



2016: JAAR VAN DE WAARHEID VOOR ZW EN WGA

Drie jaar na de invoering van de Wet BeZaVa nadert de 'modernisering Ziektewet' haar voltooiing. Als op 1 januari 2017 WGA-vast en

WGA-flex samensmelten, is de integratie van het flexrisico in het hybride stelsel definitief een feit. Voor het zover is, moet er wel nog van alles gebeuren. Werkgever en assurantieadviseur staan voor een fikse uitdaging, maar vooral ook voor een enorme kans.



Om met de nuchtere feiten te beginnen: iedere werkgever staat dit jaar voor

een keuze. Moet hij zich voor de nieuwe WGA publiek verzekeren, of de beheersing van dit risico in eigen hand houden door eigenrisicodrager te worden? Voor veel werkgevers is dit een complex vraagstuk. Mogelijk zullen sommigen daarom moeilijk de verleiding kunnen weerstaan om de keuze voor zich uit te schuiven. Maar die vlieger gaat dit keer niet op: zelfs wie nalaat om een actieve keuze te maken, maakt feitelijk wel degelijk een keuze. Wanneer de werkgever en zijn verzekeraar WGA namelijk niet actief de garantstelling verlengen, inclusief

het bijkomende WGA-flex-risico, vervalt het eigenrisicodragerschap en komt het totale WGA-risico terug naar het UWV. Met alle bijkomende (financiële) gevolgen. Voor de ziektebegeleiding en re-integratie van zowel vaste als tijdelijke (ex-)werknemers is deze werkgever dan voortaan afhankelijk van de prestaties die het UWV levert. En uiteraard zal hij de publieke gedifferentieerde premies moeten betalen die deze instantie voor de nieuwe WGA in rekening brengt.

Enorme kans

Tot zover de feiten. Nu de vraag, wat ze voor assurantieadviseurs betekenen. Zonder overdrijven: een enorme kans. Alle

werkgevers krijgen bovenstaande keuze voor- geschoteld, alle verzekeringscontracten voor WGA-eigenrisicodragers zijn aflopende jaarcon- tracten en moeten worden herzien. Niets ligt dus op voorhand vast, alles beweegt. En beweging schept kansen. Wie al wat langer meeloopt op het gebied van de sociale zekerheid, herinnert zich misschien nog dat op 1 juli 2004 de Wet arbeids- ongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) werd afgeschaft. Dat was een unieke gelegen- heid waarbij ineens een hele markt ingrijpend veranderde. Zoiets doet zich nu weer voor, maar met dit verschil dat de kansen ditmaal nog veel groter zijn. De verzekering van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van werknemers vormt door de omvang van de doelgroep nu eenmaal een veel grotere markt dan die van zelfstandig ondernemers. Bovendien gaat WGA-eigenrisico- dragen in de praktijk vrijwel altijd samen met een verzekeringsoplossing. Er is in ieder geval altijd een financiële garantstelling nodig en alleen de allergrootste werkgevers kunnen en willen het risico (soms) helemaal zelf dragen.

Grip op het voorportaal

Maar er is meer. Kiest een werkgever voor het eigenrisicodragerschap voor de nieuwe WGA, dan ligt het zeer voor de hand dat hij dezelfde keuze maakt voor de Ziektewet (ZW). Want stel dat u als werkgever er bewust voor zou kiezen om verantwoordelijk te zijn voor de re-integratie en de uitkering van een deels arbeidsongeschikte ex-werknemer die bij u een tijdelijk contract heeft gehad. Zou u dan uw grip op de ziektebege- leiding en re-integratie in de periode tussen het dienstverband en WGA-instroom voor langere tijd uit handen geven aan het UWV? Natuurlijk niet. Het is voor WGA-eigenrisicodragers veel logischer om ook in de Ziektewetperiode de verantwoordelijkheid naar zich toe te trek- ken. Alleen op die manier heeft zo'n werkgever immers grip op de effectiviteit van de schade- lastbeheersing in het voorportaal. Dit laatste zal ook worden geëist door verzekeraars die het WGA-flex-risico dekken. Hetzelfde argument geldt overigens voor de loondoorbetaling. Het ligt voor de hand dat private uitvoerders bij zieke werknemers met een vast dienstverband ook checks uitvoeren met het oog op optimale preventie van WGA-instroom.

Marktverschuiving

Nu we op dit punt zijn aangekomen, is het interessant om een blik te werpen op de huidige markt voor eigenrisicodragers voor de ZW en de WGA. Voor bedrijven die al eigenrisicodragers

Zes tips voor pro-actief en projectma- tig portefeuillebeheer

1. Bereken de advies- capaciteit van uw organisatie, rangschik klanten op basis van hun omvang (aantal werknemers, loon- som), benader ze gericht (persoonlijk of door desk- accountmanage- ment) en in de juiste volgorde.

2. Schets direct bij aanvang het proces en plan vervolgstappen en adviesgesprekken in. Zorg dat dit uitmondt in een door de werkgever getekende dienst- verleningsovereen- komst.

3. Bespreek met de klant wat er nodig is om samen tot optimaal risico- management en een weloverwogen beslissing over de nieuwe WGA te komen. En wan- neer het er uiterlijk moet zijn.

voor de WGA zijn, is dit op zijn zachtst gezegd nog niet in over- eenstemming met bovenstaande constatering dat beide vormen van eigenrisicodragers logisch samen- hangen en uit elkaar voortvloeien. Bij grote werkgevers zijn de verschil- len nog te overzien. Maar kleine en middelgrote werkgevers die nu wel eigenrisicodragers zijn voor de WGA-vast, zijn dat nog opmerkelijk vaak niet voor de ZW (zie figuur 2.2 en 2.3). Vanwege de noodzaak om grip te hebben op het voorportaal kan het niet uitblijven dat hier een flinke verschuiving gaat optreden.

Markt van 70 miljard

De te verwachten verschuiving bij de ZW is niet de enige factor die voor

De markt en tijdgeest bepalen dat sec premievergelijking niet voldoende is

dynamiek op de markt zorgt. Er is ook nog het gegeven dat alle verze- keringscontracten voor eigenrisico- dragen WGA aflopen en moeten worden vernieuwd. Veel verzeke- raars hebben er het afgelopen jaar voor gekozen om maximaal met één jaar te verlengen, waardoor er in de loop van dit jaar een markt van 70 miljard euro loonsom vrijkomt. En ten slotte is er nog beweging te verwachten in de vorm van nieuwe uitstappers. Veel werkgevers hebben de laatste jaren opgesloten gezeten ('locked-in') in het publieke systeem. Vanwege noodzakelijke reserveringen voor hun bestaande en toekomstige WGA-schadelast (het 'inloop- risico') moesten zij bij uitstappen een (te) hoge verzekeringspremie betalen. Nu stelt minister Asscher deze bedrijven echter in staat om hun schadelast achter te laten in het publieke bestel en privaat met een schone lei te beginnen. Hier-

door komt er per 1 januari 2017 naar verwachting nog eens 100 miljard euro vrij

Focus op uitvoering

Nu zou het een misrekening zijn om ervan uit te gaan dat alle werk- gevers die kiezen voor eigenrisico- dragen ZW en WGA, ook voor beide regelingen een verzekering nodig hebben. Veel werkgevers kunnen het ZW-risico vanwege de omvang en samenstelling van hun onderneming prima zelf dragen. Het is echter een nog veel grotere misvatting om ervan uit te gaan dat in de advisering over het totaalplaatje van ZW en WGA de verzekeringskwestie voorop zou moeten staan. Dankzij de ingrepen

van minister Asscher betaalt iedere (middel)grote werkgever straks altijd voor zijn eigen schadelast. Daarom hoort in de advisering de focus te lig- gen op optimale beheersing daarvan. Inrichting van een effectieve oplos- sing voor de uitvoering – preventie, ziektebegeleiding, re-integratie, trainen en instrueren van de afdeling HR en Finance – dát is waarmee werkgever en adviseur het verschil kunnen maken.

Zorgplicht

Het is ook precies wat adviseren over sociale zekerheid zo boeiend en uitdagend maakt: adviesvaardig- heden en kennis staan voorop, de markt en de tijdgeest bepalen dat sec premievergelijking niet voldoende is. De zorgplicht in artikel 4:24a van de Wft verplicht iedere inkomens- adviseur om zijn zakelijke klanten te begeleiden bij het maken van een keuze over de nieuwe WGA. Een stevige verplichting, maar hij biedt

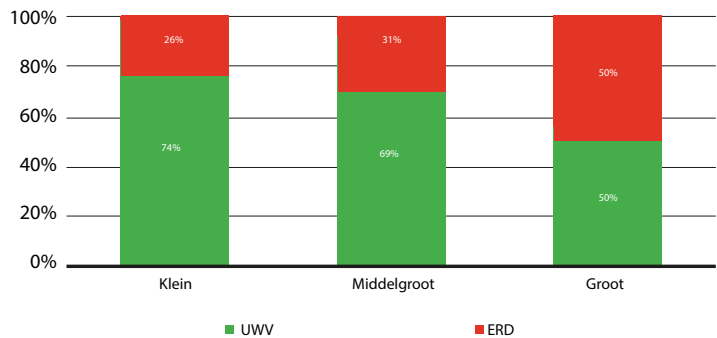
ook veel mogelijkheden om als adviseur toegevoegde waarde te bieden. Bijvoorbeeld door:

- de werkgever te helpen om jaarlijks zijn werknemersgegevens te actualiseren
- door de Whk-beschikking te

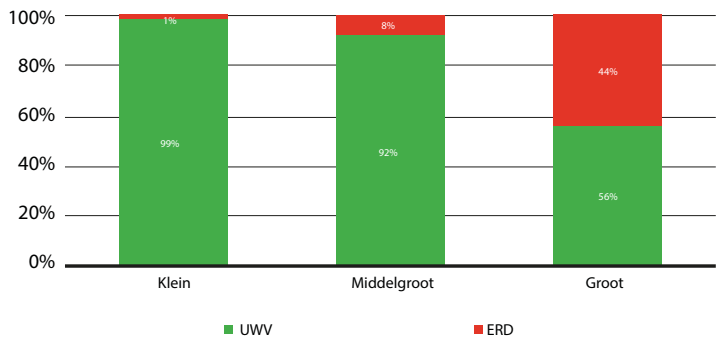
dragen. Dit moet voorkomen dat met name kleine en middelgrote werkgevers na publicatie van de sectorale publieke premies door het UWV (in september) maar een paar weken de tijd hebben voor een goede afweging. Maar voor de advi-

Markt voor eigenrisicodragen, huidige situatie

Figuur 2.2 Publiek versus privaat WGA-vast verzekerd (op basis van de loonsom)



Figuur 2.3 Publiek versus privaat ZW-verzekerd (op basis van de loonsom)



Bron: UWV, januari 2016

- controleren
- door de meest effectieve dienstverlener te selecteren
 - door de HR-afdeling te trainen. Kansen te over!

Portefeuillebeheer

Wie dit jaar deze kansen wil grijpen, zal gedegen portefeuillebeheer en doortastend ondernemerschap aan de dag moeten leggen (zie: Zes tips...). Het Verbond van Verzekeraars is momenteel met het ministerie, het UWV en de Belastingdienst in gesprek over verschuiving van de gebruikelijke deadline (1 oktober) voor aanmelding voor eigenrisico-

seur is afwachten tot verzekeraars met concrete aanbiedingen komen niet de beste optie: tegen die tijd moet het voorwerk al zijn afgerond. Want de verzekeringskwestie vormt wel de afsluiting van het proces, maar is zeker niet het voornaamste of omvangrijkste onderdeel ervan.

Juiste criteria

Tegelijkertijd is het wél zinvol om alvast na te denken over de vraag op welke criteria werkgever en adviseur straks de beste aanbieder gaan selecteren voor de dienstverlening en de noodzakelijke afdekking van het financiële risico. De financiële

4. Vraag de Whk-beschikkingen van de afgelopen drie jaar op en controleer deze. Welke premies betaalt de werkgever bij publieke verzekering, zijn deze correct vastgesteld en wat betekenen ze voor de verdeling van de kostenrisico's?

5. Vraag de arbodienst om een verzuimanalyse over de afgelopen drie jaar. Met welke verzuimpercentages en meldingsfrequentie heeft u te maken?

6. Vraag bij de contactpersoon van uw klant een actueel werknemersbestand op, en alle andere gegevens die nodig zijn om bij aanbieders passende offertes op te vragen.

verantwoordelijkheid van de werkgever voor twaalf jaar ziekte en arbeidsongeschiktheid van vast én tijdelijk personeel pleit sterk voor een integrale visie en aanpak. De ideale dienstverlener is in staat de volledige periode (loondoorbetaling, ZW en WGA) én doelgroep (vast en tijdelijk personeel) te bestrijken. En dan liefst zonder ingewikkelde onderaannemingsconstructies waarbij telkens overdracht van dossiers

Markt ZW en WGA, in loonsommen (miljarden euro's)			
WGA 2015/2016	Totaal	WGA-ERD	WGA-publiek
Grote bedrijven	129,1	64,5	64,5
Middenmarkt	45,5	14,5	30,9
Kleinmarkt	19,8	5,2	14,7
Totaal	194,3	84,2	110,1

ZW 2015/2016	Totaal	ZW-ERD	ZW-publiek
Grote bedrijven	129,1	56,7	72,4
Middenmarkt	45,5	3,6	41,8
Kleinmarkt	19,8	0,2	19,6
Totaal	194,3	60,5	133,8

Bron: UWV, januari 2016

nodig is en al snel discussie ontstaat over de vraag wie waarvoor verantwoordelijk is. Ten tweede is het zaak aanbieders te toetsen op de effectiviteit van zo'n integrale uitvoering. Vraag naar uitstroomcurves: hoeveel zieke werknemers gingen binnen twee jaar weer aan het werk? Hoeveel personen heeft de dienstverlener aan de slag gekregen vanuit de ZW? En vanuit de WGA? Uiteindelijk zijn dit de factoren die bepalen hoe snel medewerkers weer inzetbaar zijn en hoe de premie op de lange termijn uitvalt. Deze factoren bepalen dus ook wat het beste is: een publieke verzekering bij het UWV of een private verzekering waar de ondernemer zelf directe invloed op heeft. 



Auteur
Gaston Merckelbagh,
algemeen directeur VSZ