



bestaande kennis de ontwikkelingen in het vak niet goed te plaatsen zijn, waardoor een adviseur niet goed kan adviseren, of beheren in 'beheersituaties'. Het legt in ieder geval de lat van kennis en praktische toepasbaarheid hoger dan voorheen het geval was.

GEWIJZIGDE SOCIALE ZEKERHEID

Dat de moeilijkheid rond kennis met name zit in de wijzigingen rond de sociale zekerheid is logisch, want daar is nogal veel gewijzigd.

De wijzigingen in de sociale zekerheid rond inkomensverzekeringen zijn enorm. Iedere werkgever in Nederland is ermee geconfronteerd. Per 1 januari 2014 zijn de effecten van BeZaVa (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) gepresenteerd in de vorm van een *premiebeschikking Whk*. Whk staat voor Werkhervattingstkas en is het nieuwe financieringsstelsel voor alle onderdelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, waarbij de financiële prikkel (straffen en belonen) is opgenomen. Hierin staan de premies voor ZW, WGA-vast en WGA-flex. Voor grotere ondernemingen geldt een gedifferentieerde premie. Dit nieuwe stelsel is vrij ingewikkeld en moeilijk uit te leggen. Zo zag ik onlangs een presentatie van een accountmanager van een inkomensverzekeraar. Die had 34 sheets nodig om de 'modernisering ZW' aan adviseurs uit te leggen.

Naast de premie voor Whk is er ook nog een premie voor Aof (het Arbeidsongeschiktheidsfonds). Dit betreft de basispremie WAO/WIA. Via het Belastingplan 2015 heeft iedere werkgever bericht ontvangen van de Belastingdienst dat een deel van de premie over 2013 begin 2014 wordt terugbetaald (28,82 procent van de premie van de eerste helft van 2013). Dit zal menig adviseur Inkomensverzekeringen ontgaan zijn. Werkgevers waren natuurlijk blij met deze onverwachte geste. Deze eenmalige tegemoetkoming gaat in ieder geval gesputter van werkgevers tegen, bij de steeds hoger wordende premies voor ZW en WGA. Alleen; de verbanden worden lang niet altijd gelegd en daardoor niet begrepen.

Binnen de BeZaVa-wetgeving is er meer ruimte ontstaan voor ei-

»

INKOMENSVERZEKERINGEN IN BEWEGING

De markt is in beweging. Het klinkt als een oubollige bewering, maar op de markt van inkomensverzekeringen gebeurt heel veel en zal de komende tijd ook het nodige veranderen. Omdat ik vanuit mijn werk als trainer merk dat sommigen het spoor af en toe bijster zijn, schets ik in dit artikel een overzicht van de recente en te verwachten ontwikkelingen rond inkomensverzekeringen.

De wettelijke wijzigingen die al zijn ingevoerd, zijn kort samengevat wijzigingen in beroepskwalificaties en wijzigingen in de sociale zekerheid.

GEWIJZIGDE BEROEPSKWALIFICATIES

De wijzigingen in beroepskwalificaties betreffen de komst per 1 januari 2014 van Wft-Inkomen.

Dit is een nieuw onderdeel in het vakbekwaamheidsbouwwerk. Adviseurs moeten nu het reguliere Wft-Inkomenexamen (volledig) afleggen, maar ook de PE-Plusexamens (verkort, als aanvulling op eerder gehaald PE-Schade). Dit zal moeten zijn afgerond voor 1 januari 2016. Bij het PE-Plusdeel gaat het niet alleen om actualiteiten, maar moet ook oude kennis kunnen worden toegepast in gewijzigde situaties. De reden hiervan kan zijn dat zonder

Het nieuwe stelsel is vrij ingewikkeld en moeilijk uit te leggen

genrisicodragen ZW (Ziektewet). En dat al dan niet in relatie tot het eigenrisicodragen WGA. Deze markt komt langzaam in beweging en lijkt vooralsnog relevant voor grote werkgevers. Zo blijkt uit een brief van minister Asscher van 20 maart 2014 dat er per 1 januari 2014 rond 20 procent van de totale loonsom van werkgevers eigenrisicodrager ZW is, maar in aantallen van werkgevers maar 1,1 procent.

TERUGKEERPREMIE ZW

Gelijktijdig kondigt de minister aan dat er (zomaar tussendoor) een wijziging plaatsvindt. Het hybride bouwwerk blijkt toch niet zo solide en duurzaam en hij kondigt een terugkeerpremie ZW aan, bedoeld voor werkgevers die na een poosje eigenrisicodrager ZW te zijn geweest weer terugkeren naar UWV. Deze gaan dan namelijk 'schoon' terug en betalen daarmee de minimumpremie. En dit is voor de ZW ongewenst, aldus de minister. Om dit te kunnen begrijpen is het noodzakelijk te weten dat werkgevers die voor de ZW eigenrisicodrager worden, hun staartlasten kunnen achterlaten. De reeds brandende huizen worden door UWV afgewikkeld en gefinancierd (dit betalen we met z'n allen via een generieke opslag). De terugkerende werkgevers laten de vervuiling achter zonder betaling en komen terug in het oude nest, met een minimale premie. Dat is niet de bedoeling en daarom besluit de minister tot een terugkeerpremie.

De hoogte van de terugkeerpremie ZW per 1 januari 2015 wordt nog bekend gemaakt. Maar het gegeven op zich zou een adviseur Inkomensverzekeringen aan het denken moeten zetten. Kan het systeem zomaar tussendoor aangepast worden? Wat moet ik relaties adviseren die overwegen om terug te keren naar UWV voor bijvoorbeeld WGA? Kan voor WGA dan ook ineens een terugkeerpremie WGA geregeld worden? De minister geeft in dezelfde brief aan dat er geen redenen zijn om in de WGA-markt in te grijpen, maar ook in dit deel van de markt zijn soortgelijke effecten als in de ZW zichtbaar. En de lobby vanuit verzekeraars voor een terugkeerpremie WGA is gestart. Overigens: was het ontbreken van deze terugkeerpremie WGA niet een

van de redenen van Delta Lloyd om per 1 januari 2016 te stoppen met de WGA-eigenrisicodragerverzekering? Hoe meer onzekerheid, des te lastiger het werk van de adviseur.

ESSENTIE GEMIST

Een van de bijkomende effecten van de genoemde brief is dat de essentie van de wet- en regelgeving opnieuw gemist wordt. Het lijkt keer op keer te gaan om de hoogte van de premie (nu opnieuw benadrukt door de minister), maar uiteindelijk is de bedoeling van het met Pemba (WAO) begonnen systeem van premiedifferentiatie en marktwerking, om te werken aan schadelastbeheersing. Hoe minder mensen langdurig arbeidsongeschikt, des te hoger de arbeidsparticipatie, toch? Echter; een premie is makkelijker te beïnvloeden dan een langdurig arbeidsongeschikte medewerker. En daarbij komt ook nog de privacy, waar het nodige over gezegd is.

Een ander gegeven is de nadruk die gelegd wordt op werknemers die gezond uit dienst gaan, maar binnen 28 dagen bij de nieuwe werkgever alsnog ziek worden. Deze werknemers hebben via nawerking recht op ZW. En dit recht wordt via de premiedifferentiatie (of het eigenrisicodragen) teruggelegd bij de vorige werkgever. Die er feitelijk niets aan kan doen: gezond uit dienst. Werkgevers proberen allerlei (juridische) trucjes om hier onderuit te komen. De waarde van diverse verzonnen arbeidsrechtelijke bepalingen (zoals



Hoe meer onzekerheid, des te lastiger het werk van de adviseur

'je mag je niet ziek melden', et cetera) zal op termijn blijken.

EERSTEJAARS ZW-BEOORDELING

Binnen de Ziektewet zelf is langzamerhand het effect zichtbaar van een regeling die de werknemer treft die ziek uit dienst is gegaan. Deze wordt na een jaar van ziekte én een recht op ZW door het UWV beoordeeld met de eerstejaars ZW-beoordeling. Dit is niet te verwarren met de eerstejaarsevaluatie binnen de Wet verbetering Poortwachter, die bedoeld is voor de evaluatie van het re-integratietraject en het plan van aanpak.

Rond 40 tot 45 procent van de ZW'ers krijgt sinds 2014 te horen dat de ZW-uitkering wordt beëindigd in verband met 'onvoldoende arbeidsongeschiktheid'. Ze worden minder dan 35 procent arbeidsongeschikt geacht. Voor de verzekeringsmarkt een positief gegeven: lagere

schadelast op ZW-producten en een lagere toekomstige instroom in de WGA. Dit kunnen dan namelijk niet meer de WGA-flex'ers worden.

Gewijzigd is ook het loonbegrip: per 1 januari 2013 is het uniforme loonbegrip geïntroduceerd. Deze is voor alle sociale verzekeringen van toepassing en bij de naverrekening over 2013 zijn voor het eerst de effecten ervan duidelijk. Ineens komen de vragen, zoals: wat is het verschil tussen uniform loon en 'bruto loon?', bestaat er ook een gemaximeerd uniform loon?, en geldt het uniforme loon ook voor de loonbetaling bij ziekte? Het antwoord op de laatste vraag is nee (al menen sommige verzekeraars van wel, gezien de polisvoorwaarden). Want loon bij ziekte is gebaseerd op het loonbegrip in BW 7: 629 (het bekende artikel waarin staat dat er recht is op loon bij ziekte).

SAMENVOEGING WGA-FAST EN WGA-FLEX

Nog een wijziging betreft de samenvoeging per 1 januari 2016 van WGA-fast en WGA-flex tot één WGA-groep. Verzekeraars van WGA-eigenrisicodragers krijgen dit risico er dan bij en zullen verzekeringen moeten aanpassen (premies, voorwaarden). Maar werkgevers krijgen vooraf de keuze of ze eigenrisicodragers WGA willen blijven of juist niet. Grote werkgevers anticiperen hierop; ze maken reeds de keuze voor eigenrisicodragers ZW in samenhang met de loonbetaling bij ziekte. Hiermee krijgen ze grip op de schadelast van iedere (ex-)werknemer voor de eerste 104 weken van ziekte. En daarmee bouwen ze een goede administratie op, samen met een mogelijk lagere schadelast voor WGA-flex. Met deze informatie kunnen ze per 1 januari 2016 richting verzekeraars twee dingen aantonen: goede schadelastbeheersing en goede processen.

TOEKOMSTIGE WETSWIJZIGINGEN

Of de wijziging van de AOW-gerechtigde leeftijd nu een reeds ingevoerde wijziging is of een plan, is dubieus. Een gegeven is dat de AOW-gerechtigde leeftijd is verhoogd (met allerlei verzekeringsconsequenties), maar het plan is

om dit nogmaals aan te passen. Ik laat dit maar even rusten.

Er was ook nog een plan om de loonbetaling bij ziekte van werknemers die bleven werken ná de AOW-gerechtigde leeftijd te verkorten naar 6 weken. Dit plan lijkt in de ijskast te zijn verdwenen.

Op de rol staan nog de wijziging in de WW (werkloosheidswet) en de wijzigingen in arbeidscontracten. Dit wordt geregeld in de Wet werk en zekerheid. De effecten voor de inkomensverzekeringen zijn enorm:

- iedere WGA-polis zal moeten worden aangepast. De kortere WW-periode werkt immers door in de WGA-loongerelateerde uitkering. Deze wordt ook korter, maar hierdoor ontstaat een ander verzekeringsrisico. Premies zullen worden aangepast. En let op: waarschijnlijk ook per 1 januari 2016 (samen met de wijziging WGA-flex: een druk najaar 2015!);
- werknemers zullen sneller van een tijdelijk contract naar een vast contract gaan. Deze wijziging grijpt weer in in de loonbetalingplicht van werkgevers en daarmee in de verzuimverzekeringen;
- individuele woonlastenverzekeringen met WW-dekking zullen ook moeten worden aangepast.

PENSIOENCOMMUNICATIE

Daarnaast zijn er wijzigingen te verwachten rond de pensioencommunicatie. En dit heeft effect op inkomensverzekeringen, want het jaarlijkse Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) gaat vervallen voor arbeidsongeschiktheidspensioenen. Verzekeraars en adviseurs zijn hier op zich wel blij mee, maar het vervelende is dat nu het net eindelijk op de rit staat het deels weer wordt afgeschaft. De lobby van inkomensverzekeraars had op dit punt bij aanvang sterker mogen zijn. Op voorhand wist men eigenlijk al dat een nietszeggende en niet-veranderende jaarlijkse UPO over een WGA-hiaatverzekering geen zoden aan de dijk zet.

PARTICIPATIEWET

Wat verder niet vergeten moet worden is de Participatiewet. Deze wet gaat van invloed worden op het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep WSW, bijstand en Wajong. Er is een gemeentelijke

no-riskregeling (naast de bestaande no-risk-ZW-regeling) en er komt (weer) een loonkostensubsidie als overbrugging tussen het wettelijk minimumloon en de eventuele lagere loonwaarde van de betreffende werknemer. Dit naast alle regelingen die er al zijn om de mobiliteit te vergroten (zoals diverse mobiliteitsbonussen en premiekortingen). Overigens, over het algemeen nooit een adviesissue bij een adviseur Inkomensverzekeringen (waarom eigenlijk niet?).

DE INKOMENSVERZEKERINGEN

Op al deze ontwikkelingen moeten de verzekeraars inspelen. Zoveel verzekeraars, zoveel reacties. De ene heeft zaken sneller geïmplementeerd dan een ander, et cetera. Duidelijk is in ieder geval dat verzekeraars veel meer van hun verze-kerdenbestand willen weten. De naverrekening op basis van de loonsom nadert zijn einde.

Als het gaat om collectieve verzekeringen dan is helder dat de verzekeraars niet echt happig zijn op de losse ZW-eigenrisicodragersverzekering. Dit in het licht van de grote verliezen op de WGA-eigenrisicodragersverzekeringen. De voorkeur gaat uit naar een twaalfjaarsproduct: verzuim, ZW en WGA op één polis. Voor het zover is, zal er heel wat geregeld moeten worden. Bijvoorbeeld: wie pakt de verzuimbegeleiding op van iemand die ziek uit dienst is gegaan?

Op de AOV-markt zal de aandacht de komende tijd gericht zijn op de AFM; zij gaan onderzoek doen naar het 'passend advies'. Ik ben benieuwd naar de uitkomsten. Verder staat dankzij Kamervragen de 'en bloc-bepaling' rondom de premieverhogingen in de schijnwerpers.

CONCLUSIE

Al met al heel veel wijzigingen, die nog niet allemaal bij de werkgever in het beheertraject zijn opgenomen. Vanuit zorgplicht valt er nog veel te adviseren en beheren, vanuit het verleden maar ook naar de toekomst. En dan allemaal ook nog op voor het examen Wft-Inkomen! ●

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

.....
De effecten voor de inkomensverzekeringen zijn enorm