

Modernisering Ziektewet

1. Inleiding

Per 1 januari 2013 is de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Deze wet heeft tot doel het aantal vangnetters in de Ziektewet en de Wet WIA te beperken. De Ziektewet-kosten voor medewerkers die vanuit de gemeente het Ziektewet-vangnet instromen worden per 1 januari 2014 aan de gemeente toegerekend. Voor gemeenten kan dit extra kosten tot gevolg hebben.

2. Vangnetters

Vangnetters zijn medewerkers die na einde dienstverband de Ziektewet instromen.¹ Het gaat om medewerkers die geen recht hebben gehad op tweejarige loondoorbetaling tijdens ziekte door de werkgever, en die wel ziek uit dienst zijn getreden. Deze medewerkers hebben na einde dienstverband recht op een Ziektewet-uitkering tot aan het moment dat er 104 weken zijn verstreken sinds de eerste ziektedag. Het gaat vaak om medewerkers met een tijdelijk dienstverband, maar ook om andere medewerkers die binnen twee jaar van ziekte worden ontslagen.

Indien de eerste ziektedag bij de gemeente heeft plaatsgevonden, worden de Ziektewet-kosten van deze medewerkers aan de gemeente als ex-werkgever toegerekend. Ook als de medewerker binnen vier weken na einde dienstverband recht krijgt op een Ziektewet-uitkering, is er nog sprake van een vangnetter waar de gemeente financieel voor verantwoordelijk voor wordt gehouden.

Als medewerkers een WW-uitkering ontvangen en vervolgens ziek worden blijven zij in beginsel de WW-uitkering ontvangen. Zij worden niet als vangnetter aan de gemeente toegerekend, ook niet als zij binnen vier weken na einde dienstverband ziek worden.² Het is echter mogelijk dat een medewerker te kort heeft gewerkt om recht te hebben op een WW-uitkering. Daarnaast bestaat er nog een groep medewerkers die ervoor kiest geen WW-uitkering aan te vragen. De Ziektewet-kosten voor deze medewerkers worden nog aan de gemeente toegerekend als deze medewerkers een beroep doen op de Ziektewet binnen vier weken na einde dienstverband.

3. Achtergrond van de wetwijziging

De afgelopen jaren heeft de werkgever meer en meer verplichtingen gekregen op het gebied van re-integratie van de zieke medewerker. Ook de duur van de loondoorbetalingsverplichting van

¹ Medewerkers met een uitkering wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof, zwangerschapsgerelateerde ziekte, orgaandonatie of personen met een no riskpolis vallen buiten de term vangnetters.

² Pas na dertien weken ziekte wordt een WW-uitkering omgezet in een ZW-uitkering. Medewerkers die na einde dienstverband een WW-uitkering aanvragen worden bij ziekte dus niet meer aan de gemeente toegerekend. Tegen de tijd dat zij een ZW-uitkering ontvangen zijn de vier weken al verstreken.

werkgevers is flink toegenomen. Dit alles heeft ertoe geleid dat het aantal medewerkers met een vast contract dat instroomt in de WIA fors is gedaald.

Het aantal vangnetters dat in de afgelopen jaren in de WIA is ingestroomd is, in tegenstelling tot het aantal medewerkers met een vast contract, fors toegenomen. Inmiddels bestaat de instroom in de WIA voor ruim de helft uit vangnetters, terwijl zij maar ongeveer 20 % van de totale verzekerdenpopulatie bedragen. De toename van vangnetters in de Ziektewet en de WIA wil de overheid met deze wetswijziging tegengaan. De wetgever is van mening dat de financiële prikkels die de werkgever heeft bij de re-integratie van zieke vaste medewerkers een goed resultaat hebben opgeleverd. De kosten van de uitkeringen voor tijdelijke medewerkers zullen nu ook aan de ex-werkgever worden toegeschreven.

4. Veranderingen voor de werkgever

Per 1 januari 2014 wordt er een premiedifferentiatie ingevoerd voor de Ziektewet en voor de WGA-premie voor tijdelijke medewerkers. De hoogte van de te betalen premie wordt afhankelijk van het aantal medewerkers dat vanuit uw gemeente de Ziektewet instroomt. Ook de duur van het recht op een Ziektewet-uitkering speelt hierbij een rol. Hoe langer een medewerker aanspraak maakt op een Ziektewet-uitkering, hoe hoger de premie die u als werkgever moet betalen.

4.1 Premiedifferentiatie Ziektewet

Gemeenten moeten hun medewerkers tijdens ziekte twee tot drie jaar loon doorbetalen. Indien een medewerker echter tijdens de eerste twee jaar van ziekte wordt ontslagen (of een tijdelijke aanstelling afloopt) ontstaat er recht op een Ziektewet-uitkering gedurende de eerste 104 weken van ziekte, gerekend vanaf de eerste ziektedag.³ Gemeenten kunnen de kosten voor de Ziektewet financieren door het betalen van een publieke sectorpremie of via het eigenrisicodragerschap.

Van sectorpremie naar gedifferentieerde premie

Gemeenten die geen eigenrisicodrager voor de Ziektewet zijn betalen nu een sectorpremie om de kosten voor de Ziektewet te financieren. Deze sectorpremie die moet worden betaald zal veranderen in een gedifferentieerde premie. Voor grote werkgevers geldt dat de huidige sectorpremie een individueel gedifferentieerde premie wordt. De premie die moet worden betaald wordt volledig afhankelijk van het aantal vangnetters dat vanuit de gemeente de Ziektewet instroomt. Voor middelgrote werkgevers wordt een gemengde premie vastgesteld, de premie wordt gedeeltelijk individueel en gedeeltelijk op sectorniveau bepaald. Kleine werkgevers blijven een sectorpremie betalen.

Het eigenrisicodragerschap

De eigenrisicodragers betalen de Ziektewet-uitkeringen zelf aan de medewerkers en kunnen deze kosten eventueel herverzekeren. Ook voeren zij de Ziektewet volledig zelf uit, UWV houdt toezicht.⁴ Eigenrisicodragers hoeven de nieuwe gedifferentieerde premie niet te betalen.

Let op: eigenrisicodragers voor de WGA hoeven geen eigenrisicodrager voor de Ziektewet te zijn!

4.2 Premiedifferentiatie WGA-flex

De WGA-vast premie is de publieke premie die moet worden betaald voor zieke medewerkers met een vast contract die na twee jaar loondoorbetalingsverplichting van de werkgever de WIA instromen. Gemeenten die eigenrisicodrager zijn voor de WGA betalen deze premie niet.

³ Dus 104 weken min de periode waarover recht bestond op loondoorbetaling bij de gemeente.

⁴ Meer informatie over het eigenrisicodragerschap ZW kunt u vinden in deze handreiking van UWV: http://www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/handleiding_eigenrisicodrager_ziektewet.aspx

De WGA-flex premie is de premie die moet worden betaald voor ex-medewerkers die via het Ziektewet-vangnet de WIA instromen. Voor de WGA-flex geldt nu dat deze wordt gefinancierd door een premie die op sectorniveau wordt vastgesteld. Ook de WGA-flex wordt vanaf 1 januari 2014 gefinancierd door een gedifferentieerde premie, die afhankelijk van de werkgeversgrootte individueel, sectoraal of gemengd wordt vastgesteld. Eigenrisicodragers worden voor deze WGA-flex premie is per 1 januari 2014 nog niet mogelijk, elke gemeente moet deze nieuwe premie betalen.

Schematisch komt het bovenstaande verhaal er per 1 januari 2014 zo uit te zien:

Werkgeversgrootte	Ziektewet	WGA-flex	WGA-vast
Groot Meer dan 100 maal de gemiddelde premieloosom (vanaf ± 3.000.000 EUR)	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Individueel gedifferentieerde premie	<u>Verzekering:</u> Publiek <u>Premie:</u> Individueel gedifferentieerde premie	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Individueel gedifferentieerde premie
Middel 11 tot 100 maal de gemiddelde premieloosom (loosom ± tussen 300.000 en 3.000.000 EUR)	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Gedifferentieerde premie wordt gedeeltelijk individueel en gedeeltelijk op sectorniveau bepaald	<u>Verzekering:</u> Publiek <u>Premie:</u> Gedifferentieerde premie wordt gedeeltelijk individueel en gedeeltelijk op sectorniveau bepaald	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Gedifferentieerde premie wordt gedeeltelijk individueel en gedeeltelijk op sectorniveau bepaald
Klein 10 of minder maal de gemiddelde premieloosom (Loosom kleiner dan ± 300.000 EUR)	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Een sectoraal gedifferentieerde premie	<u>Verzekering:</u> Publiek <u>Premie:</u> Een sectoraal gedifferentieerde premie	<u>Verzekering:</u> Privaat of publiek <u>Premie:</u> Een sectoraal gedifferentieerde premie

Om per 1 januari 2014 een Ziektewet-premie te kunnen vaststellen zal het UWV het t-2 principe hanteren. De Ziektewet-premie die per 1 januari 2014 bij gemeenten in rekening wordt gebracht, wordt gebaseerd op het ziektebestand van 2012. Ook voor de WGA-flex premie geldt dat deze wordt gebaseerd op het ziektebestand van 2012. Aangezien er een wachttijd van 104 weken geldt voor de WGA, gaat het om medewerkers die in 2010 ziek zijn geworden.

4.3 WGA-vast en WGA-flex worden samengevoegd

Per 1 januari 2016 worden de premies WGA-vast en WGA-flex samengevoegd binnen één WGA premie. Per 1 januari 2016 is het mogelijk voor deze WGA premie eigenrisicodragers te worden. Werkgevers die al eigenrisicodragers WGA-vast waren, worden dan ook eigenrisicodragers WGA-flex. Alleen eigenrisico blijven dragen voor de WGA-vast is niet meer mogelijk. Het is wel nog steeds mogelijk alleen eigenrisicodragers te zijn voor de Ziektewet of alleen voor de WGA.

5. Veranderingen voor de medewerker

Ook voor medewerkers die in de Ziektewet terecht komen verandert er veel. Voor gemeenten als werkgever is dit gunstig. Het recht op een Ziektewet-uitkering wordt wat beperkt, waardoor de kosten zullen dalen. Hieronder staan de veranderingen voor de medewerkers opgesomd.

Per 1 januari 2013:

- ***Wegens ziekte ongeschikt tot het verrichten van de eigen arbeid wordt na 52 weken algemeen aanvaarde arbeid***

De Ziektewet-uitkering heeft een looptijd van 104 weken. Vroeger had de medewerker die wegens ziekte ongeschikt was voor het verrichten van de *eigen arbeid* recht op een Ziektewet-uitkering gedurende deze 104 weken. Nu heeft de medewerker die wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van de eigen arbeid recht op een Ziektewet-uitkering gedurende 52 weken. Daarna wordt bekeken of de medewerker wellicht wel geschikt is voor *algemeen aanvaarde arbeid*. Als dat het geval is, wordt de medewerker niet meer 'ziek' bevonden op grond van de Ziektewet en bestaat er geen recht meer op een Ziektewet-uitkering. De medewerker zal in de 44^e ziekteweek een oproep voor een keuring krijgen van het UWV.

- ***Minder dan 35 % arbeidsongeschikt is na een 52 weken niet meer ziek volgens de Ziektewet***

Na 52 weken van ziekte wordt de medewerker gekeurd door het UWV. Als de medewerker dan minder dan 35 % arbeidsongeschikt wordt bevonden voor het verrichten van *algemeen aanvaarde arbeid*, wordt de medewerker niet meer als 'ziek' gezien door de Ziektewet. Ook dan bestaat er geen recht meer op een uitkering. Hiermee sluit de Ziektewet aan bij de WIA, ook de WIA hanteert dit percentage van 35 %.

- ***Aanscherping re-integratie- en sollicitatieverplichtingen en verlenging termijn proefplaatsing***

Re-integratie- en sollicitatieverplichtingen zijn aangescherpt. Daarbij is het nu mogelijk een proefplaatsing van zes maanden overeen te komen, in plaats van de drie maanden zoals voorheen.

Per 1 januari 2014:

- ***Introductie arbeidsverledeneis in de Ziektewet***

De arbeidsverledeneis is al bekend vanuit de Werkloosheidswet: de duur van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de medewerker. De arbeidsverledeneis wordt nu ook ingevoerd in de Ziektewet. De duur van de Ziektewet blijft onverminderd 104 weken. De hoogte van de uitkering is echter afhankelijk van het arbeidsverleden van de medewerker. De medewerker ontvangt eerst een loongerelateerde uitkering. De duur daarvan wordt op dezelfde wijze berekend als de duur van de WW-uitkering. De hoogte ervan bedraagt 70 % van het laatst verdiende loon. Daarna krijgt de medewerker een vervolguitkering. Deze bedraagt 70 % van het wettelijk minimumloon. Dat houdt in dat de ex-medewerker een uitkering krijgt op bijstandsniveau.

N.B. Over deze maatregel bestaat nog politieke discussie, het is mogelijk dat deze niet zal worden doorgezet.

6. Gevolgen

Preventie

Gemeenten worden verantwoordelijk voor ex-medewerkers die ziek uit dienst zijn getreden. Aangezien de kosten van de uitkeringen voor deze medewerkers worden verhaald bij de gemeente, wordt het belangrijk het aantal medewerkers dat ziek uit dienst treedt zo veel mogelijk te beperken. Preventie van ziekte bij tijdelijke medewerkers wordt erg belangrijk. De instrumenten die daarvoor kunnen worden ingezet zijn (globaal) de volgende (het gaat om instrumenten die nu ook worden ingezet voor de medewerkers met een vast contract):

- Zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid, ter voorkoming van uitval.
- Maken van afspraken om te investeren in duurzame inzetbaarheid.
- Beheersen van kortdurend en langer durend verzuim, waardoor verzuim zoveel mogelijk wordt bekort.
- Activiteiten gericht op re-integratie binnen het eigen bedrijf, zo mogelijk in de eigen functie en anders in een andere functie (re-integratie eerste spoor).
- Activiteiten gericht op herplaatsing bij een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).

Toch ziek uit dienst

Re-integratieverantwoordelijkheden van medewerkers die toch ziek uit dienst zijn getreden komen bij het UWV te liggen. Eigenrisicodragers zijn echter zelf verantwoordelijk voor de re-integratie. Zij hebben meer grip op de re-integratieinspanningen van hun ex-medewerkers en zo ook op de kosten.

Door de Modernisering Ziektewet wordt het voor het UWV ook mogelijk afspraken te maken met werkgevers of groepen van werkgevers over de re-integratie en bemiddeling van zieke ex-medewerkers. Een dergelijke afspraak kan verschillende vormen aannemen: als convenant, maar ook op andere wijze. Via zo'n convenant of andersoortige afspraak kan worden neergelegd op welke wijze het UWV samen met de werkgever zal gaan zorgen voor het matchen van vangnetters met de beschikbare plaatsen bij het bedrijf.

Gemeenten zijn belanghebbenden

Het is handig een ziektebestand van ex-medewerkers bij te houden. Eigenrisicodragers voor de Ziektewet moeten dit al doen, maar ook voor overige gemeenten wordt dit belangrijk. Dit zijn namelijk de bestanden waarop het UWV de gedifferentieerde Ziektewet- en WGA-flex premie zal baseren. Voor de gemeente als werkgever biedt dit een beeld van de te verwachten kosten.

UWV is inmiddels begonnen werkgevers te berichten over het aantal vangnetters dat aan hen zal worden toegerekend. UWV start met het berichten van werkgevers met de meeste vangnetters en eindigt met de werkgevers met de minste vangnetters. Gemeenten van waaruit geen medewerkers het Ziektewet-vangnet zijn ingestroomd zullen geen brief ontvangen. Waarschijnlijk zullen grote gemeenten de brief dus eerder ontvangen dan kleine gemeenten, wanneer precies is echter nog onduidelijk. Het is belangrijk de gegevens uit de brief van UWV goed te controleren. Indien er gegevens onjuist zijn heeft u na ontvangst vier weken om bezwaar te maken.

Aangezien gemeenten, ook als zij geen eigenrisicodrager zijn, als werkgever financieel verantwoordelijk worden voor de Ziektewet-uitkering en de WGA-flex uitkering zijn zij nu ook belanghebbende bij een Ziektewet- of WGA-flex beschikking van een ex-medewerker. Gemeenten zullen daarom een kopie van deze beschikkingen ontvangen.

Publieke premie of eigenrisicodragerschap?

Er moet worden nagedacht over de wijze waarop de Ziektewet-kosten binnen uw gemeente worden gefinancierd. Dit kan via de nieuwe Ziektewet-premie bij het UWV, of via het eigenrisicodragerschap.

Eigenrisicodragers kunnen er vervolgens voor kiezen een private verzekering af te sluiten, of de kosten volledig zelf te betalen. Verzekeraars staan op dit moment echter niet in de rij om voor deze kosten een verzekering aan te bieden.

Voordelen van het eigenrisicodragerschap:

- U hoeft de nieuwe gedifferentieerde premie niet te betalen.
- U bent zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van uw zieke ex-medewerkers in de Ziektewet. U houdt zo grip op de kosten.
- U voert de Ziektewet zelf uit.

Nadelen van het eigenrisicodragerschap:

- U moet zelf de Ziektewet-uitkeringen betalen.
- U voert de Ziektewet zelf uit. Dit kan een voordeel zijn, maar het houdt ook in dat u precies moet weten hoe de Ziektewet werkt. Ook moet u meer beschikkingen afgeven, wat kan leiden tot extra juridische procedures.
- Uitlooprisico: zodra u stopt als eigenrisicodrager voor de Ziektewet betaalt u weer de publieke premie. Voor medewerkers waar u al eigenrisicodrager voor was blijft u echter verantwoordelijk.

Per 1 januari is het weer mogelijk om eigenrisicodrager te worden voor de Ziektewet. De aanvraag moet dan voor 1 oktober door de Belastingdienst zijn ontvangen. Een garantstelling voor het eigenrisicodragerschap van de Ziektewet is sinds 1 januari 2013 niet meer verplicht.

Al met al is de Modernisering Ziektewet een ingrijpende wetswijziging die ook voor gemeenten grote (financiële) gevolgen kan hebben.

VNG, 18 juni 2013