

Management summary

Een robuust stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid: noodzaak, kansen en perspectieven

Beknopte situatieschets

Er is toenemende kritiek op het sociale stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Fundamentele kritiek- en knelpunten maken het noodzakelijk om dit als geheel te heroverwegen. Tegelijkertijd ligt er nú een reële kans om een nieuwe, goed werkende totaaloplossing te introduceren. Acture is ervan overtuigd dat zo'n robuust nieuw stelsel op korte termijn is te realiseren.

1

Kritiek- en knelpunten huidig stelsel



Werkgevers vinden twee jaar loondoorbetaling en re-integratie een zware verantwoordelijkheid.



Vooraf kleinere organisaties hebben moeite om de financiële risico's afdoende te beheersen.



Onderzoekers betwijfelen de toegevoegde waarde en kostenefficiëntie.



Actuarissen en verzekeraars oordelen negatief over het hybride stelsel voor de WGA.



Het kabinet heeft de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex een jaar moeten uitstellen.

2

Vier eisen aan een houdbaar nieuw stelsel

1

Werkgever in het middelpunt: hij is de enige die daadwerkelijk loonwaarde kan creëren.

2

Focus op het creëren van loonwaarde en schadebeperking door succesvolle re-integratie.

3

Geen financiële stimulansen voor premiegedreven in- of uitstappen.

4

Betaalbare verzekeringsoplossingen voor risico's die te groot zijn voor de individuele werkgever.

Contouren van een robuust nieuw stelsel

ZIEKTEWET

Alle werkgevers eigenrisicodragers Ziektewet per 1 januari 2017.



Eén jaar loondoorbetalingsplicht bij ziekte, bij zowel vast als flexibel personeel.



Hybride WGA-stelsel met koppeling WGA-vast en WGA-flex.



Verzekeraar mag op eigen initiatief re-integratie-instrumenten inzetten.



WIA-entreekeuring na één jaar ziekte; na twee jaar herbeoordeling op basis van Poortwachter.



De IVA blijft als aparte regeling bestaan.



Beperking WGA tot vijf jaar; sanctie voor onvoldoende inspanningen maximaal nog eens vijf jaar.



Directe en volledig doorbelasting publieke WGA-uitkeringen aan grote werkgevers. Glijdende schaal voor middelgrote werkgevers en collectieve premie voor kleine werkgevers.

Stroomschema nieuw stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid

Eerste ziektejaar ▼	Loondoorbetaling door werkgever, bij zowel vast als flexibel personeel.
Na één jaar verzuim ▼	Entreekeuring WIA, conform huidige jaarkeuring Ziektewet.
Na twee jaar verzuim (dus na één jaar WGA) ▼	Keuring door UWV: beoordeling uitvoering Poortwachterplichten in het eerste WGA-jaar. Geldboete bij onvoldoende inspanningen, opgelegd aan de partij die de verantwoordelijkheid heeft genomen voor de re-integratie (eigenrisicodragers of verzekeraar).
Na vier jaar verzuim (nu ca. einde loongerelateerde WGA-uitkering) ▼	Keuring gericht op het creëren van loonwaarde.
Na zes jaar	Entreekeuring voor de collectieve variant van de WGA. Bij onvoldoende inspanningen verlenging van de WGA-uitkering met maximaal vijf jaar.

4

Toerekening en afwikkeling risico's

1 januari 2017: scheidslijn

Ziekte van vóór deze datum wordt afgewikkeld conform de huidige Whk-systematiek en toegerekend aan individuele werkgevers.

2018: overgangsjaar

Laatste instroom in de 'oude' regeling (afwikkeling tot en met 2028). Werkgever die van publiek naar privaat gaat, krijgt uitgroei premie Whk-ZW voor de publieke schade van vóór 1 januari 2017.

2028: sluitingsjaar

Definitieve afsluiting oude regeling, afwikkeling laatste gevallen met ziekte datum van vóór 1 januari 2017.

Uitstappen en terugstappen WGA



Vanaf 1 januari 2017 nemen WGA-uitstappers uitkeringen die in het oude stelsel zijn ontstaan niet mee, maar financieren ze die wel (tot 2028). Nieuwe uitkeringen gaan wel gewoon mee.



Bij terugstappen wordt de individuele publieke premie berekend over de meekomende schade. Verzekeraar en UWV verrekenen de reservering die voor toekomstige schade is opgebouwd.

5

Te verwachten effecten en voordelen

- ▶ Uniforme behandeling vast en flexibel personeel.
- ▶ Ontlasting werkgevers: loondoorbetaling van twee naar één jaar, beperking van de aan hen toegerekende WGA-uitkeringslast van tien naar vijf jaar.
- ▶ Kansen voor verzekeraars: meer ruimte om werkgever te ondersteunen en effectief te sturen op de schadelast.
- ▶ Directe relatie tussen instroom in de WGA en bijbehorende schadelast door volledige of gedeeltelijke doorbelasting publieke uitkeringen.
- ▶ Macro-economisch kostenneutrale vervanging tweedejaarsloondoorbetaling door een eerste WGA-jaar.

Perspectieven (op hoofdlijnen)

Werkgevers

1 jaar loon doorbetalen, kortere toerekening WGA-schade
Meer ruimte uitbesteden re-integratie tweede jaar
Doorbreking 'lock-up' hybride stelsel WGA
Per saldo financieel neutraal

Werknemers

Wettelijk ontslagmoment na 1 in plaats van na 2 jaar
Geen effect op wettelijke normen voor inkomen bij ziekte
Per saldo financieel neutraal

UWV

Weinig veranderingen ten aanzien van de uitvoering
Behoud positie als keuringsinstantie, fors meer keuringen
Vermindering van uitkeringen van meer dan € 1 miljard

Verzekeraars

Meer sturing en grip op re-integratie en uitkeringslast
Evenwichtige concurrentie verzekeraars-UWV bij WGA
Per saldo toename marktpotentie van € 245 miljoen

Overheid

Robuust hybride stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid
Focus op schadelastbeheersing, geen ongewenste premieprikkels
Meer gelijkheid vast en flex, meer mensen aan het werk

