



Advies

Vanzelfsprekend zullen wij u actief op de hoogte houden van de ontwikkelingen. En wij zullen graag te zijner tijd adviseren over wel of niet uittreden uit het publieke stelsel. Want of, en zo ja, wanneer dit aantrekkelijk voor u is, vraagt om een persoonlijk advies. Dat kan pas worden uitgebracht als alle consequenties van de nieuwe wetgeving bekend zijn. Pas dan kan een goede vergelijking gemaakt worden tussen de mogelijkheden bij het UWV en de private verzekeraar. Natuurlijk zorgen wij voor dit advies!

Vandaag

Over de toekomstige ontwikkelingen hoeft u zich geen zorgen te maken: wij houden dit bij en wij zullen u hierover op de hoogte houden. Dit zullen wij doen door middel van nieuwsbrieven en in het najaar zullen wij landelijke bijeenkomsten voor u organiseren om u zo goed mogelijk te informeren over dit onderwerp. Mocht u na het lezen van deze nieuwsbrief vragen hebben over dit onderwerp, neem dan contact met ons op. Onze adviseurs staan elk moment voor u klaar!

Colofon

Vanbreda Risk & Benefits B.V.
Schiekade 75-77
3000 AW Rotterdam, Nederland
Tel. +31 10 243 42 00
www.vanbreda-riskandbenefits.nl

Redactie

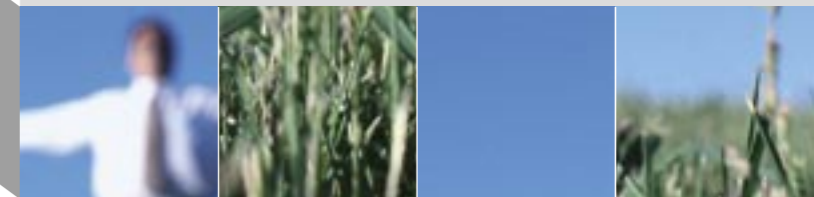
Frank Immens en Sandy Buurman-Drenth

Vormgeving

VDM reklame, Rotterdam

Druk

???



WIA Special

Actuele ontwikkelingen in de WAO

Per 1 januari 2006 zal er een behoorlijk aantal ingrijpende wijzigingen door de overheid worden doorgevoerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de levensloopregeling, een nieuwe zorgwetgeving en de wijziging van de WAO. Om u zo goed mogelijk te informeren zullen wij u, als uw tussenpersoon, regelmatig op de hoogte houden door middel van nieuwsbrieven. Deze eerste nieuwsbrief heeft als onderwerp de wijzigingen in de WAO.

WAO wordt WIA

Zoals u ongetwijfeld in de kranten gelezen heeft, heeft het kabinet recent besloten dat de WAO per 1 januari 2006 vervangen wordt door de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Het nieuwe stelsel is geheel gericht op terugkeer naar werk voor wie dat nog mogelijk is. Een tweede belangrijk kenmerk is dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte, die voor zijn arbeidsgeschikte deel geen werk kan vinden, voor dat deel voortaan niet meer is aangewezen op de WW en de WAO, omdat de WGA (onderdeel van de WIA) ook een inkomensvoorziening voor het werkloosheids-gedeelte bevat. Wat deze wetgeving concreet voor u gaat betekenen, behandelen wij in deze nieuwsbrief. Niet alleen het systeem van de uitkeringen verandert, maar er is ook sprake van strengere keuren. Dat gebeurt nu al. Allereerst de strengere WAO-keuring (het "schattingsbesluit"), zoals die op 1 oktober 2004 is ingegaan.



Strengere WAO-keuring

Vooruitlopend op de nieuwe WAO, de WIA, is er vanaf 1 oktober 2004 al een strengere keuringsregime, op grond van een nieuw zogeheten schattingsbesluit, ingegaan. Gevolg van dit besluit is dat werknemers niet snel meer volledig arbeidsongeschikt zijn, maar veelal in grote mate arbeidsgeschikt. Ook als de werknemer niet meer in staat is zijn huidige functie uit te oefenen. Deze strengere keuring geldt voor alle nieuwe WAO (WIA) keuringen, maar ook voor zo'n 300.000 herkeuringen die de komende twee jaar gaan plaatsvinden.

De Nieuwe WAO: WIA in hoofdlijnen

Na twee jaar ziekte onderscheidt de WIA drie groepen arbeidsongeschikten:

1. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Deze werknemer krijgt een uitkering volgens de IVA, de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Deze uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon (het laatstverdiende loon is gemaximeerd tot € 43.769,70).
2. De werknemer die tussen 35 en 80% óf volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is. Deze werknemer krijgt volgens de WGA, Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, tijdelijk een uitkering, die inclusief eventueel loon minimaal 70% van zijn loon (het loon is gemaximeerd tot € 43.769,70) bedraagt. Daarna, als hij of zij niet of niet voldoende werkt, ontvangt de medewerker slechts een uiterst minimale uitkering. Als de werknemer

wel in voldoende mate werkt, krijgt hij een veel hogere uitkering.

3. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is. De wet gaat er van uit dat deze werknemer gewoon bij u in dienst blijft en laat verdere afspraken, bijvoorbeeld welk loon u moet betalen, over aan afspraken tussen u en uw werknemer.

Nieuwe mogelijkheden voor de werkgever

Nu is de WAO een regeling die door het UWV uitgevoerd wordt. U betaalt als werkgever de volledige WAO-premie en kunt slechts voor een klein deel, dat geregeld wordt in de wet Pemba, profiteren van een goed verzuimbeleid. Dit gaat veranderen. U kunt voor een veel groter deel van de WIA kiezen of u:

- ▮ bij het UWV verzekerd blijft
- ▮ een verzekering bij een private verzekeraar afsluit
- ▮ het risico voor eigen rekening neemt

Complex

Helaas is de nieuwe wetgeving niet een voorbeeld van eenvoud. U krijgt te maken met verschillende soorten WIA-premies die u verschuldigd bent, ongeacht of u nu bij het UWV verzekerd blijft of niet. En ook kunt u als werkgever geconfronteerd worden met een werknemer die wegens medische redenen zijn werk niet (volledig) meer kan verrichten, maar volgens het schattingsbesluit door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeeld wordt. Maar

de nieuwe wetgeving biedt ook grote voordelen. Zeker door de mogelijkheid om een deel van de WIA bij een private verzekeraar onder te brengen kunt u kosten besparen door het effectief voorkomen en beperken van arbeidsongeschiktheid. Verzuimbegeleiding is daarom ook een kernactiviteit.

Goede verzuimbegeleiding

U kunt heel wat doen om langdurig verzuim binnen uw bedrijf te voorkomen. Effectief verzuimbeleid moet aan twee voorwaarden voldoen:

- ▮ Snelheid: snel reageren op signalen is essentieel. Alle ervaringen leren dat de kans op terugkeer naar de werkplek snel kleiner wordt, als het verzuim langer dan enige weken duurt.
- ▮ Focus op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. In praktijk kijkt een (arbo)arts nu heel vaak naar wat de werknemer met zijn beperkingen niet meer kan. Maar vaak is het ook mogelijk om te kijken wat de werknemer met zijn beperkingen nog wel kan. Alles met het doel hem of haar zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen, mogelijk met (tijdelijk) ander werk.

Verzekeren en reïntegratie

Verzuimbegeleiding, reïntegratie en verzekeren van ziekteverzuim van WIA-uittreden en WIA-aanvullingen is niet meer los van elkaar te zien. Werkgever, werknemer en verzekeraar hebben alle drie belang bij preventie en snelle reïntegratie en willen daarin ook investeren. Onderbrengen van deze verzekeringen bij één verzekeraar die ook voor een

goede verzuimbegeleiding zorgt, kan dus – ook financieel – heel verstandig zijn.

Per 1 juli 2005 is het niet meer voor alle bedrijven verplicht om van de huidige vorm van Arbo-dienstverlening gebruik te maken. Dat kan dus een moment zijn om stil te staan bij nieuwe mogelijkheden die de wet u biedt. Ook op dit punt zullen wij u graag van advies dienen.

Het WAO-gat

In het nieuwe stelsel is geen sprake meer van het traditionele WAO-gat. De verzekeringen hiervoor komen dan ook, als de wet eenmaal definitief door de Tweede en Eerste Kamer is aangenomen, te vervallen. In de WIA is het verzekerde loon, net als in de WAO, gemaximeerd op het zogenoemde CSV-loon van € 43.769,70, en blijft de maximale uitkering 70% van dat CSV-loon bedragen.

Voor werknemers die meer verdienen dan € 43.769,70 geldt, zoals dat nu ook al het geval is, dat het hogere loon particulier (kan) worden verzekerd op een Excedentpolis die zal worden aangepast aan de WIA. Daar waar dergelijke polissen reeds bestaan, zullen die per januari 2006 worden omgezet van WAO- naar WIA-aanvullende verzekering.

Wij wijzen u er op dat, zolang de WIA nog geen aangenomen wet is, de WAO nog blijft bestaan en dat WAO-aanvullingsverzekeringen blijven doorlopen tot het moment dat de WIA in werking treedt.

