

Ziektewet het nieuwe 'AUW'-dossier



We hebben na de WAO een nieuw zorgenkindje in de sociale zekerheid: de Ziektewet. Dit gaat leiden tot wijzingen waar we u maar liever op voorbereiden.

Door: Janthony Wielink, directeur ENKWEST Opleiding & Advies

Half Nederland was ziek totdat de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) werd ingevoerd. Door allerlei re-integratieprikkeles voor werkgevers en werknemers moest de WIA in staat zijn om de arbeidsongeschiktheidslast van Nederland in te tomen. In 2010 heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid de werking van de WIA laten evalueren. Uit deze evaluatie kwam naar voren dat de instroomkans van de arbeidsongeschiktheidsregeling tussen 1999 en 2009 met 71% is afgenomen.

Helaas is het succes niet over de gehele linie zo groot. Werknemers die ziek worden en aanspraak maken op een Ziektewetuitkering komen in verhouding veel vaker in de WIA. En ziekte in de ZW duurt gemiddeld langer dan een 'gewone' ziekte.

Ziektewet

In 1996 is de Ziektewet geprivatiseerd. Dit betekent dat zieke werknemers vanaf dat moment geen recht meer hebben op een ziekgelduitkering maar dat hun werkgever tijdens ziekte minimaal 70% van het loon doorbetaalt. Er is een uitzondering gemaakt voor twee categorieën zieke werknemers:

1. Werknemers zonder werkgever; onder andere zieke werklozen, (bepaalde) uitzend- en oproepkrachten en werknemers waarvan het dienstverband afloopt tijdens ziekte;

2. Werknemers waarvan het niet wenselijk is dat de werkgever opdraait voor de kosten van ziekte; dit zijn onder andere werknemers die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling, werknemers die als gevolg van een orgaandonatie uitvallen, werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die in dienst gehouden worden en in dienst genomen werknemers met structurele functionele beperkingen.

Omdat de Ziektewet in situaties geldt waarin de reguliere loondoorbetalingsverplichting niet aan de orde is, spreken we ook wel van het Ziektewet vangnet.

Vangnetters in de WIA

WIA-instroom die vooraf is gegaan door een Ziektewetuitkering vormt inmiddels bijna de helft van de WIA-instroom terwijl de potentiële vangnetters een aanzienlijk beperkter deel van de verzekerde doelgroep uitmaken. Ook presteert deze groep vangnetters veel slechter ten aanzien van (gedeeltelijke) werkhervatting. Van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de WGA dat afkomstig is uit een vast dienstverband, werkt in 2009 63%. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden afkomstig uit het vangnet-Ziektewet werkt in 2009 slechts 27%. Bij de werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden gekeurd en dus geen WIA-uitkering krijgen, zien we hetzelfde

de beeld. In 2009 werkt van de 35-minners met werkgever 64%, van de 35-minners vanuit het vangnet 35%.

Hoe nu dit grote verschil te verklaren? Er is één aantoonbaar onderscheid tussen werknemers met recht op loondoorbetaling bij ziekte en werknemers met recht op een Ziektewetuitkering; de rol van de werkgever. Deze schijnt een cruciale succesfactor te zijn bij re-integratie. Met een aantal wijzigingen hoopt de overheid daar ook in de Ziektewet van te profiteren.

Wijziging in de Ziektewet

Om het aandeel vangnetters in de WIA terug te dringen zullen er meer re-integratieprikkels in de Ziektewet moeten worden ingebouwd. Vanaf 1 juli 2011 wordt daarom bij werknemers die ziek zijn door orgaandonatie, zwangerschap of bevalling en zieke werknemers met een no-riskpolis het re-integratieverslag getoetst door het UWV. Er wordt dan beoordeeld of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht of dat het resultaat van de re-integratie voldoende is. Bij onvoldoende inspanningen door de werkgever zal het UWV een sanctie opleggen. Deze bestaat uit een extra periode verplichte loondoorbetaling bij ziekte, waarbinnen de werkgever alsnog aan zijn verplichtingen kan voldoen. Voor werknemers die ziek uit dienst gaan en een Ziektewetuitkering ontvangen, geldt dat deze Ziektewetuitkering op de werkgever verhaald kan worden indien hij zich onvoldoende voor de re-integratie heeft ingespannen. De werkgever wordt met deze ingrepen financieel geprikkeld om werk te maken van de re-integratie van zijn 'vangnet-werknemer'. Een ingrijpende maatregel en er zit voor de werkgevers nog meer in het vat.

Binnenkort verwacht

Voor 'niet vangnet-werknemers' geldt nu dat eventuele WGA-instroom onder de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever valt voor een periode van maximaal 10 jaar. De werkgever kan kiezen of hij voor dit risico een WGA gedifferentieerde premie betaalt aan de UWV/Belastingdienst of dat hij WGA eigen risicodrager wordt en een private verzekering afsluit. De vangnetters ZW vallen geheel buiten deze financiële verantwoordelijkheid, terwijl toch de helft van de WIA-instroom uit de ZW komt: veel schade en geen premiedifferentiatie. De regering wil bekijken of instroom in de WGA vanuit de Ziektewet ook gaat vallen onder de financiële verantwoording van de (ex) werkgever. Grote werkgevers zouden bij WGA-instroom dan individueel worden aangeslagen, terwijl kleine werkgevers een sectorale premie verschuldigd zijn.

Ook wordt er bekeken of binnen de ZW zelf er meer premiedifferentiatie kan komen. Deze differentiatie is nu per sector, waarbij het voor sommige sectoren lonend is om ZW eigen risicodrager te worden. Dit speelt met name in de uitzendbranche. En juist deze groep krijgt ook te maken met mogelijke wijzigingen: de eerste 10 dagen na einde dienstverband van de uitzendkracht komen (volgens het plan) voor rekening van het uitzendbureau.

Werkgevers moeten werk maken van de re-integratie van 'vangnet-werknemers'

Als er meer premiedifferentiatie ZW komt, kan dit mogelijk ook gaan leiden tot meer mogelijkheden rond ZW eigen risicodragen.

Conclusie

Werkgevers maken steeds meer gebruik van de flexibele schil van arbeidspotentieel rond de vaste kern. Steeds meer wordt gebruik gemaakt van flexwerkers, waarbij met name het tijdelijke arbeidscontract goed scoort: geen kosten bij 'ziek uit dienst'. Hier lijkt dus een einde aan te komen. De aanpak van de Ziektewet en vervolgens de WGA-instroom is al met al nog niet concreet. Wat er ook gebeurt; het advies naar de werkgever zal er niet eenvoudiger op worden. Laat u niet verrassen! ■

