



# Wijziging Wfsv

## Toerekening WGA van 10 jaar terug naar 5 jaar en wijziging WIA

Marjol Nikkels-Agema

VeReFi  
Zomermarkt  
2018



# Wijziging Wfsv WGA van tien jaar terug naar vijf jaar

- Bij ziek na 1 januari 2020 (1e wachtdag op of na 1-1-2020)
- Risicoduur en re-integratieplicht van 10 jaar naar 5 jaar
- Tweede periode van vijf jaar gefinancierd uit collectieve uniforme WGA-premie i.p.v. individueel of sectoraal bepaalde premie
- Voor zowel publiek en privaat verzekerde werkgevers
- Wat denkt u wat de reden van dit wetsvoorstel is?

# Beoogd doel 'wijziging Wfsv'

- Doel volgens regering:
  - Verkleinen van de kloof tussen vaste contracten en 'flex' arbeid
  - Gevoel bij werkgevers dat verantwoording scheef is
  - Daarom nemen ze geen vast personeel aan
- Plannen regering niet onderbouwd
  - Ze praten over gevoel maar daadwerkelijke risico voor werkgever daalt niet. Er is sprake van verschuiving van 'hogere' lasten
  - Verschil in risico bij afweging contracten 'vast en flex' is al sinds de wet Bezava veranderd.
  - Risico voor werkgever begint bij aanbieden van (mondeling) dienstverband ongeacht contractvorm!

# Re-integratie na 5 jaar over naar UWV

- Private werkgevers: nu 10 jaar verantwoordelijk, dit wordt 5 jaar
- Bij publieke werkgevers ligt verantwoordelijkheid vanaf instroom WGA al bij UWV
  - Wat is hiervan effect?
  - Kortere periode leidt tot minder inspanningen door werkgever ERD WGA
  - Snellere overdracht van re-integratiedossier naar UWV
  - Hoe borg je een zogenaamde 'warme overdracht'?

# Eenmalig vervallen driejaarstermijn

- Anti-duiventilmaatregel: werkgevers die terug zijn gegaan naar UWV mogen gedurende drie jaar niet weer eigenrisicodrager WGA worden.
- Wetsvoorstel regelt eenmalig de mogelijkheid om vóór afloop van de driejaarstermijn van publiek bij UWV over te stappen naar eigenrisicodragerschap WGA

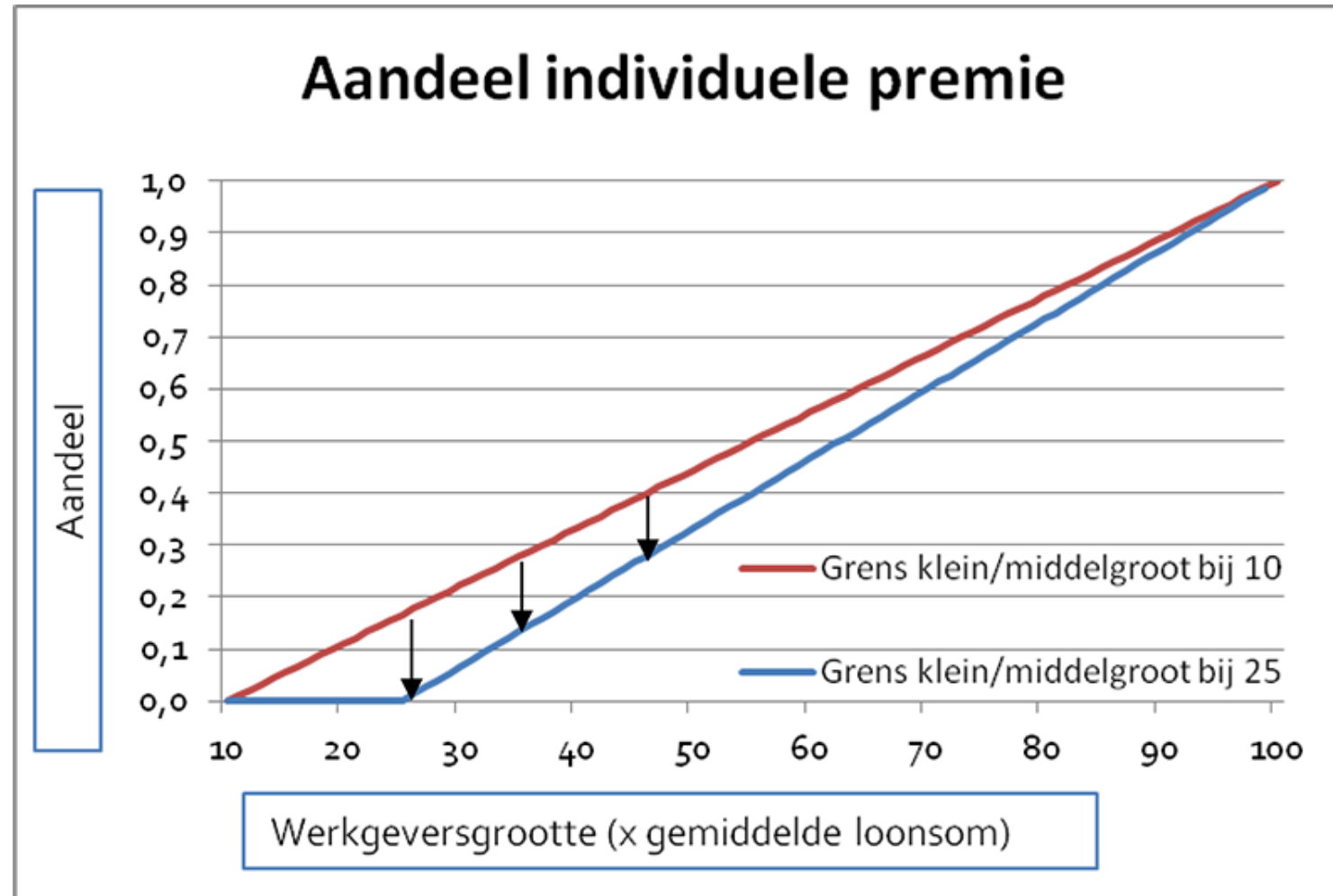
# Ophogen grens kleine werkgever

- Grens kleine werkgever gaat van 10 werknemers naar 25 werknemers
- Klein valt onder sectorale premiestelling → die moet zuiverder vastgesteld worden
- Klein heeft lager instroomrisico in WGA t.o.v. groot, dus voorstel is om gescheiden berekening te doen van de sectorale premies en de individuele premies.
  - Op dit moment dragen kleine werkgevers bij aan het hogere risico van groot doordat gemiddelde premie over totale risico en totale loonsom wordt berekend.

# Scheiding berekening sectoraal en individuele premie

- Scheiding berekening groot / klein → “tweedeling in zowel lasten als loonsommen”
  - tweedeling in zowel de lasten als de loonsommen van kleine en grote werkgevers
    - kleine werkgevers worden voortaan uitsluitend gebruikt bij de berekening van de sectorale premies
    - grote werkgevers uitsluitend bij de berekening van de individuele premies
    - middelgrote werkgevers: verdeling conform wegingsfactor gebaseerd op de loonsom

# Aandeel individuele premie





# Rekenpremie vervalt → gemiddelde premie

- Vervallen rekenpercentage in WGA en ZW
- De functie wordt overgenomen door het gemiddelde percentage
- Gemiddelde percentage gaat daardoor iets stijgen waardoor de maximumpremie ook iets hoger wordt
- Markt heeft geen moeite met deze vereenvoudiging in de systematiek

# Huidig verschil gemiddelde premie / rekenpremie

- Het gemiddelde percentage is het premiepercentage waarbij alle lasten gedekt zijn wanneer alle werkgevers precies deze premie zouden betalen
- Met de premiedifferentiatie geldt een systeem van kortingen en opslagen op een rekenpremie, met bescherming van een maximumpremie. Door maximumpremie valt deel van de opslagen weg, waardoor een tekort aan premieontvangsten ontstaat. Daarom werden kortingen en opslagen toegepast op een iets hogere rekenpremie dan de gemiddelde premie.
- Dit verschil willen ze laten vervallen en de gemiddelde premie iets hoger vaststellen.

# Bij UWV geldt lange uitloop tot structurele situatie is bereikt

Binnen WHK:

- 'Vaste' instroom WGA vanaf 2007: 10 jaar (publiek en privaat)
- 'Flex' instroom WGA vanaf 2012: 10 jaar binnen WHK

Wijziging:

- Ziek (vast of flex) na 1 januari 2020: toerekening 5 jaar

# Perioden toerekening binnen WHK

- Schade WGA in 2018 → WHK : 2020 tm 2030
- Schade WGA in 2019 → WHK : 2021 tm 2031
- Schade WGA in 2020 → WHK : 2022 tm 2032
- Schade WGA in 2021 → WHK : 2023 tm 2033



Voor alle WGA-instroom ziekte op of na 1 januari 2020!

- Schade WGA in 2022 → WHK 2024 tm 2029
- Schade WGA in 2023 → WHK 2025 tm 2030
- Schade WGA in 2024 → WHK 2026 tm 2031
- Schade WGA in 2025 → WHK 2027 tm 2032
- Schade WGA in 2026 → WHK 2028 tm 2033

# Instroomjaren WGA in effect van berekening individuele premie. Pas in 2034 structurele situatie bereikt

Premiejaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Refertejaar	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Instroomjaren	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021				
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		

# Verhouding publieke premie / private premie mitigerend rentehobbel

- Verkorting van eigenrisicoperiode betekent dat private verzekeraars per 1 januari 2020 premies kunnen laten dalen
- Bij UWV is over 12 jaar pas structurele premie bereikt (10 plus 2) → voorstel regering omgekeerde rentehobbel
- UWV premie WHK wordt lager vastgesteld dan lastendekkend nodig is voor evenwicht op de hybride markt (verlies wordt opgevangen door stijging WAO/WIA basispremie)
- T.z.t. de collectieve uniforme premie WGA wel hoger gaan vaststellen en dan weer basispremie WAO/WIA laten dalen.

# Kritiek op omgekeerde rentehobbel

- Tijdelijk tekort in de WHK wordt opgevangen door een compensatie tijdelijk in het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Basispremie WAO/WIA in die periode hoger vaststellen en wanneer overschot ontstaat in WHK – dan basispremie WAO/WIA weer lager vaststellen
- Doel is de totale premie-inkomsten van WHK en Aof gezamenlijk per saldo niet te veel te laten schommelen → geen effect op overheidsfinanciën



Kritiek uit de markt : dit leidt tot een nieuwe verstoring van evenwicht op hybride markt

# Gevolgen wijziging Wfsv

- Verhoging WIA-instroom door verminderde re-integratie-inspanningen door werkgevers i.v.m. kortere periode (prognose 170 miljoen structureel per jaar)
- Kleinere prikkel om te investeren in preventie en re-integratie is ongewenst
- Alleen VNO-NCW steunt het wetsvoorstel op de terugdringing van 10 jaar naar 5 jaar
- Overdracht van het re-integratiedossier van ERD werkgever naar het UWV na de vijf jaar is ook niet gewenst. Voorstel beschrijft dat er een 'warme overdracht' moet plaatsvinden.



# Stijging WIA-instroom → stijging lasten voor werkgevers

- Ook na 10 jaar is er sprake van hogere WIA-instroom zodat lasten ook voor Aof in de toekomst toenemen (is verhoging basispremie WAO/WIA)
- Werkgevers mogen nu de helft van de gedifferentieerde premie WHK of de kosten van het WGA ERD-schap / private premie voor private verzekeraar bij werknemer in rekening brengen (van het nettoloon)  
→ dit deel wordt dus lager, en daarmee totale WGA-lasten voor werkgever hoger.

# WGA-eigenrisicodrager?

- Voor werkgever / private verzekeraar → flex-risico voor zieke werknemers die WGA instromen, ziekte ontstaan na 1 januari 2017! (wet Bezava)
- Alle flex-schade van zieken voor 1 januari 2017 wordt niet aan werkgever toegerekend! → controle! → is staartlast voor UWV
- Is werkgever WGA ERD → wanneer is die dat geworden ?
- Van publiek naar privaat: alle staartlasten blijven achter (Wet verbetering hybride markt per 1 januari 2017)
  - Let op overgangsrecht Wet verbetering hybride markt: hoe was situatie per datum 1 juli 2015?

# Toerekeningscontrole is specialistenwerk: bij wie ligt het financiële risico?

- Als RCMC / RSZ dient u werkgevers te kunnen ondersteunen bij het Riskmanagement Sociale Zekerheid
- Oftewel toerekeningscontroles binnen de WHK of doorbelasting WGA-schade richting private verzekeraar
- Wie is financieel verantwoordelijk voor de schade? → check altijd 'eerste ziektedag'
- Check op vast of flex? → Hoe was verzekeringssituatie?
- Overgangsrecht Wet verbetering hybride markt?
- Is er sprake van een rechtsvoorganger?
- Zijn er meerdere werkgevers?

# Loonsancties niet meer voor WGA-eigenrisicodragers

- Geen loonsancties voor WGA-eigenrisicodragers
- Aan werkgevers die publiek verzekerd zijn, zal het UWV nog wel een loonsanctie kunnen opleggen.
- Zij krijgen de mogelijkheid om een tussentijds advies aan te vragen bij het UWV over hun voorgenomen re-integratieplannen in het tweede ziektejaar.
- UWV toetst dan aan het einde van de wachttijd alleen of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. Is dat het geval, dan loopt de werkgever geen risico meer op een loonsanctie.

# Andere wijzigingen WGA

- Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten:
  - Gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80% arbeidsongeschikt)
  - Volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten (80-100% arbeidsongeschikt)

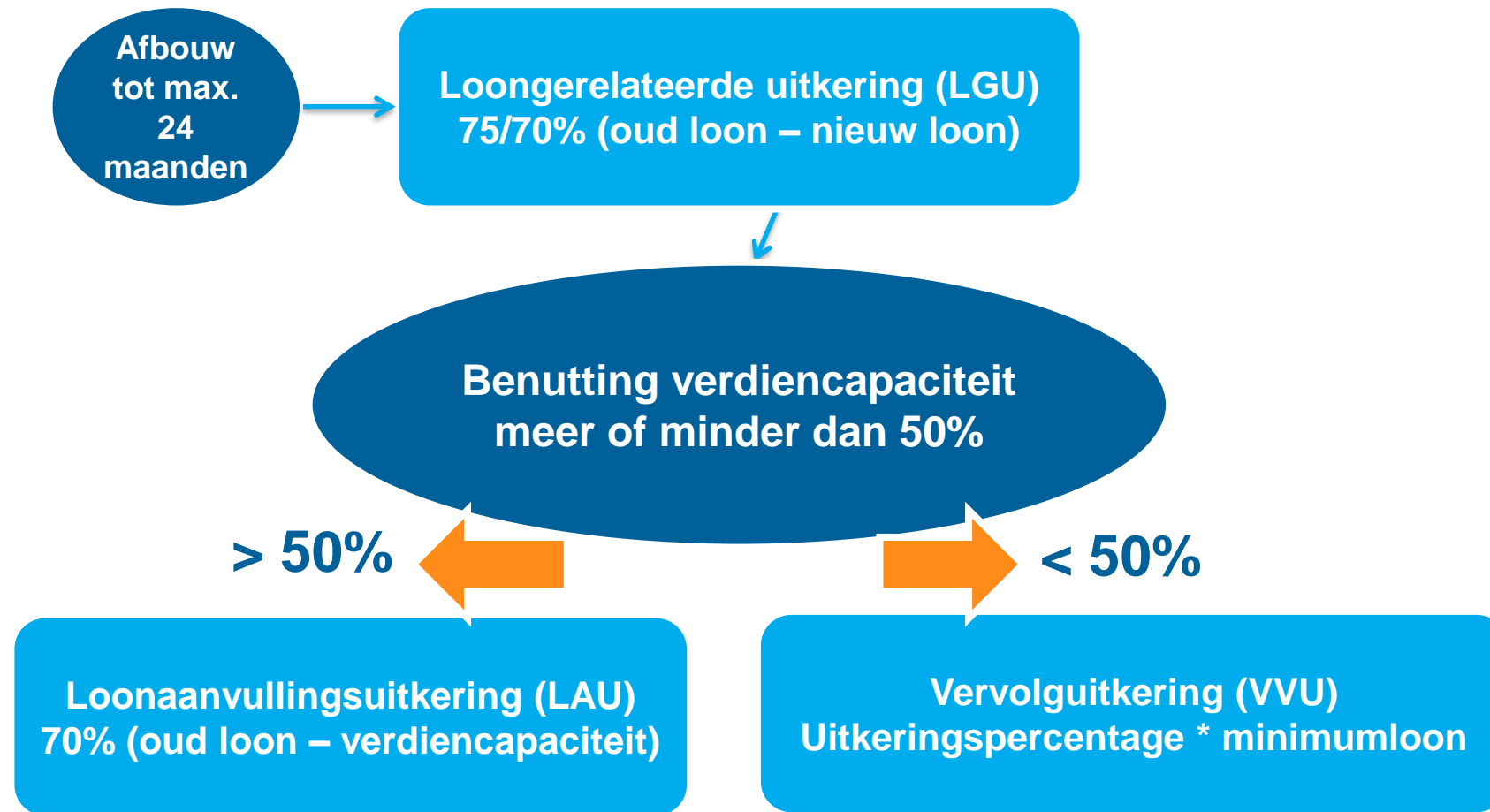
## Wijzigingen regeerakkoord:

- Categorie 35-80% wordt 35 – 99%
  - Vooral relevant voor hoge inkomens
- Volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt = 100% alleen voor personen zonder resterende verdien capaciteit

# Gevolgen voor werkgever en werknemer?

- Wat is het financiële gevolg van de wijziging gedeeltelijk arbeidsgeschikten groep naar 35-99% voor werknemer?
- Wat is het financiële gevolg van de wijziging gedeeltelijk arbeidsgeschikten groep naar 35-99% voor werkgever?

# Voor werknemer: hoge inkomens moeten ook 50% RVC benutten indien ze 35-99% worden i.p.v. huidige 80-100%



# Minder instroom in de IVA

- Hogere kosten voor werkgever t.a.v. doorbelasting WGA
- Kleinere groep komt in de IVA
- Veel personen zijn nu op arbeidsdeskundige gronden 80-100% arbeidsongeschikt en in combinatie met duurzaamheid recht op IVA
  - Ook wijziging schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten leidt tot minder instroom in 80-100% groep door andere invulling 3 \* 3-eis. Negen banen zijn nodig ongeacht verdeling over aantal functies.



Vragen?

