

WGA-eigenrisicodragerschap: de stand van zaken 2009/2010



Het eigenrisicodragerschap van de WGA houdt de gemoederen al enkele jaren bezig. Moeten werkgevers hier nu wel voor kiezen of niet? Zijn de beslissers in een bedrijf überhaupt wel op de hoogte van de keuzemogelijkheden? Het kan ook zijn dat de risico's niet worden gezien en er hierdoor totaal geen interesse is in dit onderwerp. Deze interesse zal vanzelf wel komen: óf door de ontwikkeling van de premie bij de UWV-blijvers en anders wel door de overheids-overwegingen rond 'volledige privatisering'. In dit artikel wil ik u graag op de hoogte brengen van de stand van zaken.

Om maar met de deur in huis te vallen: veel van uw gesprekspartners (de HR-adviseurs of de MKB-ondernemers) zijn niet op de hoogte van de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid. En daar gaat het onder andere om bij de keuze voor het WGA-eigenrisicodragerschap. Zo heeft Mercer onlangs een onderzoek gedaan naar het (rekenkundig) kennisniveau van ziekte en arbeidsongeschiktheid onder HR-managers en -medewerkers. Dit zijn toch personen die hier meer dan gemiddeld mee te maken hebben. Nog geen vijfde van de ondervraagden kon aangeven wat de kosten zijn voor de werkgever (via premiedifferentiatie of zelf betalen = eigenrisicodragen) van een instromer in de WGA.

Veel gesprekspartners zijn niet op de hoogte van de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Gaat het om financiën (de financiële prikkel uit de WIA voor werkgevers) dan kan het wel zijn dat de Financial Controller meer belangstelling heeft voor dit onderwerp. Want

juist in deze tijd is het besparen op de kosten noodzakelijk. Er kunnen veel kosten bespaard worden. Maar kent de financiële man wel de ins en outs van de WGA om alles te doorgronden? Een adviseur met kennis van zaken kan hier goede zaken doen. Hierbij geldt dan weer dat het aantal deskundige adviseurs in het intermediaire kanaal relatief beperkt aanwezig is. Maar hetzelfde geldt ook bij bijvoorbeeld accountants.

Zolang de keuze voor het WGA-eigenrisicodragen (met de daarbij behorende extra aandacht voor verzuimbegeleiding en re-integratie) niet bewust gemaakt wordt, zal de gedifferentieerde WGA-rekening ieder jaar gewoon betaald worden. Deze bedrijven zijn dus niet bewust bezig met de door de overheid in de wet geregelde financiële prikkel. En zo kom ik op het tweede onderwerp: hoe gaat de premie zich dan ontwikkelen?

Premieontwikkeling

De officiële premiestelling voor de zogeheten Werkhervatingskas 2010 is begin september 2009 gepresenteerd. De verhoging ten opzichte van 2009 is schokkend. Kleine werkgevers zonder instroom gaan meer dan het dubbele betalen. En werkgevers met WAO- of WGA-instroom betalen ook fors meer!

Deze gemiddelde premie en rekenregels worden als input gebruikt om per bedrijf de gedifferentieerde premie te berekenen. De gedifferentieerde WGA-premie 2010 valt dan rond medio december 2009 op de deurmat van de werkgever: als premiebeschikking van de Belastingdienst. De premie die hierbij wordt gehanteerd bestaat uit een aantal componenten. De risicopremie en de compensatie van de rentehobbel samen geeft de premie zoals die wordt gepubliceerd.

De rentehobbel is in het leven geroepen om een gelijkwaardig speelveld te creëren tussen het UWV en de private verzekeraars. Deze compensatie is afbouwend en aflopend. Tot 2012 kent deze component een dalende lijn, totdat er na 2012 geen sprake meer is van de rentehobbel.

De risicopremie is de gemiddelde premie die het UWV nodig heeft om alle uitkeringslasten van enig jaar te financieren van de voor hun rekening komende WGA-uitkeringen. De berekening is gebaseerd op het omslagstelsel; de uitkeringen worden opgebracht door de omslagleden (UWV-blijvers). Hoe hoger het uitkeringsbedrag (meer WGA'ers of hoge uitkeringen) en hoe lager de totale loonsom van de via het UWV verzekerde werkgevers, des te hoger deze premie in percentage wordt. Er zijn twee effecten zichtbaar hierbij: de WGA-instroom blijft gestaag groeien en de loonsom van de omslagleden daalt door het toenemend aantal WGA-eigenrisicodragers. Maar de loonsom daalt ook door de economische malaise: er wordt gewoonweg minder aan loon uitbetaald.

Deze twee samen (dus risicopremie en de rentehobbel) maken het gemiddeld percentage. En dit percentage wordt dan weer gebruikt om de rekenpremie vast te stellen.

Werkgevers met instroomschade gaan in veel gevallen meer extra premie betalen dan er aan schade is veroorzaakt.

Als laatste in de hele rekenmethodiek moet de correctiefactor genoemd worden. Deze correctiefactor is opgenomen om niet de volledige uitkeringslasten van iedere werkgever afzonderlijk door te berekenen aan die werkgever, maar (nog wel) een deel hiervan. De uitkeringslasten kunnen namelijk bestaan uit WGA- maar ook WAO-lasten. Deze samen vormen de door te berekenen uitkeringslasten aan de werkgever. Aangezien het opnemen van WAO-lasten voor de premieberekening van de WGA het bekende 'apels en peren'-effect heeft, is dit opgelost door een jaarlijkse correctie. In de loop van de tijd wordt ook deze correctie afgebouwd, waarbij mijn inschatting is dat de correctiefactor in 2012 verdwenen zal zijn (een factor van 1, dus geen effect). In de loop van de jaren was de correctiefactor als volgt: 2007 (0,5), 2008 (0,68) en 2009 (0,69). Maar voor 2010 is de correctiefactor ineens gestegen naar 1,47! Dit houdt in dat in de premieberekening ineens niet met rond 2/3 van de instroomschade wordt gerekend, maar juist met zo'n 50 procent meer. Met als gevolg dat werkgevers met instroomschade in veel gevallen meer aan extra premie gaan betalen dan er aan schade is veroorzaakt. Vergelijk dit eens met een autoschade: voor eigen rekening nemen in verband met no-claimdaling of toch maar door de verzekeraar laten betalen.

Zo is deze financiële overweging rond WGA eigenrisicodragers ook te maken.

De premie WGA van de overheid is dus ineens plotsklaps sterk verhoogd. En deze premiestijging is nog niet voorbij. Uitgaande van tien jaar doorberekening van WGA-uitkeringslasten, met een start van de WIA in 2006 zal de premie tot 2016 blijven stijgen. Er komen immers nog steeds uitkeringslasten bij, van werkgevers die nog niet de keuze hebben gemaakt voor het WGA-eigenrisicodragerschap. Anno 2009 zijn slechts 75.000 kleine werkgevers en 600 grote werkgevers eigenrisicodragers. Dat is 21 procent van het totale werkgeversbestand.

Wat vertelt u uw relaties?

Na dit wat technische verhaal is er maar één conclusie: de premie van de WGA stijgt (op soms explosief verrassende wijze) en zal nog wel even blijven stijgen. En private ver-

Berekening en ontwikkeling van de gedifferentieerde WGA-premie

Parameters	2010	2009	2008	2007
Gemiddelde premieplichtig loon	29.200	28.200	27.300	27.000
Grens grote/kleine werkgever	730.000	705.000	682.500	675.000
Gemiddelde percentage	0,53%	0,49%	0,57%	0,75%
Maximumpremie grote werkgevers	2,12%	1,96%	2,32%	2,75%
Maximumpremie kleine werkgevers	1,59%	1,47%	1,74%	2,10%
Minimumpremie kleine werkgevers	0,59%	0,27%	0,30%	0,40%
Minimumpremies grote werkgevers	0,06%	0,00%	0,00%	0,05%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,36%	0,71%	0,85%	1,39%
Rekenpercentage	0,59%	0,47%	0,57%	0,75%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,47	0,69	0,68	0,50
Rentehobbel	0,12%	0,15%	0,28%	0,47%

zekeraars bieden premiestabiliteit. Dit wordt al vanaf het begin beweerd, maar vanaf nu is het ook duidelijk zichtbaar in de cijfers. Niet alleen de risicopremie stijgt (en deze blijft alleen over, na verval van correctiefactor en rentehobbel), ook de voor 2010 geldende gemiddelde premie stijgt. En op basis hiervan weer de minimumpremie, et cetera. Als uw werkgeversrelatie bij het UWV verzekerd blijft, dan kunt u de werkgever vast op de hoogte brengen van de stijgingen die voor de komende jaren verwacht worden.

Wat is het effect in euro's? Bij een loonsom van €700.000 en een premie die stijgt van bijvoorbeeld 0,27 procent naar 0,59 procent (minimumpremie kleine werkgever) bedraagt de premiestijging €2.240 per jaar. Dit valt al niet mee, maar volgend jaar stijgt de premie waarschijnlijk opnieuw. En als er een WGA-instroomer ontstaat, kan de premie ineens stijgen van minimum naar maximum: van 0,27 procent naar 1,59 procent (maximumpremie kleine werkgever). En dan is het ineens €9.240 aan extra premie per jaar. Verzekeraars maken dankbaar gebruik van de premiestabiliteit als commercieel instrument.

Verzekeraars maken dankbaar gebruik van de premiestabiliteit als commercieel instrument.

»

Wachten op de overheid

De regering heeft de wens te kennen gegeven om de WGA volledig te privatiseren. Dat gaat deze regeerperiode waarschijnlijk niet meer lukken, maar de trein is in gang gezet. Nu nog een tweedeling (verzekeraar UWV of private verzekeraar) en later dus alleen nog maar via private verzekeraars. Dat heeft wel gevolgen voor de financiering van de lopende WGA-uitkeringen via het omslagstelsel. De werkgevers die voor het privatiseringsmoment al gekozen hebben voor het eigenrisicodragerschap gaan hier logischerwijs niet aan mee betalen. Net als bij de afronding van de WAO-premiedifferentiatie zullen de UWV-blijvers nog langere tijd geconfronteerd kunnen worden met een premiebestanddeel. Ik ga er vanuit dat werkgevers die eerder de keuze hebben gemaakt voor het eigenrisicodragerschap, hier geen premietoeslag voor krijgen.

Inlooprisico

Werkgevers die overwegen om voor de WGA eigenrisicodragert te worden, zitten in veel gevallen wel met het inlooprisico. Brandende huizen (WGA-uitkeringen) of smeuulende huizen (zieken die in de WGA kunnen komen) die niet standaard door de verzekeraar worden meeverzekerd. Naast scherpe concurrentie op de premiestelling voor de WGA ERD-polis, is er ook felle strijd over de premie voor het inlooprisico. De bedragen voor de koopsom, of de verhoogde premies voor de eerste paar jaar van de verzekering, kunnen fors uiteenlopen. En dan blijft de vraag nog openstaan of de verhoogde premie door de werkgever geaccepteerd wordt, want wellicht is het UWV dan ineens weer goedkoper! Dit is appels met peren vergelijken, want de private verzekeraar vraagt de inlooppremie voor het toekomstige risico (het moet nog komen). Het UWV gaat de premie pas verhogen nadat deze is ontstaan (toerekening van de uitkeringslast via de premiedifferentiatie).

Re-integratieondersteuning

Een volgend punt rond de WGA is dat er op kosten bespaard kan worden. Maar dat houdt in dat er in de keten van preventie, ziekte, arbeidsongeschiktheid en interventie ook gekeken moet worden naar de re-integratie-ondersteuning door de private verzekeraars. Opvallend hierbij is dat uit een onderzoek in opdracht van deze verzekeraars blijkt dat dit een minder belangrijk onderdeel is bij de keuze rond het eigenrisicodragen. De premiestelling en -ontwikkeling speelt een belangrijkere rol. FNV heeft ook een onderzoek verricht en geeft aan dat er onduidelijkheid is over de re-integratie bij de private verzekeraars. De werknemer kent de rechten en plichten niet goed en de verzekeraar laat zich teveel leiden door een kosten-batenafweging. De praktijk: hoe groter de onderneming, des te meer aandacht re-integratieondersteuning wel krijgt. Probeer hierbij als adviseur het verzuimbeleid (voor twee jaar ziekte) om te zetten naar een re-integratiebeleid (naar twaalf jaar uitval) en laat de verzekeraars duidelijk(er) aangeven wat hun rol hierbij is. En als er gekozen is voor het WGA-eigenrisicodragerschap – naast ziekgeld en WIA-verzekeringen – is het zaak om de interne (administratieve) processen goed op een rijtje te zetten (wie doet wat en gaat iedere ziektemelding wel tijdig en naar de juiste verzekeraar(s)?).

Premieverdeling werkgever/werknemer

Over de premieverdeling is ook in de Beursbengel van augustus geschreven. De premie van de WGA, maar ook van de WGA-eigenrisicodragersverzekering mag voor 50 procent verhaald worden op het nettoloon van de werknemers. Hierbij mogen ook de kosten van het inlooprisico betrokken worden. Tot op heden was deze verrekening niet zo'n probleem

Uitzondering: voor 1 november opzeggen bij de Belastingdienst

Minister Donner heeft éénmalig besloten om de opzegperiode voor het eigen risicodragerschap aan te passen. De uiterste datum is 1 november 2009. Deze datum is voorbij als u dit leest. Toch is er nog veel te doen, want de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de opzegmogelijkheid, hebben nog tot vijf weken na 1 november de tijd voor het regelen van de juiste verzekering en het aanleveren van de benodigde garantieverklaring. Voor de adviseur houdt dit in dat er nog druk onderzoek gedaan kan worden naar de meest passende aanbieder. En vergeet hierbij het inlooprisico niet!

(lage UWV-premies), maar nu de premie ineens fors omhoog gaat (naar 0,59 procent voor veel kleine bedrijven) kan een werknemer er dus ineens netto op achteruit gaan. Ik ben benieuwd of dit ook in koopkrachtplaatjes is opgenomen.

Mutaties in de toekomst

Bij mutaties wordt vaak gedacht aan in- en uitdiensttredingen, salarismutaties, et cetera. Op zich zijn dat verzekerings-technische risicowijzigingen, die in de verzekeringsvoorwaarden verder uitgewerkt zijn. Maar let op dat er over fusies en bedrijfsovernames ook wat geregeld moet worden. Neemt een WGA-eigenrisicodragert een niet-eigenrisicodragert over? Of gaat het andersom? Er is door het UWV een handleiding WGA-eigenrisicodragen geschreven. In deze handleiding staat in het kort wat de consequenties zijn van dit soort bedrijfsmatige mutaties. De financiële gevolgen kunnen groot zijn, dus het advies is om hier niet te lichtzinnig overheen te stappen.

Daarnaast ontstaat er inmiddels ook een oversluitmarkt. De eerste WGA-eigenrisicodragersverzekeringen hebben hun looptijd van drie jaar vol gemaakt. Bij eventueel oversluiten is het zaak om goed te letten op de bepalingen rond het uitlooprisico op de verzekering. Zijn alle toekomstige uitkeringstijgingen verzekerd of komen deze toch voor rekening van de werkgever zelf?

Kansen genoeg op de WIA-markt.

Kansen genoeg

Het blijft een kennisintensieve regeling, die WIA. Maar uw zakelijke relaties kunnen gebruikmaken van de financiële prikkels en geld besparen. De premieverschillen tussen UWV en verzekeraars waren beperkt, maar het premieverschil wordt steeds groter. De adviseur die dit op een begrijpelijke manier weet uit te leggen en de risico's goed kan inschatten, heeft kansen genoeg op de WIA-markt.

Janthony Wielink

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

