

Werken is lonend, zo is de WIA geconstrueerd voor gedeeltelijke arbeidsongeschikten. Dat wordt inmiddels steeds meer partijen duidelijk. Door de aanwezige verdien capaciteit (steeds beter) te benutten, wordt het totaal-inkomen van de werknemer hoger. Maar door dezelfde benutting van de verdien capaciteit (lees: reïntegratie) worden de kosten van de WIA voor de werkgever lager! Het reïntegratie-mes snijdt dus aan twee kanten. In dit artikel zal ik u met een aantal voorbeelden aangeven hoe dit in elkaar steekt.



Het vernuft van de WIA

De WIA in het kort

De werknemer die langdurig ziek is, komt normaliter na 104 weken loondoorbetaling in de WIA. Bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid zijn er binnen de WIA twee mogelijkheden. Of het wordt een IVA-uitkering, of een WGA-uitkering. De IVA-uitkering (Regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) is bedoeld voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De uitkering is 70% van het laatstverdiende - gemaximeerde - salaris en zal in principe uitgekeerd worden tot de 65-jarige leeftijd. De uitvoering en premieprikkels rondom de IVA-uitkering blijven voornamelijk in handen van de overheid: een UWV-taak. De meest prikkelende aandacht gaat uit naar de groep die nog wel kan werken: de gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Zij ontvangen een uitkering volgens de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten): alles is gericht op reïntegratie.

Gevolgen voor de werknemer

Allereerst is er de loongerelateerde uitkering, gedurende een bepaalde periode (afhankelijk van de leeftijd, maar na

1-1-2008 gekoppeld aan het arbeidsverleden). De loongerelateerde uitkering is een kopie van de huidige WW-regeling. De uitkering is minimaal een half jaar en maximaal 5 jaar. Voor de WW geldt dat werklozen gemiddeld 2,2 jaar een loongerelateerde uitkering genieten. Deze duur houden we daarom ook even in ons achterhoofd, want dit komt later in dit artikel nog terug. De hoogte van de uitkering is als volgt: $70\% * ((\text{max.}) \text{dagloon} - / - \text{inkomen})$. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft de mogelijkheid om te werken: benutten van de verdien capaciteit. Dit leidt tot het volgende overzicht van iemands financiële plaatje bij volledig kunnen werken naar vermogen, voor de helft of in het geheel niet:

Voorbeeld van Willem:

Inkomen € 30.000,-, arbeidsongeschikt voor 50%, de verdien capaciteit is € 15.000,- (zie schema 1).

De conclusie is: door het kunnen werken, stijgt het inkomen. Maar gelijktijdig daalt de WGA-loongerelateerde uitkering! En dat houden we ook weer even in ons achterhoofd.

schema 1

Benutting verdien capaciteit	Berekening loongerelateerde uitkering	Totaalinkomen
0% (inkomen = nihil)	$70\% * (30.000 - / - 0) = 21.000$	Loon 0,- + uitkering = 21.000
50% (inkomen = 7.500)	$70\% * (30.000 - / - 7.500) = 15.750$	Loon 7.500 + uitkering = 23.250
100% (inkomen = 15.000)	$70\% * (30.000 - / - 15.000) = 10.500$	Loon 15.000 + uitkering = 25.500



- hoe meer inkomen, hoe lager de WGA-loongerelateerde uitkering is
- na de periode van de WGA-loongerelateerde uitkering: bij wél-werken naar vermogen volgt een hogere uitkering dan bij niet-werken

Gevolgen voor de werkgever

De werkgever heeft ook te maken met de WIA. De wet geeft de werkgever namelijk in de uitvoerende sfeer mogelijkheden, vooralsnog alleen voor de Regeling WGA. De WIA bepaalt de hoogte van de WGA-uitkering, maar de uitvoerende partij zorgt ervoor dat deze uitkering bij de werknemer terecht komt. En de wijze van uitvoering is ook bepalend voor de vaststelling van de premie voor de WGA.

De werkgever heeft drie keuzes:

- hij wordt eigenrisicodragers voor de WGA;
- hij wordt eigenrisicodragers voor de WGA, en sluit tevens een verzekering bij een particuliere verzekeringsmaatschappij (een eigenrisicodragersverzekering);
- hij blijft bij het UWV.

In al deze situaties is de werkgever op een of andere wijze verantwoordelijk voor de WGA-instroom die in zijn organisatie is veroorzaakt: de vervuiler betaalt. De eigenrisicodragers betaalt de vervuiling volledig zelf. De eigenrisicodragers met een verzekering wordt door stijgende premies van de verzekeraar geprikkeld om WGA-instroom te voorkomen. En de werkgever die bij het UWV blijft, wordt geconfronteerd met premiedifferentiatie. Hoe meer WGA-instroom, hoe hoger de WGA-gedifferentieerde premie wordt. Dit principe kennen we nu ook al in de Pemba-wetgeving, bedoeld voor de WAO.

Welke WGA-lasten zijn vervuילend?

Om te kunnen bepalen welke WGA-uitkeringen worden doorberekend aan de werkgever (of om zelf te dragen, of voor de premiedifferentiatie) moet één ding eerst duidelijk worden. Zowel de werkgever als de werknemer moeten hun uiterste best doen om te reïntegreren. De werknemer zal dit, gezien zijn eigen financiële plaatje ook wel willen. Want het voorbeeld van Willem maakt duidelijk dat werken lonend is. Eerst in de WGA-loongerelateerde uitkering: Willem houdt van iedere Euro die hij verdient er € 0,30 over die hij in zijn zak mag steken. Na de loongerelateerde uitkering wil Willem ook graag werken, want het verschil tussen de WGA-vervolguitkering en de WGA-loonaanvulling is groot. Nog even los van het door hem zelf verdiende inkomen dat daar nog bovenop komt. Dus Willem wil wel!

De financiële prikkels voor de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Maar nu de werkgever: zou die ook zitten te springen om Willem te reïntegreren? Als de werkgever namelijk de WGA-lasten moet betalen (nogmaals: zelf of via premiedifferentiatie), dan zou een slimme werkgever om financiële redenen kunnen zeggen dat hij dit niet wil. Want bij succesvolle reïntegratie volgt de WGA-loonaanvulling, en deze is veel hoger dan de WGA-vervolguitkering! Dus als er hiervoor geen aanvullende wettelijke maatregelen zouden zijn getroffen zou de werkgever zich in de eigen voet schieten bij succesvolle reïntegratie.

Na de periode van de WGA-loongerelateerde uitkering volgt of de WGA-vervolguitkering, of de WGA-loonaanvulling. Nu wordt serieus getoetst of de aanwezige verdien capaciteit voldoende benut wordt: bij onvoldoende benutting volgt namelijk de WGA-vervolguitkering. Bij voldoende benutting van de verdien capaciteit volgt de WGA-loonaanvulling. De grens ligt op ten minste 50% benutting van de verdien capaciteit. Willem, die € 30.000,- verdiende en voor 50% arbeidsongeschikt is moet dus ten minste € 7.500,- gaan verdienen (de helft van de aanwezige verdien capaciteit van € 15.000,-).

De hoogte van de WGA-loonaanvulling is qua bedrag fors hoger dan de uitkering van de WGA-vervolguitkering. De vervolguitkering is gebaseerd op het minimumloon * uitkeringspercentage. De laagste uitkering bedraagt 28% van het minimumloon en de hoogste uitkering 50,75%! In Euro's: € 16.400 * 28% = € 4.592,- en € 16.400 * 50,75% = € 8.323,-. Door wel te kunnen werken leidt de loonaanvulling tot een uitkering van 70% * (max.) dagloon +/- verdien capaciteit). Als we het voorbeeld van Willem verder uitwerken komt - bij niet of onvoldoende werken - de WGA-vervolguitkering uit op een bedrag van € 16.400,- * 35% (omdat Willem voor 50% a.o. is) = € 5.740,-. Maar als Willem wel werkt naar vermogen (dus bij een inkomen van € 7.500,- of meer), dan is er de WGA-loonaanvulling. De uitkering hiervan is 70% * (30.000 +/- 15.000) = € 10.500,-. Conclusie: bij wél-werken een hogere uitkering dan bij niet-werken. Dat is het derde punt dat we in ons achterhoofd houden.

Samenvattend:

- de uitkeringsduur van de WGA-loongerelateerde uitkering is gemiddeld 2 jaar

De WIA heeft dit echter opgelost: bij de werkgever die eigenrisicodragend is, wordt het deel van de loonaanvulling dat uitkomt boven de (lagere) WGA-vervolguitkering niet meegenomen in het eigen risico dragen. En voor de premievaststelling voor de premiedifferentiatie (voor als de werkgever bij het UWV blijft) geldt hetzelfde. Om dit wat duidelijker te verwoorden: de werkgever is financieel verantwoordelijk voor de hoogte van de WGA-loongerelateerde uitkering en daarna voor nooit meer dan de WGA-vervolguitkering. Zou een werknemer toch een WGA-loonaanvulling ontvangen, dan wordt een fictief deel ter hoogte van de WGA-vervolguitkering doorbelast aan de werkgever.

Dan ook nog iets over de duur van de doorbelasting: hoe lang moet de werkgever opdraaien voor deze WGA-instream? De oude WIA-plannen gingen uit van een termijn van 10 jaar. De WIA is echter van start gegaan met een duur van 4 jaar voor eigen risico dragen: pas in 2006 wordt de definitieve duur van eigen risico dragen (en dus ook doorbelasting voor niet-eigenrisicodragers) bepaald. Dit kan dus 4 jaar blijven, maar ook op 10 jaar gesteld worden.

Vervolg voorbeeld van Willem
Financiële lasten voor de werkgever, uitgaande van 4 jaar doorbelasting (zie schema 2).

De werkgever krijgt in dit voorbeeld een extra financiële prikkel uit de WIA van € 21.000,- om zo snel mogelijk reïntegratie te bereiken. Hoe meer de werknemer de aanwezige verdien capaciteit kan benutten, hoe lager de lasten zijn van de WGA. En hoe minder de werkgever dus voor deze lasten moet opdraaien.

Hier ziet u dan ook meteen het vernuft van de WIA: de prikkel voor zowel de werknemer als voor de werkgever dat werken lonend is. De werknemer krijgt een hoger totaalinkomen door te werken naar vermogen. De werkgever krijgt gelijktijdig een lager 'boete' als zijn inspanningen ervoor zorgen dat de werknemer ook werkelijk kan reïntegreren.

Het voorportaal: de 104 weken ziekte

Wat in dit hele financiële plaatje niet vergeten moet worden is dat geen enkele werknemer in de WIA komt, zonder eerst een eerste ziekte dag te hebben gehad. En waarbij de werkgever dus ook al 104 weken lang het loon heeft doorbetaald in verband met ziekte. Afhankelijk van de regeling die is getroffen bij ziekteverzuim is dit minimaal 70% van het salaris, gemaximeerd op het maximum SV-loon (€ 43.848,-). Dit is de wettelijke regeling. Veel werknemers vallen daarnaast onder een aanvullende regeling, waarbij bijvoorbeeld 100% van het salaris in het eerste jaar wordt doorbetaald, en 70% in het tweede jaar.

Als het voorbeeld van Willem wordt uitgebreid met deze loondoorbetaling, wordt het financiële plaatje van de ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid nog duidelijker: iedere vorm van reïntegratie - zo snel mogelijk - leidt tot kostenbesparing voor de werkgever. In dit voorbeeld zijn aannames gemaakt over de hoogte van de loonwaarde van de (passende) arbeid die Willem kan leveren: na een half jaar begint Willem langzaam terug te keren in ander werk.

Voorbeeld van Willem, met als aanvulling twee jaar loondoorbetaling bij ziekte (zie schema 3).

Zo wordt overduidelijk inzichtelijk dat reïntegratie niet alleen een wettelijke verplichting is, maar dat er ook grote financiële belangen zijn. De grote vraag is of deze kosten



allemaal door de werkgever betaald moeten worden, of dat er andere financiers kunnen zijn. Als de werkgever van Willem het risico van ziekte én langdurige arbeidsongeschiktheid heeft verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij of (pensioen)uitvoerder, dan zal deze partij uiteraard bereid zijn veel te investeren. De praktijk is echter dat er een grote versnippering is in de uitvoering. Het ene stukje is hier geregeld, het andere elders. Denk maar eens aan de versnippering van de ziektegeldverzekering, de WGA-aanvulling, de excedentverzekering, de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op de pensioenregeling en wellicht ook nog een stukje ziektekostenbijdrage (preventief).

Conclusie

Vanuit allerlei hoeken en adviesraden komt de roep om 'ketenaanpak' naar voren. Dit wil zoveel zeggen dat er gestreefd wordt naar een geïntegreerde benadering van vraagstukken rond preventie, verzuim, reïntegratie en inkomensverlies op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Het vernuft van de WIA toont aan dat in deze 'ketenaanpak' de financiële consequenties voor de werkgevers absoluut betrokken moeten worden. Werken is lonend!

Janthony Wielink

Redactieraadslid van de Beursbengel en mede-initiatiefnemer van Invema, een samenwerkingverband van assuranceondernemers op het gebied van collectieve inkomensverzekeringen.

schema 2

	Wel-werken	Niet-werken
1e WGA-jaar, loongerelateerde uitkering	€ 10.500,-	€ 21.000,-
2e WGA-jaar, loongerelateerde uitkering	€ 10.500,-	€ 21.000,-
3e WGA-jaar, vervolguitkering	€ 5.740,-	€ 5.740,-
4e WGA-jaar, vervolguitkering	€ 5.740,-	€ 5.740,-
	€ 32.480,-	€ 53.480,-

schema 3

	Wel-werken	Niet-werken
1e jaar loondoorbetaling	€ 22.500,-	€ 30.000,-
2e jaar loondoorbetaling	€ 15.000,-	€ 21.000,-
1e WGA-jaar, loongerelateerde uitkering	€ 10.500,-	€ 21.000,-
2e WGA-jaar, loongerelateerde uitkering	€ 10.500,-	€ 21.000,-
3e WGA-jaar, vervolguitkering	€ 5.740,-	€ 5.740,-
4e WGA-jaar, vervolguitkering	€ 5.740,-	€ 5.740,-
	€ 69.980,-	€ 104.480,-