Modernisering Ziektewet

Wat verandert er voor u met ingang van de wet BeZaVa? U leest het in onze whitepaper.

December 2014

uitzendbureau

uitzendbureau

Met het oog op resultaat

Inhoudsopgave

Inleiding **4**
Aanleiding van de veranderingen 4
Is dit een doorgeslagen zorgplicht voor werkgever? 5
Dit leest u in deze whitepaper 5

Wet BeZaVa **6**
Een voorbeeld 7

Wat kunt u doen om de premies te beïnvloeden? **9**
Meer invloed uitoefenen op verzuim 9
Flexschil uitbesteden 10
Controleren beschikkingen UWV 10

Tot slot **11**
Over E&A uitzendbureau **12**

Inleiding

Er is al veel over gepubliceerd: de modernisering van de Ziektewet. Formeel genoemd de wet BeZaVa (Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters). Nu 2014 bijna een feit is en de UWV-post al bij u op de mat valt, is er geen ontkomen meer aan. U wordt geconfronteerd met nieuwe premies op basis van uw eigen ziekteverzuim. En u weet al: deze hoge premies kunt u wel degelijk beïnvloeden. Maar hoe zit dit nu precies? U wilt uw kostbare tijd effectief besteden, dus weten wat dit voor u als werkgever betekent. Daarom bieden wij u deze whitepaper. U leest hierin kort en bondig hoe het zit en wat u kunt doen om de toekomstige premies naar beneden te krijgen.

Aanleiding van de veranderingen

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kost Nederland een hoop geld. Al vanaf 1901 kent Nederland een vangnet. De ziektewet bestaat sinds 1930 en met name vanaf de jaren 90 zijn er verschillende nieuwe wetten in werking getreden om de kosten voor arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Naast de WAO werden wet PEMBA en wet Verbetering Poortwachter geïntroduceerd. Met als doel de instroom in de WAO te beperken. Vervolgens werd de WAO vervangen door de WIA. De wet TZ (wet Terugdringing Ziekte-verzuim) werd vervangen door de wet WULBZ (wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte) en later wet VLZ (wet Verlenging Loondoorbetaling Ziekte), waarbij werkgevers van maximaal 6 weken loondoorbetaling bij ziekte gingen naar 2 jaar. Het instroompercentage in arbeidsongeschiktheidsregelingen nam tot 2005 snel af, maar stijgt weer licht sinds 2005. Na een analyse blijkt dat met name de instroom in de WIA (55%) vanuit de Ziektewet (flexwerkers, ww-ers en ziek-uit-dienst-treders) boosdoener is. Daarom is het nu tijd voor een nieuwe maatregel en die komt in de vorm van de wet BeZaVa.

Is dit een doorgeslagen zorgplicht voor werkgever?

Werkgevers voelen straks langer het effect van zieke ex-werknemers in hun portemonnee. De verwachting is dat dit een reden voor bedrijven zal zijn om strenger te selecteren aan de poort. Hoewel selectie op gezondheid niet mag, zullen fysieke kenmerken en informatie uit het arbeidsverleden meespelen. Voor hele groepen -vaak kwetsbare- mensen kan het daarom lastiger worden aan een baan te komen. E&A vindt dit geen goede ontwikkeling. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor terugkeer na langdurig verzuim niet in iedere branche even gemakkelijk. De uitzendbranche is daar een voorbeeld van. Door de allocatiefunctie is er sprake van een andere band met een flexwerker dan dat een vaste medewerker heeft met een werkgever. Dat maakt terugkeer naar hetzelfde werk na langdurig verzuim heel moeilijk. En zo zijn er meer branches en bedrijven waar dit speelt.

Dit leest u in deze whitepaper

In deze whitepaper gaan we eerst in op de concrete veranderingen vanuit de BeZaVa en vervolgens wat u zelf kunt doen om uw premie te beïnvloeden. Na het lezen van deze whitepaper bent u helemaal op de hoogte en kunt u direct aan de slag.

Wet BeZaVa

Met de invoering van de wet BeZaVa worden zowel de werkgever als de werknemer meer geprikkeld om langdurige arbeidsongeschiktheid bij werknemers met een tijdelijk dienstverband te voorkomen. In deze whitepaper beperken we ons tot de wijzigingen voor werkgevers.

Wet BeZaVa maakt onderscheid in bedrijfsgrootte. Voor de begripsvorming volgt hieronder allereerst een korte definitie van deze indeling en een uitleg van gebruikte termen.

Grote bedrijven	Vanaf 100 medewerkers (o.b.v. gemiddelde loonsom per fte, gemeten kalenderjaar 2 jaar voor ingang)
Middelgrote bedrijven	Vanaf 10 tot 100 medewerkers (o.b.v. gemiddelde loonsom per fte, gemeten kalenderjaar 2 jaar voor ingang)
Kleine bedrijven	Tot 10 medewerkers (o.b.v. gemiddelde loonsom per fte, gemeten kalenderjaar 2 jaar voor ingang)
Vangnetter	Zieke ex-werknemer ingestroomd in de Ziektewet vanuit tijdelijk dienstverband
WGA Vast	Populatie in de WGA ingestroomd vanuit vast dienstverband
WGA Flex	Populatie in de WGA ingestroomd vanuit de Ziektewet

Voor u als (groot of middelgroot) werkgever krijgt u vanaf januari 2014 te maken met nieuwe individuele werkgeverspremies. Nu betaalt u nog een gedifferentieerde WGA-premie (via UWV of verzekeraar) en een sectorpremie (WW, WGA Flex en Ziektewet in 1 premie). Vanaf januari 2014 gaat u naast de sectorpremie drie gedifferentieerde premies betalen:

1. WGA Vast:
de premie zoals u die nu al gewend bent afhankelijk van de instroom van vaste werknemers in de WGA. Deze premie betaalt u aan UWV of aan een verzekeraar indien u eigen risicodrager bent voor de WGA.

2. WGA Flex:

dit is een nieuwe, gedifferentieerde premie die wordt vastgesteld afhankelijk van de instroom in de WGA vanuit de Ziektewet. Er wordt gekeken naar werknemers die vanaf januari 2010 bij u ziek uit dienst zijn gegaan en na 104 weken ziekte uiteindelijk in de WGA zijn ingestroomd. Voor middelgrote bedrijven geldt een mengvorm: hoe hoger uw loonsom hoe meer individuele premie en hoe minder sectoraal bepaalde premie. Als klein bedrijf is de premie volledig sectoraal.

3. Ziektewetpremie:

de premie die u nu betaalt via de sectorpremie wordt individueel bepaald afhankelijk van de instroom in de Ziektewet door ex-werknemers die vanaf januari 2012 bij u ziek uit dienst zijn gegaan. Deze premie wordt apart bij u in rekening gebracht. Ook hier geldt voor middelgrote bedrijven geldt een mengvorm: hoe hoger uw loonsom hoe meer individuele premie en hoe minder sectoraal bepaalde premie. Als klein bedrijf is de premie volledig sectoraal.

Een voorbeeld: Alice

Om bovenstaande concreet te maken hebben wij een voorbeeld: Alice is 31 jaar en bij u in dienst als administratief medewerkster. U heeft Alice een jaarcontract gegeven bij indiensttreding. Na zes maanden wordt Alice ziek.

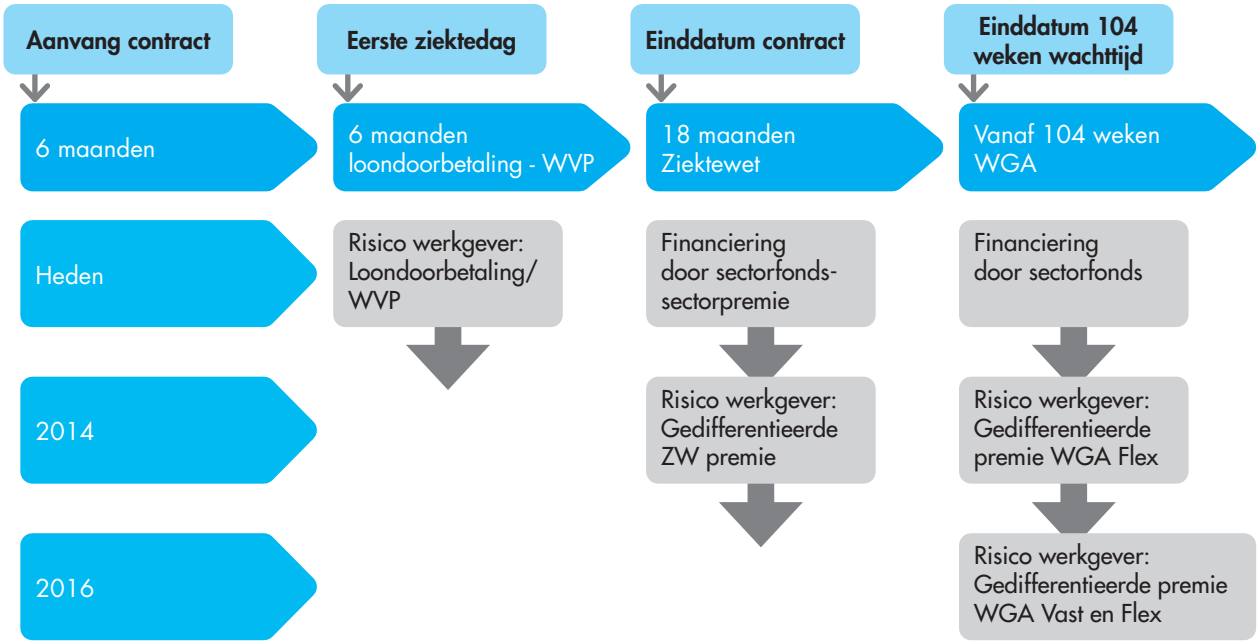
In de huidige situatie betaalt u Alice nog zes maanden loon door en volgt u de stappen in het kader van Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Na zes maanden meldt u Alice ziek uit dienst bij het UWV en is uw dossier hopelijk compleet. Alice ontvangt een Ziektewetuitkering van het UWV en indien zij na 104 weken ziekte de WGA instroomt, ontvangt zij een WGA-uitkering van het UWV. Zowel de Ziektewetuitkering als de WGA-uitkering worden gefinancierd uit het sectorfonds.

Per 2014 vindt de eerste verandering plaats in de financiering van de Ziektewet en de WGA, en wordt een nieuwe term geïntroduceerd: WGA Flex. In het geval van Alice betekent dat, dat de uitkeringen die Alice ontvangt niet meer worden gefinancierd uit de sectorpremie, maar uit een gedifferentieerde Ziektewetpremie en WGA Flex premie. De WGA Flex premie betaalt u naast de huidige gedifferentieerde WGA Vast premie, waarvoor u eventueel eigen risicodrager bent via een verzekeringsoplossing.

Per 2016 wordt het weer iets eenvoudiger. Dan worden de WGA Flex premie en de WGA Vast premie samengevoegd tot 1 gedifferentieerde WGA premie, waarbij u vanaf dat moment de keuze krijgt om dit te betalen via UWV of eigen risicodrager te worden (of blijven) voor de WGA.

Concreet betekent het dat u voor Alice, die zes maanden bij u gewerkt heeft voordat ze ziek werd, twaalf jaar (financiële) verantwoordelijkheid draagt! In onderstaand schema vindt u deze wijzigingen.

Wettelijk kader: verandering financiering ZW en WGA Flex



Wat kunt u doen om de premies te beïnvloeden?

Het grote voordeel van de wijzigingen is dat uw inspanningen om uw ziekteverzuim te beperken daadwerkelijk lonen. U kunt concurrentievoordeel realiseren ten opzichte van concurrenten die voorheen allemaal dezelfde premies betaalden. Maar dat betekent ook dat als uw concurrent het beter regelt u weer op achterstand staat. Daarom is het belangrijk scherp te zijn op verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en uw administratie rondom verzuim.

Meer invloed uitoefenen op verzuim

Door stevig in te zetten op verzuimmanagement kunnen kosten in de toekomst in de hand worden gehouden. Er zijn tal van goede verzuimmanagementaanpakken. Afhankelijk wat past bij uw organisatie. Belangrijk is allereerst een goede analyse te maken van het verzuim en daarbij ook het verzuim van ex-werknemers (die ziek uit dienst zijn gegaan), omdat deze ook meetellen voor uw premie. Vervolgens geeft u antwoord op de vraag welk verzuim beïnvloedbaar is en formuleert u een meetbaar en realistisch doel. Het verzuim aanpakken is dan de volgende stap en heeft wat meer voeten in de aarde. Zowel preventie als verzuimbegeleiding zijn van belang. Wat wij steeds meer zien is dat de medewerker zelf meer verantwoordelijkheid krijgt en dit een positief effect heeft. Vergeet vervolgens niet uw verzuim voortdurend te meten en de resultaten te delen, of deze nu juist positief zijn of niet.

Wilt u invloed uitoefenen op verzuim, maar heeft u zelf niet de (juiste) mankracht in huis? Of wilt u niet afhankelijk zijn van het beleid van het UWV? Dan is Eigen Risico Drager worden voor de Ziektewet in combinatie met een samenwerking met een commercieel verzuimdienstverlener uitermate geschikt voor u. Indien een medewerker dan ziek uit dienst gaat weet u zeker dat er alles op alles gezet wordt om de werknemer richting herstel te bewegen. Met uw verzuimdienstverlener maakt u daarover afspraken en zij zijn vaak vele male effectiever dan het UWV. En de kosten? Die verdient u weer terug. Laat vrijblijvend een voorbeeldberekening voor u op maat maken.

Flexschil uitbesteden

Een andere oplossing om de premie te beïnvloeden is dat u niet langer tijdelijk personeel op uw eigen payroll heeft. De payrolling, of ook de werving & selectie, besteedt u uit aan bijvoorbeeld een uitzendbureau. Zij dragen het risico zolang u geen arbeidsovereenkomst heeft. Voor een uitzendbureau is het risico ook beter beheersbaar omdat verzuimmanagement (meestal) goed georganiseerd is en omdat het volume zo groot is.

Controleren beschikkingen UWV

Tot slot een tip om direct uw premie te beïnvloeden. Controleer de beschikkingen van het UWV goed. Er worden regelmatig fouten gemaakt door het UWV in het toekennen van verzuim aan organisaties. Ook wij lopen hier tegenaan en hebben meerdere bezwaarprocedures lopen. Dus wees scherp en maak tijdig bezwaar tegen beslissingen. Laat u eventueel bijstaan door een commercieel verzuimdienstverlener, want eerlijk is eerlijk: uw business vraagt genoeg van uw aandacht.

Tot slot

Wij zien bij veel van onze klanten een focus op hun core business. En dat is logisch, organisaties moeten alle zeilen bijzetten om hun doelstellingen te behalen. Verzuimmanagement en de administratieve organisatie hieromheen komt vaak op een tweede spoor. Vanaf 2014 gaan organisaties vanaf 10 werknemers dit voelen in de portemonnee. Tijd dus om verzuimmanagement op de agenda te zetten, slimme keuzes te maken en daardoor het verzuimrisico te beperken.

Over E&A uitzendbureau

Met het oog op resultaat

E&A is een uitzendbureau van en voor mensen die van aanpakken weten. We zijn al geruime tijd actief voor verschillende opdrachtgevers: distributiecentra van supermarkten, warehouses van logistieke dienstverleners en productiebedrijven.

Wij weten hoe mensen beter en rendabeler kunnen werken. Met voor onze opdrachtgevers een beter resultaat in output, kwaliteit en rendement als gevolg. We realiseren dit met de inzet van goed gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, die veelal uit Polen afkomstig zijn.

Wij werken voor sterke merken. Onze opdrachtgevers zijn ondermeer: Albert Heijn, C&A, Rhenus Logistics, Hessing, Zandbergen Vleeswaren, Dobotex, the Greenery, Bakker Logistiek, Hollander en ND Logistics.

Onderdeel van Luba Groep

E&A uitzendbureau is onderdeel van Luba Groep. Luba Groep brengt vraag en aanbod samen op de regionale arbeidsmarkt. Luba opereert landelijk, zowel online als vanuit 50 vestigingen in het hele land. Luba biedt met diverse ondernemingen allround en specialistische personeelsdiensten op het gebied van uitzenden, werving & selectie, detachering en payroll.

uitzendbureau

uitzendbureau

E&A uitzendbureau
Emma Goldmanweg 8h
5032 MN Tilburg
T +31 (0)13 544 56 85

info@EenA.nl
www.EenA.nl