

Whitepaper

Hoe grip te krijgen op schadelast
voor publiek verzekerde
werkgevers



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: www.resolu.nl | E: info@resolu.nl

Introductie

Hoe grip te krijgen op schadelast is een onderwerp waar veel werkgevers, verzekeraars en uitvoerders zich mee bezig houden. Er wordt vaak gedacht dat wanneer je als werkgever publiek verzekerd bent, de grip ook minimaal is. De begeleiding ligt dan immers in handen van het UWV. In deze whitepaper gaan we dieper in hoe je als werkgever wel grip kunt krijgen op deze doelgroep en hoe Resolu hierbij kan begeleiden.

Financieel risico verzekeren

Allereerst wat meer uitleg over de verschillende manieren van verzekeren. Er zijn 2 manieren hoe een werkgever zich kan verzekeren voor het financiële risico van de ziektewet en/of WGA, namelijk;

- Publiek (UWV)
- Privaat (eigenrisicodragerschap)

Publiek verzekerd (UWV)

Als een werkgever kiest om publiek te verzekeren verhaalt het UWV de kosten van Ziektewet- en WGA-uitkeringen middels de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Aangezien uitkeringen met een vertraging van twee jaar worden doorbelast aan de werkgever, zal in, bijvoorbeeld, 2019 een premie betaald worden ter financiering van de in 2017 gedane uitkeringen etc.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is voor elke publiek verzekerde werkgever de som van twee premiecomponenten:

- de gedifferentieerde premie WGA
- de gedifferentieerde premie Ziektewet

Elke, bij UWV verzekerde, werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen:

- kleine werkgevers
- middelgrote werkgevers
- grote werkgevers

Een werkgever wordt aangemerkt als 'groot' indien hij een loonsom heeft van meer dan 100 keer het gemiddelde premieplichtig loon per medewerker, berekend over alle medewerkers in Nederland. Bij een loonsom van minder dan 10 keer het gemiddelde premieplichtig loon per medewerker wordt een werkgever beschouwd als 'klein'. Indien de loonsom tussen de 10 en 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon zit, wordt een werkgever aangemerkt als 'middelgroot'. Het UWV kijkt bij de premievaststelling van het jaar 2019 naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle medewerkers in het jaar 2017. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2017 steeg het premieplichtige loon naar € 33.100 (was € 32.800 in 2016).

De indeling in grootte is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend.

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.

Privaat verzekerd (Eigenrisicodragerschap)

Een werkgever heeft verschillende keuzes als het gaat om privaat verzekeren. Allereerst de keuze waarvoor eigenrisicodragers te worden. Dit kan voor zowel de WGA als de ziektewet maar een werkgever kan er ook voor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor alleen de Ziektewet en niet voor de WGA. Maar het kan ook andersom: geen eigenrisicodragers Ziektewet maar wel eigenrisicodragers WGA.

Naast deze keuze is er ook nog de keuze of de werkgever ervoor kiest om het eigenrisicodragerschap te herverzekeren bij een verzekeraar of zuiver eigenrisicodragers te worden.



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 (ex-)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.

Ziektewet ERD

Werkgevers kunnen kiezen hoe zij de Ziektewet (laten) uitvoeren. Zij kunnen de betaling van het ziekgeld en de re-integratieverplichtingen overlaten aan UWV maar er ook voor kiezen om zelf het ziekgeld te betalen bij ziekte en eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW) te worden.

Normaliter is het tijdens wet verbetering poortwachter het uitgangspunt dat werkhervatting in het eerste spoor te verkiezen is boven werkhervatting in het tweede spoor. Zolang er sprake is van een dienstverband betekent dit dat alle werkgevers proberen de medewerker te begeleiden naar werk in het eigen bedrijf. Pas als duidelijk is dat dat niet lukt, kan gekeken worden naar werkhervatting in spoor 2.

Voor ZW-eigenrisicodragers geldt, op grond van de Ziektewet, dat zij ook na einde van het dienstverband de mogelijkheden in het eerste spoor blijven verkennen. Voor publiek verzekerde werkgevers neemt het UWV de betaling van het ziekgeld en de begeleiding van de zieke (ex-)medewerker over na einde van het dienstverband. Het UWV hoeft de re-integratie in het eerste spoor niet te onderzoeken. Het UWV heeft hier niet de rol van werkgever en heeft ook niet de mogelijkheden die een werkgever wel in huis heeft. Zie ook werkwijzer poortwachter.¹

Naast de uitbetaling van de Ziektewet-uitkering, is een eigenrisicodragers ook verantwoordelijk voor verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Een werkgever kan ervoor kiezen om dit proces zelf intern gewaarborgd te hebben of dit uit te besteden aan een verzekeraar/uitvoerder.

¹ <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

Hoe grip te krijgen op de schadelast

Er wordt nog vaak gedacht dat je enkel als eigenrisicodragers voor de ziektewet en/of WGA grip kunt krijgen op de schadelast. Als eigenrisicodragers ben je namelijk rechtstreeks verantwoordelijk voor de begeleiding tijdens de ziektewet periode van maximaal 104 weken en de WGA periode van maximaal 10 jaar. Samen met een eventuele verzekeraar/uitvoerder kunnen acties en interventies ingezet worden om de schadelast te beperken. Wanneer je als werkgever publiek verzekerd bent, dan ligt die begeleiding bij het UWV waardoor er gedacht wordt dat er weinig tot geen grip is. Niets is echter minder waar. Ook als publiek verzekerde werkgever zijn er mogelijkheden om grip te krijgen op de schadelast. Resolu heeft al talloze werkgevers geholpen om dit te realiseren.

WHK beschikking (Werkhervattingskas)

Werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet en/of WGA krijgen, zoals eerder omschreven, de rekening gepresenteerd via de werkhervattingskas (Whk). De hoogte van de gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de ziektewet en/of de WGA en is ook nog afhankelijk van de grootte van de loonsom van de werkgever.

Een mogelijkheid om grip te krijgen op de schadelast voor publiek verzekerde werkgevers is om de Werkhervattingskas goed te controleren. Resolu ondersteunt werkgevers hierbij. De ervaring leert dat er nog wel eens fouten gemaakt worden die een werkgever zomaar €200.000 kan kosten. Het loont dus om deze beschikking goed te controleren. Onderstaande zijn voorbeelden van medewerkers die niet op een WHK beschikking horen te staan:

- Medewerkers die ziek zijn ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling;
- Medewerkers die vallen onder de no risk polis;
- Medewerkers die ziek zijn als gevolg van een orgaandonatie;
- Medewerkers die vallen onder de compensatieregeling oudere uitkeringsgerechtigde geregeld in artikel 29d ZW;
- Medewerkers die problemen hebben (gehad) door ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en die binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij de werkgever in dienst zijn gekomen met een verklaring van het UWV of de gemeente dat er sprake is van een arbeidshandicap;
- Medewerkers waarbij regress van toepassing is

Bezwaar op UWV beschikkingen

Tegen elke beschikking die het UWV afgeeft kan bezwaar worden gemaakt. Dit kunnen beschikkingen zijn wegens een afwijzing voor ziektewet/vangnet uitkering tot aan een genomen WIA beslissing. Het team Bezwaar & Beroep van Resolu ondersteunt werkgevers (zowel eigenrisicodragers als publiek verzekerde werkgevers) al jaren met bezwaar en beroepzaken. Dit kunnen zomaar besparingen opleveren van tienduizenden euro's! De cijfers van het UWV² tonen ook aan dat er de afgelopen jaren steeds meer bezwaren worden ingediend en dat ongeveer de helft van de bezwaren die in behandeling worden genomen ook gegrond worden verklaard.

² <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-quantitatieve-informatie-2018.pdf>

Herbeoordelingen

De nieuwsberichten liegen er de afgelopen maanden niet om; de achterstanden met betrekking tot de herbeoordelingen bij het UWV. Wanneer een (ex-)medewerker tijdens de WIA beoordeling in een WGA uitkeringssituatie terecht komt, dan wordt er een X periode aan uitkering uitgekeerd. Deze X periode heet de loongerelateerde uitkeringsperiode. Deze periode is gebaseerd op het fictieve en werkelijke arbeidsverleden en heeft op dit moment een maximum duur van 24 maanden.

Normaliter is het zo dat er na de loongerelateerde uitkeringsperiode een herbeoordeling plaats dient te vinden door het UWV. Helaas gebeurt dit niet of nauwelijks waardoor veel (ex-)medewerkers niet in de juist uitkerings situatie zit. Om grip te krijgen op deze schadelast is het dus noodzakelijk om het UWV aan te sporen om de herbeoordelingen op te pakken. Resolu ondersteunt werkgevers (zowel eigenrisicodragers als publiek verzekerde werkgevers) met het actief aanvragen van herbeoordelingen. Dit kan na de loongerelateerde uitkeringsperiode gebeuren maar ook wanneer een medewerker al langere tijd in de WGA uitkering zit.

Instroom WGA beperken

Voorkomen is altijd nog beter dan genezen. Al tijdens de 104 loondoorbetalingsverplichting kan er sturing gegeven worden aan een verzuimdossier. Tijdens een WIA beoordeling zijn de volgende uitslagen mogelijk:

- 0-35%
- 35-80% WGA
- 80-100% WGA
- 80-100% IVA

De 2 middelste categorieën zullen worden doorbelast aan de werkgever. Zoals eerder in deze whitepaper omschreven zal dit voor publiek verzekerde werkgevers via de Werkhervattingskas (WHK beschikking) gaan. Het percentage arbeidsongeschiktheid is gebaseerd om de resterende verdien capaciteit die een (ex-)medewerker nog heeft op de arbeidsmarkt. Het procentuele verschil wat iemand verdiende voordat hij/zij in het verzuim terecht kwam tegenover wat hij/zij nog kan verdienen op de arbeidsmarkt is het percentage arbeidsongeschiktheid.

Om sturing te geven tijdens de 104 weken loondoorbetalingsverplichting is het dus noodzakelijk om te kunnen onderbouwen dat er wel of juist helemaal geen resterende verdien capaciteit is. Dit kan door bijvoorbeeld werkervaringsplaatsen in te zetten. De Register Casemanagers van Resolu ondersteunen werkgevers in dit proces.



Concluderend

Ook als publiek verzekerde werkgever zijn er nog een hoop mogelijkheden om de schadelast te beperken en dus grip te krijgen op de financiële geldstromen van de organisatie. Hier kan echter nog veel meer gebruik van worden gemaakt dan nu gedaan wordt. Cijfers tonen namelijk aan dat:

- Het aantal lopende WGA-uitkeringen steeg in 2018 met 6,0%. Bij eigenrisicodragers was dit een daling van -2.6% en bij het UWV was dit een stijging van 7.5%.
- Eigenrisicodragers noteerden een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden met verdien capaciteit die deze niet benutten met -4.7%. Het UWV laat hierin een stijging zien van het aantal uitkeringsgerechtigde met een verdien capaciteit die deze niet benutten namelijk 2.7%.³

Het is dus van belang om het UWV scherp te houden en actief bezig te zijn met schadelastbeheersing. Daarnaast is het zinvol om met regelmaat een actuariële analyse uit te laten voeren om de mogelijkheden voor eigenrisicodragerschap/publiek verzekeren te onderzoeken. Resolu ondersteunt u hier graag bij. Wilt u hier meer over weten? Bezoek dan onze website www.resolu.nl en neem contact op.

³ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-kwantitatieve-informatie-2018.pdf>