

Ziektewet en WGA 2020

Acht eisen aan een private oplossing

De door het kabinet voorgenomen afschaffing van sectorverloning per 1 januari 2020 dwingt uitzenders tot heroverweging van hun publieke verzekering voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Wie grip op de kosten wil houden, kiest voor een goed werkende private oplossing. Die moet aan acht eisen voldoen.

Annabelle Hagoort

Er is alle reden om zorgvuldig naar ziekte en arbeidsongeschiktheid te kijken. Op het moment dat de optie van sectorverloning wegvalt¹, krijgt u bij publieke verzekering te maken met de Whk-premies van sector 52. Deze premies zijn nu al hoog, maar stijgen de komende jaren nog verder. Bovendien kan uitstappen onder gunstige condities: alle schade tot 2020 blijft achter bij UWV. U hoeft dus geen voorziening te treffen voor private financiering hiervan. Tegelijkertijd is uitstappen alleen zinvol als u daadwerkelijk grip heeft op ziekte en arbeidsongeschiktheid en de hiermee samenhangende kosten. Met de acht eisen hieronder toetst u snel of uw private oplossing aan deze voorwaarde voldoet.

1. Loonwaarde als uitgangspunt

Hoe u uw oplossing ook inricht, optimale benutting van de kansen om loonwaarde te creëren moet centraal staan. Alleen dit beperkt de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid duurzaam tot een minimum. En schept zo maximale stabiliteit en investeringsruimte voor uw onderneming. Het is bovendien de meest houdbare aanpak, omdat hij gunstig uitwerkt voor alle betrokkenen. Ook ziekte en arbeidsongeschikte werknemers zijn gebaat bij het creëren van duurzame loonwaarde: dit is voor hen de beste verzekering van een passend inkomen. Werk hebben is de beste sociale zekerheid.

2. Blijf zelf betrokken

Als uitzender kunt u het beste zoveel mogelijk zelf betrokken blijven bij de re-integratie. Om structureel loonwaarde te creëren is altijd een werkgever nodig. Talenten werven en bij opdrachtgevers plaatsen is uw core business. En in de huidige krappe arbeidsmarkt heeft u waarschijnlijk ook al flink geïnvesteerd om deze match tot stand te brengen. Dit pleit er allemaal voor om de relatie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid niet te verbreken, maar te benutten. Laat u waar nodig goed adviseren en ondersteunen op het gebied van belastbaarheid en hervatting in een andere functie. Maar blijf zelf betrokken, want zo heeft u de grootste kans op succes.

3. Ga voor volledige grip

Voor de meeste uitzenders is het logisch om in elk geval een private oplossing voor de Ziektewet in te richten. Bij veel flexkrachten leidt ziekte immers vanaf de eerste dag tot Ziektewet schade. En bij publieke verzekering voor de Ziektewet moet u rekening houden met de hoge maximumpremie van sector 52 (8,48 procent in 2019, tegen 1,72 procent voor gewone werkgevers). Maar vergeet niet dat zelfs de allerbeste Ziektewetuitvoering geen waterdichte garantie biedt. Komt het na twee jaar tot WGA-instroom, dan bent u tot nog eens tien jaar financieel verantwoordelijk. Ga daarom voor volledige grip en richt ook een eigen WGA-oplossing in. Zelf actief met een deels ar-

beidsgeschikte aan de slag gaan biedt de grootste kans op succesvolle schadelastbeheersing.

4. Maar dan ook écht volledige grip

Een goede private oplossing realiseert ook optimale grip op ziekte, waarbij u verplicht bent om het loon door te betalen. Niet alle flexkrachten komen bij ziekte in de Ziektewet terecht en u heeft ook nog een staf van vast personeel. Daarom ligt het voor de hand om met uw private uitvoerder af te spreken, dat hij een check uitvoert op optimale ziektebegeleiding en re-integratie tijdens het dienstverband. Als u met zo'n check instroom in de WGA kunt voorkomen, is dat altijd beter dan vanuit deze regeling re-integreren!

5. Ga voor een totaaloplossing

De ideale uitvoerder is in staat u een totaaloplossing te bieden. Dit betekent dat hij u bij al uw personeel (tijdelijk en vast) moet kunnen ondersteunen. En dus ook dat hij de volledige twaalf jaar van loon-doorbetaling en/of Ziektewet plus WGA integraal moet kunnen bestrijken. En dan liefst niet met behulp van ingewikkelde onderaannemingsconstructies. Die leveren te veel overdracht van dossiers op en leiden al snel tot discussie over de vraag wie waarvoor verantwoordelijk is.

6. Selecteer op effectiviteit

Uitvoerders moeten niet alleen een totaaloplossing kunnen bieden, maar ook aan-



toonbaar effectief zijn. De effectiviteit van de uitvoering bepaalt uiteindelijk bij wie u het beste af bent: UWV of de private uitvoerder in kwestie. Meten is weten, dus vraag naar harde cijfers:

- Hoeveel zieke (ex-)werknemers gingen binnen twee jaar weer aan het werk?
- Hoeveel personen heeft de dienstverlener aan de slag gekregen vanuit de ZW?
- En hoeveel vanuit de WGA?

7. Zie verzekeren als sluitstuk

Sommige werkgevers zijn gewend de keuze voor eigenrisicodragen als een verzekeringskwestie te beschouwen. Zij steken vooral energie in het selecteren van de verzekeraar die de laagste premie biedt. Beter is om de hele verzekeringskwestie als een sluitstuk te zien. Waar het in eerste instantie om gaat, is welke uitvoerder de beste prestaties levert

bij de ziektebegeleiding en de re-integratie. Dit is het enige dat op langere termijn de laagste kosten garandeert. De kwaliteit van de uitvoering moet de hoogte van uw verzekeringspremie bepalen, niet andersom.

8. Verzeker met mate

Vraag u ook af of het nodig is om de risico's rond ziekte en arbeidsongeschiktheid volledig te verzekeren. Gedeeltelijke verzekering drukt niet alleen uw premiekosten, maar leidt ook tot de beste samenwerking met de uitvoerder. Voor u als werkgever blijft zo immers een directe financiële prikkel aanwezig om actief bij de re-integratie betrokken te blijven.

U ziet: er is heel wat waar u op moet letten. Maar met de juiste oplossing kunt u ook heel wat winnen! **X**

Voetnoot:

1. Het wetsvoorstel voor afschaffing van de sectorverloning per 1 januari 2020 lag bij het ter perse gaan van Flexmarkt bij de Eerste Kamer.



Annabelle Hagoort is Algemeen directeur Acture

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met Acture.