

## Modernisering van de Ziektewet

Uit de WIA-evaluatie (rapport 2011) is gebleken dat de de instroom van werknemers met een vast dienstverband sinds de jaren '90 sterk is gedaald. De groep Ziektewet Vangnetters is echter gestegen en zorgt voor hoge instroom in de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). In 2010 zorgde deze groep voor meer dan de helft instroom in de WIA.

**Wie zijn de Ziektewet Vangnetters?** Er moet onderscheid gemaakt worden in 2 groepen:

1. De groep met een werkgever, die ziek is ten gevolge van:
  - Orgaandonatie;
  - Zwangerschaps-/bevalling-gerelateerde klachten; en
  - No-riskers (AGH/SFB, Wajong, WAZ)
2. De groep Ziektewet Vangnetters zonder werkgever, de zogenaamde Flexwerkers:
  - Uitzendkrachten;
  - Oproepkrachten;
  - Werknemers met een dienstverbanden dat eindigt tijdens ziekte;
  - Zieke werklozen.

Voor deze groepen is de wetgeving per 1 juli 2011 al eens aangepast. Hoewel de 1e groep onder de No-Riskpolis valt, betekende deze wijziging dat de werkgever voor alle gevallen met een 1<sup>e</sup> ziekte dag na 1 juli 2011 verantwoordelijk werd voor de re-integratie inspanning. Wanneer er onvoldoende re-integratie inspanningen zijn geleverd, dan heeft UWV sindsdien de mogelijkheid om te sanctioneren.

De Ziektewet Vangnetters zonder werkgever bleken minder vaak te werken en langer afhankelijk te zijn van uitkeringen. Gemiddeld verzuimt deze groep 5x langer en hebben zij een hogere instroom in de WIA. Voorbeeld: Slechts 30% Ziektewet Vangnetters met een WGA-uitkering vindt werk, terwijl 70% van de werknemers met een WGA-uitkering een (andere) baan vindt.

Om de WIA instroom vanuit het vangnet Ziektewet te verminderen werd het tijd voor modernisering en een meer activerende rol. Op 2 oktober 2012 is de eerste kamer akkoord gegaan met de **Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters**, die inmiddels algemeen bekend is onder de naam **BeZaVa**.

## Hoofdpijnen BeZaVa

### 1. Per 1 januari 2014 Aanscherping arbeidsongeschiktheids criterium

De Ziektewet wordt meer gericht op activering in arbeid o.a. door het Ziektewet criterium te wijzigen:

- tijdens het 1e ziektejaar is het AO-criterium ongeschikt zijn tot het verrichten van 'zijn arbeid' ofwel de laatst verrichte arbeid;
- vanaf het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt het AO-criterium aangescherpt naar "algemeen geaccepteerde arbeid" (gangbare arbeid) zoals we dat kennen van de WIA beoordeling. Dit betekent dat er een beoordelingsmoment wordt ingevoerd, de eerstejaars Ziektewetbeoordeling. Indien minder dan 35% van het oude loon kan worden verdiend met algemeen geaccepteerde arbeid dan is er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid.

### 2. Financiële prikkels voor werkgevers

Vanaf 1 januari 2014 wordt een premiedifferentiatie Ziektewet ingevoerd voor werkgevers. Een gedifferentieerde premie betekent, dat hoe meer flexwerkers in de Ziektewet of de WGA zijn gekomen, hoe hoger de lasten voor de werkgever zijn. Werkgevers kunnen kiezen tussen een gedifferentieerde premie in het publieke bestel of voor het eigenrisicodragerschap. Dit wordt het 'hybride stelsel' genoemd.

### 3. Maatregelen gericht op effectievere re-integratie

De re-integratie- en sollicitatieverplichtingen voor Ziektewet-gerechtigden worden aangescherpt, zodat ze lijken op de verplichtingen die opgenomen zijn in de WGA. Hiermee wordt een snellere werkhervatting van de Ziektewet-gerechtigde beoogd. Verder wordt de maximale periode van proefplaatsing verruimd tot zes maanden. Ook mag het UWV convenanten afsluiten met werkgevers en sectoren, die gericht zijn op werkhervatting van ZW-gerechtigden. Met de uitzendsector ligt er al een convenant. De eerste resultaten daarvan zijn positief.

## Invoering ZW-flex en WGA-flex gedifferentieerde premie

Vanaf 2014 wordt voor werkgevers de premiedifferentiatie voor de ZiekteWet ingevoerd. Daarnaast krijgen grote en middelgrote werkgevers de keuze tussen een gedifferentieerde premie in het publieke bestel of het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet. Dit wordt het 'hybride stelsel' genoemd.

In het nieuwe financieringsstelsel bepaalt de grootte van een werkgever of hij wel of niet te maken krijgt met een gedifferentieerde premie op individueel niveau.

<b>Financieringsstelsel per 2014</b>			
	<b>ZW</b>	<b>WGA-flex</b>	<b>WGA-vast</b>
<b>Grote werkgever</b> Voor 2013: Loonsom > € 3.030.000	Hybride  ERD / Individuele premiedifferentiatie	Publiek  Individuele premiedifferentiatie	Hybride  ERD / Individuele premiedifferentiatie
<b>Middelgrote werkgever</b> Voor 2013: loonsom > € 303.000 en ≤ € 3.030.000	Hybride  ERD / Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Publiek  Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride  ERD / Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
<b>Kleine werkgever</b> voor 2013: loonsom ≤ € 303.000	Hybride  ERD / Sectoraal bepaalde premie	Publiek  Sectoraal bepaalde premie	Hybride  ERD / Sectoraal bepaalde premie

De gemiddelde gedifferentieerde premie die werkgevers in 2014 gaan betalen, bedraagt:

- 0,50% voor vaste werknemers in de WGA (iets lager dan in 2013)
- 0,34% voor flexibele werknemers in de Ziektewet
- 0,17% voor flexibele werknemers in de WGA
- 

De premies voor WGA-vast en Ziektewet worden alleen betaald door werkgevers die hiervoor publiek verzekerd zijn bij het UWV en geen eigenrisicodragers zijn. Voor WGA-flex is er nog geen mogelijkheid tot eigen risico dragen: alle werkgevers betalen voor dit onderdeel de publieke premie. De basispremie WIA gaat omhoog naar 5,45%: dit is nu nog 4,65%.

De hiergenoemde premies zijn exclusief kortingen en opslagen. De definitieve premies worden in de nota Gedifferentieerde Premie WGA/ZW bekend gemaakt. Hierin worden de bouwstenen beschreven waarmee de gedifferentieerde premies voor de WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex per werkgever worden berekend.

Deze nota wordt samen met het Besluit Gedifferentieerde Premie WGA/ZW medio augustus 2013 aangeboden aan de Raad van Bestuur van UWV. Publicatie van het Besluit met de vastgestelde premies volgt op 2 september as. in de Staatscourant. Vanaf die datum is de nota beschikbaar op de website van UWV.

UWV berekent conform het Besluit per werkgever de premie voor het nieuwe premiejaar. Deze percentages worden aan het eind van het jaar voorafgaand aan het premiejaar geleverd aan de Belastingdienst. Deze stuurt vervolgens aan alle werkgevers een beschikking van deze premies.

In 2016 worden WGA-flex en WGA-vast weer samengevoegd tot één WGA-stelsel, zodat er een gecombineerd hybride WGA-stelsel ontstaat.

<b>Vormgeving van het financieringsstelsel per 2016</b>		
	<b>ZW</b>	<b>WGA-totaal</b>
<b>Grote werkgever</b> > 100x de gemiddelde loonsom	Hybride ERD / Individuele premedifferentiatie	Hybride ERD /Individuele premedifferentiatie
<b>Middelgrote werkgever</b> > 10x en ≤ 100x de gemiddelde loonsom	Hybride ERD / Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride ERD / Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
<b>Kleine werkgever</b> ≤ 10x de ge gemiddelde loonsom	Hybride ERD / Sectoraal bepaalde premie	Hybride ERD /Sectoraal bepaalde premie

Werkgevers die al eigenrisicodrager voor de WGA zijn, worden in 2016 ook automatisch eigen risicodrager voor de WGA-flex, want de publieke premie wordt door de overheid alleen in 2014 en 2015 geheven. Dit betekent dat de werkgever vanaf 2016 ook de uitkeringen krijgt doorbelast van de WGA-flex.

Voor werkgevers WGA-eigenrisicodrager zijn zouden de verzekeraars daardoor in 2016 ook de risico's moeten dragen van de WGA-flex uitkeringen van instromers die sinds 2012 in de WGA zijn gekomen. Omdat hier geen verzekerings-premie voor is betaald, zou dit alleen met een inloopkoopsom te financieren zijn.

De lobby van een aantal partijen heeft ertoe geleid dat dit risico wordt gewijzigd. Met de nieuwe situatie gaat het WGA-flexrisico pas gelden vanaf 2016 en is de terugwerkende kracht van dit risico geschrapt. Verzekeraars hebben nu de mogelijkheid om de risico uitbreiding van WGA-flex in de verzekeringsdekking op te nemen en daar een adequate premie voor te berekenen.

Wat betekent dit voor de werkgever?

## Wat betekent BeZaVA voor werkgevers?

De invoering van BeZaVa houdt in dat werkgevers moeten nadenken over de vraag of zij publiek verzekerd willen blijven voor de Ziektewet of dat zij eigenrisicodrager willen worden.

In dat laatste geval krijgt de werkgever te maken met extra verantwoordelijkheid en werkzaamheden:

- Ziek- en herstelmeldingen
- Beoordelingen; voor zieke flexwerkers die onder het eigen risico vallen, beoordeelt de werkgever of zij recht hebben op een Ziektewetuitkering, hoe hoog deze uitkering is en hoelang de uitkering duurt.
- Beschikkingenadministratie; de werkgever wordt verantwoordelijk voor de voorbereiding van de beschikking die UWV afgeeft.
- Re-integratie inspanningen. Als ZW eigen risicodrager is de werkgever samen met de zieke flexwerker verantwoordelijk voor diens re-integratie

## En voor het intermediair?

Aan het Ziektewet eigenrisicodragerschap zijn voor- en nadelen verbonden. De rol van de agent wordt door de invoering van BeZaVa verder uitgebreid. Hij moet beschikken over de juiste kennis en vaardigheid om Ziektewet Eigenrisicodragerschap aan zijn relatie toe te lichten.

BeZaVa betekent een uitbreiding van zijn adviestaken:

- Advisering Loondobbetalingsverplichting tijdens 1e 104 weken van ziekte, incl. extra doelgroep doelgroep ZW-vangnetters;
- Advisering ZW-Eigenrisicodragen;
- Advisering WGA-Eigenrisicodragerschap (vanaf 01.01.2016 incl. WGA-flex).

Turien & Co. onderzoekt de mogelijkheden van een verzekeringsproduct voor Ziektewet Eigenrisicodragen. Zodra daarover meer bekend is informeren wij u.