

## Management summary

# Een robuust stelsel voor zieke en arbeidsongeschikte werknemers én zzp'ers: noodzaak, kansen & perspectieven

Fundamentele kritiek- en knelpunten maken het noodzakelijk het sociale stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te heroverwegen. Politieke beslissingen zijn pas te verwachten in de volgende kabinetperiode. Acture is er echter van overtuigd dat een robuust nieuw stelsel op korte termijn is te realiseren. Naast zes harde randvoorwaarden formuleerden wij ook een passende oplossing.

## Kritiek- en knelpunten huidig stelsel



Werkgevers vinden twee jaar loondoorbetaling en re-integratie een zware verantwoordelijkheid.



Vooraf kleinere organisaties hebben moeite om de financiële risico's afdoende te beheersen.



Onderzoekers betwijfelen de toegevoegde waarde en kostenefficiëntie.



Risicomijdend gedrag van werkgevers vertaalt zich in meer personen zonder financieel vangnet.



Dalende premie-inkomsten en stijgende druk op publieke middelen maken het stelsel onhoudbaar.

## Zes eisen aan een houdbaar nieuw stelsel

- 1** Houd de werkgever financieel betrokken. Alleen hij kan loonwaarde creëren of zzp-opdrachten verstrekken.
- 2** Behoud de Poortwachterverplichtingen. Ze dragen aantoonbaar bij aan beperking van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.
- 3** Verkort de periode van loondoorbetaling en premiedifferentiatie. In haar huidige omvang leidt deze tot ontwijkgedrag.
- 4** Toets arbeidsongeschiktheid periodiek en objectief. Zeker in de eerste vijf jaar is die aan verandering onderhevig én te beïnvloeden.
- 5** Bied alle soorten inkomens een vangnet bij arbeidsongeschiktheid. Beperking van de inkomensgevolgen is een collectief belang.
- 6** Bevorder een gelijk speelveld en effectieve re-integratie. Voorkom dat de slager zijn eigen vlees keurt en laat werkgevers die dat willen, ook écht zelf verantwoordelijkheid nemen.

## Contouren van een robuust nieuw stelsel : een oplossing in drie delen

### I WERKGEVER EN WERKNEMER



Eén jaar loondoorbetalingsplicht bij ziekte, bij zowel vast als flexibel personeel.



Alle werkgevers verplicht eigenrisicodragers voor de Ziektewet.



Hybride WGA-stelsel met koppeling WGA-vast en WGA-flex.



WIA-entreekeuring na één jaar ziekte; na twee jaar herbeoordeling op basis van Poortwachter.



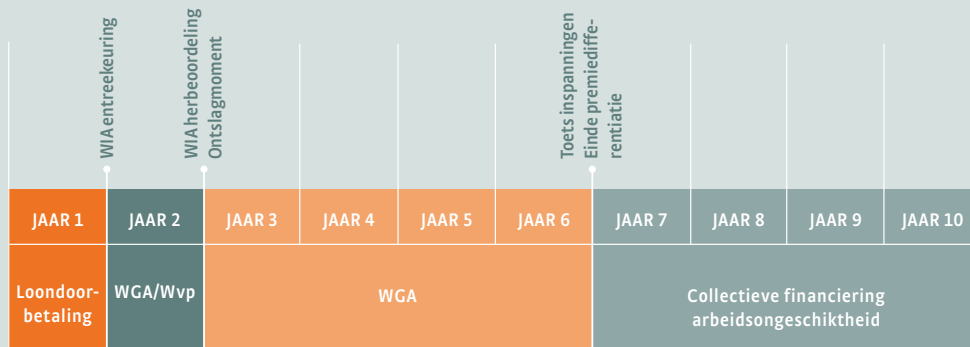
Bepaerking WGA tot vijf jaar; sanctie voor onvoldoende inspanningen maximaal nog eens vijf jaar.



Directe en volledig doorbelasting publieke WGA-uitkeringen aan grote werkgevers.  
Glijdende schaal voor middelgrote werkgevers en collectieve premie voor kleine werkgevers.



De IVA blijft als aparte regeling bestaan.



### II ZZP'ERS



Verplichte private basisverzekering arbeidsongeschiktheid, aanvullingen naar behoefte.



Geen beperkingen of intredekeuring bij de basisverzekering.



Controle aanmelding via de nieuwe toekenning van zzp-status waar de fiscus nu aan werkt.



In het eerste jaar dekking op het niveau van het minimumloon, vanaf het tweede 70% hiervan.



Eigenrisicotermijn van zes weken, daarna uitkering tot uiterlijk AOW-leeftijd.





Beoordeling van de arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsarts volgens Poortwachternormen.



Begeleiding, keuring en sanctionering zoals bij de Ziektewet.

€ 100,-

Nominale verzekeringspremie circa € 100 per maand.



Bij arbeidsongeschiktheid eenmalig een eigen bijdrage van € 100 voor begeleidingskosten.



### III HYBRIDE STELSEL



Toezichttaken UWV gaan naar een nieuwe, onafhankelijk opererende, publieke toezichthouder.



Deze verzorgt beschikkingen, keuringen, deskundigenoordelen, auditering en bezwaar & beroep.



De toezichthouder is aanspreekpunt voor werknemers, uitkeringsgerechtigden en uitvoerders.



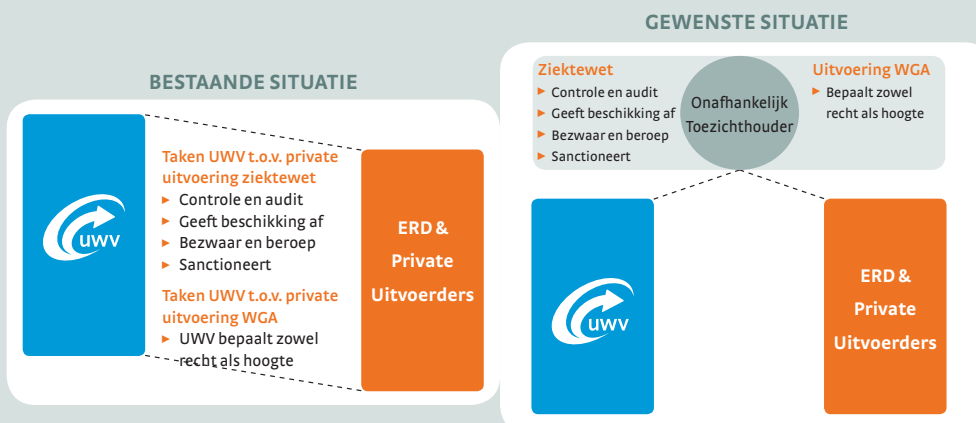
Publieke en private uitvoerders worden bij toezicht gelijk behandeld.



Eigenrisicodragers Ziektewet bepalen zelf of en wanneer een beschikking wordt afgeven.



Eigenrisicodragers WGA hoeven geen eigen ZBO meer op te richten.



## Te verwachten effecten en voordelen

- ▶ Het stelsel behandelt vast en flexibel personeel op uniforme wijze.
- ▶ Voor werkgevers nemen de lasten van de loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte sterk af.
- ▶ Meer kans op herstel en passend werk werknemer én zzp'er door eenduidiger inzet 2<sup>e</sup> spoor.
- ▶ Een sociaal vangnet voor álle typen inkomens bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- ▶ Geen evenwicht verstorende elementen, wie zelf verantwoordelijkheid wil, kan die écht nemen.

## Perspectieven (op hoofdlijnen)

### Werkgevers

- ▶ 1 jaar loon doorbetalen, kortere toerekening WGA-schade
- ▶ Meer gelijke risico's en verplichtingen bij vast en flexibel personeel
- ▶ Meer ruimte uitbesteden re-integratie tweede jaar
- ▶ Per saldo financieel neutraal

### Werknemers

- ▶ Wettelijk ontslagmoment na 1 in plaats van na 2 jaar
- ▶ Gegarandeerde WGA-uitkering in tweede jaar
- ▶ Geen effect op wettelijke normen voor inkomen bij ziekte
- ▶ Per saldo financieel neutraal

### Zzp'ers

- ▶ Verplichte basisverzekering arbeidsongeschiktheid
- ▶ Bij arbeidsongeschiktheid gegarandeerd inkomen op minimumniveau
- ▶ Vrije keuze uitvoerder en aanvullende dekking, ook broodfonds blijft optie

### UWV/toezichthouder

- ▶ Toezichthoudende en keuringstaken verschuiven naar nieuwe ZBO
- ▶ Meer keuringen werknemers
- ▶ Minder te begeleiden WGA'ers

### Verzekeraars

- ▶ Marktherschikking: aanbieden basisverzekering plus aanvullingen
- ▶ 2e ziektejaar als 1e WGA-jaar geeft betere verzekeringskansen
- ▶ Grotere verzekeringsmarkt Ziektewet door volledige privatisering
- ▶ Per saldo toename marktpotentie van € 845 miljoen

### Overheid

- ▶ Robuust en evenwichtig hybride stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid
- ▶ Meer gelijkheid vast en flex, meer mensen aan het werk
- ▶ Focus op schadelastbeheersing door duurzame re-integratie
- ▶ Minder druk op publieke middelen