

Van plannen naar praktijk

WAT DE NIEUWSTE WETSVOORSTELLEN BETEKENEN VOOR INKOMENSVERZEKERINGEN

Werkgevers, ondernemers, verzekeraars en adviseurs krijgen de komende jaren te maken met een groot aantal wijzigingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid, verzuim en inkomensverzekeringen. Sommige wetsvoorstellen zijn al ingediend, andere bevinden zich nog in de politieke besluitvorming. Eén ding lijkt echter zeker: de gevolgen voor de praktijk zullen groot zijn. Welke ontwikkelingen verdienen nu al aandacht en wat betekenen ze voor de verzekeringsmarkt?

Het afschaffen van de compensatie van de transitievergoeding krijgt mogelijk meer impact dan gedacht. In eerste instantie zou deze maatregel gaan gelden voor grotere werkgevers en alleen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst na langdurige ziekte. Inmiddels is het wetsvoorstel uitgebreid: per 1 januari 2027 geldt de afschaffing van de compensatie voor alle werkgevers en in alle situaties. Dus bij beëindiging van de onderneming door overlijden van de ondernemer of bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Veel juristen verwachten dat dit opnieuw zal leiden tot onduidelijkheid over slapende dienstverbanden.

In reacties aandacht wordt ook aandacht gevraagd voor de aangekondigde hervorming van de transitievergoeding, zoals opgenomen in het regeerakkoord. De afschaffing van de compensatie lijkt daarmee samen te hangen. Loopt de overheid op de troepen vooruit met deze hervorming, omdat bezuinigingen hard nodig zijn?

Deze ontwikkeling heeft ook gevolgen voor verzekeringen. Er zijn collectieve verzekeringsvoorwaarden die bijzondere heden regelen bij uitdiensttreding. Als de uitdiensttreding niet plaatsvindt, zal hier-

'Eén ding lijkt echter zeker: de gevolgen voor de praktijk zullen groot zijn'

voor aandacht moeten zijn. Daarnaast zouden verzuimverzekeraars kunnen nadenken over een extra dekking op de verzekering voor de transitievergoeding. Daarmee krijgen verzekeraars nog meer belang bij een geslaagde re-integratie van de werknemer in spoor 1. Het is maar een idee.

Herbeoordelingen stilgelegd

Een andere recente ontwikkeling is dat UWV per begin april 2026 heeft besloten geen herbeoordelingen meer uit te voeren, tenzij sprake is van een schrijnende situatie. Voor de beoordeling daarvan heeft UWV een beleidskader opgesteld. Het niet meer uitvoeren van herbeoordelingen heeft veel impact op WIA-verzekeraars, omdat er geen mutaties meer volgen op WIA-uitkeringen. Toewerken naar re-integratie of herstel van de werknemer om aanvullende WIA-uitkeringen te beperken, heeft daardoor geen of minder effect. Hetzelfde geldt voor omzettingen van WGA 80-100 procent naar IVA. Dit heeft gevolgen voor de aangelegde voor-

zieningen van de verzekeraars van WGA-eigenrisicodragen. WIA-gerechtigden blijven mogelijk langer 'in de schade'. Dit zal gevolgen hebben voor WIA-premies van verzekeraars in de toekomst.

Flexwerkers

Een volgende ontwikkeling is dat de Tweede Kamer de Wet meer zekerheid flexwerkers heeft aangenomen. Een van de onderdelen betreft een gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten. Uitzendbureaus moeten ervoor zorgen dat uitzendkrachten ook verzekerd zijn voor onder meer het WGA-hiaat als deze regeling ook geldt voor het vaste personeel van de organisatie waar zij werkzaam zijn. Voor ABU- en NBBU-leden is dit via de cao al geregeld, maar per 1 januari 2027 gaat deze verplichting gelden voor alle uitzendbureaus. Daarmee ontstaat een nieuwe doelgroep voor WIA-verzekeringen, maar zeker geen eenvoudige.

Re-integratie

Er liggen inmiddels twee wetsvoorstellen. Het eerste voorstel regelt dat het advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toetsing van de re-integratie bij een WIA-aanvraag. Als dit doorgaat, zullen mogelijk minder loonsancties worden opgelegd en hoeft de op veel verzekeringen geldende poortwachtergarantie minder vaak te worden aangesproken.



Het tweede wetsvoorstel biedt mkb-werkgevers (minder dan honderd werknemers; dezelfde loonsomgrens als voor Werkhervattingskas) onder voorwaarden de mogelijkheid om te stoppen met re-integratie in spoor 1. Hiervoor is toestemming van de werknemer of van UWV vereist. Deze wijziging betekent dat werknemers al in een vroeg stadium van hun ziekte goed geïnformeerd moeten worden over deze mogelijkheid.

Daarnaast moeten de aan verzekeringen gekoppelde arbodiensten van werkgevers weten of zij onder de reikwijdte van deze regeling vallen: boven of onder de grens van een middelgrote werkgever. Dat moet jaarlijks worden bijgehouden, met name bij bedrijven waarvan de loonsom een grensgeval is.

Maar het meest bijzondere aan deze regeling is wellicht dat een werknemer wel ziek is geworden en onder het ontslagverbod bij ziekte valt (twee jaar), terwijl terugkeer naar het bedrijf niet meer mogelijk is omdat spoor 1 is afgesloten. Vervolgens herstelt de werknemer en hij wil zijn werk hervatten, maar de werkgever heeft inmiddels iemand anders aangenomen. De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte blijft bestaan, tenzij ontslag wordt toegekend. Maar op welke ontslaggrond? En als ontslag

'Het adviseren over de AOV wordt straks immers een stuk complexer, met alle wettelijke randvoorwaarden en mogelijke productvarianten'

uitblijft, moet de verzuimverzekeraar dan op grond van de dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte dit financiële probleem oplossen? Ik zie een uitsluiting in de voorwaarden van de verzuimverzekering aankomen.

Het afschaffen van IVA kan ook effect hebben op de verzuimperiode. Bestaat er straks nog wel een mogelijkheid om vervroegd in de WIA te komen, waardoor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte lager uitvallen?

Gevolgen voor de WIA

Binnen de WIA zijn de plannen om de WW-duur, en daarmee ook de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering, te verkorten van 24 maanden naar twaalf maanden. Dit heeft effect op de WGA-hiaatverzekeringen. Werknemers krijgen daardoor sneller te maken met een mogelijke terugval in hun WIA-uitkering als

na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering wordt getoetst of zij voldoende inkomen verdienen. Het WGA-hiaat komt daardoor eerder tot uitkering, met een hogere premie als gevolg.

Een belangrijke vraag is wat de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW-regeling) gaat betekenen voor de afspraken die in de cao's zijn gemaakt. Wordt na het zogeheten derde WW-jaar ook het tweede WW-jaar voor veel werknemers alsnog aangevuld? En hoe gaan verzekeraars daar vervolgens mee om? Wat gaat voor: de PAWW-regeling of de WIA-verzekering?

De afschaffing van de IVA heeft vooral grote gevolgen voor WGA-eigenrisicodragersverzekeringen. De kans bestaat dat alle WIA-uitkeringen straks aan werkgevers worden toegerekend en daarmee onder de verzekering voor het eigenrisicodragen vallen. Verzekeraars zijn daar niet blij mee en hebben hierover al een statement afgegeven aan de politiek: dit is mogelijk geen verzekeringsmarkt meer. Dat raakt ook het hybride stelsel, dat juist bedoeld is om concurrentie op het gebied van re-integratie te stimuleren.

Daarnaast heeft het afschaffen van de IVA gevolgen voor de hoogte van de WIA-uitkering van deze doelgroep. Geen »

uitkering van 75 procent, maar 70 procent. Het nalopen op WIA-excedentverzekeringen of -toezeggingen op dit punt kan daarom geen kwaad. En nogmaals: vervroegd in de WIA komen is mogelijk straks niet meer aan de orde.

Een volgend punt is de verlaging van het maximum SV-loon met 20 procent. Daardoor kan voor verzekeringen tot aan deze loongrens, zoals de WGA-hiaatverzekering, een lagere uitkering gelden voor werknemers met hogere salarissen. Naar verwachting leidt dit tot een premieverlaging. Tegelijkertijd wordt ook het totale SV-premieloon waarover premie wordt gevraagd lager. Daar staat tegenover dat de groep die recht heeft op een WIA-excedentaanvulling – voor het loondeel boven het maximum SV-loon – groter wordt. Daarmee neemt ook de potentiële doelgroep voor de WIA-excedentverzekering toe.

BAZ

Het wetsvoorstel BAZ (basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen) is ingediend en in behandeling door de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel beoogt een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor IB-ondernemers. Aan deze verplichting kan in de kern op twee manieren worden voldaan: via de overheid (UWV) of via een private verzekeraar. Dit laatste wordt de opt-out-regeling genoemd. Daarnaast moet ook iets worden geregeld voor ondernemers die al (soms jarenlang) een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) hebben. Deze regeling krijgt de naam 'eerbiedigende werking'.

Er bestaat nog veel onduidelijkheid over de exacte uitwerking van zowel de opt-out-regeling als de eerbiedigende werking. Zo is nog niet bekend welke peildatum gaat gelden voor de eerbiedigende werking. Ook het exacte toetsingskader ontbreekt nog. Wel is duidelijk dat dit toetsingskader meer ruimte biedt voor maatwerk richting verzekerden dan het nog vast te stellen toetsingskader voor de opt-out-regeling.

Maar daarmee is nog niet alles gezegd. In het wetsvoorstel is ook een regeling opgenomen om de stabiliteit van het hybride stelsel te waarborgen. Het gevaar bestaat dat AOV-verzekeraars vooral de gunstige risico's aantrekken, terwijl UWV achterblijft met een gemiddeld hogere schadekans. Daarom is voorzien in een stabiliteitsbijdrage voor iedere



'De vraag is ook of de adviesmarkt er klaar voor is. Het adviseren over de AOV wordt straks immers een stuk complexer'

verzekerde die niet bij UWV is verzekerd. Deze heffing, die via verzekeraars wordt geïnd, geldt ook voor ondernemers die al jarenlang een AOV hebben en dus onder de eerbiedigende werking vallen.

De periode na de peildatum is de periode van de opt-out. Verzekeraars moeten dan garanderen dat het product dat zij aanbieden voldoet aan de eisen van het toetsingskader. Dat betekent onder meer een dekking zonder uitsluitingen en altijd een dekking tot de AOW-leeftijd. Verzekeraars zullen daarom moeten aangeven of een kandidaat-verzekerde wel of niet voor een polis in aanmerking komt. Medische acceptatie speelt daarbij een belangrijke rol.

Daarmee komen we bij een volgend aandachtspunt. Een ondernemer die verzekerd is bij UWV en wil overstappen naar een verzekeraar, kan dat slechts één keer per jaar doen: op 1 januari. Spreiding van aanvragen over het jaar is dan niet meer mogelijk, waardoor een piek aan het einde van het jaar voor de hand ligt. Een uitdaging!

Verder is in het wetsvoorstel opgenomen dat de opt-outverzekering niet mag concurreren op premie. De door verzekeraars aangeboden verzekering mag dus niet goedkoper zijn. Wel mag de AOV een ruimere dekking bieden, bijvoorbeeld door beroepsarbeidsongeschiktheid te verzekeren.

Het concrete aanbod van verzekeraars is op dit moment niet bekend. Zij wachten de uiteindelijke besluitvorming net zo goed af als ieder ander. Wel is duidelijk dat de invoering nog wel even op zich laat wachten, omdat UWV een grote rol speelt in de uitvoering. En UWV is daar momenteel niet klaar voor.

Tot slot

De vraag is ook of de adviesmarkt er klaar voor is. Het adviseren over de AOV wordt straks immers een stuk complexer, met alle wettelijke randvoorwaarden en mogelijke productvarianten. En als een adviseur niet wil adviseren, kiest de ondernemer dan voor execution only? Dit onderwerp krijgt de komende tijd ongetwijfeld veel meer aandacht dan in dit artikel mogelijk is. ●



Janthony Wielink
Trainer en arbeidsdeskundige Enkwest Opleiding & Advies B.V.