

# DE NIEUWE WW- EN WGA-VERZEKERING

Met de komst van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is het aantal vormen van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor werknemers flink toegenomen. Er is niet alleen een WGA-hiaatverzekering, maar ook een WGA-hiaatverzekering uitgebreid (WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Voor werknemers met hogere inkomens is er de WIA-excedentverzekering en de werknemers met lagere inkomens zijn beter af met de WIA-basisverzekering.

Verder is er de WIA-aanvullingsverzekering in vaste bedragen en dan zijn er ook nog verzekeringen die het volledige salaris tot een bepaald maximum verzekeren. WIA-verzekeringen kunnen

collectief via de werkgever worden afgesloten en ook individueel. Er kan arbeidsongeschiktheidsdekking zijn opgenomen in de al dan niet collectieve pensioenregeling of zijn meegenomen bij het afsluiten van een hypotheek. Of dat nog niet voldoende is, heeft sinds kort de

WIA-dekking van Stichting Private Aanvullingen WW en loongerelateerde WGA (SPAWW) haar intrede gedaan. Waar komt deze nieuwe regeling vandaan en moet de inkomensadviseur er rekening mee houden?

## DE KOPPELING TUSSEN WERKLOOSHEIDSWET (WW) EN WGA

In 2013 werd een sociaal akkoord gesloten tussen de vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en kabinet binnen de Stichting van de arbeid (Star). Ook de WW was onderwerp van gesprek. De Star had onder andere als doel om de WW meer toekomstbestendig te maken. Daar-

**Premie van SPAWW-regeling geheel voor rekening van werknemer**



voor was beperking van wettelijke WW-rechten nodig en een betere verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgevers en werknemers. Om dat te bereiken, moest de financiering van de WW weer door werkgevers én werknemers gelijk worden betaald, in plaats van alleen door de werkgever. De Star bepaalde dat bij een beperking van opbouw en duur van de wettelijke WW (en WGA), met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de beperkingen teniet gedaan konden worden. Cao-partners konden zo gezamenlijk hun verantwoordelijkheid nemen voor de (beperking van) WW-instroom.

De Wet werk en zekerheid heeft vervolgens de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering beperkt<sup>1</sup>. Deze WW-wijziging heeft invloed op de WIA, omdat de loongerelateerde WGA-uitkering is gekoppeld aan de WW-uitkering. Onder de WIA-voorganger, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), konden gedeeltelijk arbeidsgeschikten aanspraak maken op een gedeeltelijke WAO-uitkering en een gedeeltelijke WW-uitkering. In de WIA is dit samengevoegd om het stelsel van werknemersverzekeringen te vereenvoudigen. In plaats van een gedeeltelijke WIA-uitkering en een gedeeltelijke WW-uitkering hoeft een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer alleen een WIA-uitkering aan te vragen: de WGA-loongerelateerde uitkering. De WGA-loongerelateerde uitkering biedt dekking voor het inkomensverlies van zowel het arbeidsongeschiktheidsdeel als het werkloosheidsdeel. Daarvoor is noodzakelijk dat de loongerelateerde WGA-uitkering een systematiek (hoogte, duur, arbeidsverleden) kent die gelijk is aan de WW en dat als deze WW-systematiek wijzigt, die van de loongerelateerde WGA-uitkering dat ook doet. De Wet werk en zekerheid heeft er daardoor voor gezorgd dat de opbouw en de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering is beperkt.

## REPARATIE

De beperking van de WW- en WGA-duur en -opbouw heeft vorm gekregen in de Wet werk en zekerheid. Werkgevers en werknemers konden vervolgens om de tafel om

## SPAWW-regeling kan voor werkloze oudere werknemer een uiterst welkome aanvulling zijn

de reparatie te bespreken. Een punt van aandacht daarbij was dat de WW-financiering niet werd gewijzigd door de Wet werk en zekerheid. De WW-premie zou volgens de Star-plannen gezamenlijk door werkgevers en werknemers opgehoest moeten worden, met inhouding van een werknemerspremie WW op het brutoloon. Inhouding op het loon van de werknemer strookt echter niet met de afspraken die zijn uitgewerkt in de Wet uniformering loonbegrip (Wul). Door herintroductie van een werknemerspremie zou de met de Wul bereikte vereenvoudiging voor een groot deel verdwijnen. De oplossing was logisch: de werkgevers blijven de wettelijke WW (en WGA) financieren en de werknemers draaien op voor de kosten van de cao-aanvullingen.

De cao-aanvulling bestaat eruit dat de wijzigingen vanuit de Wet werk en zekerheid teniet worden gedaan. De wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden na afloop ervan maximaal 14 maanden publiek voortgezet. In totaal kan een werknemer daarmee weer aanspraak maken op een maximale uitkering van 38 maanden in plaats van 24 maanden. Ook de opbouw van rechten is door de cao-aanvulling volledig gelijk aan de situatie voordat de Wet werk en zekerheid zijn intrede deed.

Het staat werkgevers en werknemers vrij om de WW- en WGA-aanvullingen vorm te geven, maar zij hoeven niet allen afzonderlijk het wiel uit te vinden. Om hen te

faciliteren, heeft de Star een landelijk fonds in het leven geroepen onder de naam Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). De verwachting is dat cao-partijen die de reparatie willen regelen, dit zo goed als allemaal door SPAWW zullen laten uitvoeren.

## SPAWW

De stichting geeft uitvoering aan cao-afspraken om de beperking van opbouw en duur van WW- en WGA-uitkeringen te repareren. De inhoud van die reparatie legt de stichting vast in een verzamel-cao, waar cao-partijen zich vrijwillig bij kunnen aansluiten.

In een verzamel-cao wordt alleen de afspraak over de private aanvulling van WW- en WGA-uitkeringen ondergebracht, de reguliere cao's blijven ernaast bestaan. Zodra het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verzamel-cao algemeen verbindend verklaart, zijn de werknemers verzekerd van dekking. In totaal verwacht de stichting een vijftal verzamel-cao's te zullen sluiten. De eerste verzamel-cao's, waar zo'n 110 cao-partijen onder vallen, zijn inmiddels in werking getreden en algemeen verbindend verklaard. Daarnaast is van rond de 235 bedrijven/cao-partijen een overeenkomst tot deelname ontvangen.

Volgens afspraak is de premie van de SPAWW-regeling geheel voor rekening van de werknemer en bedraagt in 2018 0,20 procent van het brutoloon. De premie zal naar verwachting stijgen tot 0,60 procent in 2022. Het bestuur van de Stichting PAWW stelt jaarlijks in november, in overleg met Stichting van de Arbeid, de hoogte van de bijdrage vast. Die hoogte is vooral afhankelijk van de verwachte uitkeringen in het volgende kalenderjaar. Er is één regeling met een uniforme bijdrage, daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de WW- en WGA-uitkeringen.

## SAMENLOOP MET INKOMENSVERZEKERINGEN

De SPAWW-regeling zorgt ervoor dat de WW- en WGA-loongerelateerde uitkering privaat wordt voortgezet. Deze is daardoor van invloed op inkomensverzekeringen die na afloop van de wettelijke





WW- of WGA-uitkering tot uitkering komen. Private werkloosheidsverzekeringen die bovenop de wettelijke WW-uitkering een aanvulling bieden, worden niet geraakt. De verzekeringsoplossingen die een periode (meestal maximaal 12 maanden) na afloop van de WW-uitkering tot uitkering komen, zijn als een werknemer onder de SPAWW-regeling valt min of meer overbodig geworden. Voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is de impact meer divers.

Allereerst is er de WIA-bodemverzekering die een aanvulling biedt wanneer een werknemer door UWV minder dan 35 procent wordt afgeschat. Deze werknemer heeft geen recht op een WIA-uitkering, maar kan wel aanspraak maken op een WW-uitkering. Omdat deze uitkering direct na afloop van de WIA-uitkering wordt verstrekt, zal er doorgaans alleen samenloop zijn met de wettelijke WW-uitkering.

De meest bekende WIA-verzekering voor werknemers is de WGA-hiaatverzekering. Deze verzekering keert uit na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering en zal dus gelijktijdig met de SPAWW-regeling tot uitkering kunnen ko-

men. Door die samenloop kan een werknemer zo lang als de regeling uitkeert, te maken krijgen met een bovenmatige aanvulling. Het inkomen van de werknemer kan door de combinatie van WIA-uitkering, eventueel inkomen uit arbeid, de uitkeringen vanuit de WGA-hiaatverzekering en de SPAWW-regeling, hoger uitkomen dan zijn oorspronkelijke loon.

Deze bovenmatige uitkering van SPAWW is door de deelnemende cao-partijen aangekaart en heeft geleid tot een wijziging in de regeling. De wijziging houdt in dat als er sprake is van meerdere inkomstenbronnen de SPAWW-regeling uitkeert totdat de verzekerde werknemer in totaal 100 procent van zijn oorspronkelijke loon ontvangt. Bij samenloop van aanvullingsverzekeringen en de SPAWW-regeling blijft het daarmee wel mogelijk dat een werknemer er tijdens arbeidsongeschiktheid na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering, die gebaseerd is op 70 procent van het sociaal verzekeringsloon<sup>2</sup>, in inkomen op vooruit gaat.

Naast de WGA-hiaatverzekering, bestaat er ook de WGA-hiaatverzekering uitgebreid. Deze verzekering

.....

### Private werkloosheidsverzekeringen die bovenop de wettelijke WW-uitkering een aanvulling bieden, worden niet geraakt

biedt na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering een aanvulling tot 70 of 75 procent van het loon.

Werknemers die onder deze dekking vallen, hebben normaal gesproken geen behoefte aan de verlengde WGA-uitkering van de SPAWW en zouden kunnen volstaan met de WW-dekking. Het is echter niet mogelijk om bij SPAWW te kiezen voor een afzonderlijke WW- of WGA-aanvulling.

Ook voor de werkgeversverzekering in de WIA, de WGA-eigenrisicodragersverzekering, kan men te maken krijgen met de WGA-aanvulling. Doordat de arbeidsongeschikte werknemer voor een langere periode in een loongerelateerde uitkeringsfase blijft, zal de financiële re-integratieprikkel verminderen. Dit kan tot gevolg hebben dat de WGA-eigenrisicodragersverzekering met een hogere uitkeringslast wordt geconfronteerd.

### NUTTIGE AANVULLING?

De beperkingen vanuit de Wet werk en zekerheid hebben gevolgen voor

werknemers met een langer arbeidsverleden dan tien jaren.

Hoe langer het arbeidsverleden,

hoe groter de gevolgen. Uiteindelijk gaat het om maximaal 14 maanden WW- of WGA-loongerelateerde uitkering die een werknemer mis kan lopen. Dit tekort verzekeren via de SPAWW zal werknemers met een modaal inkomen rond de 225 euro aan bruto premie kosten, waarbij niet duidelijk is hoeveel euro's er nodig zijn voor de WW-verzekering en de WGA-verzekering afzonderlijk. Of de nieuwe verzekeringen dat waard zijn, is aan de cao-partijen. Vast staat dat de regeling voor de werkloze oudere werknemer een uiterst welkome aanvulling kan zijn.

Voor de WGA-aanvulling ligt dat genuanceerder. Er is een groot aanbod aan WIA-aanvullingsverzekeringen. De aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid zijn bij de meeste werkgevers en werknemers onderwerp van gesprek waar het gaat om de (collectieve) arbeidsvoorwaarden. De aanvulling heeft ook hier het meeste nut bij de oudere werknemer. Aangezien de arbeidsmarkt voor oudere gedeeltelijk arbeidsgeschikten in ieder geval niet beter is dan die van oudere werkloze werknemers, is het de vraag of een uitgebreide WGA-hiaatverzekering niet beter aansluit op de behoeftes van de doelgroep.

Al met al lijkt de aanvulling via SPAWW een complexe regeling waar een relatief beperkte dekking tegenover staat, zeker in het geval van de WGA-aanvulling. Allereerst zal de onderneming een aanvraag tot deelname moeten indienen bij SPAWW en zijn werknemers moeten informeren. Na acceptatie en algemeenverbindendverklaring van de verzamel-cao zal de werkgever zijn salarisadministratie moeten aanpassen. Bij (dreigende) WW- of WGA-instroom van een werknemer moeten niet alleen UWV, de WIA aanvullingsverzekeraar en de eventuele WGA-eigenrisicodragersverzekeraar worden ingelicht, maar ook de SPAWW. Deze zal op haar beurt een informatiestroom met de werknemer en het UWV op gang moeten brengen en vervolgens het recht op uitkering moeten vaststellen. Bij de

### De aanvulling via SPAWW lijkt een complexe regeling waar een relatief beperkte dekking tegenover staat

hoogte van de uitkering moet daarnaast worden berekend of het totale inkomen het oorspronkelijke loon niet te boven gaat. Achteraf bezien is de koppeling tussen de WW-uitkering en de loongerelateerde uitkering op deze wijze toch geen vereenvoudiging geweest.

Hoe ingewikkeld ook, de inkomensadviseur zal het wel moeten meenemen. Al is het alleen maar om een belangrijke voorwaarde in het uitvoeringsreglement van de SPAWW-regeling:

*'De Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van de Stichting PAWW in samenhang met een evenwichtige belangenbehartiging daartoe noodzaakt, besluiten de hoogte van de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen WGA te verlagen of de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen WGA te beëindigen.'* ●

J. (Jeroen) Vluggen

De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

#### VOETNOTEN

- 1 Vóór de wijziging gaf ieder jaar arbeidsverleden recht op een maand WW-uitkering, met een maximum van 38 maanden. De opbouw van de WW is aangepast naar een maand per dienstjaar in de eerste tien arbeidsjaren en een halve maand per dienstjaar in de jaren daarna. Arbeidsverleden dat tot 2016 is opgebouwd wordt gerespecteerd. Elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW-uitkering. De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt sinds 2016 geleidelijk ingekort naar maximaal 24 maanden medio 2019. De hoogte van de WW-uitkering is met de Wet werk en zekerheid niet gewijzigd en blijft dus loongerelateerd.
- 2 Per 1 juli 2018 55.180,62 euro op jaarbasis.



## GECITEERD

*Als je verzuimcijfers bestudeert, zie je dat werknemers met gehoorschade zich veel vaker ziek melden dan werknemers zonder gehoorschade. En één op de 15 werknemers heeft gehoorschade, waarmee gehoorschade de meest geregistreerde beroepsziekte is.*

Aukje Rekker-Staal, adviseur zorg en bedrijfszorg CZ, in *PW Magazine*

*Er is geen enkel wetenschappelijk bewijs dat lean, agile of het vroegere business process re-engineering echt werkt. Het zijn hypes.*

Professor Frederik Anseel, hoogleraar Organisational Behaviour aan King's College, in *PW Magazine*

*Als bedrijfstak hebben we de verantwoordelijkheid onverzekerbaarheid tegen te gaan. Als wij het zelf niet doen, zal de politiek vroeg of laat ingrijpen en dan krijgt het imago van de bedrijfstak een nieuwe deuk.*

Geert Bouwmeester, CEO van De Goudse, in *New Financial Magazine*

*Over betaalbaarheid en leennormen wordt ook intern gediscussieerd. Je kunt je afvragen wat een betere voorspeller is: je inkomen of je betaalgelovens. Dat is interessant om naar te kijken.*

Clairee Dumas, CEO ABN AMRO Hypotheken Groep, in *am:*

(Het opnemen van een uitspraak betekent niet per se dat de redactie de mening deelt.)

REAGEREN?

Mail naar [beursbengel@nibesv.nl](mailto:beursbengel@nibesv.nl).