

Ziektewet



De tijd dat de overheid zorgde voor de Sociale Zekerheid is definitief voorbij. De overheid legt steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij werkgevers neer. De regels voor Sociale Zekerheid worden steeds verder aangescherpt. Werkgevers moeten dus serieus werk maken van deze taken.

De Ziektewet bevat maatregelen voor werkgevers en werknemers om het ziekteverzuim onder flexwerkers terug te dringen. Een werkgever betaalt de uitkeringskosten voor elke medewerker die ziek uit dienst gaat. Van de voormalig werknemer wordt verwacht dat hij alles doet om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan.

Ervaring leert dat met goede verzuimbegeleiding (ex-) medewerkers sneller aan het werk gaan, waardoor uw verzuim en WGA-kosten beheersbaar blijven. Veel werkgevers kiezen er daarom voor om de re-integratie zelf in handen te nemen, het zogenaamde ZW-eigenrisicodragerschap.



ROBIDUS

Inhoud

1. Ziektewet	3
1.1 Vangnetregeling voor bepaalde groepen werknemers	3
1.2 Beperken ziekteverzuim is voorkomen WIA-instroom	3
2. Financiering ZW-risico: publiek of eigenrisicodragen.....	4
2.1 ZW eigenrisicodragerschap.....	4
2.2 Uitvoering ZW.....	4
3. Casemanagement maakt het verschil	5
3.1 Poortwachter verplichtingen	5
3.2 Zakelijk met oog voor menselijk aspect.....	5
4. Conclusie	6

1. Ziektewet

In de volksmond wordt de term Ziektewet nog steeds gebruikt voor de periode dat een werknemer wegens ziekte niet kan werken. 'Ik loop in de ziektewet' betekende ooit: ik werk niet, maar mijn loon wordt wel doorbetaald. De 104 weken loondoorbetalingsverplichting heeft hieraan officieel een eind gemaakt.

De Ziektewet (hierna: ZW) regelt nu dat zieke werknemers, in gevallen waarbij de loondoorbetalingsverplichting niet van toepassing is, recht hebben op een uitkering. Denk aan medewerkers die:

1. Geen werkgever (meer) hebben, zoals zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie hun dienstverband afloopt tijdens ziekte;
2. Een werkgever hebben maar een, gepercipieerd, hoog ziekterisico hebben (arbeidsbeperkten, orgaandonoren en zwangere vrouwen).

1.1 Vangnetregeling voor bepaalde groepen werknemers

Voor sommige werknemers geldt de zogenaamde no-risk status, bijvoorbeeld omdat zij een arbeidshandicap hebben of behoren tot een specifieke doelgroep. De naam "no-risk" geeft het al aan; de (ex-)werkgever is niet financieel verantwoordelijk voor de verzuim- en arbeidsongeschiktheidskosten van medewerkers met een no-risk status. Voor deze groep medewerkers geldt geen loondoorbetalingsverplichting of toerekenbare ZW- of WGA-uitkering.

Ook voor oudere werklozen die u in dienst heeft genomen geldt vanaf 2018 een no-risk situatie.

Voor werkneemsters die ziek zijn als gevolg van zwangerschap/bevalling geldt een specifieke regeling: uw loondoorbetalingsverplichting bij ziekte wordt gecompenseerd en een eventuele ZW-uitkering wordt niet aan u toegerekend. Deze regeling geldt ook als een werknemer zich ziek meldt als gevolg van orgaandonatie.

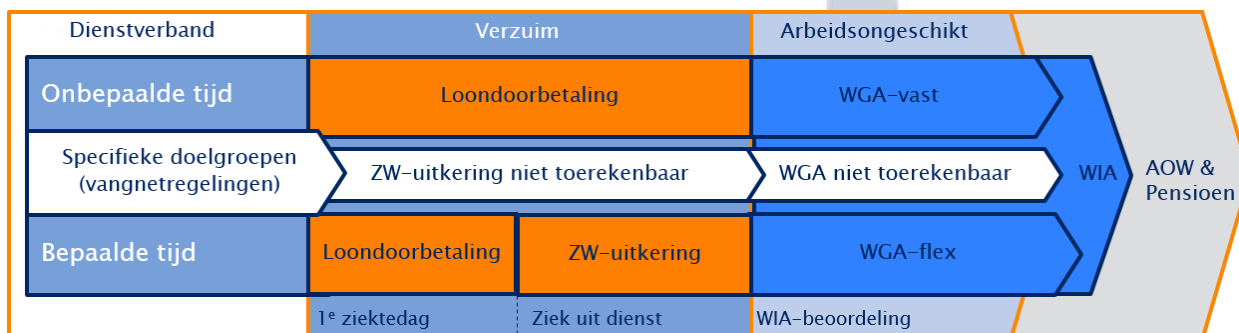
1.2 Beperken ziekteverzuim is voorkomen WIA-instroom

Na 104 weken ziekteverzuim kan de werknemer, na een WIA-beoordeling, instromen in de WIA. Het maakt hierbij niet uit of de werknemer een vast of tijdelijk dienstverband had. De WGA-uitkeringen aan werknemers (vast en flex) zijn toerekenbaar aan de (voormalig) werkgever.

Effectief verzuimbeheer is derhalve net zo belangrijk als goed ZW-casemanagement om WIA-instroom te voorkomen en daarmee 10 jaar WGA-kosten te besparen.

Ook specifieke doelgroepen kunnen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard worden. Voor deze mensen worden de WGA-uitkeringen niet toegerekend aan de (ex-)werkgever.

In schema:



2. Financiering ZW-risico: publiek of eigenrisicodragen

Er zijn al veel maatregelen genomen om de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beheersbaar te krijgen/houden. Alle maatregelen zijn erop gericht de (ex-)medewerker zo snel mogelijk weer arbeidsproductief te krijgen. Hiervoor heeft de wetgever een aantal instrumenten ingezet, zoals de inkomensnoodzaak om werk te hervatten en het principe van “de vervuiler betaalt”. Een belangrijk instrument voor de werkgever om meer grip te krijgen op de ZW-kosten is het eigenrisicodragerschap.

2.1 ZW eigenrisicodragerschap

Doordat de ZW- en WGA-lasten rechtstreeks toegerekend worden aan de ex-werkgever, heeft u er alle belang bij om deze schade zoveel mogelijk te beperken. Bij een publieke financiering via UWV kunt u deze kosten alleen beïnvloeden zolang de werknemer nog in dienst is. Daarna neemt UWV de re-integratie over en krijgt u de kosten van de ZW, de WGA en de re-integratie doorbelast via de gedifferentieerde premies.

U kunt er echter ook voor kiezen om niet afhankelijk te zijn van UWV en de re-integratie zelf in handen te nemen of uit te besteden aan een derde partij. U kiest dan voor het ZW-eigenrisicodragerschap. In dat geval is er geen gedifferentieerde ZW-premie verschuldigd maar draagt u rechtstreeks het risico van de uit te betalen ZW-uitkeringen.

Het risico van uit te betalen ZW-uitkeringen kunt u, in bepaalde situaties, ook onderbrengen bij een verzekeraar. Een verzekeringsmaatschappij zal in de regel weinig activiteiten ondernemen op het terrein van re-integratie begeleiding.

2.2 Uitvoering ZW

Het eigenrisicodragen brengt een aantal uitvoeringsconsequenties met zich mee op zowel administratief als casebeheersingsvlak. De uitvoering is aan strikte eisen verbonden, welke gecontroleerd worden door UWV.

Verplichtingen eigenrisicodragers:

1. Bepalen of de ZW-uitkering aan u toerekenbaar is;
2. Vaststellen hoogte en maximale duur ZW-uitkering;
3. Uitbetalen van de uitkering en voeren van een uitkeringsadministratie;
4. Nakomen verplichtingen Wet verbetering Poortwachter;
5. Uitvoeren verzuim- c.q. re-integratiebegeleiding.

Ook heeft u de verplichting om uw ex-medewerkers te informeren over hun rechten en plichten. Als zij vragen hebben over uitbetaling of herstelactiviteiten dienen zij bij u als ZW-eigenrisicodragers terecht te kunnen.

Aangezien de uitvoering ex-medewerkers betreft, specifieke kennis benodigd is en het niet naleven van de eisen financiële consequenties heeft, wordt de uitvoering veelal aan derde partijen uitbesteed.

3. Casemanagement maakt het verschil

UWV volgt en beoordeelt uitkeringsgerechtigden niet stelselmatig, waardoor casebeheersing beperkt zal zijn. Ook het financiële belang van UWV is anders dan dat van de werkgever.

Ervaring leert dat bij eigenrisicodragers door goede verzuimbegeleiding (ex-)medewerkers sneller aan het werk gaan.

3.1 Poortwachter verplichtingen

De Wet verbetering poortwachter geldt net zo goed voor flexwerkers uit dienst als voor medewerkers in actieve dienst.

De poortwachter verplichtingen goed uitvoeren voorkomt sancties van UWV maar kan ook het verzuim en daarmee de kosten sterk beperken. Een goede casemanager heeft kennis van deze plichten. Hij bewaakt de processen proactief, voert een compliant verzuimadministratie en zorgt ervoor dat alle partijen hun steentje bijdragen. Daarnaast heeft hij actuele kennis van instrumenten om het re-integratieproces te ondersteunen.

3.2 Zakelijk met oog voor menselijk aspect

In veel organisaties wordt een interne casemanager aangewezen, zoals de direct leidinggevende van de zieke (ex-)werknemer of een centrale HR-afdeling. Het is echter de vraag of deze alle benodigde kennis én tijd hebben om de rol van casemanager optimaal te vervullen. Een externe, professionele casemanager kan uitkomst bieden, zeker bij de meer complexe verzuimgevallen. Zo kan de casemanager actief bijdragen aan het voorkomen van instroom in de WGA.

Soms heeft een werknemer iets meer tijd nodig om op adem te komen of is er behoefte aan specifieke begeleiding. Een externe casemanager kent alle mogelijkheden en is op de hoogte van effectieve interventies om het herstel te bevorderen. Vaak draagt een collectieve zorgverzekeraar of de WGA-verzekeraar financieel bij aan interventies. Zij zijn immers ook gebaat bij een vlot herstel.

Casemanagement betekent dus intensieve begeleiding van de ZW-uitkeringsgerechtigden in nauwe samenwerking met specialisten en rekening houdend met de individuele situatie.

4. Conclusie

Kennis van de wetgeving, speciaal casemanagement en focus op de begeleiding zijn essentieel om de ZW uit te voeren.

De gemiddelde werkgever heeft enkele cases per jaar. De begeleiding van een ZW-er wordt bemoeilijkt omdat deze 'buiten beeld' is van uw organisatie. Effectieve uitvoering van het ZW eigenrisicodragerschap maakt uw verzuim-, ZW- én WGA-kosten beheersbaar en zorgt ervoor dat uw (ex-)medewerker weer aan het werk kan.

Drie tips om uw ziekteverzuim beheersbaar te houden:

1. Benut besparingsmogelijkheden

Gemiddeld is 1/3 van de ZW-uitkeringen niet toerekenbaar aan de werkgever. Check goed of er een vangnetregeling of een no-risk situatie van toepassing is. Benutten van deze regelingen bespaart niet alleen uw ZW-kosten maar voorkomt ook (onnodige) WGA-kosten gedurende 10 jaar.

2. Persoonlijk casemanagement

Effectieve verzuimbegeleiding met aandacht voor de individuele situatie zorgt ervoor dat mensen weer sneller aan het werk kunnen.

3. Voorkomen uitval is het sleutelwoord

Preventie, gezondheidsmanagement en andere maatregelen voorkomen uitval. Verhogen van inzetbaarheid is het meest effectieve middel om structureel uw ZW- en WGA-kosten te verlagen.

WERKGEVERS OPLOSSINGEN OM GRIP TE KRIJGEN OP SOCIALE ZEKERHEIDSTAKEN

KOSTEN EN RISICO MANAGEMENT



Robidus brengt u in HRControl
wat resulteert in lagere kosten
en minder operationele risico's

MVO PEOPLE



Robidus zorgt samen met u
voor optimale arbeidsparticipatie

HR BUSINESS PARTNER



Robidus staat u bij in het
op correcte wijze nakomen van
uw wettelijke verplichtingen

Advies, ondersteuning en uitvoering van de integrale sociale zekerheid.

SV

Verzuim

ZW

WIA

WW

Integraal advies over sociale zekerheid

Pragmatische ondersteuning door specialisten

Uitvoering door HRControl Service Center

Zelf uitvoeren met HRControlNet

Robidus klanten



600
werkgevers



950.000
werknemers



23 miljard
loonsom

ISAE 3402

ISO 27001
CERTIFIED