

Ziektewet 2013

Update 3-10-2012:

Dit wetsvoorstel is gisteren aangenomen door de Eerste Kamer, maar de aanpassingen met betrekking tot het Ziektewetcriterium en de arbeidsverledeneis worden een jaar uitgesteld. Ook in het deelakkoord begroting 2013 is opgenomen dat:

- de invoering van de prikkel voor werknemers (verkorting duur uitkering) met een jaar wordt uitgesteld;
- er binnen een jaar een alternatief wordt gevonden om de hoge instroom van werknemers zonder vast contract (flexwerkers) in de Ziektewet het hoofd te bieden.

Op 2 oktober 2012 behandelt de Eerste Kamer het Wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2013. Om uitvoeringstechnische redenen, zal de toepassing van een premiedifferentiatie pas op 1 januari 2014 in werking treden. Verzuim en instroom in de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) van uw tijdelijke werknemers hebben vanaf 1 januari van dit jaar al invloed op uw toekomstige kosten.

Doelstelling

De doelstelling van dit wetsvoorstel is om de ZW (Ziektewet) activerender te maken, door de re-integratie en werkherhvatting van vangnetters te stimuleren en zodoende hun ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) te verminderen.

Vangnetters zijn zieke flexwerkers zoals werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, oproepkrachten, die tijdens hun arbeidsongeschiktheid vaak geen werkgever hebben. Zij krijgen dan een uitkering via het UWV.

Uit onderzoek blijkt dat deze flexwerkers gemiddeld vijf keer langer ziek zijn dan werknemers met een vast contract en veel vaker in de WIA terecht komen. Meer dan de helft van de WIA-instroom komt voor rekening van de vangnetters, terwijl zij een veel kleiner deel van het totaal aantal verzekerden zijn (circa 20%). Ook hervatten zij het werk minder vaak.

Werkgevers en het UWV krijgen daarom een grotere verantwoordelijkheid om zieke flexwerkers aan het werk te helpen. Ook de zieke flexwerkers krijgen met aangescherpte maatregelen te maken.

Maatregelen

De overheid wil deze doelstelling realiseren door een evenwichtig en samenhangend pakket van maatregelen. De maatregelen zijn gericht op de meest betrokken partijen, namelijk de vangnetters, de werkgevers en het UWV.

De prikkel voor de vangnetter om eerder aan het werk te gaan neemt toe door:

- het ZW-criterium te verscherpen;
- door een op het arbeidsverleden gebaseerde ziekingelduitkering;
- door het aanscherpen van de re-integratie- en sollicitatieverplichtingen.

De werkgever wordt meer financieel betrokken door een nieuwe manier van premiedifferentiatie.

Om een snellere werkhervatting te bevorderen krijgt het UWV de mogelijkheid om convenanten af te sluiten en wordt de periode van een proefplaatsing verruimd van drie tot zes maanden. Verder realiseert het UWV verbeteringen in de uitvoering van de arborol en gaan de uitzendsector en het UWV nauw samenwerken.

Aanpassing ZW-criterium

Het huidige ZW-criterium vindt de regering onvoldoende activerend, omdat dit criterium gerelateerd is aan de ongeschiktheid tot het kunnen verrichten van de laatst verrichtte arbeid. Er komt een scherper ZW-criterium na het eerste ziektejaar, dan geldt het scherpere criterium van algemeen geaccepteerde arbeid.

Als een vangnetter op medische of arbeidskundige grond niet meer in staat is om ten minste 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen (arbeidsongeschiktheidspercentage hoger dan 35%), dan houdt de vangnetter recht op een ZW-uitkering. Dit is vergelijkbaar met het arbeidsongeschiktheids criterium van de Wet WIA.

Het nieuw ZW-criterium geldt alleen voor vangnetters zonder werkgever en voor de vangnetters van wie het dienstverband tijdens ziekte eindigt.

Voor vangnetters die op de dag van inwerkingtreding van deze wet al recht op ziekingeld hadden geldt het nieuwe ZW-criterium niet.

Arbeidsverledeneis

De ZW kent nu alleen een loongerelateerde uitkering die niet afhankelijk is van het arbeidsverleden. De ZW-uitkering voor vangnetters zonder werkgever wordt opgeknipt in twee fasen. Tijdens de eerste fase wordt het ziekingeld gerelateerd aan het laatstverdiende (gemaximeerde) loon. In de daarop volgende fase wordt het ziekingeld gerelateerd aan het WML (Wettelijk Minimum Loon). Tijdens de eerste (loongerelateerde) fase bedraagt het ziekingeld 70% van het (gemaximeerde) dagloon en daarna 70% van het WML.

De duur van de eerste fase wordt als volgt berekend. De basisduur van het loongerelateerde ziekingeld bedraagt drie maanden. Deze basisduur wordt verlengd met één maand voor elk volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt. Een eventueel al op grond van de WW ontvangen loongerelateerde uitkering komt in mindering op de loongerelateerde ziekingeldperiode. Na afloop van deze fase bedraagt het ziekingeld 70% van het WML.

Mocht de vangnetter inkomen verwerven naast het op het WML gebaseerde ziekingeld, dan wordt het inkomen gedeeltelijk in mindering gebracht op het ziekingeld. De ziekingelduitkering bedraagt dan $70\% * (\text{minimumloon} - \text{inkomen})$. Daardoor is de som van het inkomen en het ziekingeld altijd hoger dan het ziekingeld en is het voor de ZW-gerechtigde lonend om te werken.

Voor werknemers die ziek zijn geworden en van wie het dienstverband eindigt tijdens de ziekte wordt de periode van genoten loondoorbetaling van de werkgever niet in mindering gebracht op de periode waarin de verzekerde loongerelateerd ziekingeld ontvangt.

Het aangescherpte ZW-criterium en de arbeidsverledeneis gelden niet voor vangnetters die een werkgever hebben, zoals mensen die wegens zwangerschap of orgaantransplantatie in de ZW terecht komen. Echter, als het dienstverband later alsnog eindigt (tijdelijk contract, werkloosheid) tijdens ziekte, dan zijn het nieuwe ZW-criterium en de arbeidsverledeneis alsnog van toepassing.

Sneller werkhervatting van vangnetters

Vangnetters zijn aangewezen op een nieuw dienstverband bij de laatste of een andere werkgever. Re-integreren is voor hen meestal lastiger dan voor zieke werknemers met een vast dienstverband. Om de mogelijkheden te vergroten bevat dit wetsvoorstel de volgende voorstellen:

- creëren van de mogelijkheid voor afspraken tussen het UWV en werkgevers;
- verruiming van het instrument proefplaatsing tot maximaal 6 maanden;
- aanscherpen van re-integratieverplichtingen, conform de WGA.

De uitzendsector en het UWV hebben de intentie een convenant te sluiten om een werkwijze in te voeren om langdurig ziekteverzuim van uitzendkrachten te beperken. Dit convenant is inmiddels beproefd in een pilot.

Daarnaast worden de re-integratieverplichtingen voor de zieke vangnetter aangescherpt. Zij krijgen dezelfde verplichtingen die nu al gelden voor WGA-gerechtigden. Deze aanscherping gaat gepaard met een strikt en consequent uitgevoerd handhavings- en sanctiebeleid door het UWV.

De aanscherping van de re-integratieverplichtingen geldt alleen voor nieuwe ziektegevallen. De verruiming van de proefplaatsing heeft onmiddellijke werking en geldt ook voor bestaande ziektegevallen.

Premiedifferentiatie

De financieringsystematiek van de ZW voor vangnetters zonder werkgever en de WGA voor flexwerkers (WGA-flex) wijzigt. Er komt een financieel belang voor werkgevers bij het voorkomen van ziekte en een snelle werkhervatting bij verzuim.

Werkgevers betalen nu een sectorale premie voor de financiering van de lasten van de ZW en de WGA-flex. Deze sectorale premie kan voor werkgevers een motief zijn om vaker te kiezen voor een flexwerker. Straks gaan werkgevers een hogere premie betalen als er meer flexwerkers in de ZW en WGA-flex komen. De uitkeringen worden vanaf 2014 doorbelast aan de (voormalige) werkgever via een gedifferentieerde ZW-premie en een gedifferentieerde WGA-flexpremie.

Vanaf 1 januari 2014 is er in het publieke stelsel sprake van drie categorieën werkgevers met verschillende wijzen van premiedifferentiatie. De categorieën zijn grote, middelgrote en kleine werkgevers. Tot welke categorie een werkgever behoort, is afhankelijk van de loonsom twee kalenderjaren geleden. Een kleine werkgever is een werkgever die een premieplichtig loon heeft dat maximaal 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon bedraagt en een grote werkgever is de werkgever die een premieplichtig loon heeft dat meer bedraagt dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon. Een middelgrote werkgever valt in de tussencategorie.

Voor grote werkgevers (loonsom vanaf 3.030.000 euro) gaat een individuele premiedifferentiatie gelden voor de ZW- en WGA-lasten (vast en flex).

Middelgrote werkgevers (loonsom 303.000 tot 3.030.000 euro) gaan deels een sectorpremie en deels een gedifferentieerde premie betalen. Hiermee wordt een geleidelijke overgang naar individuele premiedifferentiatie mogelijk en worden schokken in de premie bij groei van de onderneming voorkomen.

Voor kleine werkgevers (loonsom tot 303.000 euro) gaat een sectoraal bepaalde premie gelden voor de ZW- en WGA-lasten (vast en flex), dus onafhankelijk van het bedrijfsspecifieke risico. Ook de huidige gedifferentieerde WGA-premie wordt dus een sectorpremie.

Deze financieringsvorm sluit voor kleine en middelgrote bedrijven beter aan bij de wijze waarop private verzekeraars de premie vaststellen. Private verzekeraars hanteren immers bij kleinere werkgevers een premie die slechts gedeeltelijk op het individuele risico is gebaseerd en voor het overige is gebaseerd op het gemiddelde risico van vergelijkbare bedrijven. Dit bevordert een gelijk speelveld in het hybride stelsel.

Daarnaast is er voor een sectorale premie gekozen om risicoselectie bij aanneming van personeel bij kleine werkgevers zoveel mogelijk te voorkomen.

Werkgevers met relatief veel tijdelijke krachten, kunnen te maken krijgen met een flinke lastenverzwaring vanaf 2014. Nu betalen werkgevers alleen het loon door van de zieke werknemer tot de einddatum van het tijdelijke contract en een ZW-premie die verschilt per sector.

Als de Eerste Kamer instemt met deze wet hebben ziektegevallen vanaf 1 januari 2012 al gevolgen voor de gedifferentieerde premie vanaf 2014. Aangezien het UWV pas vanaf 1 januari 2012 de flexlasten op werkgeversniveau registreert, worden de flexlasten van voor 2012 niet individueel doorbelast aan werkgevers.

Het is dus nu al belangrijk om bij te houden welke werknemers ziek uit dienst zijn gegaan en hen te volgen en te ondersteunen bij hun re-integratie. De financiële prikkels voor (grote) werkgevers worden immers vergelijkbaar met die voor zieke vaste arbeidskrachten. Door hier nu al beleid op te maken krijgt de werkgever meer grip op de schadelast en keuzevrijheid in de financieringsmethode.

Alle werkgevers kunnen voor de ZW kiezen tussen publiek verzekeren en eigenrisicodragen (met mogelijkheid tot private verzekering).

Voor de WGA-flex wordt gestart met een publieke verzekering en een gedifferentieerde premie. Na 2 jaar wordt de WGA-flex samengevoegd met de WGA-vast. Per 2016 kan de werkgever kiezen tussen publiek verzekeren en eigenrisicodragen. De keuze geldt dan voor alle WGA-lasten (vast en flex). Een werkgever die eigenrisicodrager wordt is verantwoordelijk voor de re-integratie en de eigen schadelast.

Er is voor een overgangsperiode tot 2016 gekozen om werkgevers (en verzekeraars) de tijd te geven zich voor te bereiden op de gecombineerde private markt voor WGA-risico's. Ook de overheid heeft die tijd nodig om aan werkgevers informatie te geven over de flexrisico's van werkgevers en te komen tot een premiestelling die bijdraagt aan een stabiel hybride WGA-stelsel vanaf 2016.

Werkgevers kunnen eigenrisicodrager voor de ZW worden zonder een garantiestelling te overleggen. Dit sluit aan bij het huidige regime voor vaste krachten.

Staartlasten WGA

Bij de overgang van het publieke naar het private stelsel (eigenrisicodragerschap) dient de werkgever de zogenoemde staartlasten te financieren. Staartlasten zijn ziekengeld- en WGA-uitkeringen van de werknemers die al ziek of arbeidsongeschikt zijn op het moment dat de werkgever eigenrisicodragers wordt. Dit gaat veranderen voor kleine en middelgrote werkgevers, zij kunnen bij de keuze voor eigenrisicodragerschap hun staartlasten geheel (kleine werkgevers) of gedeeltelijk (middelgrote werkgevers) in het publieke stelsel achterlaten. Deze staartlasten worden gefinancierd uit een premie die door zowel publiek als privaat verzekerde werkgevers wordt betaald. Met deze maatregel wil de regering de uittreeddrempel voor deze werkgevers verkleinen.

De financiering van de staartlasten wordt geregeld bij algemene maatregel van bestuur. Dan zal ook worden geregeld welk deel van de staartlasten middelgrote werkgevers zelf moeten financieren.

Samenvatting financiering werkgeversprijken

De werkgeversprijken voor ZW en WGA-flex worden in twee stappen geïntroduceerd. Per 2014 wordt in de bestaande hybride en publieke verzekeringsstelsel voor ZW en WGA-flex premiedifferentiatie geïntroduceerd. In de tabel hieronder is de vormgeving van de financiering van de ZW en WGA per 2014 schematisch weergegeven.

Verzekering Werkgevers- grootte	ZW	WGA-flex	WGA-vast
Groot	Hybride Individuele premedifferentiatie	Publiek Individuele premedifferentiatie	Hybride Individuele Premiedifferentiatie
Middel	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Publiek Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein	Hybride Sectoraal bepaalde premie	Publiek Sectoraal bepaalde premie	Hybride Sectoraal bepaalde premie

De volgende stap is het samenvoegen van WGA-flex en WGA-vast. In de onderstaande tabel is de vormgeving van de financiering van de ZW en WGA per 2016 schematisch weergegeven.

Verzekering Werkgevers- grootte	ZW	WGA-totaal
Groot	Hybride Individuele premedifferentiatie	Hybride Individuele premedifferentiatie
Middel	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein	Hybride Sectoraal bepaalde premie	Hybride Sectoraal bepaalde premie

Eigenrisicodragers ZW en WGA

De bestaande eigenrisicodragers ZW blijven eigenrisicodrager bij de inwerkingtreding van deze wet. Werkgevers kunnen eigenrisicodrager worden via een aanvraag bij de Belastingdienst. Een garantiestelling is met ingang van 2013 niet meer nodig.

De bestaande eigenrisicodragers WGA blijven eigenrisicodrager bij de inwerkingtreding van deze wet. Werkgevers kunnen eigenrisicodrager worden voor de WGA-vast via een aanvraag bij de Belastingdienst met overleggen van een garantiestelling.

De huidige eigenrisicodragers moeten uiterlijk 1 oktober 2015 een aanvullende garantiestelling, die de flexlasten dekt, overleggen bij de Belastingdienst om in aanmerking te komen voor eigenrisicodragerschap voor de WGA (flex en vast). Indien de uitgebreide garantiestelling niet tijdig wordt overlegd, eindigt het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2016. De werkgever keert dan voor de WGA-lasten terug in het publieke bestel.

(Dit artikel is overgenomen uit de nieuwsbrief september van Hertgers Pensioen Advies)

Rijssen, 29 september 2012

Erik Hertgers
Hertgers Pensioen Advies

Disclaimer

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 29 september 2012. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit artikel de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.