ZIEKTE EN LOONDOORBETALING: VERZEKERINGSGRAAD EN KNELPUNTEN

Er is in Nederland een discussie gaande over de hoogte en lengte van de loondoorbetaling bij ziekte. MKB Nederland pleit voor een andere aanpak. In het licht hiervan zijn er twee rapporten verschenen, waarvan de inhoud voor een adviseur Inkomensverzekeringen min of meer bekende, maar verplichte kost is. Speciaal voor de lezers van *de Beursbengel* een samenvatting.

Ziek personeel kan grote financiële gevolgen hebben voor een werkgever. Met een verzuimverzekering verzekert een werkgever zich voor een groot deel van die kosten. Zo worden de kosten van loondoorbetaling, na aftrek van het eigen risico, vergoed. Naast de loondoorbetaling kunnen ook de kosten van arbodienstverlening worden vergoed als er een breed pakket is afgesloten. Niet alle werkgevers sluiten echter een verzuimverzekering af. Grote werkgevers kunnen een reserve inbouwen voor extra uitgaven en daarmee de loondoorbetaling zelf financieren. Kleine werkgevers worden vaker geconfronteerd met een hogere onvoorspelbaarheid van extreme uitslagen. Bovendien zijn de kosten van verzuim bij kleine bedrijven hoger doordat hun opvang- en vervangingsmogelijkheden geringer zijn. En daarnaast zijn bij kleine bedrijven de verzuimduren langer door geringere mogelijkheden om arbeidseisen en -omstandigheden aan te passen.

Kleine werkgevers vaker geconfronteerd met een hogere onvoorspelbaarheid van extreme uitslagen

BEHOEFTE AAN VERZUIMVERZEKERING

Vanwege de onvoorspelbaarheid van het ziekteverzuim bij kleine bedrijven is daar de behoefte aan een verzuimverzekering het grootst. De verzekeringsgraad onder kleine bedrijven bedraagt dan ook 78 procent. De verzekeringsgraad daalt tot 25 procent bij bedrijven met meer dan honderd werknemers. De gemiddelde omvang van de verzekerde bedrijven bij zes grote verzekeraars bedraagt ongeveer zes werknemers.

De hoogte van het ziekteverzuim verschilt bij de omvang van de bedrijven. Sinds 1996 is het ziekteverzuim in Nederland met een procentpunt gedaald, van 5 procent naar 4 procent. Deze daling is in belangrijke mate toe te schrijven aan een daling van het langdurig verzuim. Daarnaast neemt de mate van ver-

zuim af als de bedrijven kleiner zijn. Bij bedrijven met tien tot honderd werknemers ligt het verzuim onder het gemiddelde en bij de kleinste bedrijven is het ziekteverzuim zelfs de helft van het gemiddelde, dat is 2 procent.

We hebben al gezien dat vooral kleine werkgevers een verzuimverzekering afsluiten. Als deze kleine werkgevers een verzuim hebben van 4 procent, is het gevaarlijk om te denken dat zij daarmee op dezelfde hoogte zitten als het gemiddelde verzuim. Hun verzuim is namelijk het dubbele van het gemiddelde verzuim voor kleine werkgevers. Voor de adviseur is het daarom van belang om de bedrijfsgrootte mee te nemen in de analyse van het verzuim.

Een meerderheid van de bedrijven met tien of minder werknemers kiest voor een breed pakket. Dit betekent dat zij naast het afsluiten van een verzuimverzekering waarmee zij zich voor de loondoorbetaling verzekeren, ook arbodienstverlening afsluiten. Verzekeraars werken vaak samen met verschillende arbodiensten zodat de werkgever een keuze heeft. De arbodiensten bieden dan weer de keuze uit een goedkoop pakket aan, of een all-in pakket. Met een goedkoop pakket worden vaak wel de stappen uit de Wet verbetering poortwachter vergoed, maar kunnen de kosten voor bijkomende interventies nog in rekening worden gebracht. Zo kan de verzekeraar een bepaald percentage van de kosten van een interventie vergoeden onder bepaalde voorwaarden. Hierbij ontstaan grote verschillen, zowel in dekking als in prijs. Het loont dan ook als een adviseur niet alleen de kosten voor een pakket van een arbodienst vergelijkt, maar ook de dekking van de pakketten kent.

PREMIES

Bij de vaststelling voor de premie voor een verzuimverzekering tellen zowel sectorale als individuele cijfers mee. Hoe kleiner het bedrijf is, des te zwaarder het sectorgemiddelde weegt. Uit een vergelijking van premies op basis van maatpakketten komt een ruime variatie in premies bij gelijke risicokenmerken naar voren. Hieruit blijkt wel dat het vergelijken van premies zeker voor kleine bedrijven interessant is. De oorzaak van dergelijke premieverschillen is niet duidelijk.

Sectorpremie is hoger bij kleinere bedrijven dan bij grotere

Het ziekteverzuim is bij kleine bedrijven moeilijker te voorspellen, maar doordat verzekeraars de risico's van kleine bedrijven kunnen poolen zou dit niet uit mogen maken. Toch is de gemiddelde premie bij kleinere bedrijven hoger dan bij grotere werkgevers. Dit lijkt tegenstrijdig met het feit dat het gemiddelde verzuimrisico bij kleine bedrijven lager is. Een opvallende vaststelling is dat de gemiddelde premies per sector niet gelijk lopen met de verzuimpercentages. Zo heeft de bouwnijverheid vergeleken met andere sectoren een gemiddeld verzuim. Toch krijgen bouwbedrijven gemiddeld een hoge premie geoffreerd. Zo liggen de premies voor een verzuimverzekering gemiddeld tussen de 3 en 4 procent. De premies voor de bouw liggen echter tussen de 3,5 en 5,5 procent met een uitschieter tot 5,79 procent.

Naast de premie voor een verzekering, wordt er nog een extra premie betaald als er voor een breed pakket wordt gekozen. Het premieverschil tussen een smal en breed pakket is niet erg groot, zodat bedrijven tegen een geringe meerprijs een pakket kunnen kiezen dat hen zoveel mogelijk ontzorgt. Ook verzekeraars zien liever dat werkgevers een breed pakket afsluiten, omdat ze daarmee meer grip krijgen op het verzuim- en re-integratiebeleid. Dat zou ook de geringe meerprijs verklaren.

ROL ADVISEUR

Vooral bij kleine bedrijven kan de adviseur een grote rol spelen bij het afsluiten van een verzuimverzekering. Waar grote bedrijven beschikken over een gespecialiseerde HRM-stafmedewerker of -afdeling, is het kennisniveau bij kleine bedrijven vaak veel lager, en kan de adviseur die taak op zich nemen. Zo is de verzekeringsgraad lager bij bedrijven tot tien werknemers als zij minder ervaring hebben met langdurig verzuim. Ook wordt het risico op verzuim lager ingeschat en denken werkgevers dat ze het risico zelf kunnen dragen. Ook de hoge prijs van een verzekeringspolis kan een reden zijn om zich niet te verzekeren. De adviseur kan de werkgever wijzen op het belang van een verzekering aan de hand van verzuimcijfers en de kosten die de werkgever moet dragen zonder verzuimverzekering.

Daarnaast is het verzekeren van de werknemers positief voor de re-integratie-inzet. Opvallend is namelijk dat kleine bedrijven met een verzuimverzekering veel vaker maatregelen nemen bij een ziekmelding dan niet verzekerde kleine werkgevers. De eisen die de verzekeraar stelt, kunnen daarbij een rol spelen, maar het kan ook zijn dat bedrijven die zich verzekeren meer doordrongen zijn van het belang van een goed verzuimbeleid. Dus ondanks dat een werkgever het voeren van een verzuimbeleid voor een deel uitbesteedt, leidt dit niet tot ontzorging.

Wel zouden werkgevers graag beter begeleid willen worden bij gecompliceerde situaties, zoals loonsancties en re-integratie tweede spoor. Ongeveer de helft van de bedrijven ervaart namelijk knelpunten bij de re-integratie van zieke werknemers. Ze geven aan dat ze onvoldoende mogelijkheden zien om een zieke werknemer te re-integreren, vooral omdat er geen passend werk beschikbaar is. Een opvallende constatering is dat werkgevers nauwelijks een kosten-batenafweging maken als het gaat om de inzet van re-integratie in het tweede ziektejaar.

De inkomensadviseur heeft dus vooral bij kleine bedrijven voldoende werk. Door deze bedrijven meer kennis te geven van het belang van een verzekering, de premies tussen verzekeraars te vergelijken en de regels rondom ziekte en re-integratie van zieke werknemers duidelijk te maken, kan hij de kennis en begeleiding die de bedrijven missen invullen. ●

Mw. S. Valk
De auteur is marktanalist bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.