

Tekst: Albrecht Bouwman

*U zult denken: “een artikel over WGA is als mosterd na de maaltijd” of “waar gaat het over”. Het lijkt inderdaad mosterd na de maaltijd, want tot 1 april jl. had u als werkgever de tijd om uit het publieke bestel te treden en zelf sturing te geven aan de begeleiding van arbeidsongeschiktheid van uw medewerkers. Ik hoor u al denken: “Ik heb daar geen tijd voor”. Maar als u veel geld kan gaan besparen, is het wellicht toch interessant om nu door te lezen. Je kunt - voor de volledigheid - trouwens per 1 juli en 1 januari van elk jaar uittreden. Wist u dat in het regeerakkoord al is opgenomen dat deze taak helemaal gaat verdwijnen bij het UWV?*



■ Albrecht Bouwman – Specialist Zorg & Inkomen

## WGA eigen risicodragerschap: Do or Don't?

Ik kan u bevestigen: WGA en m.n. het uitleggen daarvan is een lastige materie. Weet u wat er zo allemaal op uw bord is gekomen? Bewustwording is van belang, want het kan u namelijk heel veel geld kosten. Met ingang van 1 januari 2007 bent u namelijk zelf 12 jaar lang verantwoordelijk voor uw arbeidsongeschikte medewerker; 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte en 10 jaar WGA!

WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten) maakt onderdeel uit van de WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen), zeg maar de voormalige WAO. Waar de overheid tot voor kort nog bezig was met arbeidsongeschikte mensen, zo gaat de wetgever nu niet meer uit van wat iemand niet meer kan, maar concentreert zich vooral op wat hij nog wel kan.

Een grote ommezwaai? Jazeker. De focus is nu gericht op de arbeidsongeschikte kant van de werknemer. En de overheid neemt de verantwoordelijkheid van uw arbeidsongeschikte personeelslid niet meer op zich, maar legt deze bij u én de werknemer neer. De werkgever moet vanaf nu samen met de werknemer er alles aan doen om uit de WIA te blijven. Dit proces was al jaren aan de gang. Zo had je al dat de ziektewet werd afgeschaft en dat de werkgever zelf loon moest doorbetalen (per 1 januari 2004 twee jaar).

De wet ‘Poortwachter’ kwam, de wet ‘PEMBA’ kwam -en zal verdwijnen. Vervolgens kwam de wet ‘WIA’; een wet met een andere insteek en met de verschillende onderdelen ‘WGA’ en ‘IVA’. Al met al wordt het er niet eenvoudiger op.

“Eigen risicodragerschap”, houdt kortweg in dat de werkgever zelf actie onderneemt als er een medewerker langdurig ziek dreigt te worden. Samen met een verzekeraar die je medeverantwoordelijk maakt voor die 10 jaar risico d.m.v. een WGA-eigenrisicodragerverzekering. Werkgever, verzekeraar en werknemer hebben hierdoor hetzelfde doel: ervoor zorgen dat mensen snel weer aan het werk kunnen.

Als je bij het UWV blijft, dan gaat het UWV de zieke medewerker re-integreren, na 2 jaar. Maar als iemand 2 jaar ziek thuis is, dan is de kans zéér klein dat re-integratie slaagt. Onderzoek heeft uitgewezen dat als je binnen 3 maanden actief interventie op verzuim pleegt, dit 40% minder verzuim oplevert. Dat zorgt al snel voor een positieve verandering van de winst.

Als de medewerker toch in de WGA terecht komt, dan krijg je ook nog een verhoging van maximaal 10 jaar op de gedifferentieerde WGA-premie (lees: boete). Dit kan oplopen van 0,4 % naar 2,1% bij kleine bedrijven en van 0,05% naar 2,8% bij grote bedrijven over de totale loonsom!

Een boete die je niet bij een verzekeraar hoeft te betalen.

De twee belangrijkste verschillen tussen het UWV en de verzekeraars zijn dat je bij de verzekeraar premiestabiliteit hebt en hulp bij re-integratie. Gedegen advies en het doorneemen van de mogelijkheden op basis van uw bedrijfssituatie met een financieel adviseur blijft echter altijd van belang!



MAAT adviseurs  
Klinkenbergerweg 30b  
Postbus 105  
6710 BC Ede  
T. 0318-596477  
F. 0318-420600  
E. [info@maat.nl](mailto:info@maat.nl)  
I. [www.maat.nl](http://www.maat.nl)