



CelsiusCare

8 redenen waarom je voor de WGA als (middel)grote werkgever niet bij het UWV moet zitten

Inhoudsopgave

De aanleiding voor dit boekje (!)	3
1. Wat gebeurt er met mijn langdurig arbeidsongeschikte medewerker?	4
2. Hoe bevordert UWV de arbeidshervatting van mijn medewerkers?	5
3. Wat betaal ik aan het UWV?	6
4. Welke rechten heb ik als werkgever?	7
5. Hoe communiceert het UWV met mij als werkgever?	8
6. Doen de anderen het beter?	9
7. Hoe ziet de wetgever dit?	10
8. Wat brengt de toekomst?	11



De aanleiding voor dit boekje (!)

Op 1 januari 2017 trad de Wet verbetering hybride markt WGA in werking. Het doel van deze wet was het in evenwicht brengen van het speelveld tussen UWV en private verzekeraars.

Ben je nog geen eigen risicodragers WGA en onderneem je geen actie: dan blijf je tot in lengte van dagen bij het UWV.

En dat wil je niet. Waarom niet? Dat lees je in dit boekje:

8 vragen (en antwoorden) waarom je voor de WGA als (middel)grote werkgever niet bij het UWV moet zitten.

Er zijn jaarlijks 2 uittredingsmomenten, dus kom in actie. Start snel met lezen en ga aan de slag. Veel succes!



Thijs Oosterhuis

Eigenaar – Adviseur DossierDoctors

oosterhuis@dossierdoctors.nl

www.dossierdoctors.nl



1. Wat gebeurt er met mijn langdurig arbeidsongeschikte medewerker?

Na twee jaar aaneengesloten ziekte wordt je medewerker gekeurd door het UWV. Het UWV beoordeelt of er sprake is van een uitkeringsrecht op grond van de WIA. Dat kan dus een IVA-uitkering inhouden, of een WGA uitkering.

Die laatste categorie is voor jou het meest vervelend, omdat je – en dan maak ik het erg simpel – die uitkering eigenlijk zelf betaalt. Het zit wat complexer, maar voor je beeldvorming kun je daar rustig van uit gaan.

In het proces waarbij het UWV uiteindelijk vaststelt of recht bestaat op een WGA uitkering, wordt jij als werkgever maar heel zijdelings betrokken. Binnen de burelen van het UWV stellen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige vast of je genoeg hebt gedaan in de eerste twee jaar. Zo niet krijg je een loonsanctie, die meestal een volledig jaarsalaris bedraagt. Uit een recent onderzoek van het UWV blijkt dat er gemiddeld 11% van de beoordeelde re-integratieverslagen tot een loonsanctie leidt.

Als een WGA-uitkering wordt toegekend, krijg jij als werkgever een kopie toekenningsbeschikking. Daar haal je niet uit wat er aan de hand is en wat de argumenten van het UWV zijn geweest. Dat komt omdat het UWV vindt dat zij de verantwoordelijke partij is. Het feit dat jij de uitkering uiteindelijk betaalt, wringt daar wel, want hoe kun je invloed uitoefenen?

Kern van dit verhaal is dat jij als werkgever betaalt, maar niet bepaalt.



2. Hoe bevordert UWV de arbeidshervatting van mijn medewerkers?

Het is triest om te moeten melden, maar in heel veel gevallen gewoon niet. UWV is verantwoordelijk voor de reïntegratie van jouw arbeidsongeschikte (ex-)medewerkers, maar laat dat vaak achterwege. Met name de categorie 80-100 WGA wordt aan zijn of haar lot overgelaten. In een recente uitzending van Nieuwsuur (februari 2019) is dit uitgebreid in het nieuws gekomen en leidde dit tot Kamervragen over het functioneren van het UWV. Dat verdient uitleg.

We hebben het hier over mensen die tijdens de keuring volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt worden geacht. Dus: die mensen kunnen in de ogen van het UWV niet werken.

Er is dus ook geen reden - ervan uitgaand dat het voorgaande juist is - om met re-integratie maatregelen te komen voor deze categorie. Het lijkt me wel heel belangrijk om goed te kijken of de (ex-)werknemer in de loop van de tijd opknapt, daarover straks meer.

Hoe het gesteld is met de re-integratie van de WGA-ers met een lager arbeidsongeschiktheidspercentage door UWV is geen antwoord te geven. Het UWV is eigenlijk een black box waarin jouw geld omgaat. Inzet is onbekend en resultaat is ook onbekend.

Als je dit allemaal wilt voorkomen, kun je eigen risicodrager WGA worden; daarmee word je verantwoordelijk voor de re-integratie van jouw medewerkers met een WGA-uitkering.

Zo heb je de controle weer terug!



3. Wat betaal ik aan het UWV?

Nou wordt het lastig.

Met ingang van 1 januari 2014 heeft de overheid besloten dat de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid in zijn geheel wordt omgeslagen over de werkgevers volgens een ingewikkelde systematiek. Vanaf die datum geldt dat ook voor werknemers die een tijdelijk contract bij jou hadden, de zogenaamde flexers.

Dus, iemand heeft een tijdelijk contract bij jou en gaat ziek uit dienst. UWV neemt de begeleiding over en betaalt een Ziektewet-uitkering en daarna een WGA uitkering. Al die uitkeringen worden aan jou als grote werkgever toegerekend! Je betaalde vóór 1 januari 2014 al voor de werknemers in vaste dienst die instroomden in de WGA.

Je ziet dat terug op je Premiebeschikking Werkhervattingskas die je ieder jaar keurig van de Belastingdienst krijgt (ergens in november/december).

Bijna altijd is het zo dat je meer betaalt aan premies, dan de uitkeringslasten die aan jou worden toegerekend. Dat komt omdat jij ook meebetaalt voor bedrijven die failliet zijn gegaan of anderszins gestopt.

Check het maar eens!



4. Welke rechten heb ik als werkgever?

Zolang je aangesloten bent bij het UWV, heb je in de periode dat een werknemer een WGA-uitkering krijgt geen rechten als het gaat om de re-integratie. Het UWV is daarvoor verantwoordelijk en de (ex-)werkgever wordt geacht zich daar niet mee te bemoeien.

Dat wringt natuurlijk met het feit dat je de uitkering goed beschouwd wel betaalt: wel betalen en niet bepalen!

Inmiddels is het wel zo dat je als werkgever bezwaar kunt maken tegen een beschikking van het UWV.

Dat is hartstikke lastig, want als je werknemer niet meer bij jou in dienst is heb je geen idee hoe het met hem gaat, die is meestal uit beeld. Om die reden besteden veel werkgevers hier geen aandacht aan en worden WGA-uitkeringen jarenlang toegerekend, terwijl dat lang niet altijd hoeft.



5. Hoe communiceert het UWV met mij als werkgever?

Een beetje flauw, maar als het gaat om de re-integratie van je (ex) werknemers: niet.

Je krijgt een kopie toekenningbeschikking van een WGA-uitkering. Daar staat eigenlijk alleen in dat je (ex-)werknemer een WGA-uitkering krijgt toegewezen. Formeel kun je daar bezwaar tegenmaken zoals we ook al in Hoofdstuk 4 schreven.

In het gehele verdere WGA-traject, waarvoor je financieel verantwoordelijk bent, informeert het UWV je niet over de voortgang of wijzigingen in het re-integratietraject. Na een poosje gaat de WGA vorm van naam veranderen (Loongerelateerd naar Loonaanvulling of vervolgutkering), maar dat is meestal een administratieve aangelegenheid waar je weinig mee kunt. Dit kan in principe 10 jaar lang zo doorlopen. Na 10 jaar wordt de WGA uitkering niet meer toegerekend (dan heb je er al wel 12 jaar in totaal opzitten).

Het heeft geen zin om te bellen of brieven te schrijven naar het UWV. Het UWV is op grond van de wet verantwoordelijk voor de reïntegratie en hoeft geen verantwoording af te leggen aan de werkgever.

Als je ervoor kiest om eigenrisicodragers te worden voor de WGA ligt dat heel anders. Jij bent dan verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)werknemer en zorgt voor een spoedige reïntegratie!



6. Doen de anderen het beter?

Wie zijn de anderen? Ten eerste natuurlijk de WGA-verzekeraars. Daarnaast de partijen die ingehuurd worden door deze grote WGA-verzekeraars of zelf de bedrijven hiervoor benaderen.

De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat in de eerste jaren dat eigenrisicodragerschap mogelijk was, er nauwelijks verschil zat in de resultaten van het UWV en de WGA-verzekeraars. Je zag eigenlijk alleen positieve resultaten bij de bedrijven die daadwerkelijk kozen voor een actieve aanpak en dat zelf uitvoerden of lieten uitvoeren. In die gevallen leidde dat tot een heel forse daling van de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Wij hebben dat uitgerekend voor een aantal klanten uit de groot zakelijke markt en komen tot besparingen op jaarbasis van vele tonnen!

Maar daar moet je dan wel wat voor doen. Of je nu bij het UWV zit of geprivatiseerd bent: als je geen actie op dit terrein neemt zullen je kosten niet dalen!



7. Hoe ziet de wetgever dit?

De wetgever wil dat bedrijven kunnen kiezen tussen het UWV en eigenrisicodragerschap. De gedachte is dat de marktwerking per saldo tot lagere kosten (arbeidsongeschiktheidsuitkeringen) leidt. In theorie klopt dat wel, maar het UWV heeft geen prikkel om fiks aan de slag te gaan met re-integratie van jouw (ex-)werknemers met een WGA-uitkering. Waarom zouden ze dat doen? Aan het eind van het jaar maken ze de rekensom en de schade wordt bij de werkgevers neergelegd.

Ik hoor je denken: "ja, dat doen WGA-verzekeraars ook". Deels is dat natuurlijk waar, maar ook deels niet. WGA-verzekeraars concurreren onderling en zetten in op een marktaandeel. Daarom moeten ze wel aan actief schadebeleid doen, anders moeten ze een te hoge premie rekenen. Door de sterke concurrentie wordt de verzekeraar al snel 'afgestraft' als de kwaliteit van dienstverlening achterblijft. Wij zien dat de WGA verzekeraars hun activiteiten de afgelopen jaren ook fors hebben uitgebreid.

De wetgever heeft ook maatregelen genomen om het speelveld tussen UWV en de WGA-verzekeraars gelijk te trekken. Het is voor jou de moeite waard om dat te gaan bekijken.



8. Wat brengt de toekomst?

Wie het weet mag het zeggen, maar de richting is in ieder geval wel duidelijk. Werkgevers worden gedwongen om te investeren in re-integratie van werknemers. Of dat nou korte of langdurige arbeidsongeschiktheid is en of het nou de medewerker met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of voor één dag is: je zult er mee aan de slag moeten.

Er zullen geen heel schokkende wijzigingen op korte termijn komen, maar de effecten van de premiedifferentiatie (de vervuiler betaalt) worden wel steeds beter zichtbaar.

Wij zijn er stellig van overtuigd dat je jouw kosten als grote werkgever het beste kunt beperken als eigen risicodrager. Alleen dan heb je ook de mogelijkheden om de maatregelen te nemen die jij wilt! Je kunt ervoor kiezen om dat helemaal alleen op te tuigen – we hebben gezien dat zoiets prima kan, maar dat vergt wel wat – of je laat je begeleiden door een professionele organisatie.

Hoe dan ook: maak een keuze!

