

Merces Custodio



De afgelopen jaren heeft er binnen de sociale zekerheid een zodanige financiële lastenverschuiving plaatsgevonden dat uitkeringslasten in steeds grotere mate voor rekening van de werkgever zijn gekomen.

Samenvoeging WGA-vast en WGA-flex

per 1 januari 2017

José Spies, Register Case- en Caremanager

Merces Custodio BV.

Kooltjesbuurt 9, 1411 RZ Naarden

Gotlandstraat 42, 7418 AX Deventer

T: 035-695 32 36, E: info@mercescustodio.nl, W: www.mercescustodio.nl en www.premiewhk.nl

Inhoudsopgave

Inleiding en achtergrond.....	2
Premie Werkhervattingskas	3
Samenvoeging WGA-vast en WGA-flex	4
Eigenrisicodragers WGA.....	5
Eigenrisicodragers Ziektewet.....	5
Publieke affinanciering WGA-flexlasten	6
Verzekeraars.....	6
Tijdsplanning.....	7
Wat kunnen wij voor u betekenen?	8
Begrippen.....	9

Inleiding en achtergrond

De afgelopen jaren heeft er binnen de sociale zekerheid een zodanige financiële lastenverschuiving plaatsgevonden dat uitkeringslasten in steeds grotere mate voor rekening van de werkgever zijn gekomen. Sinds 2004 betaalt de werkgever gedurende de eerste twee ziektejaren op zijn minst 70% van het loon door aan de zieke werknemer. In 2006 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. In deze wet is geregeld dat de werkgever én de werknemer een actieve rol spelen in het re-integratieproces. Indien de werknemer na twee jaar ziekte nog niet (volledig) heeft kunnen re-integreren beoordeelt het UWV of de werkgever en de werknemer voldoende re-integratie inspanningen hebben verricht en of aan alle verplichtingen is voldaan. Indien dit het geval is, vindt er een WIA-keuring plaats. Deze keuring kent drie mogelijke uitkomsten:

- **recht op IVA-uitkering**
(Inkomensvoorziening **V**olledig **A**rbeidsongeschikten - voor volledig én duurzaam arbeidsongeschikten);
- **recht op WGA-uitkering**
(**W**erkhervattingsregeling **G**edeeltelijk **A**rbeidsongeschikten - voor gedeeltelijk ($\geq 35\%$) arbeidsongeschikten en voor volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten);
- **geen recht op een uitkering** (minder dan 35% arbeidsongeschikten).

De IVA-uitkeringen worden niet aan de individuele werkgever doorbelast, de WGA-uitkeringen komen gedurende maximaal tien jaar wél ten laste van de individuele werkgever. Voor de WGA-uitkeringen heeft de werkgever de keuze deze lasten publiek te verzekeren bij het UWV óf hij kiest voor eigenrisicodragerschap, waarbij hij dit risico onder kan brengen bij een verzekeringsmaatschappij.

De WGA-toekenningen aan werknemers die vanuit een dienstverband in de WGA terecht zijn gekomen hebben de afgelopen jaren een constante groei doorgemaakt. Dit geldt niet voor de toekenningen aan werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan en vervolgens in de WGA terecht zijn gekomen (ex-werknemers zonder werkgever, zogenaamde 'vangnetters'). Verhoudingsgewijs is er in de loop der jaren een enorme scheefgroei ontstaan tussen WGA-uitkeringen aan werknemers en WGA-uitkeringen aan ex-werknemers.

Om dit recht te trekken heeft de overheid de 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters' (Bezava) geïntroduceerd. Deze wet is op 1 januari 2013 in werking getreden met als doel het ziekteverzuim en de instroom in de WIA te beperken van werknemers die ziek zijn bij einde dienstverband of vlak na het einde van het dienstverband ziek worden. Deze werknemers worden 'vangnetters zonder werkgever' genoemd.

De 'vangnetters zonder werkgever' zijn in drie categorieën onder te verdelen:

- Zieke uitzendkrachten, oproepkrachten en werklozen
- Werknemers die binnen 28 dagen na einde dienstverband ziek zijn geworden en geen WW-uitkering hebben ontvangen
- Zieke werknemers van wie het (tijdelijke) dienstverband eindigt

Vóór de wet Bezava werden de ziektewet-uitkeringen en eventuele WGA-uitkeringen van deze vangnetters niet doorbelast aan de individuele werkgever, maar werden deze gefinancierd vanuit het sectorfonds. Voor dit fonds

betaalden werkgevers uit een bepaalde sector een omslagpremie.

Door de wet Bezava is de werkgever vanaf 2014 ook financieel verantwoordelijk voor de ziektewet-uitkeringen en eventuele WGA-uitkeringen van ex-werknemers. De ziektewet- en WGA-uitkeringen van ex-werknemers komen nu dus ook voor een periode van maximaal 12 jaar voor rekening van de werkgever.

Voorbeeld:

Een medewerker heeft een tijdelijk dienstverband bij werkgever A. Het dienstverband wordt niet verlengd en de medewerker wordt ziek of meldt zich binnen 28 dagen na het einde van het dienstverband ziek. De Ziektewetuitkering komt gedurende maximaal twee jaar voor rekening van de laatste werkgever, dus werkgever A. Als de medewerker ziek blijft en na twee jaar ziekte aanspraak kan maken op een WGA-uitkering, dan komt deze uitkering ook voor rekening van werkgever A (gedurende maximaal tien jaar).

Werkgevers hebben er nu een nog groter financieel belang bij om instroom in de Ziektewet en de WGA van ex-werknemers (verder flex-werknemers genoemd) te voorkomen. Het is dus financieel gezien heel belangrijk goede afwegingen te maken.

Premie Werkhervattingskas

Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk)

Werkgevers dragen via de loonaangifte premie WGA af aan de belastingdienst. De WGA-premie wordt in de zogenaamde Werkhervattingskas gestort. Vanuit deze kas worden de WGA-uitkeringen gefinancierd.

Naast de reeds bestaande gedifferentieerde premie WGA-vast voor WGA-instroom vanuit vaste dienstbetrekkingen zijn er per 1 januari 2014 twee nieuwe premies geïntroduceerd, te weten gedifferentieerde premie ZW-flex en gedifferentieerde premie WGA-flex voor de werknemers die instromen vanuit flexibele dienstbetrekkingen. Dit betekent dat er drie financieringsstelsels gelden, namelijk voor:

- ZW-flex
- WGA-vast
- WGA-flex

Deze drie premies worden tezamen 'gedifferentieerde premie Whk' genoemd.

Werkgevers kunnen er voor kiezen om voor de premie-componenten ZW-flex en WGA-vast eigenrisicodrager te worden. Dit zou tot 1 januari 2016 niet mogelijk zijn voor WGA-flex. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind februari 2015 aangegeven voornemens te zijn dit met één jaar uit te stellen tot 1 januari 2017 (zie punt 3).

Voor elke premiecomponent waarvoor de werkgever eigenrisicodrager is, is de gedifferentieerde premie 0%.

De grootte van de werkgever is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend. Kleine werkgevers betalen een vaste sectorpremie, middelgrote werkgevers een premie die deels individueel en deels sectoraal is bepaald en grote werkgevers betalen een individuele gedifferentieerde premie.

De belastingdienst stelt de gedifferentieerde premie Whk vast middels het T-2 principe. Dit houdt in dat de uitkeringen twee jaar later aan de werkgever worden doorbelast.

Voorbeeld premies 2015 (jaar T-2 = 2013):

ZW-flex	-	ZW-flexuitkeringen in het jaar 2013
WGA-flex	-	Vanuit ziekwet een WGA-uitkering in 2013
WGA-vast	-	Vanuit vast dienstverband WGA-uitkering in 2013

Gezien het relatief lage gemiddelde werkgeversrisicopercentage en het relatief lage maximumpercentage WGA-flex in 2015 (zie publicatie Premies Werkhervattingskas 2015) worden er (nog) niet veel uitkeringen van flexwerkers aan werkgevers doorbelast. De premie WGA-flex zal de komende jaren stijgen omdat er steeds meer na 1 januari 2012 ingegane WGA-uitkeringen zijn die aan werkgevers worden toegerekend. Die ontwikkeling stopt pas als de eindsituatie wordt bereikt waarin tien jaar WGA-uitkeringen aan werkgevers worden toegerekend. Door deze ontwikkeling zal het gemiddelde werkgeversrisicopercentage stijgen (waardoor minder snel een bovengemiddeld werkgeversrisicopercentage wordt bereikt en dus minder snel een toeslag wordt betaald), maar anderzijds zal de maximumpremie daardoor ook snel gaan stijgen.

Controle beschikking Whk

In de afgelopen jaren is gebleken dat er veel fouten zijn opgetreden bij de vaststelling van de gedifferentieerde premies WGA. De kans op onterechte vaststelling van gedifferentieerde premies ZW-flex en WGA-flex is dan ook reëel. Elke doorbelasting moet gecontroleerd worden op juistheid. De werkgever krijgt immers de lasten voor zijn rekening. Op één onterechte toekenning kan al enorm veel geld bespaard worden.

Samenvoeging WGA-vast en WGA-flex

Eén gedifferentieerde WGA-premie per 1 januari 2017

Met ingang van 1 januari 2016 zou het onderscheid tussen WGA-vast en WGA-flex verdwijnen door WGA-vast en WGA-flex vanaf dat moment samen te voegen. Om tegemoet te komen aan de wensen van verzekeraars (zij vinden dat ze hier nog niet klaar voor zijn op 1 januari 2016) heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eind februari 2015 aangegeven voornemens te zijn deze koppeling met één jaar uit te stellen tot 1 januari 2017. Er is vanaf dat moment nog maar één soort WGA-instroomer. Het maakt dan niet meer uit of een werknemer na twee jaar loondoorbetaling in de WGA terecht komt (vanuit een dienstverband) of dat hij vanuit de Ziekwet (wegens ziek uit dienst) in de WGA terecht komt. De premies voor WGA-flex en WGA-vast worden samengevoegd tot één gedifferentieerde WGA-premie. Dit is overzichtelijker, maar het principe wijzigt niet: de werkgever betaalt de instroom in de WGA, ongeacht de aard van het voorafgaande dienstverband.

Eigenrisicodragers WGA

Als WGA-eigenrisicodragers draagt de werkgever zelf het risico voor de arbeidsongeschiktheid van zijn (ex-)werknemers. De uitkeringslasten en de re-integratiekosten komen gedurende maximaal tien jaar voor rekening van de werkgever.

De werkgever kan met ingang van 1 januari 2017 (er van uitgaande dat het eerder genoemde voornemen van de Minister doorgang vindt) kiezen voor óf volledig eigenrisicodragerschap voor WGA-vast én WGA-flex óf voor volledige publieke verzekering bij het UWV. De werkgever is in beide situaties gedurende maximaal 10 jaar financieel verantwoordelijk voor de WGA-uitkeringen aan deze (ex-) werknemers. De werkgever heeft dus een groot financieel belang bij het beperken van WGA-instroom van alle (ex-)werknemers. Hiermee ontstaat een gecombineerd hybride WGA-stelsel waarbij de werkgever kan kiezen voor:

- Publieke verzekering bij het UWV met premiedifferentiatie
- Eigenrisicodragerschap voor de totale WGA-lasten

Werkgevers die op 1 januari 2017 eigenrisicodragers voor de WGA-vast zijn krijgen de WGA-flex last er vanzelf bij. De werkgevers die eigenrisicodragers willen blijven, moeten vóór 1 oktober 2016 een nieuwe garantieverklaring bij de belastingdienst afgeven waaruit blijkt dat de garantie de kosten dekt van zowel WGA-vast- als WGA-flex-uitkeringen. De verzekeraar zal hiervoor een nieuwe verklaring af moeten geven.

De keuze om bij de betreffende verzekeraar te blijven moet dan dus ook vóór 1 oktober 2016 gemaakt zijn. Verzekeraars zullen dus ruim vóór 1 oktober 2016 de premies voor het jaar 2017 kenbaar moeten maken.

Eigenrisicodragers Ziektewet

De overheid gaat er van uit dat veel werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WGA ook de keuze zullen maken voor het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet. Werkgevers zijn immers al bekend met de wet verbetering poortwachter en de arbo- en loondoorbetalingsverplichtingen voor hun vaste werknemers. Deze maatregelen kunnen zij ook toepassen op de flex-werkers.

Indien een werkgever grip wil krijgen op instroom in de WGA-flex kan het zeker financieel interessant zijn om het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet te overwegen. Hiermee kan instroom in de WGA-flex worden voorkomen. Werkgevers houden dan de regie in eigen hand, hetgeen vanuit kosten oogpunt veel geld kan besparen.

Wellicht kunnen werkgevers voor een gecombineerde verzekering van het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet en de WGA een gunstige premie bedingen bij de verzekeraar.

Publieke affinanciering WGA-flexlasten

waarvan eerste ziekte­dag ligt vóór 1 januari 2017

Om verzekeraars niet onnodig in de problemen te brengen en hen op te laten draaien voor het risico van reeds ingegane WGA-flex uitkeringen (zgn. 'brandende huizen' – hier is geen premie voor betaald) worden de WGA-flexlasten die tot op dat moment zijn ontstaan voor werkgevers die op of na 1 januari 2017 eigenrisicodragers zijn publiek afgefinancierd. Deze lasten worden dus niet aan de individuele werkgever doorbelast.

Alleen WGA-flexlasten waarvan de eerste ziekte­dag op of na 1 januari 2017 ligt worden aan de WGA eigenrisicodragers toegekend. Dus WGA-flex uitkeringen die zijn ontstaan in of vanaf het jaar 2019.

Verzekeraars

Premie verzekering WGA-eigenrisicodragerschap

Verzekeraars zullen de premies voor de WGA-eigenrisicodragersverzekering aanpassen rekening houdend met de toename van het risico door samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex.

Uit de Memorie van Toelichting bij de invoering van de wet Bezava blijkt dat circa 50% van de WGA-instroom wordt veroorzaakt door de flexwerkers. Onder verwijzing hiernaar, hebben verzekeraars aangekondigd dat de premies verdubbeld moeten worden.

De grote populatie in de Ziektewet (en dus ook de risicogroep voor toename van de WGA-premies) bestaat echter uit drie hoofdgroepen waarvan slechts één kleine groep middels premiedifferentiatie of eigenrisicodragerschap wordt toegerekend aan werkgevers. Het grootste deel van de Ziektewet-populatie komt namelijk voort uit de WW en uitzendbranche. Voor deze groepen is ofwel het uitzendbureau verantwoordelijk of vindt financiering plaats vanuit de Werkloosheidsfondsen, maar niet vanuit de individuele werkgever.

Uit de 50% instroom van flexwerkers moeten deze twee groepen dan ook geëlimineerd worden om tot een juiste vergelijking te kunnen komen. De WGA-instroom van flexwerkers die aan werkgevers worden toegerekend wordt dan veel lager. Hiertegenover staat wel dat er ook vaste werknemers 'ziek uit dienst' gaan, bijvoorbeeld wegens reorganisaties. Dit is dus weer een extra risico.

Verdubbeling van de premies, is dus geenszins reëel. Dit zou ook massale terugkeer naar het UWV betekenen.

Verzekeraars zullen dus onderscheid moeten maken in de verschillende risicogroepen waarvoor ZW-instroom plaatsvindt. Ook zullen verzekeraars moeten anticiperen op het feit dat een onderdeel van de Wet werk en zekerheid per 1 januari 2016 ingaat. De WW-duur wordt korter alsmede de hieraan gekoppelde duur van de WGA-loongerelateerde uitkering. Verzekeraars werken met een rentedekkingsstelsel dus moeten hier rekening mee houden. De premie wordt hierdoor lager. Bij het UWV wordt een lagere WGA-uitkeringslast pas later zichtbaar wegens het T-2 principe.

Voorwaarden

Het valt ook te verwachten dat verzekeraars nadere voorwaarden gaan stellen aan de WGA-eigenrisicoverzekering, zoals dat de werkgever óók eigenrisicodragers moet zijn voor de Ziektewet. Gezien de matige activerings- en re-integratieactiviteiten van het UWV zullen verzekeraars eisen dat de werkgever als eigenrisicodragers de ZW adequaat

uitvoert. De verzekeraar draagt immers het lange termijnrisico. Het 12-jaarsrisico kan dan in één dekking worden opgenomen.

Advies voor 2017 en later

Ook al zijn de premies van verzekeraars nog niet bekend, werkgevers die WGA-flex schade hebben over de jaren 2012-2016 zouden serieus moeten overwegen om per 1 januari 2017 (weer) eigenrisicodrager WGA te worden. Doordat de affinanciering van WGA-flexlasten die zijn ontstaan vóór 1 januari 2017 via het publieke bestel plaatsvindt, kan hier heel veel geld bespaard worden.

Tijdsplanning

Om per 1 januari 2017 eigenrisicodrager te kunnen worden (voor ZW en/of WGA) moet hiervoor een aanvraag bij de belastingdienst zijn ingediend vóór 1 oktober 2016.

De volgende zaken moeten vóóraf, dus ruim voor 1 oktober 2016 duidelijk zijn:

- | | |
|----------------------------|---|
| Vóór 1 juni 2016 | - Vaststelling of het financieel voordeliger is om eigenrisicodrager te worden voor de Ziektewet en/of de WGA |
| Medio 2016 | - Verzekeraars moeten premies 2017 afgeven |
| Vóór 1 oktober 2016 | - Verzekeraar moet garantieverklaring afgeven |
| Vóór 1 oktober 2016 | - Voor nieuwe eigenrisicodragers: verzoek indienen bij Belastingdienst |
| Vóór 1 oktober 2016 | - Garantieverklaring WGA-vast én WGA-flex indienen bij Belastingdienst |

Wat kunnen wij voor u betekenen?

Gerjan Ananias en Peter van Beusekom zijn onze experts op het gebied van de werkhervattingskas.

Als geen ander begrijpen zij dat de werkgever niet zit te wachten op de complexe materie rondom dit onderwerp en de vele vragen die het oproept.

Daarom hebben zij de website <http://www.premiewhk.nl> opgericht.

De website geeft heldere uitleg en biedt ondersteuning voor werkgevers om de risico's en de kosten van deze loonkosten te minimaliseren.

Zij kunnen voor u uitrekenen of eigenrisicodragerschap voor u de juiste keuze is.

Ook kunnen zij voor u de beschikking van dit jaar en afgelopen jaren controleren op fouten.

Voor meer informatie kun u onze website bezoeken of neem direct contact met ons op.



PREMIEWHK.NL

Telefoonnummer: 085 - 760 5200

E-mailadres: info@mercescustodio.nl



Gerjan Ananias, specialist op het gebied van de veranderingen binnen de sociale zekerheid en de consequenties daarvan voor organisaties.



Peter Beusekom, Bedrijfsadviseur, interim-manager en directiecoach.

Begrippen

In deze whitepaper komen een aantal vaktermen en begrippen voor. Onderstaand een korte uitleg van de meest voorkomende termen en begrippen:

Vangnetter / flexwerker	Zieke ex-werknemer ingestroomd in de Ziektewet
Eigenrisicodragen Ziektewet	Een werkgever kan er voor kiezen het risico van de betaling van een Ziektewet-uitkering voor de volledige (maximale) duur van twee jaar zelf te dragen.
Gedifferentieerde WGA premie	Aan een werkgever wordt een gedifferentieerde WGA-premie toegekend op basis van de WGA-uitkeringen die in een bepaald jaar zijn uitbetaald aan uitkeringsgerechtigden van wie hun arbeidsongeschiktheid is ontstaan bij de betreffende werkgever.
Eigenrisicodragen WGA	Een werkgever kan er voor kiezen het risico van de betaling van een WGA-uitkering met een maximale uitkeringsduur van tien jaar zelf te dragen.
WGA-vast	WGA-uitkering aan werknemer die vanuit een vast dienstverband in de WGA is ingestroomd.
WGA-flex	WGA-uitkering aan werknemer die ziek uit dienst is gegaan, een Ziektewet-uitkering heeft ontvangen en na twee jaar ziekte de WGA is ingestroomd.
Publieke verzekering	Verzekering via het UWV
Private verzekering	Verzekering via verzekeraar
Toerekening WGA-lasten	De WGA-lasten worden maximaal tien jaar doorbelast aan de werkgever