

Begin oktober 2012 is door de Eerste Kamer besloten om de Ziektewet aan te passen. Deze wijziging betreft ook de financiering van de WIA, zodat het vakgebied van de adviseur Inkomensverzekeringen vanaf 1 januari 2014 ingrijpend zal veranderen.

Door Janthony Wielink, directeur Enkwest Opleiding & Advies

Nieuwe ZW, wie is er klaar voor?

Wat verandert er? In hoofdlijnen veranderen er voor de werkgever twee zaken:

1. De werkgever die werkt met tijdelijke contracten (flexwerkers) wordt financieel verantwoordelijk voor deze werknemer als er sprake is van ziekte bij het einde van het contract. Tot aan de periode van einde contract was er altijd al sprake van loondoorbetaling bij ziekte, de periode erna (tot 104 weken ziekte) wordt nu op het bordje gelegd van de werkgever;
2. De Ziektewetgerechtigde werknemer die vanuit het Ziektewetvangnet doorstroomt naar de WGA (onderdeel van de WIA) komt per 1 januari 2014 ook voor rekening van de werkgever. Net als bij de werknemers die na 104 weken van loondoorbetaling bij ziekte in de WGA komen, wordt de werkgever voor maximaal 10 jaar financieel verantwoordelijk.

Een voorbeeld

Het gevolg van deze wijzigingen wordt aan de hand van een voorbeeld geïllustreerd: Werkgever Bast heeft Willem voor de duur van 6 maanden een contract aangeboden. Willem valt na 3 weken uit wegens ziekte. Tot aan het einde van het contract (half jaar) heeft Bast een loondoorbetalingsplicht bij ziekte. De resterende 1,5 jaar volgt financiering van de Ziektewetuitkering via eigen risicodragerschap of premiedifferentiatie. Als Willem vervolgens in de WGA belandt, komt maximaal 10 jaar van deze WGA-uitkering voor

rekening van Bast (eigen risicodragen of premiedifferentiatie WGA).

De impact van deze wetswijziging is voor werkgevers enorm. Alleen weinigen zien dit nog. Maar als je het risico voor je werkgeversklant nu al wel ziet, wat moet je dan adviseren? Allereerst is het goed om te weten dat de huidige indeling in de WGA-premies veranderd wordt. Er zijn nu twee bedrijfstypen; grote en kleine werkgever. Dit worden er drie; groot (> 100), middelgroot en klein (< 10). Deze verdeling gaat gelden voor zowel Ziektewet- als WGA-premiedifferentiatie. De kleine werkgevers komen te vallen onder een sectorpremie; een van de meer dan 60 UWV sectoren.

Veel werkgevers in Nederland zijn een kleine werkgever, waarbij de sectorpremie een rol gaat spelen. Het is in ieder geval zaak om goed in de gaten te krijgen of het risico van de flexwerker bij uw klant net zo groot is als het gemiddelde in de branche. Er zijn werkgevers die namelijk niet met flexwerkers werken; het risico is dan nihil. Waarom dan niet eigenrisicodragers voor de Ziektewet worden en het premieverschil dat gaat ontstaan als voordeel nemen?

Een ander punt is te zien dat de Belastingdienst/UWV de premies gaat berekenen op basis van aan de werkgever toe te rekenen uitkeringslasten. Zorg ervoor dat werkgevers hun eigen administratie op orde gaan krijgen van de werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan of gaan. Dan heeft u als adviseur een betere uitgangspositie



bij de controles van alle premiedifferentiatiebrieven van de komende tijd.

Verzekeren een optie?

De problematiek is voor een deel momenteel al in verzekeringsvormen ondergebracht. Namelijk onder de Verzuimverzekering valt de loondoorbetalingsplicht tot aan het einde van het contract. En de latere WGA-instroom valt onder de WGA Eigenrisicodragersverzekering. Deze verzekering zal overigens wel een premiestijging gaan krijgen, want de groep flexwerkers die eerst niet onder het risico van de verzekering viel, komt er per 1-1-2016 wel bij (2014 en 2015 zijn overgangsjaren). Deze twee verzekeringen dekken dus het risico tot aan het einde van het contract en vanaf de WGA-toekenning. Maar wat dan met de periode ZW die daar precies tussen ligt?

De vraag is wat verzekeraars aan productoplossingen gaan bieden. Hiervoor zijn ook een paar opties:

1. De verzuimverzekering krijgt een (vrijwillige?) uitbreidingsmodule. Verzuimverzekering Uitgebreid, met financiële dekking voor de flexwerker die ziek uit dienst gaat. Uitkeringsduur is 104 weken, vanaf eerste ziektedag. Een deel valt onder de loondoorbetalingsplicht, een deel is het ZW-recht.
2. De hierbovengenoemde Verzuimverzekering

Uitgebreid zal ook dienstverlening rondom verzuimbegeleiding moeten kennen. Welke (arbo-)dienstverlener is in staat om de ex-werknemer die niet meer werkt bij de ex-werkgever in spoor 2 (werk bij een andere werkgever) te begeleiden? Hieraan zullen strenge eisen worden gesteld.

3. De Verzuimverzekering Uitgebreid zal ook invulling moeten kunnen geven (of hulp bieden) aan de wettelijke taken rondom het Eigenrisicodragen Ziektewet. De werkgever is namelijk Eigenrisicodragers geworden en mag hiermee zowel recht, als hoogte als duur van de Ziektewetuitkering gaan vaststellen. De claimbeoordeling Ziektewet ligt dus bij de werkgever! Hier heeft de werkgever hulp bij nodig, lijkt me.
4. Een andere optie is om het risico van de flexwerker die ziek uit dienst gaat te koppelen aan de WGA Eigenrisicodragersverzekering. Denk bijvoorbeeld aan een grote werkgever die geen verzuimverzekering heeft. Maar denk ook aan de financiële schade voor de verzekeraar. Wat is nu een korte periode Ziektewetuitkering (max. 2 jaar) in relatie tot 10 jaar WGA-uitkeringslast? Dus de WGA Eigenrisicodragersverzekeraar zal er alles aan willen doen om dit risico onder controle te krijgen. De huidige schadelast van de vaste werknemers is al moeilijk genoeg, gezien de stijgende WGA-premies.

Verzekeraars zijn er nu nog niet klaar voor. Maar aanpassingen moeten komen; of nieuwe producten of aanpassingen van huidige voorwaarden. Want in de voorwaarden van bijvoorbeeld de WGA Eigenrisicodragersverzekering staat nu dat alle werknemers van de werkgever verzekerd zijn. Dus ook de (minder gewenste) flexwerker.

Verzekeraars moeten hun huidige voorwaarden aanpassen of met nieuwe producten komen

Een adviseur Inkomensverzekeringen kan als het om verzekeringsoplossingen gaat nog niet veel. Wel kunt u uw zakelijke klant op de hoogte brengen van dit gewijzigde Ziektewet- en WGA-risico. De grote impact van deze wijziging is hen waarschijnlijk ook ontgaan. Het jaar 2013 kunt u dan gebruiken om de ontwikkelingen namens uw klant bij te houden. Ontwikkelingen in premiestellingen Ziektewet en WGA, productvernieuwingen van verzekeraars en partijen die zich gaan richten op uitvoering van eigenrisicodragen Ziektewet. En per 1 januari 2014 gaat u (provisieel) een hele grote adviesronde tegemoet. ■