioneel is.
- Het voorstel vormt mogelijk een inmenging op het eigendomsrecht (artikel 1 van het Eerste Protocol bij het EVRM) van mensen die op het moment van invoering al ziek zijn. Dit is mogelijk als kan worden onderbouwd dat de inmenging een gerechtvaardigd algemeen belang dient en proportioneel is (fair balance). Het ligt in de rede om hiervoor overgangsrecht op te nemen.

⁵ Daarbij geldt een maximum gelijk aan het maximum dagloon en gedurende het eerste jaar een minimum gelijk het wettelijke minimum(uur)loon.

⁶ CPB, Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2020 (update sociale zekerheid).

⁷ Kamerstukken II 2025/26, 26 448, nr. 897.

Collectiviseren van het tweede ziektejaar (3)

Beschrijving

- De huidige loondoorbetalingsverplichting blijft 104 weken, maar de loonkosten van de kleine werkgever voor de zieke werknemer worden vanaf het tweede ziektejaar gecollectiviseerd.⁸
- De re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar worden voor kleine werkgevers gedeeltelijk overgenomen door UWV. De re-integratieverplichting tweede spoor (re-integratie bij een andere werkgever) wordt overgenomen door UWV. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de eerste spoor re-integratieverplichting (re-integratie gericht op terugkeer naar arbeid bij de eigen werkgever). De ontslagbescherming van twee jaar bij ziekte blijft in stand.

Effecten

- Werkgevers: Met deze maatregel worden de verplichtingen en verantwoordelijkheden die kleine werkgevers bij ziekte van hun werknemer hebben, vanaf het tweede ziektejaar aanzienlijk verlicht. Zowel op het vlak van de kosten van de loondoorbetaling als de re-integratieverplichtingen. De maatregel leidt per saldo tot hogere werkgeverspremies omdat de WIA-instroom stijgt door de re-integratieprikkel.
- Werknemers: Voor werknemers blijft het recht op loondoorbetaling en de lengte van het opzegverbod bij ziekte hetzelfde. Wel nemen de re-integratiekansen af. Daarnaast zal de re-integratie voor werknemers die onder deze maatregel vallen complexer zijn, omdat er vanaf tweede ziektejaar meerdere actoren zijn die de werknemer begeleiden in de re-integratie (voor eerste spoor de werkgever, voor tweede spoor UWV). De wisselingen in de verantwoordelijkheidsverdeling leiden tot (extra) toetsen gericht op of de voorgaande partij zijn verantwoordelijkheid afdoende heeft in gevuld. Ook leiden de wisselingen van verantwoordelijkheid mogelijk tot discontinuïteit in de re-integratietaken en het re-integratieproces met als gevolg het risico van minder effectieve re-integratie.
- Arbeidsmarkt: Negatief voor de werkgelegenheid zijn de afname van de financiële re-integratieprijken van werkgevers en de afname van de re-integratiekansen van werknemers met een ziektebeeld dat langer dan een jaar duurt. Dat leidt tot een hoger gebruik van de WIA en een negatief effect op het arbeidsaanbod. Positief voor de werkgelegenheid zijn het verlichten van de individuele verplichtingen van werkgevers, dat mogelijk tot een hogere bereidheid leidt om werknemers in vaste dienst te nemen.

Uitvoering

- Deze maatregel is voor UWV op korte termijn (in ieder geval de komende 5 jaar) onder huidige omstandigheden niet uitvoerbaar door UWV door achterstanden bij UWV.
- De maatregel legt namelijk structureel een extra beslag op arbeidsdeskundigen, re-integratie professionals en verzekeringsartsen, waarvan de capaciteit op dit moment niet toereikend is. Het kabinet zoekt naar en werkt aan oplossingen om de uitvoerbaarheid van de sociale zekerheid te vergroten.

Gevolgen voor de begroting

De extra uitgaven voor de overheid bedragen naar verwachting structureel ongeveer € 0,75 miljard, waarvan € 0,7 miljard een schuif van private naar publieke uitgaven in het tweede ziektejaar is en € 0,05 miljard het gevolg van extra WIA-instroom. Hierin zit een beperkte weglek naar de Toeslagenwet en toename van de uitvoeringskosten.

Juridische (on)zekerheden

Er is een wijziging van wetgeving nodig. Gelet op de omvang van de maatregel moet rekening worden gehouden met een doorlooptijd van tenminste drie jaar.

Er zijn enkele juridische aandachtspunten:

- Het (direct of indirect) verlenen van staatssteun aan ondernemingen is in beginsel verboden. Hierop bestaan enkele strikte uitzonderingen. Onderzocht moet worden of de maatregel zich kenmerkt als staatssteun, en of hierop een uitzondering van toepassing is.
- In verband met het onderscheid dat wordt gemaakt tussen kleine en (middel)grote werkgevers in het tweede ziektejaar moet worden beargumenteerd dat de positie van de kleine werkgever wezenlijk verschilt met die van de grote werkgever.

⁸ De feitelijke uitwerking daarvan kan zijn dat de werknemer van de kleine werkgever in het tweede ziektejaar à la de no-riskpolis ziekingeld kan krijgen, die de werkgever in mindering brengt op de loonkosten.

Inkorten loonsanctie van maximaal 52 weken naar maximaal 26 weken (4)

Beschrijving

- Werkgevers en werknemers hebben de verplichting om tijdens ziekte gedurende een periode van 104 weken zich te spannen voor de re-integratie van de zieke werknemer (onderdeel van de Wet verbetering poortwachter).
- Uiterlijk in week 93 van ziekte doet de werknemer een WIA-aanvraag bij het UWV.
- UWV toetst dan eerst of de werkgever en werknemer gedurende de twee ziektejaren voldoende inspanningen hebben verricht om de werknemer te re-integreren. Die toets heet de toets op het re-integratieverslag (ofwel de "RIV-toets").
- Indien er geen bevredigend resultaat is behaald, de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, daar geen deugdelijke grond voor is en de gebreken hersteld kunnen worden, zal UWV de verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen en aan de re-integratie te werken verlengen met maximaal 52 weken. Dit wordt de loonsanctie genoemd.
- Deze maatregel verkort de loonsanctie (en de verhaalsanctie in de ziekwet) van maximaal 52 weken naar maximaal 26 weken.

Effecten

- Werkgevers: De maatregel verkleint voor de werkgever het negatieve gevolg van een loonsanctie. De maximale duur is namelijk korter met als gevolg lagere kosten van loondoorbetaling/Ziektewet. De kortere maximale loonsanctie leidt tot vermindering van de re-integratieprikkels en snellere WIA-instroom, waardoor de financiële lasten voor werkgevers op macroniveau stijgen door stijgende WIA-premies. Werkgevers die volgens UWV wél voldoende inspanningen hebben verricht hebben in principe geen voordeel van deze maatregel, omdat zij ook thans geen loonsanctie opgelegd zouden krijgen.
- Werknemers: Werknemers van wie hun werkgever een loonsanctie opgelegd krijgen hebben te maken met een kortere maximale duur van de loondoorbetalingsplicht van hun werkgever. Zij krijgen daardoor gemiddeld een kortere periode loon/Ziektewet doorbetaald, komen eerder aan de WIA-poort (na de sanctie) en worden mogelijk eerder ontslagen dan in de huidige situatie.
- Arbeidsmarkt: De prikkels voor werkgevers om in te zetten op re-integratie nemen iets af. Het effect op de werkgelegenheid is naar verwachting negatief, maar zeer klein.

Uitvoering

- De verkorting van de loonsanctie zal op zichzelf niets veranderen aan het proces dat UWV nu verricht bij de beoordeling van de RIV-toets.
- Wel zal de kortere loonsanctie leiden tot afnemende re-integratiekansen en (iets) meer WIA-aanvragen. Dat vergt van UWV extra verzekeringsartsencapaciteit. Afhankelijk van de omvang daarvan is de maatregel op korte termijn onder huidige omstandigheden niet uitvoerbaar door UWV.

Gevolgen voor de begroting

- Deze maatregel kost structureel circa € 0,4 mld. Dit komt door een verhoogde en versnelde WIA-instroom en in beperkte mate extra uitgaven aan de Toeslagenwet en uitvoeringskosten. De maatregel vereist extra (verzekeringsartsen)capaciteit voor de uitvoering (UWV). De omvang van de benodigde verzekeringsartsencapaciteit vergt verder onderzoek.

Juridische (on)zekerheden

- De wet verplicht op dit moment niet om een loonsanctie van meer dan 26 weken op te leggen. Indien structureel geen gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om een langere loonsanctie op te leggen, verdient het de voorkeur om de wet hierop aan te passen. De invoering van de maatregel hoeft daar niet op te wachten.
- Het voorstel leidt mogelijk tot een verslechtering van de positie van personen met een handicap. Dit is slechts onder voorwaarden toelaatbaar, gelet op het VN-verdrag Handicap. Hiervoor zal in ieder geval aangetoond moeten worden dat de wijziging noodzakelijk en proportioneel is.

Vereenvoudigen ontslagaanvraag na langdurige arbeidsongeschiktheid (5)

Beschrijving

- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen werkgever en werknemer het dienstverband beëindigen met wederzijds goedvinden (in 90% van de gevallen⁹) of nadat het opzegverbod bij ziekte (meestal na twee jaar) is verstreken via een ontslagaanvraag. Hierbij moet de werkgever inzichtelijk maken dat het opzegverbod bij ziekte is verstreken, en dat herstel binnen 26 weken voor het eigen (aangepaste) werk niet mogelijk is en duidelijk maken dat herplaatsing op een andere passende functie binnen redelijke termijn (meestal 26 weken) niet mogelijk is.
- De werkgever zal in de praktijk voorafgaand aan de ontslagaanvraag (conform uitvoeringsregels van UWV) de bedrijfsarts vragen een verklaring te geven over de herstelprognose/belastbaarheid van de werknemer.
- Deze preventieve toets wordt door werkgevers soms als een administratieve last ervaren. Ook als een werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het voorkomen dat de werkgever geen toestemming van UWV krijgt voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.
- Deze maatregel ziet op het vervallen van de ontslagaanvraag bij langdurige arbeidsongeschiktheid, indien uit de RIV-toets blijkt dat de werkgever gedurende de twee ziektejaren voldoende inspanningen heeft verricht. Hij kan dan het dienstverband eenzijdig (zonder toestemming van UWV) opzeggen.
- Indien UWV heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen niet voldoende waren, of indien er geen WIA-aanvraag is ingediend, blijven de huidige ontslagregels van toepassing.

Effecten

- Werkgevers: Heeft UWV in de RIV-toets geoordeeld dat de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan hoeft de werkgever geen ontslagaanvraag meer in te dienen en kan hij de arbeidsovereenkomst eenzijdig opzeggen. De maatregel heeft alleen effect op werkgevers die via een ontslagaanvraag bij UWV een dienstverband beëindigen.
- Werknemers: De rechtsbescherming van werknemers (voor wie het dienstverband niet met wederzijds goedvinden wordt beëindigd) neemt af. In sommige situaties kan deze maatregel betekenen dat de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd, terwijl dat in de huidige situatie niet kan. De werknemer moet bij deze maatregel voortaan zijn ontslag achteraf via de rechter aanvechten wanneer hij het er niet mee eens is.
- Arbeidsmarkteffecten: De arbeidsmarkteffecten zijn naar verwachting beperkt. Er blijft sprake van een zorgvuldige RIV-toets door UWV. Daarbij toetst UWV ook of sprake is van ziekte voor de bedongen arbeid (in volle omvang), dat wijzigt niet.
- Met de maatregel wordt een (aanzienlijke) wijziging aangebracht in het huidige gesloten stelsel van ontslaggronden met een preventieve toets.

Uitvoering

De eerste inschatting is dat de maatregel uitvoerbaar is voor UWV.

Gevolgen voor de begroting

De gevolgen voor de (Rijks)begroting zullen naar verwachting zeer beperkt zijn. In dit verband is ook relevant dat er geen wettelijk recht op loondoorbetaling bij ziekte meer is (na twee jaar ziekte of na een eventuele loonsanctie).

Juridische (on)zekerheden

- Er is een wijziging van wetgeving nodig. Dit duurt gemiddeld 24 maanden (exclusief implementatie).
- Mogelijk leidt de maatregel tot een (indirect) onderscheid op grond van handicap en chronische ziekte. Hiervoor is een objectieve rechtvaardiging nodig.
- Het voorstel leidt mogelijk tot een verslechtering van de positie van personen met een handicap. Dit is slechts onder voorwaarden toelaatbaar, gelet op het VN-verdrag Handicap. Hiervoor zal in ieder geval aangetoond moeten worden dat de wijziging noodzakelijk en proportioneel is.
- Indien de preventieve toets in bepaalde gevallen wordt afgeschaft, betekent dit dat werknemers die het niet eens zijn met het ontslag dit via de rechter aan moeten vechten. Dit zal voor een deel van deze (kwetsbare groep) werknemers geen optie zijn. In dit kader is art. 6 EVRM (toegang tot het recht) relevant.
- Daarnaast bevat art. 30 van het Europees Handvest een verplichting om aan werknemers bescherming tegen onredelijk ontslag te bieden; art. 24 ESH biedt eveneens bescherming in het kader van ontslag. De maatregel kan met deze bepalingen op gespannen voet staan.

⁹ SEO, Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid, juni 2020.

No-riskpolis uitbreiden met doelgroep tweede spoor re-integratie (6)

Beschrijving

- De no-riskpolis compenseert werkgevers voor kosten van loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer.
- Een beroep op de no-risk polis is nu alleen onder voorwaarden mogelijk voor langdurig zieke werknemers die de wachttijd van minimaal 104 weken hebben doorlopen of die al een WIA-uitkering hebben.¹⁰
- Deze maatregel voorziet in een uitbreiding van de doelgroep van de no-riskpolis naar langdurig zieke werknemers die re-integreren via het tweede spoor. Dit zijn mensen bij wie re-integratie bij de eigen werkgever niet of niet op tijd lukt en waarbij gezocht wordt naar werk bij een andere werkgever (gaat om werkenden voor wie loondoorbetaling bij ziekte geldt en om ZW-gerechtigden).
- Door de no-riskpolis ook voor deze groep te laten gelden wordt beoogd de financiële drempels weg te nemen voor nieuwe werkgevers bij het aannemen van een zieke werknemer die re-integreert in het tweede spoor. De no-riskpolis voor deze groep werknemers kan er daarmee toe leiden dat zij sneller re-integreren in de wachttijd en uiteindelijk geen WIA-uitkering hoeven aan te vragen.

Effecten

- Werkgevers: De uitbreiding van de no-riskpolis verlaagt het financiële risico voor werkgevers om langdurig zieke werknemers opnieuw in dienst te nemen of te herplaatsen via het tweede spoor.
- Werknemers: Mogelijk draagt deze maatregel er aan bij dat werknemers een grotere kans hebben dat zij via het tweede spoor succesvol re-integreren. Bij een succesvolle re-integratie blijft de werknemer aan het werk en ontvangt loon in plaats van een uitkering. Dit leidt tot een stabielere en vaak hoger netto-inkomen, omdat inkomen uit werk meestal hoger is dan een uitkering.
- Arbeidsmarkt: Er is thans geen sterk empirisch bewijs dat de no-riskpolis leidt tot meer werkherleving en dus een positief werkgelegenheidseffect heeft. Wel grijpt de maatregel theoretisch aan op één van de belangrijkste knelpunten omschreven door werkgevers: onzekerheid over toekomstige ziektekosten.
- Optie is om eerst te kiezen voor een experiment waarin onderzocht wordt hoe de no-riskpolis effectief kan worden vormgegeven. De effectiviteit van de no-riskpolis bij de Ziektewet-doelgroep is namelijk al eerder onderzocht en daaruit bleek dat deze op korte termijn geen effect had.

Uitvoering

- Uitbreiding van de no-riskpolis betekent een toename van het aantal ZW-uitkeringen en heeft gevolgen voor de capaciteit in de uitvoering.
- Voor de doelgroep loondoorbetaling bij ziekte zal UWV een nieuw proces in moeten richten.

Gevolgen voor de begroting

- De extra structurele ZW-uitgaven worden geraamd op circa € 315 miljoen. De extra ZW-uitkeringslasten komen neer op circa € 265 miljoen en de extra uitvoeringskosten op € 50 miljoen. De uitgaven groeien in zes jaar naar het structurele bedrag toe.
- In de raming wordt verondersteld dat deze maatregel alleen leidt tot een verschuiving van budgettaire lasten van de werkgever naar de overheid.

Juridische (on)zekerheden

- Er is een wijziging van wetgeving nodig. Dit duurt gemiddeld 24 maanden (exclusief implementatie).

¹⁰ De no-riskpolis geldt ook voor een werknemer die behoort tot de banenafpraak of in het doelgroepregister staat of een Wajong-uitkering ontvangt.