

Beperken van de WGA kosten

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.

Wanneer een medewerker na twee jaar ziekte gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt beoordeeld, krijgt hij recht op een WGA-uitkering. Als werkgever bent u daar tot tien jaar lang verantwoordelijk voor.

Vanwege de toerekenbaarheid van de WGA-uitkeringen, heeft de werkgever er alle belang bij om de arbeidsongeschiktheidsschade te beperken. De invloed die u daarop kunt uitoefenen, is waarschijnlijk groter dan u denkt. Zo zijn er diverse manieren om het WGA-risico te financieren: via de publieke Whk-premie, in eigen beheer of via een private verzekering. Middels preventie krijgt u bovendien actief grip op langdurig verzuim en beperkt u de WGA-instroom. Bovendien zijn de WGA-kosten niet in alle gevallen aan u toerekenbaar. Actuele kennis van wet- en regelgeving is dus cruciaal.



ROBIDUS

Inhoud

1. De WGA wetgeving	3
1.1 In hoeverre kan iemand nog werken?.....	3
2. Keuze voor financiering	4
2.1 UWV of eigenrisicodragen.....	4
2.2 Extra ondersteuning vanuit verzekeraar.....	4
2.3 Financiële prikkel werknemer	4
3. Regelgeving optimaal benutten	6
3.1 Arbeidsmobiliteit.....	6
3.2 Een eerlijke beoordeling	6
3.3 Niet voor rekening van de werkgever	6
4. Conclusie	7

1 De WGA wetgeving

De wetgeving rondom ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is al jaren flink in beweging. Zo moeten werkgevers al sinds 2004 maar liefst twee jaar lang minstens 70% van het loon van een zieke werknemer doorbetalen. In 2006 volgde de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) de vertrouwde WAO op. En sinds 2014 moeten werkgevers wennen aan een nieuwe grote verandering: de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa). Maar wat betekenen al die wetswijzigingen nu precies voor het financiële risico dat werkgevers lopen?

1.1 In hoeverre kan iemand nog werken?

Werkgevers dragen maar liefst tien jaar de lasten van werknemers die instromen in de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dit is binnen de WIA de regeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten. Die WGA-uitkeringen worden op werkgevers verhaald. Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden, krijgen een IVA-uitkering, die niet aan de werkgever wordt toegerekend.

Risico groep	0– 35% arbeidsongeschikt	WGA		IVA
		35–80% AO	80–100% AO maar niet duurzaam	
WIA-uitkering	Geen WIA-uitkering	3–38 mnd loongerelateerd: 70% laatstverdiende loon*	70% laatstverdiende loon*	75% laatstverdiende loon*
Financiering WIA-uitkering		Loonaanvullings- c.q. vervolgutkering op basis van minimumloon		
		Werkgever max. 10 jaar verantwoordelijk voor WGA-uitkering	Werkgever max. 10 jaar verantwoordelijk voor WGA-uitkering	IVA-uitkering door UWV betaald

* Gemaximeerd SV-loon

WGA voor alle werknemers

De werkgever betaalt de instroom in de WGA, ongeacht de aard van het voorafgaande dienstverband. Het maakt niet uit of een werknemer instroomt vanuit een dienstverband (na twee jaar loondoorbetaling) of vanuit de Ziektewet (wegens ziek uit dienst).

2 Keuze voor financiering

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om de gedifferentieerde premies gewoon aan UWV te voldoen. Voor de WGA en de ZW-flex (: max 104 weken Ziektewet-uitkering aan flexwerkers die ziek uit dienst gaan) bestaat echter ook de optie om eigenrisicodrager (ERD) te worden. De keuze voor financiering heeft niet alleen invloed op de kosten, maar ook op het HR-beleid. De werkgever die kiest voor het eigenrisicodragerschap, neemt namelijk diverse extra taken op zich.

2.1 UWV of eigenrisicodrager

Als eigenrisicodrager betaalt de werkgever niet langer de betreffende premie aan UWV. In plaats daarvan bekostigt hij zelf respectievelijk maximaal twee jaar de ZW-uitkeringen of maximaal tien jaar de WGA-uitkeringen. De schadelast wordt dus direct verhaald op de werkgever.

Keuze voor drie jaar

U kunt niet jaarlijks wisselen van financieringsvorm. De keuze voor het eigenrisicodragerschap (en ook voor publieke verzekering via UWV) geldt voor een minimale periode van drie jaar.

Re-integratie en controle

De eigenrisicodrager is niet alleen financieel verantwoordelijk voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, maar draagt ook gedurende de volledige periode verantwoordelijkheid voor de re-integratie. Het is zaak deze taken goed in te bedden in het HR-beleid. Succesvolle re-integratie vertaalt zich bij eigenrisicodragerschap immers direct in lagere kosten. De eigenrisicodrager moet er bovendien op toezien dat de uitkeringsgerechtigde zich aan zijn verplichtingen houdt en moet hem sancties opleggen als hij in gebreke blijft.

Verplicht of vrijwillig herverzekeren

Alle werkgevers moeten bij hun aanvraag voor WGA-ERD een garantieverklaring overleggen van een bank of verzekeraar. Dit om te waarborgen dat de werkgever in staat is de 10-jaarsverplichting aan te gaan. Banken geven vrijwel alleen echt grote, kapitaalkrachtige werkgevers een verklaring. Voor ZW-ERD is zo'n garantieverklaring overigens niet nodig.

De meeste werkgevers kiezen ervoor om het financiële risico te herverzekeren bij een private verzekeraar. Een garantieverklaring is dan niet meer nodig.

2.2 Extra ondersteuning vanuit verzekeraar

Verzekeraars bieden vaak ook andere waardevolle ondersteuning zoals praktische en financiële ondersteuning bij het preventiebeleid, de verzuimbegeleiding en de re-integratie van zieke werknemers. Ook bieden ze vaak hulp bij juridische mogelijkheden om de lasten te beperken, zoals herbeoordelingen aanvragen bij UWV en kosten verhalen op aansprakelijke derden.

2.3 Financiële prikkel werknemer

Om het risico op een grote inkomensachteruitgang van werknemers te beperken kan de werkgever collectieve inkomensverzekeringen aanbieden. Deze vullen bijvoorbeeld het inkomen van de werknemer aan tot een bepaald percentage van het oude loon.

Afweging tussen aanvulling en prikkel

De aanvulling van de WGA-uitkering verkleint wellicht de prikkel om meer te gaan werken. Sluit daarom een collectieve verzekering af die wel een (beperkte) financiële prikkel voor de werknemer heeft ingebouwd. Het loont de moeite om de voorwaarden en effecten van deze verzekeringen goed te onderzoeken.

3 Regelgeving optimaal benutten

De financiële gevolgen van WGA-instroom kunnen heel groot zijn, of de werkgever nu publiek verzekerd is of heeft gekozen voor het eigenrisicodragerschap. Daarom is het van belang om het oordeel van UWV over arbeidsongeschiktheid kritisch onder de loep te nemen. Ook is het zaak om te controleren of alle uitkeringen die UWV op de werkgever verhaalt daadwerkelijk aan de werkgever toe te schrijven zijn. Goede kennis van de regelgeving is hierbij onontbeerlijk!

3.1 Arbeidsmobiliteit

Voorkomen van een langdurige ziekmelding is de beste besparing op WGA-kosten. Met een goed mobiliteitsbeleid voorkomt u (blijvende) uitval. Niets is immers zo belangrijk als een gemotiveerde medewerker op de juiste plek. Organisaties moeten daarom bewust sturen op inzetbaarheid van personeel. Door een tijdige mobilisatie van werk naar werk kunnen organisaties uitval behoorlijk verlagen.

3.2 Een eerlijke beoordeling

De WIA-beoordeling ligt, ook voor eigenrisicodragers, bij UWV. De uitkeringsinstantie stelt de mate en duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid vast en bepaalt daarmee op welke uitkering de werknemer aanspraak maakt. Het is van belang dat de werkgever altijd controleert of de werknemer en zijn mogelijkheden eerlijk zijn beoordeeld. Dit kan de kosten immers sterk beïnvloeden.

Duurzaam of niet

Veel werknemers krijgen van UWV de beoordeling volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Dit betekent dat ze instromen in de WGA. Die beslissing zadelt de werkgever op met hoge kosten omdat een WGA-uitkering in tegenstelling tot een IVA-uitkering direct aan de werkgever wordt doorbelast. Ook voor de werknemer is dit onvoordelig want hij krijgt een lagere uitkering. In veel gevallen blijkt de arbeidsongeschiktheid bovendien wel degelijk duurzaam. Daarnaast kan het voorkomen dat een werknemer een WGA-uitkering krijgt terwijl zijn mogelijkheden intussen zijn verbeterd. Zijn uitkering kan dan lager worden, of hij heeft zelfs helemaal geen recht meer op een WIA-uitkering.

3.3 Niet voor rekening van de werkgever

Krijgt een werknemer een WGA- of ZW-uitkering toegekend, dan kan UWV de kosten hiervan verhalen op de werkgever. Op deze regels zijn een aantal uitzonderingen. Alleen werkgevers die de regels kennen, kunnen voorkomen dat UWV onterecht uitkeringen toerekent.

.

Geen risico voor de werkgever

De overheid heeft bepaald dat het financiële risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid van specifieke groepen werknemers niet voor rekening van de werkgever mag komen. Doel hiervan is dat de werkgever iedereen een gelijke kans geeft op de arbeidsmarkt, of ze nu wel of geen gepercipieerd hoger risico op uitval hebben. Denk hierbij aan werknemers die al eerder een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben gehad, in het doelgroepregister zijn opgenomen etc. Controleer goed of de zogenaamde no-risk polis van toepassing is op een medewerker. Dit kan u veel kosten besparen.

4 Conclusie

WGA-uitkeringen zijn 10 jaar toerekenbaar aan de werkgever. Als werkgever heeft u de beschikking over een aantal instrumenten om uw WGA-kosten te beperken:

1. Slimme financieringskeuze

Een onafhankelijk onderzoek geeft u inzicht in de financiële, organisatorische en beleidsmatige consequenties van de diverse financieringskeuzes. Op basis van zo'n volledige analyse kunt u een gedegen afweging maken tussen publiek verzekeren of het eigenrisicodragerschap.

2. Toepassen van wet- en regelgeving

U bent niet verantwoordelijk voor alle WGA-uitkeringen aan uw (voormalig) werknemers. De wetgever heeft vangnetconstructies in het leven geroepen om uw risico's te beperken. Maak daar gebruik van!

3. Effectief casemanagement

Door al ver voor de WIA beoordeling te focussen op re-integratie beperkt u uw WGA-instroom of verkort u de WGA-uitkeringsduur.

Juist de combinatie van de drie hierboven genoemde elementen leidt structureel tot grip op uw WGA-kosten.

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.



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



ROBIDUS