

WGA-EIGENRISICODRAGEN: OP 1 JANUARI 2016 VERANDERT DE WERELD

Het WGA-eigenrisicodragen is een veel besproken maar lastig onderwerp. Dat blijkt iedere keer weer tijdens trainingen die we geven of uit de vragen die ons bereiken. Met name de situatie per 1 januari 2016 is er een die velen niet durven te geloven; mag een werkgever echt WGA-flexschade zomaar achterlaten bij UWV? Dit artikel geeft een overzicht van de hierop betrekking hebbende wet- en regelgeving, aangevuld met enkele ontwikkelingen in de (inkomensverzekerings)markt.

De WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) bestaat uit twee regelingen: IVA (Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) en WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten). De WGA is bedoeld voor werknemers die nog wel in staat zijn om (eventueel op termijn) met hun gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid tot arbeid te komen. Om dit te bereiken, is er ook een financiële prikkel ingebouwd richting werkgever: eigenrisicodragen of premiedifferentiatie WGA. Een werkgever is verantwoordelijk voor de eerste tien WGA-jaren. De premies worden jaarlijks per bedrijf vastgesteld op basis van algemene UWV-uitkeringsinformatie.

De (sector)premies ZW en WGA 2015 zijn sinds begin september bekend. Deze premies zijn bepalend voor de premie die per bedrijf worden vastgesteld, en die bekend worden rond eind november/begin december (een beslissing premiedifferentiatie Whk). In het door UWV opgestelde document 'Premies en Parameters Werkhervattingskas 2015' wordt ook voorzichtig naar 2016 gekeken. De premies voor de WGA-eigenrisicodragersverzekeringen per 2015 worden nu langzamerhand door de verzekeraars verstrekt. Nieuwe premies voor nieuwe contracten, maar ook verlengingsvoorstellen (meestal voor de duur van één jaar; tot 1 januari 2016). Uitgaande van de nieuwe premiestellingen is de conclusie dat inkomensverzekeraars voorzichtig manoeuvreren; de verliezen zijn tot op heden te groot geweest. De adviseurs zitten daardoor naar hun klanten toe met een moeilijk verhaal. Onder aan de streep speelt het financiële aspect bij WGA-eigenrisicodragen nog steeds de belangrijkste rol. Nu UWV vaak 'goedkoper' is dan de private aanbieders, krijgen wij regelmatig de vraag of het niet het beste is om de werkgever te adviseren om per 2015 terug te gaan naar UWV. Maar wat is er aan de hand met het jaar 2016?

Onderscheid WGA-vast en WGA-flex gaat per 1 januari 2016 verdwijnen

Samenvoeging WGA-vast en WGA-flex

Het is inmiddels redelijk bekend dat het onderscheid WGA-vast en WGA-flex per 1 januari 2016 gaat verdwijnen. Er is vanaf die datum nog maar één soort WGA-instroomer. Het verschil tussen WGA-vast (in de WGA komen vanuit twee jaar loondoorbetalingsplicht bij ziekte van de werkgever) of WGA-flex (in de WGA komen vanuit de Ziektewet, dus vooraf ziek uit dienst zijn gegaan) is dan weg. De premiedifferentiatie WGA kijkt dan alleen nog naar de toe te rekenen WGA-uitkeringen in algemene zin. En de werkgever die eigenrisicodragers is voor de WGA op of vanaf 1 januari 2016 (en dus automatisch ook diens verzekeraar) krijgt de WGA-flexlast er als vanzelf bij. Dit is geen keuze; het is óf volledig het een óf volledig het ander.

De wetgever heeft getracht om de werkgevers een gewenningsperiode te geven voor WGA-flex. Want het is een gegeven dat WGA-flex'ers uit het zicht van de werkgevers waren verdwenen. Immers, ze zijn ziek uit dienst gegaan, hebben een ZW-uitkering ontvangen via UWV en daarna kwamen ze in de WGA. Hier gaat al minstens twee jaar overheen. En om het nog lastiger te maken: de financiële gevolgen voor de werkgever zijn pas weer twee jaar later bekend, omdat de premiedifferentiatie uitgaat van T-2-jaar (de premie van 2015 is gebaseerd op uitkeringen in het jaar 2013).

De gewenningsperiode is als volgt: in de (premie)jaren 2014 en 2015 worden alle in het verleden ontstane WGA-flex'ers zichtbaar via de premiedifferentiatie WGA-flex. Een werkgever kan hiermee vaststellen of en hoeveel dit er zijn geweest in de jaren 2012 en 2013. Inmiddels kan een werkgever zelf ook grip krijgen op eventuele nieuwe instroom WGA-flex. Want de WIA ontstaat niet zonder eerste ziekte dag, waarmee werkgevers zelf actief kunnen worden rond de ZW-uitvoering. Daardoor is het eigenrisicodragen ZW vanaf 1 januari 2014 ook ineens interessant, want het kan toch niet zo zijn dat UWV (normaliter uitvoerder van de ZW) WGA-flex laat ontstaan die de werkgever uiteindelijk moet gaan betalen.

Deze gewenningsperiode loopt dus af op 1 januari 2016. Werkgevers zitten dan met WGA-flex als onderdeel van de WGA. Er is echter één (inmiddels opgelost) probleem naar voren gekomen: de werkgever die al eigenrisicodragers is voor WGA-vast krijgt per 1 januari 2016 dan als vanzelf WGA-flex erbij. Dat vindt de werkgever niet zo erg, want hij heeft het risico verzekerd bij een private verzekeraar. Dus logischerwijze moet de verzekeraar dit risico dan gaan dragen. En de verzekeraars vinden dit wel erg; het gaat dan altijd om 'brandende huizen'; reeds ingegane WGA-uitkeringen. Dus de verzekeraar moet per direct ook gaan uitkeren. Daar heeft geen premie tegenover gestaan. De verzekeringsbranche schrijft in de WIA-markt toch al geen zwarte cijfers. Na een lobby (en terugtrekking van Delta Lloyd uit de markt) is dit probleem ook opgelost.

Voor werkgevers die op of na 1 januari 2016 eigenrisicodragers zijn, worden de WGA-flexlasten die tot dat moment zijn ontstaan, publiek gefinancierd. Deze werkwijze is vastgelegd in Staatsblad 555. De Memorie van Toelichting in dit document geeft een heldere uitleg over het hoe en waarom. Het gevolg is simpel: een werkgever die WGA-eigenrisicodragers is, krijgt dus alleen die WGA-flexlasten waarvan de eerste ziekte dag ligt op of na 1 januari 2016. Dus er volgt pas een eerste WGA-flexuitkering in of vanaf 2018. De

werkgevers (en verzekeraars) kunnen met deze twee extra jaren zelf werken aan schadelastbeheersing om WGA-flexinstroom te beperken.

Tot zover de uitleg van de samenvoeging WGA-vast en WGA-flex. Maar wat voor impact kan dit hebben op de verzekeringsmarkt?

Gevolgen verzekeringsmarkt

De verzekeraars weten dat per 1 januari 2016 de WGA-wereld verandert. Daarom lopen nagenoeg alle WGA-contracten af per 1 januari 2016. Of zullen ze deze contracten 'openbreken' per deze datum, vanwege het toe te voegen risico.

Er zullen nieuwe premievoorstellen gemaakt worden, uitgaande van deze risico-uitbreiding. En de klanten die eigenrisicodrager willen blijven, zullen dit kenbaar moeten maken door voor 1 oktober 2015 een garantieverklaring aan de Belastingdienst te verstrekken, waaruit duidelijk is dat het gaat om zowel WGA-vast als WGA-flex. Dit kon nog wel eens een lastig te realiseren fenomeen zijn. Want de keuze om bij de verzekeraar te blijven, moet dan voor 1 oktober 2015 gemaakt worden. Dit impliceert dat verzekeraars snel inzicht moeten geven in de premies voor 2016. Een uitdaging...

Verder zou het zomaar kunnen dat verzekeraars acceptatievoorwaarden gaan stellen: geen dekking voor WGA (én dus WGA-flex) als de werkgever geen eigenrisicodrager is voor de ZW. Want zonder goede ZW-uitvoering bij werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan, draagt de WGA-verzekeraar het langetermijnuitkeringsrisico. Hiermee worden verzekeringen die de hele twaalfjaarsperiode afdekken ineens interessant; twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en/of ZW (het een of het ander) en daarna nog tien WGA-jaren in één dekking. Voor de grootmarkt worden dan andere afspraken gemaakt, want zij hebben vaak geen verzuimverzekering en ZW-verzekering.

De tot 1 januari 2016 ontstane WGA-flexlasten worden publiek afgefinancierd

De nieuwe WGA-premies per 1 januari 2016

Het vaststellen van nieuwe WGA-premies is lastig, want de verzekeraars hebben geen schadestatistiek. De uitvoering ligt immers bij UWV. Bekend uit de Memorie van Toelichting bij de invoering van deze wetwijziging is dat 50 procent van de WGA-instroom ontstaat uit 'vangnetters' (vanuit ZW in WGA). Maar hoe ziet deze groep eruit? UWV heeft opdracht gekregen om een deel van de data te verstrekken aan het Verbond van Verzekeraars. En deze heeft in oktober 2014 een rapport samengesteld waarmee de actuarissen van de verzekeraars aan het werk kunnen. Uit dit rapport blijkt wel dat veel data onzuiver of onvolledig zijn, dus voorzichtigheid is geboden.

Een paar conclusies zijn (als niet-actuaris) wel te trekken, zonder het rapport te hebben doorgenomen. WGA-flex ontstaat vanuit de ZW. Het is dus zaak om te weten wie er in de ZW komen. Uit eerdere rapportage blijkt dat er een paar hoofdgroepen zijn te benoemen; zwangeren, flexwerkers, WW'ers en overigen. Met name flexwerkers en overigen zijn bepalend voor het WGA-flexrisico. Deze worden toegerekend, de anderen niet. Met name de WW-groep is erg groot, maar deze telt (gelukkig) niet mee. Verder is binnen de groep flexwerkers zichtbaar dat er veel uitzendkrachten in deze groep zitten. Worden deze eruit

gefilterd, dan is de genoemde 50 procent van de WGA-instroom ineens vele malen lager. Daar staat tegenover dat het fenomeen 'ziek uit dienst' ook voorkomt bij werknemers met een vast contract. Denk aan een vaststellingsovereenkomst bij ontslag en dan toch ziek zijn of worden. Dit is weer een groter risico dan vooraf gedacht.

De verzekeraar zal dus helder moeten krijgen hoeveel 'gewone' werknemers een tijdelijk contract hebben of ziek uit dienst gaan. Deze zal wellicht niet alle sectoren willen verzekeren, omdat dit per sector nogal verschilt. Maar het is zeker geen verdubbeling van het risico. Opmerkelijk hierbij is dat vaak vergeten wordt dat deze WGA-flex'ers meestal al wel verzekerd zijn; immers, op een WGA-hiaatverzekering zijn toch alle werknemers verzekerd? Dus een beetje statistiek heeft de verzekeraar wel.

Een ander punt dat speelt is dat per 1 januari 2016 een onderdeel van de Wet werk en zekerheid ingaat. De WW-duur wordt korter, maar daarmee ook de duur van de WGA-loongereleerde uitkering. De verzekeraars kunnen en moeten hierop anticiperen. Zij werken immers met een rentedekkingsstelsel. Ze weten dus dat de toekomstige uitkeringen lager zullen zijn dan v ó r 1 januari 2016. Dus een lagere premie. In de concurrentie met UWV kan dit wel eens belangrijk worden. Bij UWV wordt een lagere WGA-uitkeringslast pas vele jaren later zichtbaar (door T-2).

Adviezen per 1 januari 2016

Vaak komen werkgevers met de vraag welke impact dit allemaal heeft voor hen. Over de hoogte van de premie valt (nog) niet zoveel te zeggen, maar wel over een besparing van twee WGA-flexjaren. Dat kan zeer lucratief zijn, maar alleen voor werkgevers die WGA-flex-toekenningen hebben over de jaren 2012-2015.

WGA-eigenrisicodragers worden per 1 januari 2016 niet geconfronteerd met staartlasten en beginnen met een schone lei voor wat betreft WGA-flex. Dus alle instromers vanuit de ZW naar de WGA moeten dan een eerste ziektegedag gehad hebben op of na 1 januari 2016, voordat het risico per 2018 voor rekening komt van de eigenrisicodragende werkgever.

Verzekeraars zullen snel inzicht moeten geven in de premies voor 2016. Een uitdaging...

Werkgevers die geen eigenrisicodrager WGA zijn op of na 1 januari 2016 betalen een gedifferentieerde WGA-premie over de ontstaansjaren 2014 en 2015. Slimme keuzes maken voor, of op 2016 kan daarmee het doorbelasten van twee uitkeringsjaren schelen. Immers, de werkgever krijgt inmiddels ook WGA-flex toegerekend (premie WGA-flex) en deze toerekening zou vanaf 2016 komen te vervallen bij een keuze tot eigenrisicodragen WGA. Voor met name grotere werkgevers kan dit vele tonnen schelen (tien jaar een WGA'er wel of niet moeten betalen).

Dit impliceert dat een werkgever (met WGA-flexinstroom) er goed aan doet om serieus te overwegen om juist wel (weer) eigenrisicodrager te willen zijn per 1 januari 2016. Ondanks de beweging die zichtbaar is om juist weer terug te gaan naar UWV. Deze (hernieuwde) keuze moet echter gemaakt worden voor 1 oktober 2015. Het wordt een turbulent jaar.

Conclusie

WGA-eigenrisicodragen is een weerbarstige en lastige materie; voer voor de verzekerings- en premietechnen. Maar iedere werkgever krijgt hiermee te maken per 1 januari 2016. En daarmee ook iedere inkomensadviseur. Te hopen is dat dit artikel bijdraagt tot meer helderheid.

J. (Anthony) Wielink

De auteur is directeur van Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn en tevens lid van de redactieraad van *de Beursbengel*.