**Informatie voor de Ondernemingsraad over het WGA eigen risicodragerschap**

**1. Mogelijkheid om WGA eigen risicodrager te worden**

De werkgever kan jaarlijks op 1 januari of op 1 juli eigenrisicodrager WGA worden of juist weer teruggaan naar het UWV. Een werkgever betaalt dan geen WGA gedifferentieerde premie maar kiest ervoor om het risico onder te brengen bij een private verzekeraar. De private verzekeraar rekent hiervoor uiteraard ook een verzekeringspremie.

Drie maanden voor het eigen risicodragen (dus voor 1 april of 1 oktober) dient de [aanvraag](../../Belastingdienst/aanvr_beeindiging_eigenrisicodragerschap_wga_lh4342z5fol.pdf) van de werkgever om WGA eigen risicodrager (ERD) te worden bij de Belastingdienst binnen te zijn.

De aanvraag alleen is niet voldoende. Om eigen risicodrager te kunnen worden dient de werkgever aan de Belastingdienst een [garantieverklaring](../../Belastingdienst/garantieverkl_eigenrisicodragerschap_wga_lh4352z4plfol.pdf) van een erkende kredietinstelling of een erkende verzekeraar te kunnen overleggen. Om de garantieverklaring te overleggen heeft de werkgever na de aanvraag van het eigen risicodragerschap nog vijf weken de tijd, dus tot uiterlijk 5 mei. De verzekeraar heeft ook tijd nodig om de garantieverklaring te maken, dus uiterlijk rond 20 april wil de verzekeraar weten of de werkgever op de aanbieding van de verzekeraar ingaat.

Een eigen risicodrager kan na einde van de contractsperiode besluiten om weer terug te gaan naar het UWV en daar weer de WGA gedifferentieerde premie gaan betalen (zolang er tenminste nog geen verplichte privatisering is).

**2. Premiestructuur van de WAO/WIA**

Om een afweging te maken over het WGA eigen risicodragen is het belangrijk om de premiestructuur van de WAO en de WIA te kennen. Een eigen risicodrager betaalt namelijk geen gedifferentieerde premie. Wel blijft de eigen risicodrager de basispremie WAO/WIA betalen.

**Basispremie WAO/WIA (5,1% van de SV loonsom)**

Iedere werkgever betaalt dezelfde basispremie aan de Belastingdienst. De Belastingdienst stort deze premie door naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds, waar de uitkeringen weer uitbetaald worden. De basispremie van de WAO en WIA is sinds 2006 samengevoegd in 1 premie (basispremie WAO/WIA). In 2011 bedraagt deze premie 5,1% en wordt ondermeer gebruikt om de WAO-uitkeringen te betalen van personen die al langer dan vijf jaar in de WAO zitten en ook om de IVA uitkeringen te financieren. Ook de werkgevers die eigen risicodrager voor de WAO of WGA zijn, moeten de basispremie WAO/WIA betalen. Uit de basispremie wordt ook betaald de uitkering van mensen die langer dan tien jaar (voor instroom uit 2006 geldt nog vier jaar) een WGA-uitkering ontvangen.

**De gedifferentieerde WGA premie (tussen de 0,07% tot 2,2%)**

De gedifferentieerde WGA-premie is vanaf 2007 ingevoerd. De gedifferentieerde premie is per werkgever verschillend, afhankelijk van de arbeidsongeschikten uit voorgaande jaren en is dus te vergelijken met de Pemba systematiek zoals in 1998 is ingevoerd. Heeft een bedrijf gekozen voor eigen risicodragerschap van de WGA, dan hoeft deze de gedifferentieerde WGA premie niet te betalen. Een eigen risicodrager betaalt daarentegen wel premie aan de private verzekeraar voor de private verzekeringsdekking.

Binnen de gedifferentieerde WGA premie worden de volgende uitkeringen in de arbeidsongeschiktheidslast van de eigen werkgever toegerekend:

* De volledige WGA loongerelateerde uitkering die aan de werknemer is uitbetaald
* Na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering telt alleen nog het bedrag van de WGA vervolguitkering.

Indien een bedrijf eigen risicodrager wordt, dan worden bovengenoemde uitkeringen door het UWV aan de werknemer uitbetaald en vervolgens weer in rekening gebracht bij de eigen risicodrager. De eigen risicodrager stuurt die nota weer door naar de private verzekeraar en die beoordeelt of die onder de verzekeringsdekking valt (dit is afhankelijk of alle inlooprisico wel of niet verzekerd wordt).

Er gelden minimum en maximum bandbreedtes aan de premie die afhankelijk zijn van de grootte van een bedrijf. Een groot bedrijf betaalt in het jaar 2011 een premie tussen de 0,07% tot maximaal 2,2%.

**3. Belangrijke punten bij de afweging omtrent het WGA eigen risicodragerschap**

**Veel bedrijven stappen over naar private verzekeraar vanwege onduidelijkheid over privatisering van de WGA**

Het afgelopen jaar zijn veel grote maar ook kleine bedrijven overgestapt naar de private verzekeraar. Dit komt door de forse premieverhoging bij het UWV maar ook over de onzekerheid die er is omtrent de mogelijke privatisering van de WGA. In het inmiddels gevallen kabinet Balkenende 4 stond een plan om de WGA te privatiseren (bijv. in het jaar 2012) en het was de bedoeling dat de keuze zo vallen in de eerste helft van 2010. De onrust ontstond over de vraag hoe bij een eventuele privatisering omgegaan wordt met de bestaande WGA uitkeringen die in de periode tussen 2006 tot en met het moment van privatisering in de WGA zijn gekomen. Nog altijd kan een nieuw kabinet deze keuze maken want er is een grote politieke draagvlak om te privatiseren omdat het bestaande systeem bij het UWV alsmaar duurder gaat worden. Gezonde bedrijven verlaten het UWV en de bedrijven met hoge schades blijven bij het UWV zitten. Dit wordt op den duur onhoudbaar wanneer de meerderheid van de bedrijven overgaan naar de private verzekeraar.

Een mogelijke privatisering van de WGA houdt in dat de toekomstige uitkeringen door de private verzekeraars gedragen gaan worden, maar de private verzekeraars dragen niet de al reeds ingegane WGA uitkeringen (het zogenaamde inlooprisico). Deze zullen dan vermoedelijk gefinancierd worden met een uniforme WGA premie (zoals ook de WAO een uniforme premie kent na afschaffing van de wet Pemba). Anders gezegd, het principe van de vervuiler betaald wordt losgelaten wanneer alle bedrijven weer dezelfde omslagpremie betalen. Dit is bij een privatisering gunstig voor bedrijven met een relatief hoge WGA instroom, maar ongunstig voor bedrijven die het beter doen. En derhalve waren vooral de bedrijven die het beter deden bezig met de afweging om wel of niet WGA eigen risicodrager te worden. Want de inschatting van actuarissen is dat een uniforme WGA premie over een periode van 10 jaar cumulatief ca. 4% van de loonsom bedraagt (die betaald moeten worden door bedrijven die bij het UWV zijn gebleven).

**Het inlooprisico**

Bij het kiezen voor het WGA eigen risicodragerschap dient het bedrijf zelf de al lopende WGA-uitkeringen van (ex)werknemers te betalen tot deze tien jaar hebben geduurd. Voor WGA instromers in 2006 geldt een periode van slechts vier jaar, hier is nu vanaf 2011 geen last meer van). Als er op het moment van eigenrisicodrager worden al zieken zijn in het bedrijf, die later een WGA-uitkering krijgen en de al bestaande WGA uitkeringen, dan valt dit niet onder de basisdekking van de verzekering. Het bedrijf betaalt dan zelf deze uitkeringen en is ook zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van deze werknemers.

Een private verzekeraar geeft standaard geen inloopdekking maar wil dit eventueel alleen voor hele grote bedrijven meeverzekeren. Grote bedrijven (> 3 miljoen loonsom) kunnen het inlooprisico wel verzekeren. De verzekeraars hebben dit dan in de aanbieding meegenomen. Dit kan in 1 keer worden gekocht met een koopsom maar ook over drie of vijf jaar worden verspreid.

Het grote voordeel van de private verzekering is dat de verzekeraar wel het zogenaamde uitlooprisico betaalt. Wanneer de verzekering wordt beëindigd, blijft de private verzekeraar nog wel de uitkeringen dragen tot het moment dat de werknemer 10 jaar in de WGA zit. Het grote voordeel is dat bij een nieuw verzekeringscontract voor het WGA eigen risicodragerschap er geen problemen meer zijn met de meefinanciering van het inlooprisico. De affinanciering van het inlooprisico heeft dus alleen bij de start van het eigen risicodragerschap gevolgen. Hoe langer de keuze van het eigen risicodragerschap wordt uitgesteld hoe groter de inlooplasten worden.

**Negatief imago over het WGA eigen risicodragerschap**

Er was de eerste jaren een vrij negatief imago omtrent het WGA eigen risicodragerschap bij ondermeer accountants, arbeidsrechtspecialisten en advocaten. Dit begint wat bij te draaien. Het negatieve imago ontstond vooral dat de wet regelt dat de werkgever zelf het sanctiesysteem moet toepassen indien een werknemer niet aan zijn re-integratie meewerkt en dat werkgevers daarmee een bestuursorgaan worden in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). De werkgever die eigen risicodrager is wordt gezien als een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) en zal dan de besluitvorming overeenkomstig deze regelgeving moeten inrichten, inclusief bezwaarprocedure.

Voorts zal hij een volledig dossier moeten opbouwen en de besluitvorming zal moeten voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Indien een werknemer bezwaar gaat maken, dan vindt de rechterlijke toets plaats door de sector bestuursrecht van de rechtbank en niet door de kantonrechter. Het bestuursrecht kijkt met name naar de rechtmatigheid van de besluitvorming, waarbij weinig ruimte is voor de redelijkheid en billijkheid (begrippen die wel gelden voor het civiele arbeidsrecht dat bij de kantonrechter loopt. De gedachte om nee te zeggen tegen het eigen risicodragerschap wordt gevoed door het idee dat het premievoordeel niet opweegt tegen de administratieve en juridische 'rompslomp'.

Verzekeraars hebben allemaal een antwoord op deze argumenten, waarbij ze verklaren deze administratieve en juridische rompslomp volledig van de werkgevers over te nemen. Ze huren hiervoor zelf eventuele externe juridische bijstand in. Weliswaar is de inschatting dat dit zelden zal voorkomen. Momenteel legt het UWV ook niet snel een sanctie op aan de werknemer.

**Het zelf betalen van de re-integratie**

De verzekeraar begeleidt de werknemer na twee ziektejaren bij zijn re-integratie. Een werkgever die eigen risicodrager is, moet zelf de re-integratie financieren gedurende de periode van het WGA eigen risicodragen. Ook hier is een prognose van gegeven in het analyserapport. De private verzekeraar betaalt ook mee aan de re-integratie indien ze daar zelf ook een financieel belang bij hebben. Veelal zal de private verzekeraar ook bereid zijn om mee te betalen indien de werknemer nog binnen de eerste twee verzuimjaren zit, want dan zijn de re-integratiekansen het grootste.

Een eigen risicodrager heeft gewoon recht op de re-integratie subsidies, zoals de zogenaamde no-riskpolis (waarbij ziekte van een werknemer die me beperkingen wordt aangenomen, niet zelf betaald hoeft te worden), een subsidie voorziening voor werkplekaanpassing etc. Ook de premiekorting bij het in dienst houden of het in dienst nemen van een persoon met structureel functionele beperkingen blijft gewoon bestaan voor de eigen risicodrager. Dit zijn namelijk generieke instrumenten die in de wet zijn opgenomen ongeacht de vraag of een bedrijf wel of niet eigen risicodrager voor de WGA is.

De generieke re-integratie instrumenten zijn voor iedereen van toepassing. De specifieke re-integratie trajecten die het UWV inzet voor de eigen doelgroep waar ze zelf verantwoordelijk zijn voor de re-integratie gelden niet. Dit is bijvoorbeeld de Individuele Re-integratie overeenkomst maar ook een zogenaamde loonkostensubsidie indien de mensen heel moeilijk plaatsbaar zijn.

Het UWV heeft echter minder re-integratiegelden beschikbaar. Ze moeten hierop 75% bezuinigen en ze kwamen in 2010 al 80 miljoen euro te kort. Anders gezegd, het is de vraag of een werknemer een gefinancierd re-integratietraject kan krijgen bij het UWV. Gelden worden alleen nog ingezet indien re-integratie zonder interventies echt niet mogelijk blijkt.

De WGA eigen risicodrager dient zelf de re-integratie te financieren. Als ondernemingsraad is het mogelijk om met de werkgever afspraken te maken dat hier ook gelden voor gereserveerd worden.

De meeste verzekeraars zijn in de polisvoorwaarden vaag over het verstrekken van re-integratievergoedingen en derhalve moet er dus voor de werkgever rekening gehouden worden met extra re-integratiekosten om de werknemer de meest maximale zorg te kunnen geven want de werknemer heeft er een groot financieel belang bij om weer aan het werk te komen. Anders komt de bijstand heel snel in zicht.