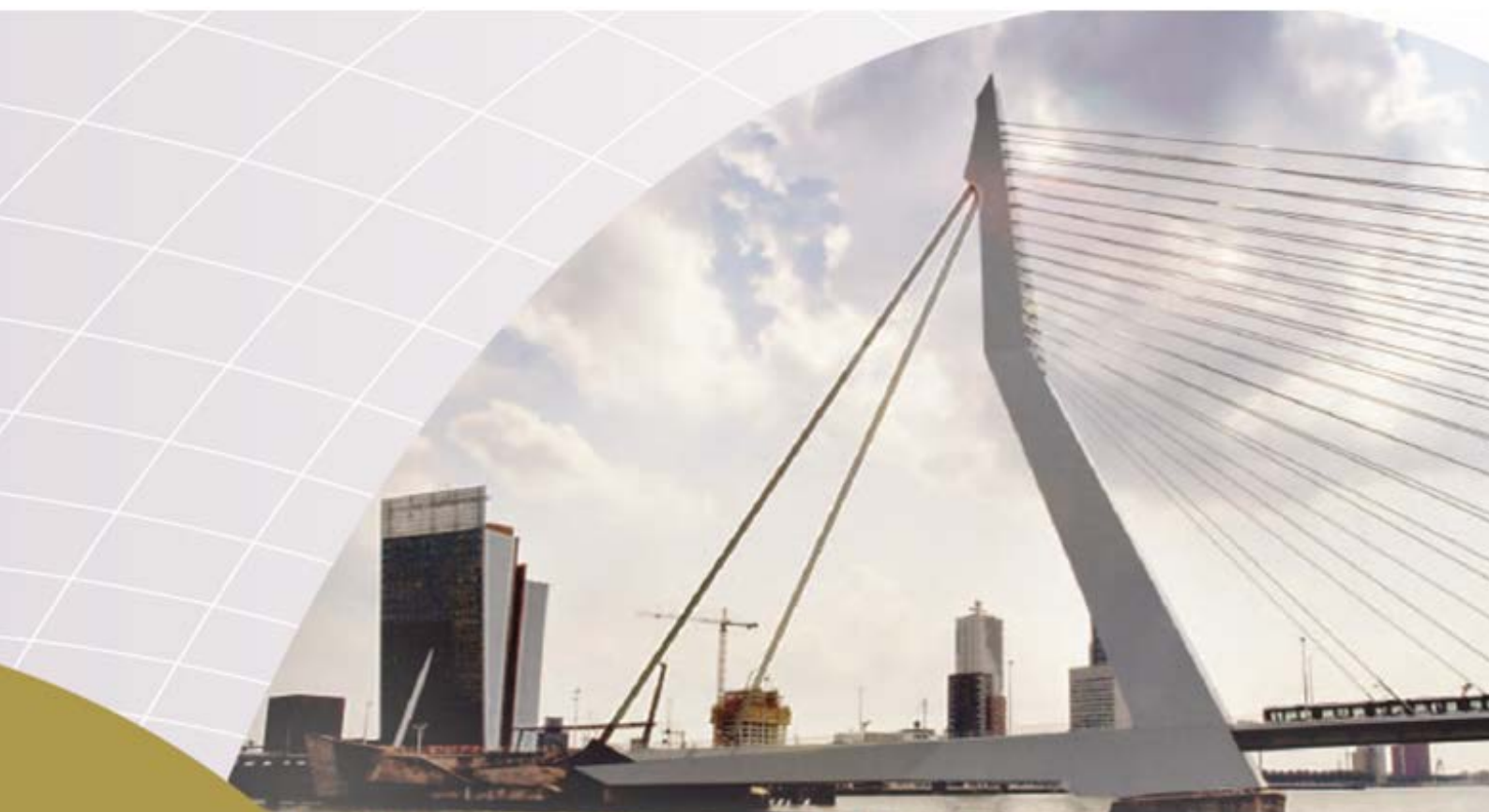


de van  **Eekhout Groep**
voor accountants en bedrijven

Modernisering Ziektewet

Inhoud

Nieuwe regels, nieuwe risico's	3
1 Van overheid naar werkgever dat is de weg van de Sociale zekerheid:	3
' Volgens Lubbers is Nederland ziek'	3
Van overheid naar werkgevers	4
2 Hoe wordt het ziekgeld betaald	4
Recente en relevante ontwikkelingen	5
3 Modernisering van de Ziektewet	6
Welke gevolgen heeft dit voor u?	7
Wijziging premieheffing	8
Situatie 2012	8
Situatie 2014	8
Situatie 2016	9
Gevolgen	9
4 Wat zijn uw mogelijkheden?	10
Wat kunt u allemaal doen?	10
Analyse van de gevolgen	11
5 Eigenrisicodragerschap voor de WGA en de Ziektewet	11
Ziektewet	11
WGA	11



Hoe kunt omgaan met de gevolgen van de Modernisering Ziektewet?

Nieuwe regels, nieuwe risico's

De kosten van sociale zekerheid komen meer en meer voor rekening van werkgevers, deze trend is al jaren zichtbaar.

De Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters, onderdeel van de Modernisering Ziektewet, is daarop geen uitzondering. Deze nieuwe aanpassingen van de Ziektewet hebben grote gevolgen voor werkgevers. Zeker indien zij met (veel) tijdelijke contracten werken. Hoe hoger het verzuim van uw medewerkers met een tijdelijk contract, hoe hoger de premie die u als werkgever gaat betalen. De wet – die op 1 januari 2013 is ingegaan – heeft gevolgen voor de premie die u voor Ziektewet en WGA-uitkeringen betaald. Vanaf 2014 gaat u dit merken.

Verzuim en premie betaling worden gekoppeld. Hoe hoger het verzuim, hoe meer premie u straks betaalt. Het belang van verzuim- en schadelastbeheersing is nu groter dan ooit. Hoe staat u ervoor en wat kunt u doen om met deze risico's om te gaan? Een goede voorbereiding is het halve werk. Graag zetten wij de belangrijkste ontwikkelingen op een rij en geven u handvatten om risico's inzichtelijk te krijgen. Hierdoor kunt u maatregelen treffen om met alle veranderingen om te gaan.

1 Van overheid naar werkgever dat is de weg van de Sociale Zekerheid

'Volgens Lubbers is Nederland ziek'

Minister-president Ruud Lubbers stelde in 1990 dat "Nederland ziek was". Lubbers doelde met zijn uitspraak op de enorme kosten en het grote aantal mensen die gebruik maakten van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Op dat moment maakten bijna 1 miljoen mensen gebruik van deze wet om een uitkering te ontvangen. Zowel werkgevers als werknemers maakten volop gebruik van deze wet voor oneigenlijke doelen. Mensen aan het werk houden was door het gebrek aan financiële boetes geen speerpunt.

Van overheid naar werkgever

De uitspraak van toenmalig premier Ruud Lubbers dat "Nederland ziek is" was het begin van alle wijzigingen in de afgelopen decennia. Veel regelingen werden hierom ingevoerd dan wel aangepast.

Zoals de invoering van het eigenrisicodragerschap WAO in 1998 via de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid, de Wet verbetering Poortwachter in 2002 en de verlenging van de verplichte loondoorbetalingsperiode bij ziekte naar twee jaar in 2004. Het doel van alle regelingen is het meer activeren van arbeidsongeschikten. Wat de mens nog kan is voortaan het uitgangspunt. De werkgever is steeds meer verantwoordelijk geworden voor de financiën, preventie en re-integratie. De overheid trekt zich steeds verder terug.

2 Hoe wordt het ziekgeld betaald?

De Ziektewet regelt dat werknemers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst gaan, de zogeheten vangnetters, een ziekgelduitkering ontvangen. Als werkgever betaalt u een bijdrage aan het sectorfonds, de zogenaamde sectorpremie, hierin zit een component voor de Ziektewet. De premie is afhankelijk van de totale instroom in de bedrijfstak en wordt dus niet per bedrijf vastgesteld.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor de Ziektewet eigenrisicodragers te worden. Verder op on dit stuk (Eigenrisicodragerschap, Ziektewet en WGA) leest u hier meer over.

Werknemers die na twee ziektejaren nog steeds arbeidsongeschikt zijn, komen terecht in de WIA, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, die in 2006 in werking is getreden. Dit is de opvolger van de WAO. Werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden vallen onder het regime van de WIA.

De WIA kent drie gradaties:

- Werknemers die 35-80% of 80-100% arbeidsongeschikt zijn, maar niet duurzaam, vallen onder de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid ontvangen zij een WGA-uitkering.
- Werknemers die 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA). Zij ontvangen een IVA-uitkering.
- Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de wet WIA maar krijgen geen uitkering.

De uitwerking ziet u hieronder schematisch terug.



Werkgevers zijn naast een basispremie ook een gedifferentieerde premie voor de WIA verschuldigd. De hoogte is afhankelijk van de totale hoogte van WGA-uitkeringen aan (ex-)werknemers die bij de werkgever in dienst waren op de eerste ziektedag waarop de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Deze premie wordt jaarlijks vastgesteld door het UWV. De laatste jaren was (door aanpassing van de grondslagen) een forse stijging van de premies zichtbaar.

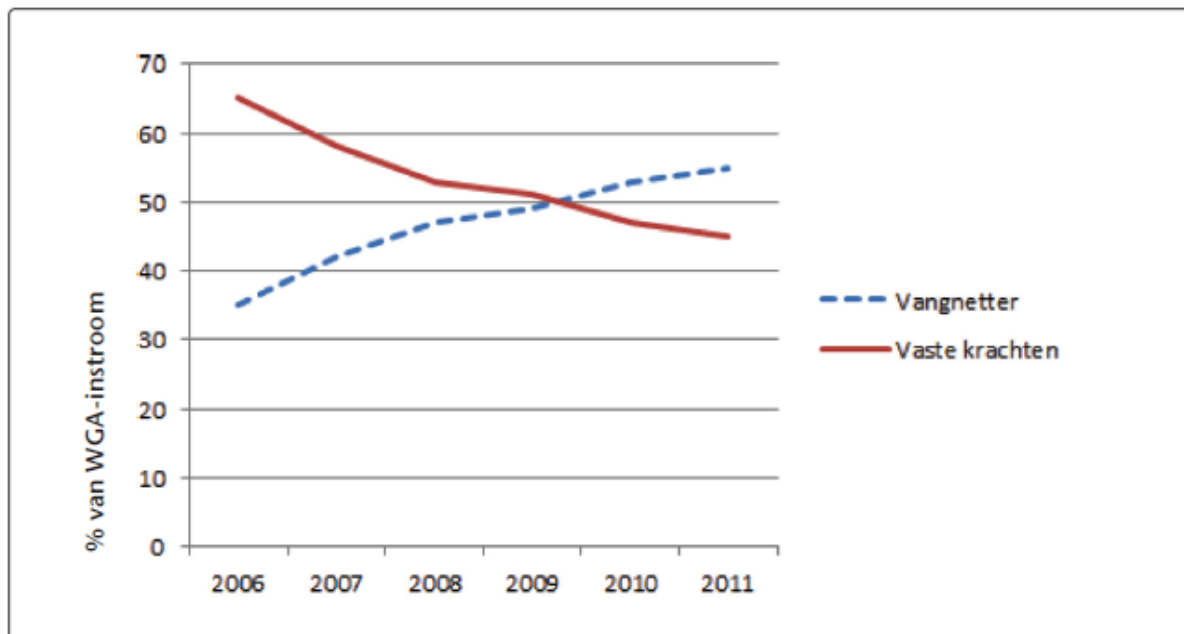
Voor de WGA kunnen werkgevers er ook voor kiezen om eigenrisicodragers te worden. In dat geval is er geen gedifferentieerde premie voor de WGA verschuldigd, maar wordt het risico ondergebracht bij een verzekeraar. Verder op in dit artikel leest u hier meer over.

Recente en relevante ontwikkelingen

Bij de invoering van de WIA is afgesproken dat deze wet zou worden geëvalueerd. In 2009 is een tussenevaluatie van de WGA uitgevoerd en in 2010 is de WIA geëvalueerd. Conclusie: er valt nog weinig over te zeggen. Dit geldt zowel voor de duurzame werkhervatting als voor de doorstroom binnen de verschillende regelingen van de wet en de uitstroom uit de WIA.

Over de instroom in de WIA valt meer te zeggen: de instroom in de IVA is beperkt. Het meeste wordt er een beroep op de WGA gedaan. Hier is vaak sprake van volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, namelijk in driekwart van de gevallen. Waarbij met name opvalt dat de meeste WGA-instroom (55%) voortkomt uit flexcontracten* en mensen met een tijdelijk dienstverband. Bij grote werkgevers geldt dat zelfs 70% van de instroom in de WGA door deze groepen wordt veroorzaakt.

*Flexcontracten: werknemers met een tijdelijk contract die op de payroll staan van de werkgever, dus geen ingehuurde uitzendkrachten een ZZP-ers.



Bron: cijfers t/m 2009 rapport WIA-evaluatie. Cijfers 2010, 2011 kwantitatieve informatie bij UWV-jaarverslag.

Het hoge aantal arbeidsongeschikten dat niet rechtstreeks aan een werkgever toegerekend kan worden is zorgelijk. De arbeidsdeelname is laag terwijl de instroom in de WIA vanuit deze groep zogeheten vangnetters hoog is.

De tendens is dat het aantal aangeboden tijdelijke contracten bij indiensttreding toeneemt. Uit het UWV-rapport "Vacatures in Nederland" van 2011 komt deze tendens sterk naar voren.

	2010	2011	Vershil
Vast contract bij in dienst	83.000	2.000	-97%
Tijdelijk contract bij in dienst	227.000	368.000	+62%

Bron: UWV, vacatures in 2011

Het CBS rapporteerde in 2012 tevens dat werknemers steeds vaker een flexibele arbeidsrelatie hebben en onderschrijft dus de bovenstaande tendens. Tussen 2001 en 2011 groeide het aantal tijdelijke en flexcontracten van 13% naar 18%, van de ruim 6,3 miljoen werknemers. Steeds meer werknemers met een tijdelijk contract, houdt in dat het aantal arbeidsongeschikten vanuit deze situatie in de toekomst zal toenemen..

In Nederland is iedere werkgever verplicht twee jaar het loon door te betalen bij ziekte van reguliere werknemers. Voor medewerkers met een tijdelijk of flexcontract beperkt deze verplichting zich tot de duur van het contract.

Deze ontvangen daarna een uitkering uit de Ziektewet. Dit is bijvoorbeeld het geval omdat het tijdelijk contract eindigde tijdens de genoemde twee jaar en niet werd verlengd vanwege zwangerschap of bevalling. Met name ziektewetuitkeringen vanuit een tijdelijk contract vormen de grootste categorie en zijn dus voor u als werkgever van belang. De werkgever is nu bij ziekte verplicht het loon door te betalen voor de duur van de overeenkomst. Daarna wordt de loondoorbetaling omgezet naar een uitkering gefinancierd vanuit de Ziektewet.

Het aantal werknemers met een tijdelijk contract zorgt voor een forse stijging van de instroom van vangnetters in de WGA. Hierdoor gaat het kabinet – met het oog op de financiering – de Ziektewet moderniseren. De gevolgen daarvan voor u als werkgever zijn groot.

3 Modernisering Ziektewet

In 2012 is de Tweede Kamer akkoord gegaan met het wetsvoorstel Modernisering Ziektewet. Deze wet is op 2 oktober 2012 door de Eerste Kamer aangenomen, waarmee de wet dan ook definitief in werking is getreden.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil met de nieuwe wet verzuim- en schadelastbeheersing een nog hogere prioriteit geven binnen het bedrijfsleven. Het UWV is op dit moment verantwoordelijk voor de re-integratie van (ex-) werknemers met een ziektewetuitkering. Het UWV kan deze taak echter niet aan. Dit blijkt o.a. uit de stijging van de instroom van deze groep in de WGA.

De verantwoordelijkheid voor en de financiering van de sociale zekerheid verschuift hierdoor nog meer van overheid naar bedrijfsleven, ofwel naar u als (ex-)werkgever. De overheid wil zo ook extra bezuinigingen realiseren. Onder andere bezuinigingen op de uitvoering, maar ook wordt de rekening neergelegd bij de werkgevers middels een lasten verklaring.

Door het deelakkoord van 2013 dat door de VVD en de PvdA is gesloten is ervoor gekozen om een werknemersprikkel uit het voorstel te halen; hierdoor valt de beoogde besparing iets lager uit.

De werknemersprikkel zag op de vaststelling van de hoogte van de uitkering en zou per 2013 ingaan. In het Sociaal Akkoord is besloten om deze werknemersprikkel volledig te laten vervallen. De gevolgen voor werkgevers zijn bij de behandeling van het wetsvoorstel in zowel de Tweede als in de Eerste Kamer onderbelicht gebleven.

Het debat ging vooral over de gevolgen voor werknemers. Werkgevers die met veel tijdelijke contracten werken, krijgen per 1 januari 2014 – in potentie – met een flinke lastenverzwaring te maken. De werkgevers gaan in 2014 een ziektewetpremie betalen die mede gebaseerd is op de ziekte- en verzuimcijfers van 2012. De verzuimcijfers van nu zijn al van invloed op de kosten van straks.

Wat zijn voor u de gevolgen?

De Wet Modernisering Ziektewet zorgt ervoor dat de werkgeverspremie voor de Ziektewet afhankelijk wordt van de daadwerkelijke instroomcijfers per bedrijf. De premie wordt voor grote werkgevers (meer dan 100 maal de gemiddelde premieloosom) niet meer – zoals nu – per sector vastgesteld. Concreet gevolg is, dat hoe hoger het verzuim van uw medewerkers met een tijdelijk contract is, hoe meer premie u moet betalen. Voor kleine werkgevers (minder dan 10 maal de gemiddelde premieloosom) komt er wel een sectorpremie. Voor de middengroep (tussen 10 en 100 maal de gemiddelde premieloosom) komt een combinatie van de sectorpremie en een individuele toeslag. Voor deze groep wordt de mate van individuele toeslag in de premie afhankelijk van de loosom.

In onderstaande berekening van de ziektewetuitkeringen ziet u duidelijk hoe de ziektewetuitkeringen en de daaraan verbonden kosten kunnen oplopen, zodra het ziekteverzuim onder medewerkers met een contract voor bepaalde tijd toeneemt. Deze uitkeringen zullen vanaf 2014 door middel van de gedifferentieerde ziektewetpremie aan u als werkgever worden doorbelast.

Loosom	€35.000.000,00	€35.000.000,00	€35.000.000,00	€35.000.000,00
Personeelsleden	1000	1000	1000	1000
Gemiddeld loon van bepaalde contracten	€35.000,00	€35.000,00	€35.000,00	€35.000,00
Percentage bepaalde tijd contracten	40%	40%	40%	40%
Aantal bepaalde tijd contracten	400	400	400	400
Ziekteverzuim onder bepaalde contracten	4%	6%	8%	10%
Ziekteverzuim onder bepaalde contracten	16	24	32	40
Gemiddeld 4 mnd. ziektewetuitkering	4	4	4	4
Kosten voor ziektewetuitkeringen	€130.666,67	€196.000,00	€261.333,33	€326.666,67
Percentage van totale loosom	0,37%	0,56%	0,75%	0,93%

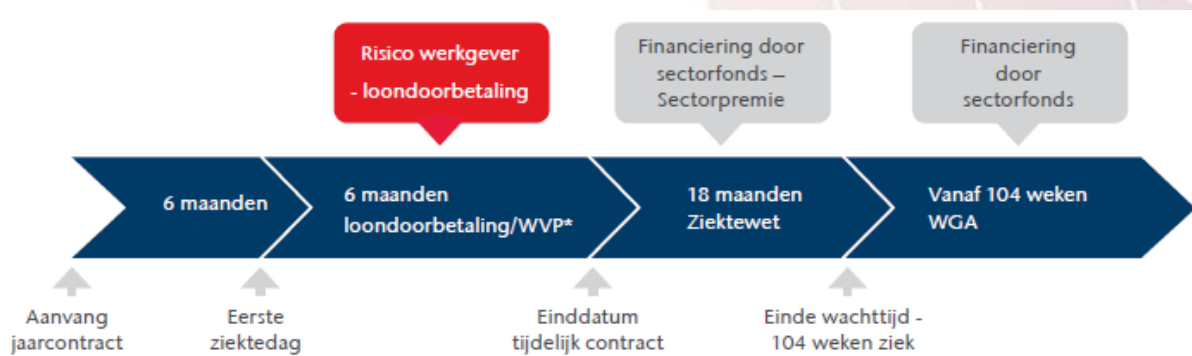
Wijziging premieheffing

Onderdeel van de Modernisering Ziektewet is een wijziging van de premieheffing voor de WGA. Werkgevers zijn nu al verantwoordelijk voor de WGA-kosten van vaste medewerkers. Zij betalen maximaal tien jaar de lasten, ook als de medewerker niet meer in dienst is. Vanaf 2014 draaien zij tevens op voor de kosten voor zieke werknemers met een flex- of tijdelijk arbeidscontract als zij na 104 weken ziekte een WGA-uitkering ontvangen. Ook hiervoor geldt een maximale periode van tien jaar. Hierdoor kan een werknemer met een tijdelijk contract en die bijvoorbeeld een eerste ziektedag in januari 2010 had, in 2014 via een aparte gedifferentieerde premie aan u worden doorbelast. Het kan dus zo zijn dat u de financiële lasten draagt van een werknemer met een tijdelijk contract die na één dag ziek is geworden. Samen met de Ziektewet- en WGA-periode bent u hier 12 jaar lang voor verantwoordelijk.

Vanaf 2016 worden WGA-vast en WGA-flex (inclusief tijdelijk) vervolgens samengevoegd in één gedifferentieerde WGA-premie. U kunt dan beslissen om dit privaat te verzekeren en zo voor de gehele WGA eigenrisicodragers te worden. In juni 2013 is bekend geworden dat werkgevers (indien men eigenrisicodragers is of wordt voor de WGA) alleen de WGA-lasten van flexwerkers die na 1 januari 2016 ziek zijn geworden behoeven te betalen.

In de onderstaande schema's zijn de diverse situaties weergegeven. Neem bijvoorbeeld een werknemer met een jaarcontract. Na een half jaar wordt deze ziek. In de huidige situatie ziet dit er als volgt uit.

Situatie 2012



Deze werknemer krijgt 18 maanden ziektewetuitkering, deze wordt gefinancierd vanuit het sectorfonds. U betaalt hiervoor een premie die afhankelijk is van het risico in uw gehele sector. Dus niet afhankelijk van de instroom van uw eigen ex-werknemers in de Ziektewet. Indien na 104 weken ziekte, deze werknemer instroomt in de WGA, worden deze lasten door het sectorfonds gedragen. Dit risico wordt vanuit andere middelen gefinancierd.

Situatie 2014

Vanaf 2014 is het risico voor u als werkgever veranderd. Voor dezelfde werknemer ziet dit er voor u als volgt uit.



De 18 maanden van de ziektewetuitkering die deze werknemer ontvangt, wordt vanaf 2014 gefinancierd door u als werkgever. Deze lasten betaald u door een gedifferentieerde premie Ziektewet. Deze premie is dus afhankelijk van de instroom van uw eigen ex-werknemers in de Ziektewet. Als deze werknemer na 104 weken ziekte instroomt in de WGA, dan worden deze lasten bij u in rekening gebracht door middel van een aparte gedifferentieerde premie WGA-flex.

Situatie 2016

Vanaf 2016 wordt de gedifferentieerde premie WGA-flex samengevoegd met de reeds bestaande gedifferentieerde premie WGA die is gebaseerd op de arbeidsongeschiktheidslasten van uw vaste medewerkers. Als u al eigenrisicodrager voor de WGA (vaste medewerkers) bent, dan dient u een aanvullende garantieverklaring in te leveren. Zo blijft u voor het arbeidsongeschiktheidsrisico van uw volledige werknemersbestand eigenrisicodrager. Indien u deze aanvullende garantieverklaring niet overlegt, keert u voor het volledige WGA-risico terug in het publieke bestel.

In hoofdstuk 5 vindt u meer informatie over het eigenrisicodragerschap.

Schematisch ziet de situatie vanaf 2016 er als volgt uit.

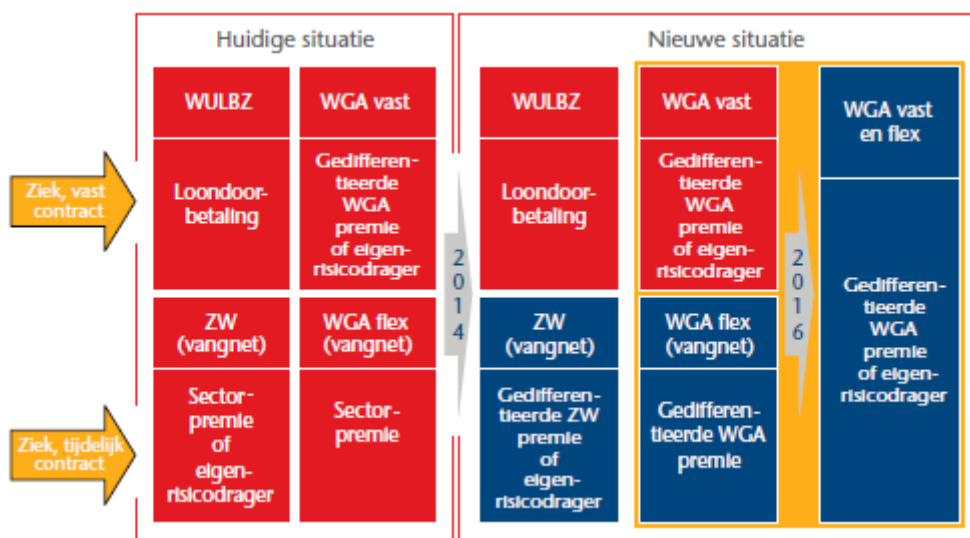


Gevolgen

Voor grote werkgevers zijn de gevolgen zeer aanzienlijk. In onderstaand schema vindt u alle veranderingen nog een keer overzichtelijk weergegeven.

Modernisering Ziektewet

Ontwikkeling voor grote werkgevers in één overzicht.



WULBZ: Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte **WGA:** Werkherstating Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten **ZW:** Ziektewet

Voor u is het belangrijk om te weten dat u voor werknemers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst gaan, in beginsel niet langer re-integratie-inspanningen kunt verrichten. Die taak ligt bij het UWV. Kiest u voor het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet dan is dit wel mogelijk.

Kiest u voor publiek verzekeren dan betekent dit, met de invoering van de gedifferentieerde Ziektewetpremie in 2014, dat werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die ziek werden in 2012, al in 2014 aan u als werkgever toegerekend zullen worden. De premie wordt immers gebaseerd op de twee voorafgaande jaren aan het jaar van invoering. Komt de werknemer met het tijdelijke contract in de WGA, dan worden ook deze lasten aan u toegerekend vanaf 2014, voor een maximale periode van tien jaar. Dit kan betekenen dat een werknemer met een tijdelijk contract en met een eerste ziektedag in januari 2010, in 2014 via een aparte gedifferentieerde premie aan u wordt doorbelast. De wet Modernisering Ziektewet zorgt ervoor dat een hoger ziekteverzuim resulteert in een hogere premie en een lager verzuim leidt tot een minder hoge premie.

4 Wat zijn uw mogelijkheden?

Wat kunt u doen?

De Modernisering Ziektewet betekent mogelijk aanzienlijk hogere kosten die u als werkgever kwijt bent aan ziekte en arbeidsongeschiktheid. Verzuim- en schadelastbeheersing zijn belangrijker dan ooit.

Goed verzuimmanagement en maatregelen voor het beheersen van de schadelast helpen u om straks de kosten te beperken. Het wordt belangrijk om een administratie bij te houden van werknemers die nu of in de toekomst ziek uit dienst gaan. Door hen te helpen en te ondersteunen bij de re-integratie kunt u als werkgever de kosten in de hand houden.

Aandachtspunten

Meten is weten. Voor de interne organisatie is het nu bijvoorbeeld belangrijk om te weten hoeveel werknemers een tijdelijk contract hebben, hoe hoog het verzuim binnen deze groep is en welke sectorpremie u nu betaalt. Extern is van belang om te weten welke regels van de nieuwe ziektewet op uw bedrijf van toepassing zijn.

Welke maatregelen u kunt nemen zet de Van Eekhout Groep graag voor u op een rij. Zo bent u in staat om met alle veranderingen om te gaan:

- Blijf contact houden met uw zieke ex-werknemers om de re-integratie te kunnen bevorderen;
- Maak duidelijke afspraken met tijdelijke arbeidskrachten over het meewerken aan de re-integratie na het einde van het dienstverband. Deze afspraken kunt u vastleggen in het verzuimbeleid;
- Maak een administratie van alle tijdelijke arbeidskrachten, met hun eventuele eerste ziektedag. In de premieheffing voor de Ziektewet en de WGA rekent het UWV de arbeidsongeschiktheidslasten van (ex-)werknemers aan u toe. Op dit moment worden enkel arbeidsongeschiktheidslasten van vaste werknemers aan u toegerekend. Het UWV maakt hierbij zeer regelmatig fouten. Verwacht mag worden dat ook bij de toerekening van werknemers die met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ziek uit dienst zijn gegaan, fouten gemaakt zullen worden. Met een sluitende administratie kunt u dit controleren;
- Werknemers met een zogenaamde no risk-status komen niet voor uw financiële risico wanneer zij arbeidsongeschikt raken. Ook hiermee worden echter nog wel eens fouten gemaakt door het UWV. Zorg voor een goede administratie;
- Pas uw verzuim- en WIA-beleid aan, zodat u op een effectieve wijze uw beleid ten aanzien van arbeidsongeschikte (ex-)werknemers kunt uitvoeren en uw beleid ook bekend is bij uw personeel.

Analyse van de gevolgen

Wat zijn de gevolgen van deze wet voor u als werkgever, indien u direct of indirect de rekening krijgt voor een zieke medewerker, ook al had hij of zij een tijdelijk contract en werd hij bijvoorbeeld al na één werkdag ziek? Welke kosten komen er op u af als u maximaal tien jaar de lasten betaald voor de WGA-uitkering van een medewerker, ook als deze niet meer bij u in dienst is?

5 Eigenrisicodragerschap, Ziektewet en WGA

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor zowel de Ziektewet als WGA. In dat geval zijn geen gedifferentieerde premies meer verschuldigd, maar wordt het risico voor de WGA ondergebracht bij een verzekeraar. Deze verstrekt dan de verplichte garantieverklaring. Vanaf 2013 zal dit voor de Ziektewet niet verplicht zijn en zal het risico veelal zelf door de werkgever worden gedragen. Voor de WGA-periode blijft de garantieverklaring verplicht.

Hierna leest u meer over de mogelijkheden.

Ziektewet

Alle werkgevers zijn een zogeheten sectorpremie verschuldigd. Deze sectorpremie bestaat onder meer uit een ZW-component (per sector bepaald). Voor de Ziektewet is het mogelijk om eigenrisicodragers te worden. Werkgevers dragen dan zelf zorg voor een deel van de Ziektewetuitkeringen wanneer de werknemer daar recht op heeft. Dit risico kan worden overgedragen aan een verzekeraar. Verzekeraars kunnen bovendien extra dienstverlening bieden ten aanzien van de verplichte verzuimbegeleiding en re-integratie. Voor het Ziektewetrisico is een verzekering niet verplicht. Er is bovendien geen sprake van een zogenaamd inlooprisico, de eigenrisicodragers voor de Ziektewet draagt enkel het risico van uitkeringen die ontstaan nadat de werkgever eigenrisicodragers is geworden.

In de huidige Ziektewet is de hoogte van de premie afhankelijk van de prestaties in de gehele sector. Individuele prestaties zijn niet relevant. Hierdoor is het dan ook voor weinig werkgevers interessant om eigenrisicodragers te worden, het voordeel is namelijk beperkt. De publieke premie is per sector gelijk en beperking van de instroom heeft geen invloed op de kosten. Daarnaast geldt voor veel werkgevers dat de sectorpremie lager is dan de premie die men zou moeten betalen bij een verzekeraar. In 2014 is de premie meer afhankelijk van de individuele bedrijfsprestaties en wordt het overwegen van eigenrisicodragerschap wel interessant. Een actievere rol bij de instroom (met name de beperking) leidt in het publieke bestel al tot lagere kosten. Echter biedt het weinig mogelijkheden tot een actief optreden, het UWV is hiervoor immers verantwoordelijk. Door te kiezen voor het eigenrisicodragerschap komt deze rol bij u als werkgever te liggen. Hierdoor heeft u meer sturing op het terugdringen van de financiële lasten.

WGA

De werkgever is standaard een gedifferentieerde premie voor de WGA verschuldigd aan de Belastingdienst. Deze int alleen de premie, het UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering. Als werkgever kunt u er ook voor kiezen om voor dit gedeelte eigenrisicodragers te worden. Praktisch komt het erop neer dat dit risico wordt verzekerd.

De verzekeraar kan u ondersteuning bieden bij re-integratie en schadelastbeperking.

De keuze voor het eigenrisicodragerschap kan tweemaal per jaar worden gemaakt, op 1 januari en op 1 juli. Indien u hiervoor kiest dient u dit voor 1 oktober of 1 april kenbaar te maken bij de Belastingdienst.

Vanaf 2016 wordt er één premie geheven voor de WGA, zowel voor tijdelijke als voor vaste werknemers. Bent u eigenrisicodrager voor de WGA op dat moment? Dan dient het WGA-flex risico via garantieverklaring (nieuw of aanvullend) meegenomen te worden in het eigenrisicodragerschap. Gebeurt dit niet, of niet op tijd, dan zal u terugkeren naar het UWV. Het gehele WGA-risico zal dan weer in het publieke bestel worden ondergebracht. Werkgevers die vanaf 2016 eigenrisicodrager voor de WGA zijn of worden zullen de WGA-lasten van flexwerkers die vóór 2016 ziek zijn geworden, niet individueel hoeven te betalen. Enkel de WGA-lasten van flexwerkers die na 1 januari 2016 ziek zijn geworden vallen onder het eigenrisicodragerschap voor de WGA.

Analysetool

Om u te helpen bij het in kaart brengen van de gevolgen van de Modernisering Ziektewet, heeft de Van Eekhout Groep een analysetool ontwikkeld. Deze analyse geeft een helder beeld van de mogelijke financiële en organisatorische gevolgen. Hierdoor kunt u de juiste maatregelen treffen. De kans is immers groot dat u straks nog meer dan voorheen verantwoordelijk bent voor de schadelast van zieke (ex-) werknemers.

van Eekhout Groep

Bezoekadres

Nijverheidstraat 40
2901 AR Capelle aan den IJssel

Postadres

Postbus 310
2900 AH Capelle aan den IJssel

Tel. 010 - 436 38 30

info@van-eekhout.nl

www.van-eekhout.nl

