

# Whitepaper

Alles wat u moet weten over de  
WGA (Werkhervatting  
gedeeltelijk arbeidsgeschikten)



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |  
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: [www.resolu.nl](http://www.resolu.nl) | E: [info@resolu.nl](mailto:info@resolu.nl)

### **WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)**

Elke werkgever kan te maken krijgen met arbeidsongeschiktheid van (oud-)medewerkers. Nieuwe wetgeving in de afgelopen jaren maakt werkgevers steeds meer verantwoordelijk voor de re-integratie en uitkeringen van (oud-)medewerkers. Als een medewerker langer dan 104 weken ziek is en hierdoor minder dan 65% van zijn oude loon kan verdienen, kan hij recht hebben op een WIA-uitkering. De wet op de WIA bestaat uit twee onderdelen:

- Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (**IVA**)
- Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (**WGA**)

De Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) regeling is een onderdeel van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een medewerker heeft recht op een WGA-uitkering als:

- De medewerker tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt is of
- De medewerker volledig (tussen de 80 en 100 procent) arbeidsongeschikt is, maar in de toekomst herstel te verwachten is.

Het UWV bepaalt de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

#### **0-35%**

Dit betekent dat de medewerker niet arbeidsongeschikt wordt geacht. Er is nog genoeg resterende verdien capaciteit voor de medewerker. Concreet kan dit betekenen dat de medewerker in dienst blijft bij zijn werkgever in eigen en/of aangepast werk. Indien dit niet mogelijk is kan de medewerker aanspraak maken op een WW uitkering. Deze is 70% van het laatst verdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur van de WW is afhankelijk van het arbeidsverleden van een medewerker en duurt maximaal 24 maanden.

Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV.

#### **35-80% WGA**

Dit betekent dat de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt geacht. Concreet kan dit betekenen dat de medewerker nog gedeeltelijk blijft werken in zijn eigen en/of aangepast werk bij zijn eigen werkgever. Indien dit niet mogelijk is kan er in ieder geval aanspraak gemaakt worden op de WIA uitkering. Deze is 70% van het laatst verdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur van de WIA uitkering is, hetzelfde als bij de WW, afhankelijk van het arbeidsverleden van een medewerker en duurt maximaal 24 maanden. Deze uitkeringsduur heet de loongerelateerde uitkering. Sterker nog, de uitkering komt uit hetzelfde potje als waar de WW uitkering uit gehaald zou worden!

Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV.

Wanneer de loongerelateerde uitkering is beëindigd en de medewerker behoudt de status 35-80% (na een eventuele herbeoordeling), dan dient de medewerker vanaf dat moment minimaal de helft van zijn resterende verdien capaciteit te verdienen in salaris om aanspraak te kunnen maken op een loonaanvullingsuitkering.

Deze blijft dan 70% van het laatst verdiende loon. Indien de medewerker hier niet aan voldoet, dan vervalt hij/zij terug in een veel lagere vervolguitering. De uitkering ziet er dan als volgt uit:

| Mate van arbeidsongeschiktheid | Uitkeringspercentage over minimumloon |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| 35-45%                         | 28%                                   |
| 45%-55%                        | 35%                                   |
| 55%-65%                        | 42%                                   |
| 65%-80%                        | 50,75%                                |

#### Voorbeeld 1:

Stel dat iemand voor de arbeidsongeschiktheid van €35.000,- verdiende. Het UWV stelt de resterende verdien capaciteit vast op €20.000,-. Het loonverlies door de arbeidsongeschiktheid bedraagt 42%, dus er wordt gesproken van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%).

Om ook na de loongerelateerde uitkeringsperiode nog zeker te zijn van een loonaanvullingsuitkering dient deze persoon minimaal 50% van zijn resterende verdien capaciteit (=€10.000,- of meer) met werken te verdienen. Dan geldt namelijk een loonaanvulling die gebaseerd is op 70% van het loonverlies door de arbeidsongeschiktheid, oftewel in dit voorbeeld een uitkering van 70% van het verschil tussen het oude loon van €35.000,- en de verdien capaciteit van €20.000,-. De uitkering komt dus uit op €10.500,-. Stel dat deze persoon niet de verdiennorm haalt en minder verdient dan €10.000,- dan geldt de lagere vervolguitering van, in dit voorbeeld, slechts 28% van het minimumloon.

#### Voorbeeld 2:

Jan, een alleenstaande man van 40 jaar verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid €40.000,- bruto per jaar. Het UWV stelt dat hij met andere gangbare arbeid nog €16.000,- kan verdienen. Het loonverlies is 60%, dus hij wordt voor 60% arbeidsongeschikt verklaard. De WGA 35-80% is hier dan van toepassing. Het arbeidsverleden van Jan bedraagt 22 jaar oftewel de duur van zijn WGA loongerelateerde uitkering is ook 22 maanden. Na afloop van de loongerelateerde uitkering geldt bij minimaal 50% benutten van de restverdien capaciteit (in dit geval minimaal €8000,-) een loonaanvullingsuitkering. Indien het minder is dan €8000,- dan volgt een lagere vervolguitering.

Stel: na 2 jaar verzuim heeft Jan nog geen andere baan waarmee hij geld kan verdienen:

- WGA-loongerelateerde uitkering (eerste 2 maanden) = 75% van €40.000,- = €30.000,- (let op, dit is een jaarbedrag)
- WGA-loongerelateerde uitkering (3<sup>e</sup> maand tot en met de 22<sup>e</sup> maand) = 70% van €40.000,- = €28.000,- (let op, dit is een jaarbedrag)
- Na de WGA-loongerelateerde uitkering volgt de WGA-vervolguitering. Jan valt in de klasse 55-65% en krijgt derhalve nog 42% van het minimumloon.

Omdat Jan een alleenstaande man is, wordt deze lage vervolguitering met de Toeslagenwet aangevuld tot een sociaal minimum (bijstandsniveau).

Indien Jan wel voldoet aan het benutten van minimaal 50% van zijn restverdien capaciteit krijgt hij dus een loonaanvullingsuitkering. Stel: na 2 jaar verzuim heeft Jan wel een baan waarmee hij zijn resterende verdien capaciteit van €16.000,- volledig benut:

- WGA-loongerelateerde uitkering (eerste 2 maanden) is 75% van het verschil tussen zijn oude (max.) dagloon en hetgeen hij met werken verdient, dus:  $75\% * (\text{€}40.000 - \text{€}16.000) = \text{€}18.000,-$  + de €16.000 die hij met werken verdient.

- WGA-loongerelateerde uitkering (3<sup>e</sup> maand tot en met de 22<sup>e</sup> maand) is 70% van het verschil tussen zijn oude (max.) dagloon en hetgeen hij met werken verdient, dus: 70% \* (€40.000 - €16.000) = €16.800,-. + de €16.000 die hij met werken verdient.

Daarna volgt de WGA-loonaanvullingsuitkering omdat hij meer dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit verdient. Deze loonaanvullingsuitkering bedraagt altijd 70% van het verschil tussen zijn oude loon (€40.000) en zijn resterende verdien capaciteit (€16.000). De loonaanvullingsuitkering is dus ook 70% \* (€40.000 - €16.000) = €16.800,-. + de €16.000 die hij met werken verdient.

Uit deze formule (70% \* (oude loon – nieuwe loon) + werkelijke verdiensten uit arbeid) kun je dus halen dat werken lonend is gemaakt. Hoe meer Jan verdient in werken, hoe meer hij onder aan de streep overhoudt aan inkomsten.

### **80-100% WGA**

Dit betekent dat de medewerker volledig arbeidsongeschikt wordt geacht met een meer dan geringe kans op herstel. Vaak is het in deze situatie het geval dat de medewerker niet kan werken. Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV. De uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur is hetzelfde als bij de vorige twee categorieën. Wanneer de loongerelateerde uitkering is beëindigd en de medewerker behoudt de status 80-100% (na een herbeoordeling), dan zal er in deze situatie ook een loonaanvullingsuitkering van toepassing zijn.

### **80-100% IVA**

De IVA is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het begrip volledig arbeidsongeschiktheid geldt indien iemand 20% of minder van zijn oude loon kan verdienen. Duurzame arbeidsongeschiktheid is gedefinieerd als een voorzienbare langdurige arbeidsbeperking in die zin dat binnen een periode van vijf jaar geen reële mogelijkheden tot herstel verwacht kan worden. Van duurzame arbeidsongeschiktheid is slechts sprake in twee situaties:

- Herstel is uitgesloten (er is een duurzaam verlies van mogelijkheden tot functioneren en persoon verkeert reeds in een stabiele situatie);
- Er is een geringe kans van herstel op lange termijn.

De uitkering bedraagt 75% van het laatst verdiende loon met een max dagloon. Bij deze uitkering zal er geen herbeoordeling meer zijn gezien het een duurzame uitkering betreft tot AOW gerechtigde leeftijd.

De IVA kan tijdens de eerste 104 weken verzuim binnen Wet verbetering poortwachter ook eenmalig vervroegd aangevraagd. Soms is al snel duidelijk dat een medewerker in de toekomst nooit meer kan werken. Dan kan een vervroegde WIA-uitkering (IVA) aangevraagd worden. De uitkering kan eenmalig aangevraagd worden tussen de 3<sup>e</sup> en de 68<sup>e</sup> week van het verzuim.

### Schadelast voor werkgever

Voor de WGA bent je als werkgever financieel verantwoordelijk. Dit kan rechtstreeks zijn door het eigenrisicodragerschap of middels premie vanuit de Werkhervattingskas. Voor de WGA geldt dit alleen voor de categorieën 35-80% WGA en 80-100% WGA. De categorie 80-100% IVA is geen schadelast voor een werkgever. De categorie 0-35% is ook geen schadelast voor een werkgever. Hierbij is het wel het advies om dit te blijven volgen gezien het risico bestaat dat bij nieuw verzuim binnen 5 jaar een ophoging kan plaatsvinden en er dus wel schadelast gaat ontstaan.

Ben je eigenrisicodragers als werkgever, dan is er de verantwoordelijkheid de (oud-)medewerkers te begeleiden totdat ze weer gedeeltelijk of volledig aan de slag kunnen of wanneer onderbouwt kan worden dat de (oud-)medewerker duurzaam niet meer kan werken. De uitkering en de uitvoeringskosten zijn dan als schadelast voor de werkgever. De werkgever kan dit risico zuiver dragen of de keuze kan gemaakt worden om dit risico te herverzekeren bij een verzekeraar. Vaak is het dan zo dat die verzekeraar ook zorgt voor een uitvoerende partij.

Indien de werkgever geen eigenrisicodragers is voor de WGA, dan neemt het UWV deze 'verantwoordelijkheid' op zich en wordt de werkgever via de Werkhervattingskasbeschikking pas achteraf geconfronteerd met deze premie. De hoogte van de gedifferentieerde premie in de Werkhervattingskas is gebaseerd op de instroom in de WGA. De werkgever staat voor het voldongen feit dat er niet anders gedaan kan worden dan achteraf deze rekening te betalen. Uit onderzoek is gebleken dat het UWV weinig herbeoordelingen doet en achterstanden heeft met herbeoordelingen<sup>1</sup>. Op die manier is er weinig grip en regie op de begeleiding. Het is dan ook altijd zinvol om te onderzoeken of het eigenrisicodragerschap een mogelijkheid is binnen de organisatie.

### Werkhervattingskas (Whk)

Zoals net omschreven krijgt de werkgever die geen eigenrisicodragers is voor de WGA de rekening gepresenteerd via de werkhervattingskas (Whk). De hoogte van de gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WGA maar is ook nog afhankelijk van de grootte van de loonsom van de werkgever. Er zijn 3 mogelijke categorieën waar een werkgever in terecht kan komen, namelijk;

- Kleine werkgevers (tot aan een loonsom van €337.000 in 2020)
- Middelgrote werkgevers (een loonsom tussen de €337.000 en €3.370.000)
- Grote werkgever (vanaf een loonsom van €3.370.000)

**Kleine werkgevers:** Sectorale premie. Voor iedere sectorale premie geldt dat deze gelijk is aan de verwachte lasten in dat jaar van alle, bij UWV verzekerde, werkgevers in de sector, gedeeld door de verwachte loonsom van deze werkgevers in dat jaar.

**Middelgrote werkgevers:** Gedeeltelijk sectorale premie en gedeeltelijk individuele premie. Voor middelgrote werkgevers wordt een gewogen gemiddelde bepaald van de sectorale premie en de individuele premie. Bij deze weging geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever lager is, de invloed van de individuele premie afneemt en de invloed van de sectorale premie toeneemt. Omgekeerd geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever hoger is, de invloed van de individuele premie toeneemt en de invloed van de sectorale premie afneemt.

**Grote werkgevers:** Individuele premie. De premie is volledig afhankelijk van eigen instroom (schade) van de werkgever.

---

<sup>1</sup> [https://jaarverslag.uwv.nl/FbContent.ashx/pub\\_1004/downloads/v191125102802/uwv-achtmaandenverslag-2019.pdf](https://jaarverslag.uwv.nl/FbContent.ashx/pub_1004/downloads/v191125102802/uwv-achtmaandenverslag-2019.pdf)

Elke jaar zijn er weer verschillende parameters die gebruikt worden voor de berekening van de gedifferentieerde premie. Hieronder de vergelijking tussen 2019 en 2020.

|   | 2019      | 2020      |
|---|-----------|-----------|
| Gemiddelde loonsom  | 33.100    | 33.700    |
| Grens grote/middelgrote werkgever                             | 3.310.000 | 3.370.000 |
| Grens middelgrote/kleine werkgever                            | 331.000   | 337.000   |
| <b>WGA</b>  |           |           |
| Gemiddelde percentage   | 0,75%     | 0,76%     |
| Rekenpercentage   | 0,77%     | -         |
| Gemiddelde werkgeversrisico                                   | 0,41%     | 0,48%     |
| Correctiefactor werkgeversrisico                              | 1,42      | 1,18      |
| Minimumpremie (grote werkgever)                               | 0,18%     | 0,19%     |
| Maximumpremie (grote werkgever)                               | 3,00%     | 3,04%     |
| Correctiefactoren bij onvolledige referentieperiode werkgever |           |           |
| Beschikbare periode:  |           |           |
| 1 jaar  | 5,00      | 5,00      |
| 2 jaren   | 2,50      | 2,50      |
| 3 jaren   | 1,66      | 1,66      |
| 4 jaren   | 1,25      | 1,25      |

De maximumpremie is vier keer de gemiddelde premie en de minimumpremie is 0,25 van de gemiddelde premie. De gemiddelde premie is genomen over alle publiek verzekerde medewerkers.

#### Voordeel publiek verzekeren

- Bij een publieke verzekering heeft een werkgever altijd te maken met een minimum- en maximumpremie. De premie komt daarom nooit boven de maximumpremie uit.

#### Nadelen publiek verzekeren

- Mocht een medewerker in de WGA terecht komen, dan betaalt de werkgever door de berekeningsmethodiek van het UWV meer dan haar eigen schadelast in gedifferentieerde premie aan het UWV.
- Het UWV doet nauwelijks aan schadelastbeheersing en herbeoordelingen. Het UWV wordt pas geïnformeerd met de 42-weeksmelding, maar komt uiteindelijk pas na twee jaar in actie. Een werkgever wordt echter wel met de kosten in de vorm van een stijgende gedifferentieerde premie geconfronteerd zonder invloed te hebben op schadelastbeheersing.

#### WGA ERD

WGA eigenrisicodragerschap was tot 2017 alleen mogelijk voor WGA instroom vanuit vaste arbeidscontracten. Na 2017 is het mogelijk geworden om voor de gehele WGA, dus de gehele instroom vanuit vaste en tijdelijke en/of flexibele arbeidscontracten, eigenrisicodragers te worden. Wanneer een werkgever eigenrisicodragers wordt voor de WGA, dan neemt de werkgever ook de re-integratieactiviteiten over van het UWV. De werkgever kan de financiële risico's die hieraan verbonden zijn verzekeren bij een verzekeraar. Doordat de werkgever zelf het voortouw neemt in het begeleiden van (oud-)medewerkers tijdens hun arbeidsongeschiktheid is er meer grip op de instroom in de WGA.

Een WGA eigenrisicodragers is wettelijk verplicht om een bank- of garantieverklaring te overleggen aan de Belastingdienst. Deze wordt in veel gevallen verstrekt door de private verzekeraar maar kan ook afgegeven worden door, bijvoorbeeld, nationale borg indien een werkgever zuiver eigenrisicodragers wil worden.

Als eigenrisicodragers voor de WGA heeft de werkgever de volgende verantwoordelijkheden en verplichtingen naar de (oud-)medewerker:

- betaling van de WGA-uitkering;
- betaling van de re-integratie;
- begeleiding bij de re-integratie, bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing, sollicitatietrainingen en het controleren van sollicitatie-inspanningen;
- erop toezien dat de (oud-)medewerker zijn wettelijke verplichtingen nakomt. De werkgever heeft de bevoegdheid om een maatregel op te leggen als hij zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

De werkgever blijft dus verantwoordelijk voor medewerkers met een WGA-uitkering. Ook voor (oud-)medewerkers die niet meer bij de organisatie werken. Ook als een werkgever stopt met het eigenrisicodragerschap blijft de verantwoordelijkheid voor lopende WGA-uitkeringen en re-integratietrajecten bij die werkgever. Dit geldt ook voor medewerkers die ziek waren op het moment dat de werkgever nog eigenrisicodragers was, maar pas een WGA-uitkering kregen nadat het eigenrisicodragerschap is gestopt. De eerste ziektedag is hierin bepalend.

#### **Wat mag de werkgever van de (oud-)medewerker verwachten?**

De (oud-)medewerker mag van de werkgever verwachten dat de werkgever er alles aan doet om hem weer aan het werk te krijgen. Andersom mag er verwacht worden dat de (oud-)medewerker er alles aan doet om passend werk te vinden.

Verder moet de (oud-)medewerker zelf veranderingen in zijn situatie aan het UWV doorgeven:

- als de gezondheid verandert;
- als het inkomen wijzigt;
- als de (oud-)medewerker meer of minder gaat werken;
- als er veranderingen zijn in het re-integratietraject;
- als de (oud-)medewerker gaat verhuizen.

De (oud-)medewerker is daarnaast verplicht om te reageren op bijvoorbeeld een oproep voor het spreekuur van de arts of arbeidsdeskundige.

#### **Voordelen eigenrisicodragerschap WGA**

- Eén van de belangrijkste voordelen is dat een werkgever grip houdt op de verzuimkosten van een (oud-)medewerker. Een niet-eigenrisicodragers is namelijk afhankelijk van de re-integratie inspanningen door het UWV. Het blijkt dat werkgevers die eigenrisicodragers zijn, mede dankzij de ondersteuning die verzekeraars/uitvoerders bieden, vaak betere resultaten bij re-integratie behalen. De totale lasten zijn daardoor vaak lager.
- Werkgevers lopen niet het risico van een plotselinge premieverhoging als er toch een medewerker in de WGA komt. De premie aanpassing bij verzekeraars is namelijk veel minder fors dan bij het UWV.
- Verzekeraars/uitvoerders zijn proactief en eerder betrokken op verzuim- en arbeidsongeschiktheidsdossiers. Soms is de combinatie met een verzuimverzekering ook handig. De verzekeraar is dan al vroeg betrokken bij de zieke medewerker.
- Bij verzekeraars is een sterke concurrentie, waardoor de verzekeraar snel wordt "afgestraft" als de kwaliteit van de dienstverlening achterblijft. Een verzekeraar voelt daarom meer de noodzaak tot innovatief te zijn en zoekt naar het verhogen van de effectiviteit.

- Het UWV heeft geen financieel belang bij het beperken van schade. Zowel bij zuiver ERD of privaat verzekerd is er een direct belang bij het voorkomen of beperken van de instroom in WGA.
- Bij verschillende verzekeraars/uitvoerders betaalt de werkgever geen premie als er geen risico is. Bij het UWV betaalt een werkgever altijd premie, zowel voor 'Vast' als voor 'Flex'.

#### **Nadelen eigenrisicodragerschap WGA**

- De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de medewerkers voor een tijd van maximaal tien jaar. Deze verantwoordelijkheid zorgt voor rechten en plichten voor de werkgever en voor de (oud-)medewerker. Ook als de medewerker niet meer in dienst is, blijft de werkgever verantwoordelijk voor zijn of haar re-integratie.
- De keuze voor een goede re-integratie dienstverlener als partner eist goede analyse van de dienstverlening.
- Wanneer de verantwoordelijkheden als eigenrisicodrager niet nagekomen worden, dan kan het UWV ingrijpen. De kosten die het UWV dan maakt, worden op de organisatie verhaald. De werkgever blijft wel zelf het risico dragen.
- Wanneer een werkgever geen eigenrisicodrager meer wilt zijn, dan kan er een uitlooprisko zijn. Dat betekent dat de werkgever het risico draagt voor alle medewerkers die zich hebben ziek gemeld voor de datum dat het eigenrisicodragerschap is beëindigt.
- Om eigenrisicodrager voor de WGA te kunnen worden, dient de werkgever een garantieverklaring te overleggen aan de belastingdienst. Deze garantieverklaring moet worden afgegeven door een bank of verzekeraar.
- Als eigenrisicodrager wordt de werkgever voor de re-integratie gelijkgesteld met een bestuursorgaan in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit betekent dat de werkgever een onafhankelijke Bezwaar en Beroepsprocedure moet opzetten en voor een goede klachtenprocedure moet zorgen.



## Verschillen tussen ERD versus geen ERD (WGA)

|   | Geen eigenrisicodragers  | Eigenrisicodragers  |
|---|--|---|
| Wie draagt de kosten van de uitkering?                          | <p>Werkgever betaalt de gedifferentieerde WGA-premie aan de Belastingdienst.</p> <p>Hierdoor is de werkgever verzekerd tegen de kosten van de WGA-uitkeringen.</p> | <p>Werkgever draagt de kosten van de WGA-uitkeringen de eerste 10 jaar zelf.</p> <p>De werkgever kan zich privaot verzekeren tegen deze kosten of de kosten zelf betalen.</p>                                       |
| Hoelang is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie? | <p>Vanaf de start van de WGA-uitkering neemt het UWV de verantwoordelijkheid voor de re-integratie over.</p>   | <p>Voor de WGA-uitkering blijft de werkgever maximaal 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. In totaal is de werkgever maximaal 12 jaar verantwoordelijk.</p>  |
| Wie betaalt de uitkering uit aan de (oud-) medewerker?          | <p>Het UWV betaalt de uitkering uit aan de (oud-) medewerker.</p>  | <p>Optie 1: Het UWV betaalt de uitkering uit aan de (oud-) medewerker. De werkgever betaalt UWV.</p> <p>Optie 2: De werkgever betaalt de uitkering zelf. Sommige kosten kunnen gedeclareerd worden bij het UWV.</p> |

### **Hoe word je eigenrisicodragers?**

Als een werkgever besluit eigenrisicodragers te worden, zijn er twee keer per jaar instapmomenten, namelijk per 1 januari of per 1 juli. De aanvraag moet dertien weken van tevoren worden ingediend bij de Belastingdienst. Om eigenrisicodragers te worden moet je als werkgever aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Als eigenrisicodragers voor de WGA moet de werkgever een garantieverklaring van een bank of verzekeraar hebben. Hierin staat dat de bank of verzekeraar de garantie geeft dat de werkgever altijd in staat is de verplichtingen tegenover de medewerkers na te komen.
- Als eigenrisicodragers WGA neemt de werkgever diverse uitvoeringstaken over van het UWV. Denk aan het bekostigen van de uitkeringen, de ziektebegeleiding en de re-integratie. Maar ook aan het opleggen van sancties als een (oud-)medewerker zijn verplichtingen niet nakomt. En aan het organiseren van een bezwaar- en beroepsprocedure. De wet vereist dat de werkgever hiervoor een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) opricht.
- De werkgever voldoet aan de Arbo-eisen. Als eigenrisicodragers moet het ziekteverzuimbeleid op orde zijn. Hierover maakt de werkgever afspraken met de Arbodeskundigen of Arbodienst. Deze afspraken op papier stuurt de werkgever, met de aanvraag voor eigenrisicodragerschap, mee naar de belastingdienst.
- Werkgever is in de 3 jaar voor de beoogde ingangsdatum niet gestopt als eigenrisicodragers voor de WGA.

### **Conclusie:**

Eigenrisicodragerschap is vooral een strategische keuze waarin schadelastbeheersing door middel van het beperken van de instroom en de duur van WGA uitkeringen een belangrijke rol spelen. Het is van belang om in kaart te brengen welke impact het eigenrisicodragerschap op een organisatie heeft en welke beheersmaatregelen een werkgever het beste kan treffen. Hiervoor is een actuariële analyse noodzakelijk waarin de voor- en nadelen van eigenrisicodragerschap ten opzichte van publiek verzekeren naar voren komen.

Wilt u meer weten over uw mogelijkheden om eigenrisicodragers te worden of om verder te kijken naar uw schadelastbeheersing binnen uw organisatie? Neem dan contact op met Resolu!