

Modernisering Ziektewet



AON Hewitt

To protect the confidential and proprietary information included in this material, it may not be disclosed or provided to any third parties without the approval of Aon Hewitt.

Sprekers



Bart Mol
Consultant, WIA Service Desk
Aon Hewitt ,Corporate Wellness



Daniël Rijnbeek
Manager, WIA Service Desk
Aon Hewitt, Corporate Wellness

Agenda

- 10.00 – 11.00 Modernisering Ziektewet
- 11.00 – 11.15 Pauze
- 11.15 – 12.15 Impact Modernisering Ziektewet
- 12.15 – 12.30 Afsluiting en vragen
- 12.30 Lunch

Over Aon



Het Keltische woord voor eenheid...



Over Aon



AonHewitt

- 90 landen
- 29.000 medewerkers

Aon
Aon Risk Solutions

- 120 landen
- 26.500 medewerkers

AonBENFIELD

- 50 landen
- 4.000 medewerkers

Over Aon

- Toonaangevend en onafhankelijk adviseur in risicomanagement, employee benefits en verzekeringen
- Wereldwijd leider op het gebied van:
 - Risicomanagement
 - Employee Benefits
 - Verzekeringen
 - Herverzekeringen
- In Nederland ruim 1600 medewerkers



Modernisering Ziektewet

Bart Mol

AON Hewitt

Modernisering Ziektewet

- Geschiedenis
- Van publiek naar privaat
- Ontwikkelingen

Geschiedenis

- Werkgever is niet verantwoordelijk
- Sociaal en maatschappelijk probleem
- Inkomensverzekering publiek regelen
- 1913: Ziektewet (invoering 1930)

Geschiedenis

ZW 1913 1930	• Maximaal 1 jaar (1947) • Ongeschikt eigen werk • Loongerelateerd (+CAO)
OW 1901	• Risque professionnel • Loongerelateerd (70%) • Continuering bij 65^e jaar
IW 1913	• Risque social • Niet loongerelateerd • 70^e jaar (voorloper AOW!)

Geschiedenis

ZW 1913 1930	• Maximaal 1 jaar (1947) • Ongeschikt eigen werk • Loongerelateerd (+CAO)
OW 1901	• Risque professionnel • Loongerelateerd (70%) • Continuering bij 65^e jaar
IW 1913	• Risque social • Niet loongerelateerd • 70^e jaar (voorloper AOW!)

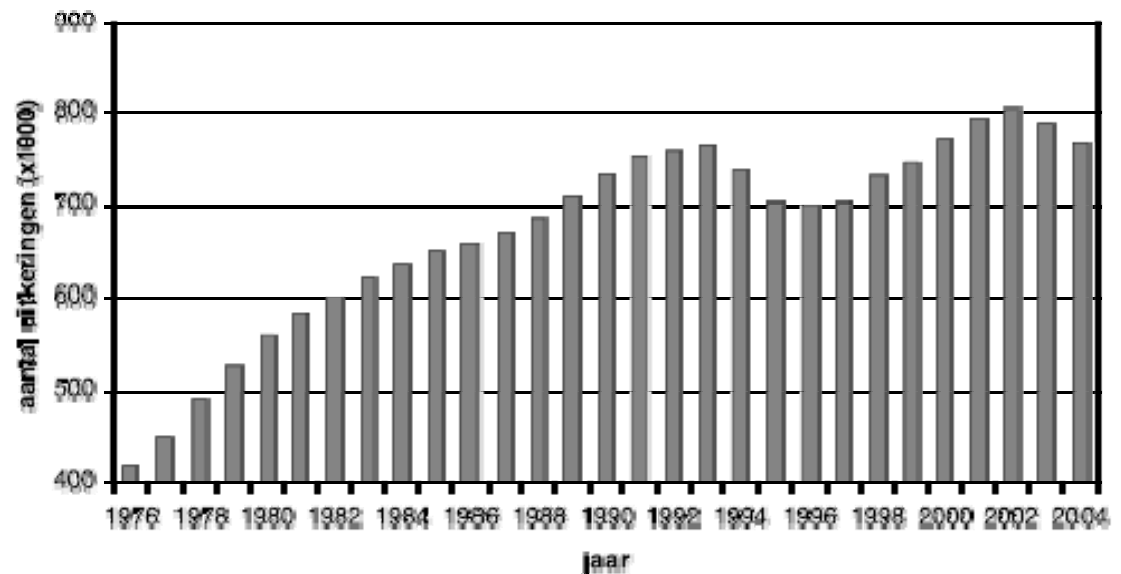
1967

WAO

Van publiek naar privaat

De wal keert het schip

- 1.000.000 WAO'ers onacceptabel, "Nederland is ziek"
- Afnemende solidariteit
- Oneigenlijk gebruik werkgevers en werknemers
- Geen financiële prikkels



Bron: wet WIA memorie van toelichting

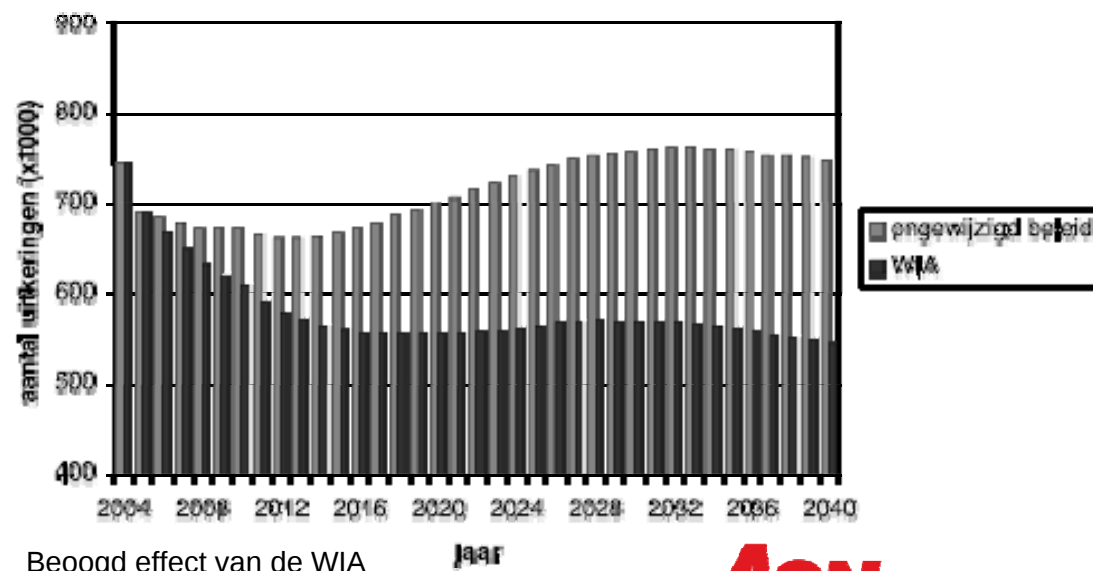
Van publiek naar privaat

1994	TZ/Arbo	Terugdringen Ziekteverzuim / Arbeidsomstandigheden • 2 wkn loon doorbetalen (<15wn) • 6 wkn loon doorbetalen (>15wn)
1996	Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte • 52 wkn loon doorbetalen
2002	Wvp	Wet verbetering poortwachter • Verplicht re-integratieprotocol
2004	VLZ	Verlenging loondoorbetaling bij ziekte • 104 wkn loon doorbetalen
2006	WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen • Strengere toelatingseisen • Beperkte duur uitkering • < 35% ao

Prikkels in publieke premies

1992	TAV	Terugdringen arbeidsongeschiktheidsvolume Premiedifferentiatie ZW
1998	Pemba	Premiedifferentiatie en Marktwerking Bij Arbeidsongeschiktheid
2004	WAO	Voor kleine wg'ers sectoraal

Effecten over periode 1999-2009:
Instroom gedaald met 71%

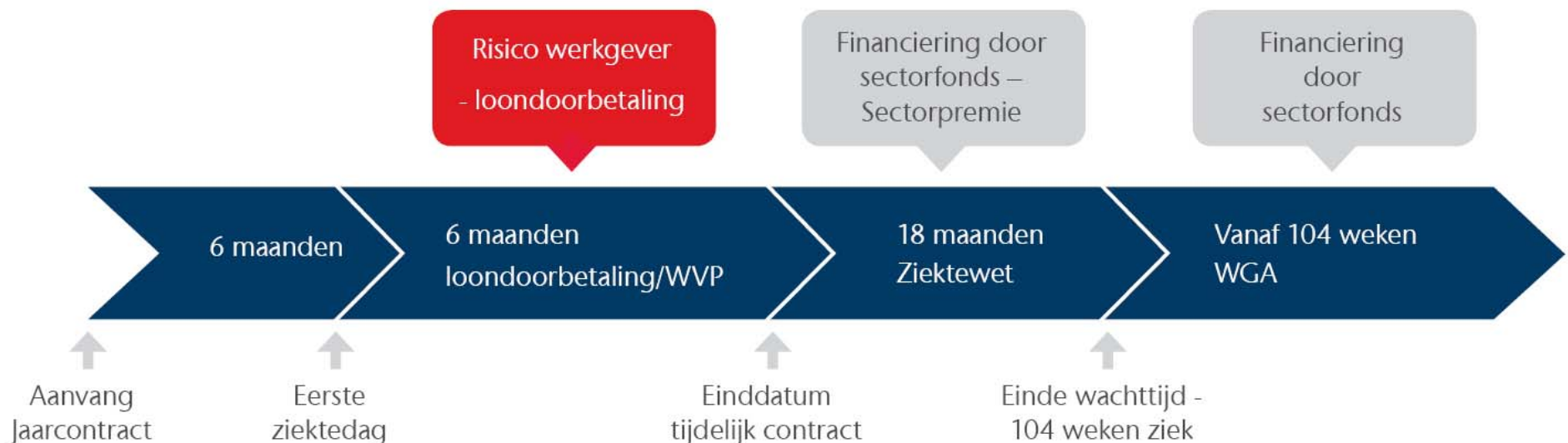


Beoogd effect van de WIA
Bron: wet WIA memorie van toelichting

Ziektewet – Huidige situatie

Werknemer heeft een jaarcontract, en wordt na 6 maanden ziek. Werkgever is verplicht tot eindejaarcontract het loon door te betalen.

Wat gebeurt er daarna?



Ziektewet – Huidige situatie

Ziektewet verzorgt uitkeringen indien:

- (Verzekerde) werklozen ziek zijn
- Ziek bij einde contract
- Ziek t.g.v. zwangerschap of bevalling
- Arbeidsgehandicapt (No-risk polis)
- Orgaandonor

Ziektewet – Huidige situatie

Werkgever kan **wel** eigenrisicodrager worden voor:

- Werknemers zonder gewoon arbeidscontract: thuiswerkers/stagiairs
- Ex-werknemers die verzekerd waren en na einde contract ziek worden (nawerking)
- Werknemer met (tijdelijk) contract, die ziek uit dienst gaan
- Uitzendkrachten met uitzendbeding

Ziektewet – Huidige situatie

Werkgever kan **geen** eigenrisicodrager worden voor:

- Werknemers met een ziekte of handicap die weer gaan werken (no risk polis)
- Werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie
- Werknemers die vallen onder de Compensatieregeling oudere werknemers 55+, > 1 jaar WW, in dienst, na 13 weken ziekte recht op ZW in plaats van loondoorbetaling

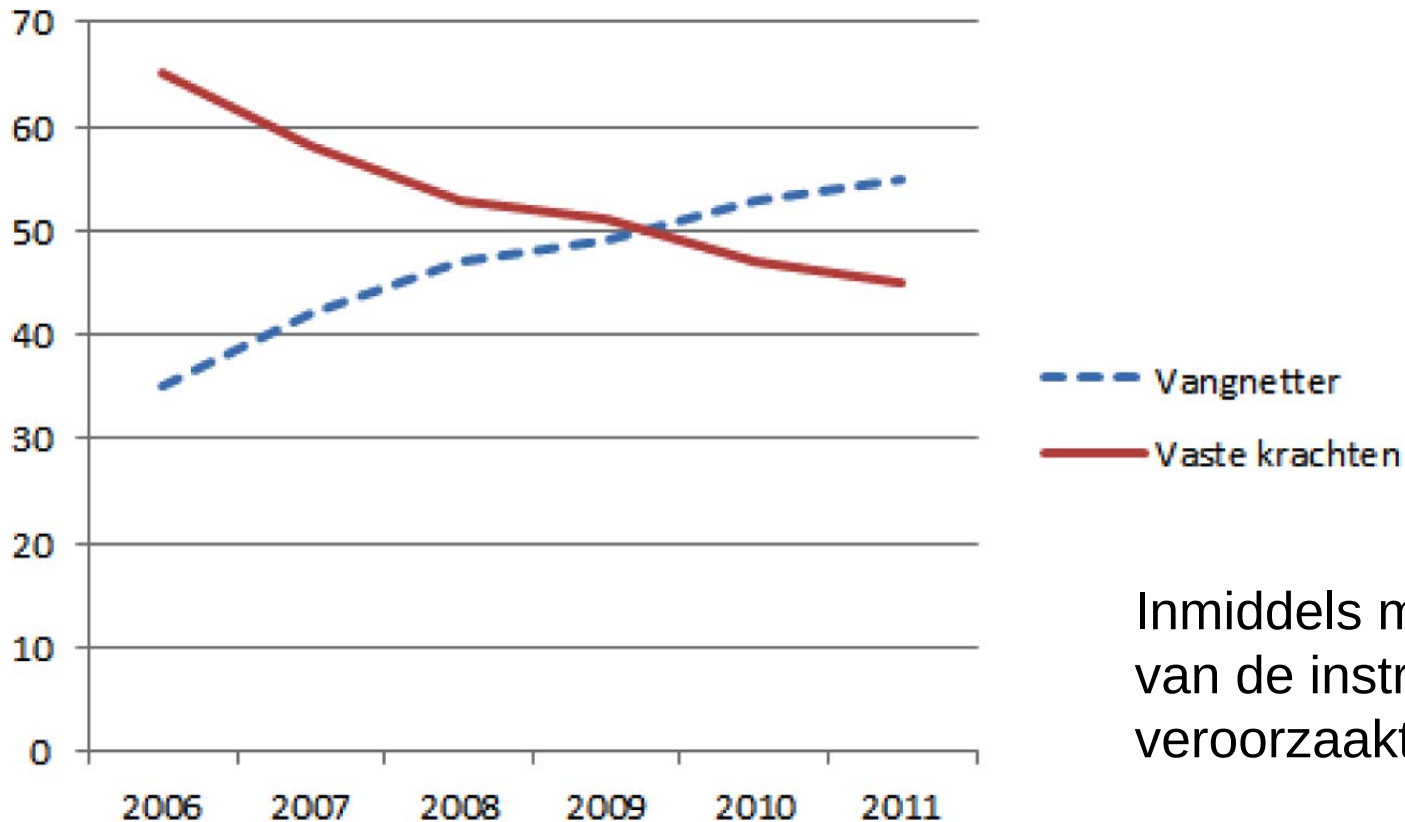
Ontwikkelingen Ziektewet

Ontwikkelingen Vangnet (WIA Evaluatie)

- (Relatief) hoge instroom in de WIA vanuit Vangnet
- Te weinig activerende wetgeving
- Te lang ziekteverzuim
- Toename Wajong, WSW, WWB, WIJ

Daarnaast toename aantal tijdelijke contracten

Instroom – Verdeling



Inmiddels meer dan de helft van de instroom in de WGA veroorzaakt door vangnetters

Bron: Cijfers t/m 2009 rapport WIA-evaluatie. Cijfers 2010, 2011 kwantitatieve informatie bij UWV-jaarverslag.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

	2010	2011	Vershil
Vast contract bij in dienst	83.000	2.000	-97%
Tijdelijk contract bij in dienst	227.000	368.000	62%

Bron: Vacatures in Nederland 2011 – Rapport UWV

Wijzigingen Ziektewet 1 juli 2011 – (Ex-)werknemer

Voor de ZW'er:

- Verrekening van inkomsten -> werken loont
 - Voor 1 juli 2011
de uitkeringsgerechtigde van de ziektewet mag de inkomsten uit arbeid behouden tot de hoogte van het dagloon. De inkomsten boven het dagloon worden verrekend met de uitkering.
 - Het loont dus om te werken, maar niet om meer te werken.
 - Na 1 juli 2011
van de inkomsten uit arbeid wordt dat percentage verrekend met de ziektewetuitkering dat overeenkomt met de hoogte van de uitkering. Als het uitkeringspercentage 70% is, dan wordt 70% van de inkomsten uit arbeid met de uitkering verrekend. De werknemer verdient dan 30% extra.
 - Het loont dus om meer te werken.

Wijzigingen Ziektewet 1 juli 2011 – Werkgever

- Voorheen geen sanctiemogelijkheden bij niet-naleving re-integratieplicht
- Sinds 1 juli 2011:
 - Loonsanctie, verlengde loondoorbetaling na afloop van de eerste 104 weken van ziekte
 - Verhaalssanctie, UWV verhaalt ZW-uitkering op werkgever
- Onderscheid tussen de werkgever van 'gewone' zieke werknemers en de werkgever van vangnetters is hiermee vervallen.

Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2013

Ziektewetplannen:

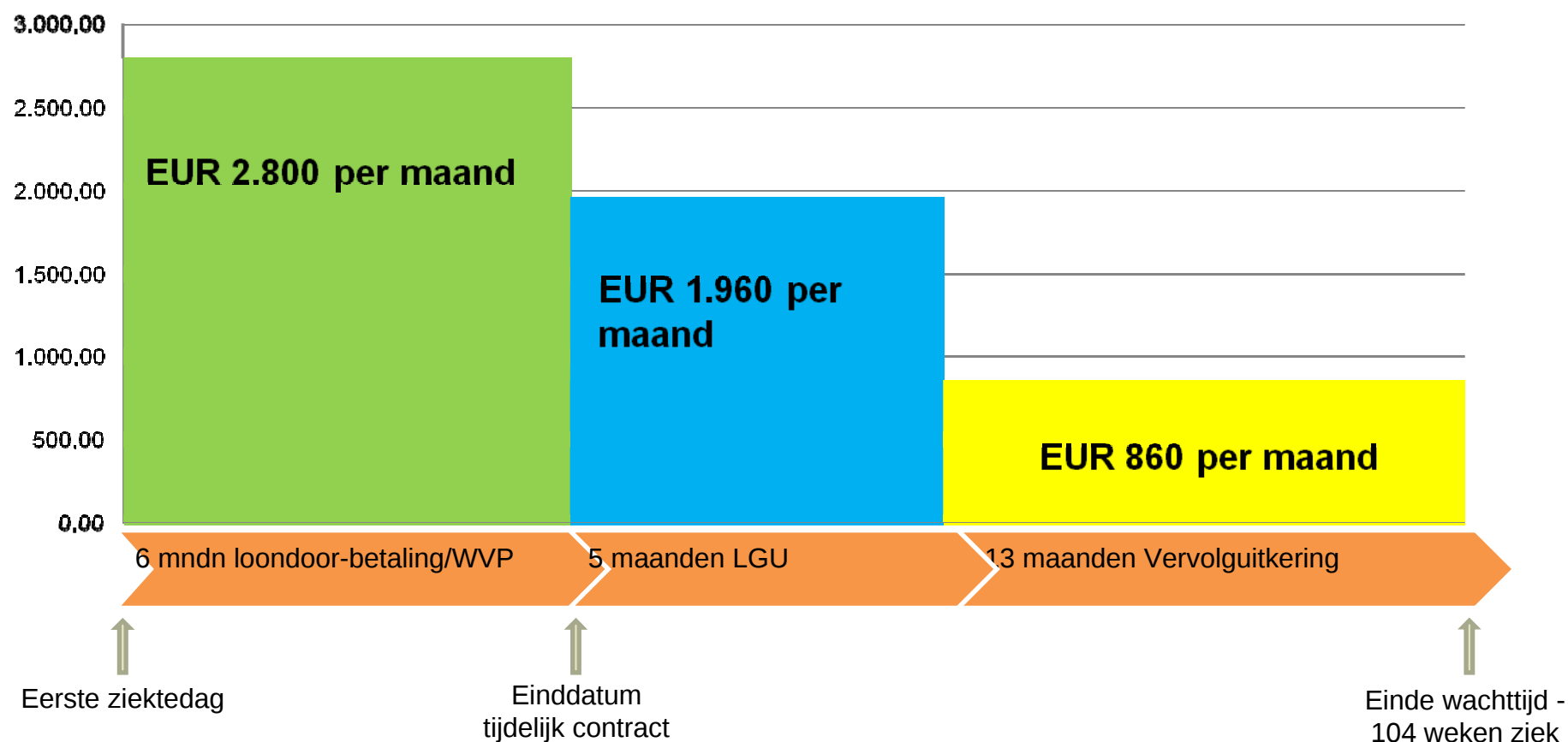
- Criterium van eigen arbeid ('zijn' arbeid) naar 'algemeen geaccepteerde arbeid' (na 1 jaar)
- Na 52 weken: ondergrens van 35% van toepassing op basis van algemeen geaccepteerde arbeid

Uitgesteld tot 2014:

- Start met loongerelateerde uitkering (70% gemaximeerde laatstverdiende loon)
- Duur afhankelijk van arbeidshistorie conform WW
- Daarna vervolguitkering op basis van minimumloon (70%, bijstandsniveau)

Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2014

Voorbeeld: werknemer met jaarcontract, ziek na 6 maanden. Tot einde dienstverband betaalt werkgever loon van EUR 2.800 per maand door, daarna Ziektewetuitkering. Arbeidsverleden 5 jaar.



Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2014

Ziektewetplannen vervolg:

- Premiedifferentiatie ZW:
 - Instroom ZW toerekenen aan werkgever waar eerste ziekte dag was
 - Middelgrote werkgevers (10-100 werknemers) combinatie sectorpremie en individueel gedifferentieerde premie
 - Kleine werkgevers (<10 werknemers) houden sectorpremie
 - Optie eigen risicodragerschap ZW
- **Let op! T-2 principe ook voor ZW, dus nu al actie**

Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2014

Ziektewetplannen vervolg:

- Premiedifferentiatie voor instroom **WGA** vanuit ZW:
 - Gedifferentieerde WGA premie voor instroom vanuit vangnet
 - Eigen risicodragerschap nog niet mogelijk
- **Let op! T-2 principe, dus nu al actie**

Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2014

Werknemer heeft een jaarcontract, en wordt na 6 maanden ziek. Werkgever is verplicht tot einde jaarcontract het loon door te betalen.

Wat gebeurt er daarna?



Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2016

Ziektewetplannen vervolg:

- Premiedifferentiatie voor instroom **WGA**:
 - Gedifferentieerde WGA premie voor instroom vanuit vangnet en vaste dienstverbanden
 - (grote) werkgevers krijgen de keus: publiek, privaat of combinatie (bijvoorbeeld ZW publiek en WGA privaat)

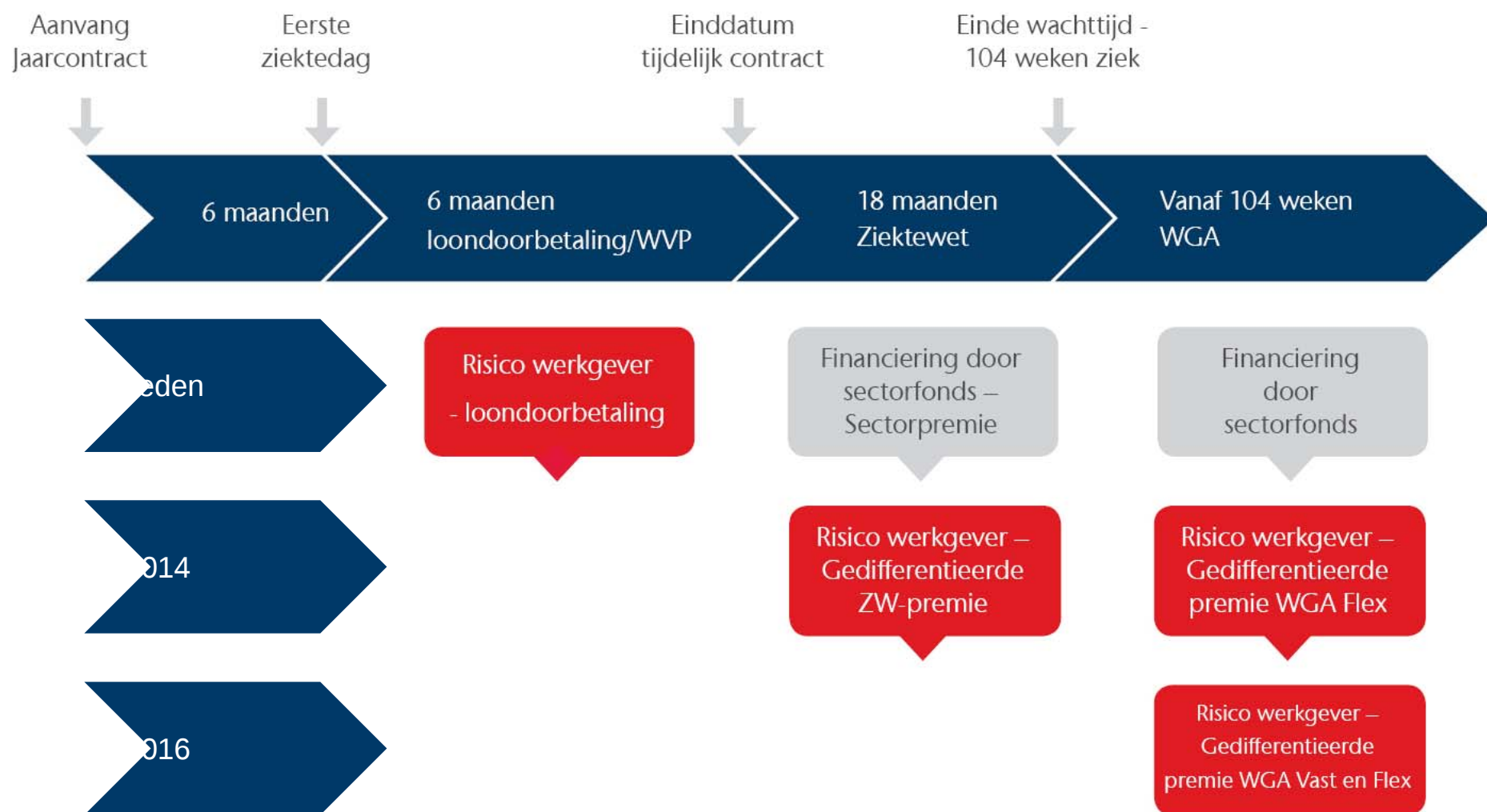
Ontwikkelingen Ziektewet – Ingangsdatum 1-1-2016

Werknemer heeft een jaarcontract, en wordt na 6 maanden ziek. Werkgever is verplicht tot einde jaarcontract het loon door te betalen.

Wat gebeurt er daarna?



Schema Ziektewet en WGA – Ontwikkeling voor grote werkgevers in één overzicht



Ontwikkelingen Ziektewet – Voorbeeld

Werknemer met jaarcontract, ziek na 6 maanden. Werknemer heeft een jaarloon van EUR 50.000 en een arbeidsverleden van 30 jaar (geboortedatum 1960). De totale kosten bedragen bij 12 jaar arbeidsongeschiktheid: EUR 262.500

EUR 25.000
6 maanden
loondoorbetaling

EUR 52.500
18 maanden
ziektewet

EUR 185.000
10 jaar WGA, waarvan
30 maanden LGU

Risico werkgever
- loondoorbetaling

Risico werkgever –
Gedifferentieerde
ZW-premie

Risico werkgever –
Gedifferentieerde premie
WGA Vast en Flex



Berekening van Ziektewetpremie

Loonsom	€ 35.000.000,00	€ 35.000.000,00	€ 35.000.000,00	€ 35.000.000,00
Personeelsleden	1.000	1.000	1.000	1.000
Gemiddeld loon van bepaalde tijders	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
Percentage bepaalde tijd contracten	20%	20%	20%	20%
Aantal bepaalde tijd contracten	200	200	200	200
Ziekteverzuim onder bepaalde tijders	4%	6%	8%	10%
Ziekteverzuim onder bepaalde tijders	8	12	16	20
Gemiddeld 4 mnd. ziektewetuitkering	4	4	4	4
Kosten voor ziektewetuitkeringen	€ 65.333,33	€ 98.000,00	€ 130.666,67	€ 163.333,33
Kosten van totale loonsom	0,19%	0,28%	0,37%	0,47%

Sectorpremies 2012	sectorpremie zonder Eigen Risico ZW	sectorpremie Eigen Risico-dragers ZW	Verschil:
35 Gezondheid , geestelijke en maatschappelijke belangen	1,75% € 612.500,00	1,41% € 493.500,00	0,34% € 119.000,00

Samenvattend

- Trend van publiek naar privaat zet zich voort
- De vervuiler betaalt
- Prikkels bij zowel werkgever als werknemer
- Aanpassingen in Ziektewet worden gefaseerd ingevoerd
- Let op dat de wijzigingen nu al actie vereisen!



Pauze

AON Hewitt



Impact Modernisering Ziektewet

Daniël Rijnbeek

AON Hewitt

Vijf stappenmodel

Stap 1

Juiste uitgangspunten

Stap 2

O.b.v. analyse juist en gefundeerd besluit nemen

Stap 3

Keuze voor wijze van financieren (ERD/verzekeraar)

Stap 4

Operationele inrichting

Stap 5

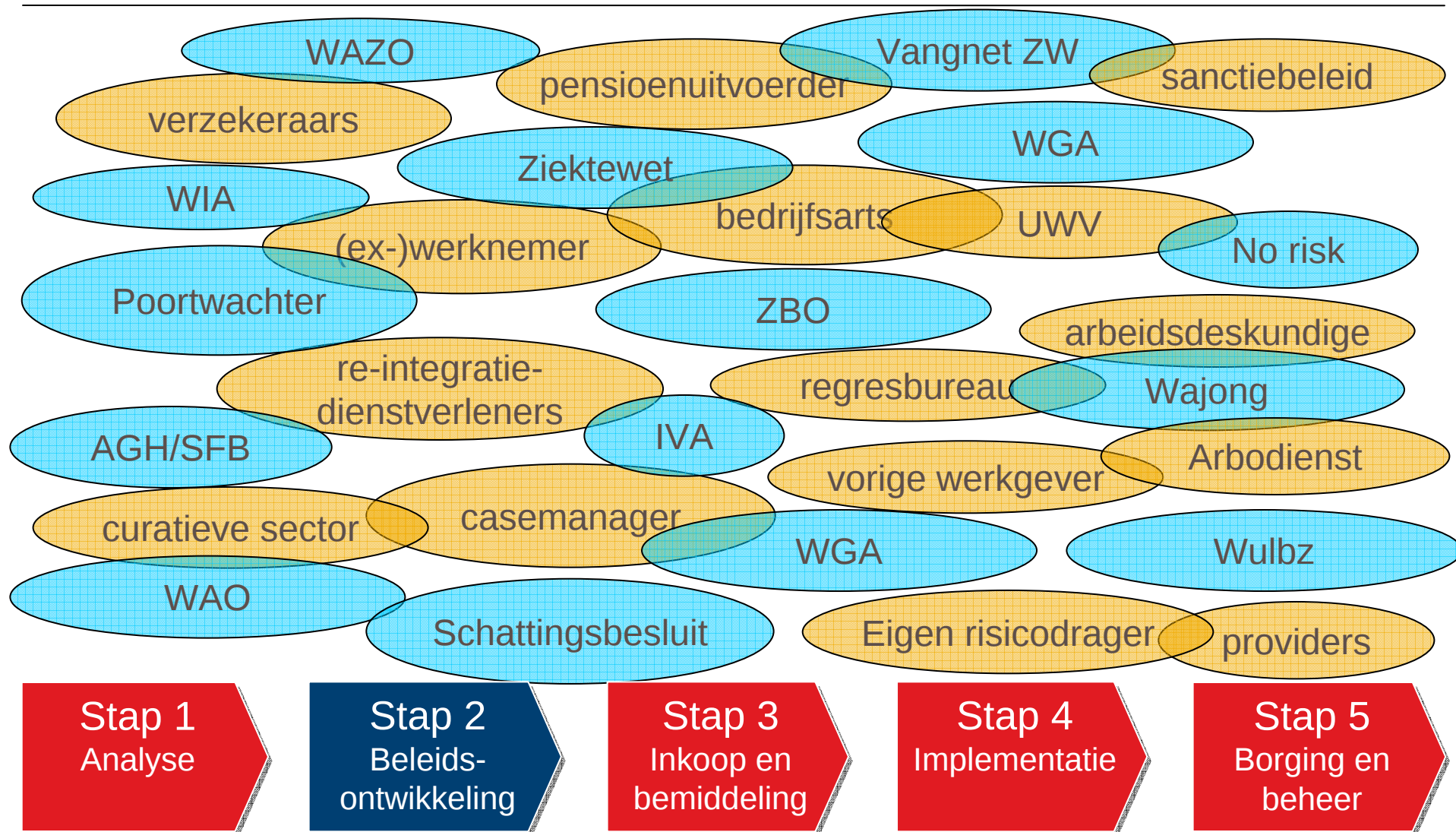
Invullen en borgen van de uitvoering

Inzicht is overzicht

- Intern
 - Hoe groot is uw werknemersaandeel met een tijdelijk contract?
 - Hoe groot is het verzuimpercentage binnen deze groep?
 - Welke sectorpremie betaalt u nu?
- Extern
 - Welke regels zijn op u van toepassing?
 - Kunt u een eventuele volgplicht extern beleggen?



Speelveld



Marktontwikkelingen – Informatievoorziening

- Informatievoorziening UWV en Belastingdienst aan werkgevers verloopt niet goed
- WIA-evaluatie: informatievoorziening moet verbeteren!
- Hoe gaat UWV dit doen?
- Hoe moet werkgever het risico in kaart brengen?
 - Risico-inventarisatielijsten
 - Instroomlijsten
 - Eigen administratie

Stap 1
Analyse

Stap 2
Beleids-
ontwikkeling

Stap 3
Inkoop en
bemiddeling

Stap 4
Implementatie

Stap 5
Borging en
beheer

Marktontwikkelingen – Verzekeringsmarkt Ziektewet

- Garantieverklaring is niet nodig
- Verzekeringen
- U wordt bij eigenrisicodragerschap verantwoordelijk voor de uitkeringen en alles eromheen
- Informatievoorziening vanuit UWV en SZW
- Arbodienstverlening uitbreiden of extra inkopen
- Verschuiving van Overheid naar werkgever naar individueel werknemer?



Marktontwikkelingen – Verzekeringsmarkt WGA ERD

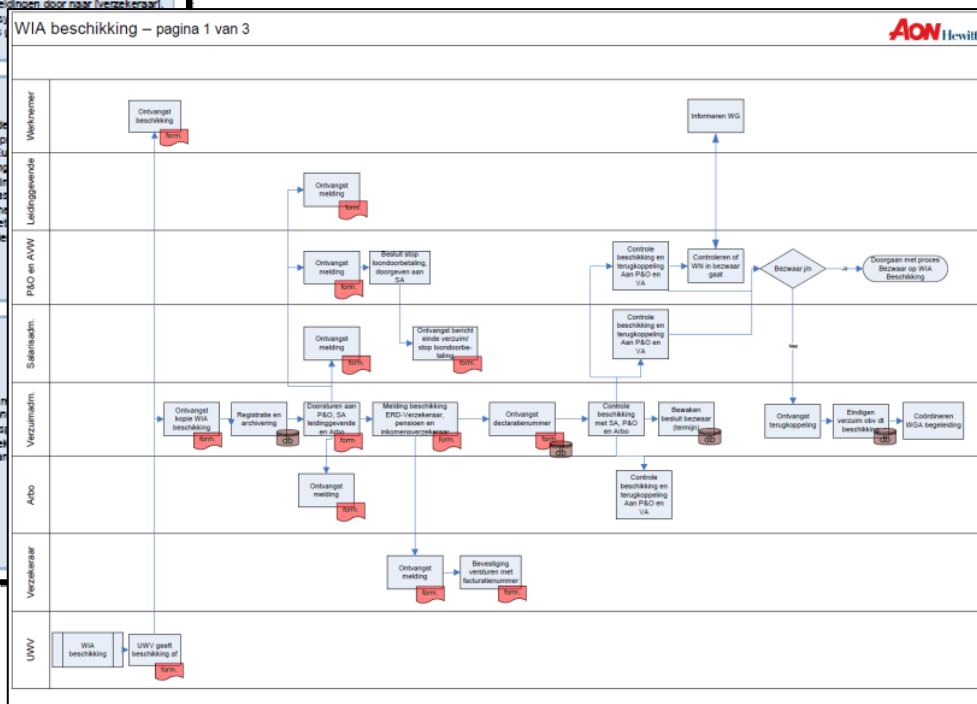
- Circa 8 verzekeraars actief
- Circa 75% van de markt in handen van ASR, Achmea en Nationale Nederlanden
- De verzekeringsmarkt is in beweging
- Verzekeraars hebben afgelopen periode slechts beperkt of geen premies afgegeven
- Verzekeraars wijzigen voorwaarden ERD-verzekering (premiegarantie)
- Oorzaak: inkopen marktaandeel, hogere instroom dan verwacht en heroriëntatie op risicobeheersing
- Toekomst?



Proces

Proces	Omschrijving proces	Admini- stratie	Kennis	Proces- sen	Toelichting analyse
Melden langdurig verzuim aan ERD-verzekeraar	I.v.m. het eigenrisicodragerschap voor de WGA dient een langdurig zieke medewerker vanaf de 42e week gemeld te worden bij [verzekeraar]. Ook herstel dient aan [verzekeraar] te worden gemeld. Het proces voor de 42e melding aan het UWV blijft ook van toepassing.	🟢	🟢	🟡	[verzekeraar] dient 1 x per kwartaal een overzicht te krijgen van verzuim dat langer dan 42 weken duurt. Door de samenwerking die [werkgever] met Aon WIA Casemanagement (Aon WIA CM) heeft per 1-1-2012 dient deze melding reeds vanaf 26 weken gedaan te worden aan Aon WIA CM. Aon zorgt voor doormelding naar [verzekeraar]. Dit proces is nog niet volledig ingericht en belegd, maar is onderhanden. Momenteel worden nog geen kwartaalmeldingen aan Aon WIA CM conform het format ziekmeldingen gedaan en derhalve stuurt Aon WIA CM nog geen meldingen door naar [verzekeraar]. De ziek- en herstelmeldingen worden wel goed geregistreerd in het systeem Eureka. De 42e week ziekmelding bij het UWV dient ook nog steeds uitgevoerd door Northgate Arinso (NgA).
No Risk	Twee maanden na indiensttreding mag de werkgever de no risk status bij de medewerker uitvragen. Een goede no risk administratie is van belang voor de werkgever daar hier financiële voordelen aan vast zitten. Als medewerker verzuimt en de No-Risk status voldoet aan een aantal voorwaarden, dan kan werkgever ziekengeld claimen bij het UWV. Werkgever kan een directe uitvoerbare premiekorting toepassen bij indiensttreding van de medewerker als deze een No-Risk status heeft. Indien de medewerker na het verzuim onverhoofd de WGA instroomt, dan kan de WGA-uitkering onder voorwaarden niet door het UWV aan werkgever worden toegerekend.	🟢	🟡	🔴	[werkgever] besteedt onvoldoende aandacht aan het uitvragen van de indiensttreding van nieuwe medewerkers. Er is hier geen standaard procedure bekend, wordt deze wel geregistreerd door NgA in Eureka signaleerd dat er recht op ziekengeld is en wordt dit door NgA aangegrepen voor de hoogte van de uitkering en de daadwerkelijk uitbetaald door NgA gecontroleerd. Premiekorting wordt ook door NgA toegepast bekende AGH/SFB status. De registratie van de No-Risk status bij de gerechtigde en het toepassen van 1 jaar premiekorting wordt nog niet Risik status en de gekoppelde financiële mogelijkheden is niet bij de
Regres	Indien verzuim veroorzaakt is door een derde partij kunnen de netto loon schade en re-integratiekosten mogelijk verhaalbaar worden op de derde partij. We spreken dan van regres. Het is van belang mogelijkheden voor regres bij de verzuim melding te signaleren en hier op te acteren zodat mogelijk de schade voor de werkgever "beperkt" blijft. Voor het inzetten van regres kan werkgever gebruik maken van eigen providers, providers van Aon Hewitt of van [verzekeraar]. Als na 2 jaar loondoorbetaling een WGA uitkering volgt op het verzuim waar succesvol regres van toepassing is, dient ook voor de uitkering regres te worden toegepast. Hierbij is het van belang dit te melden aan [verzekeraar]. Ook het UWV dient op de hoogte te worden gebracht bij succesvol regres.	🔴	🟢	🟡	[werkgever] is bekend met de mogelijkheden omtrent regres. Indien de schakelt HR de afdeling Legal in om dit verder op te pakken. Een correcte registratie en opvolging lijkt er niet te zijn. NgA zou een rol moeten spelen in het verhaal van directe loon schade. NgA weet niet of dit bij iedereen bekend is. De mogelijkheden en financiële belasting eigenrisicodragerschap niet voldoende bekend.

WIA beschikking – pagina 1 van 3



Stap 1
Analyse

Stap 2
Beleids-
ontwikkeling

Stap 3
Inkoop en
bemiddeling

Stap 4
Implementatie

Stap 5
Borging en
beheer

Modernisering Ziektewet – Wat nu?

Wat kunt u nu zelf doen?

- Tijdelijke contracten die ziek uit dienst gaan?
- Schadelastbeheersing
- Recruitement beleid evalueren
- Markontwikkelingen volgen

Stap 1
Analyse

Stap 2
Beleids-
ontwikkeling

Stap 3
Inkoop en
bemiddeling

Stap 4
Implementatie

Stap 5
Borging en
beheer

Impact Analyse Modernisering Ziektewet

- Inzicht is overzicht
- Beperkte dataset nodig
- Analyse consequenties voor uw organisatie

Impact analyse Modernisering Ziektewet



Stap 1
Analyse

Stap 2
Beleids-
ontwikkeling

Stap 3
Inkoop en
bemiddeling

Stap 4
Implementatie

Stap 5
Borging en
beheer

Tips en trucs

- Pas uw arbeidsovereenkomsten aan
- Leg een administratie aan voor tijdelijke arbeidskrachten
- Bel uw ex-werknemers eens na
- Zet een sluitende no-riskadministratie op
- Pas uw (verzuim) beleid aan
- Contracten aanpassen naar nieuwe AOW-eindleeftijd?

Modernisering Ziektewet

- Bent u geschrokken?
- Heeft deze presentatie voldaan aan uw verwachtingen?
- Wat gaat u morgen doen?



Vragen?

AON Hewitt



Bedankt voor uw aandacht!

Neem voor meer informatie contact op met uw consultant of met Business Development Support (06 - 539 016 63)

AON Hewitt



Borrel!

AON Hewitt