

Paper: Eigen risicodragers WGA en ZW of publiek verzekerd bij UWV?

Inhoud

1. Management samenvatting	2
2. Uitkering Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten	5
3. Eigen risicodragerschap WGA	8
4. Eigenrisicodragers Ziektewet	10
5. Garantieverklaring.....	11
6. Premiestelsel werkhervattingskas UWV	11
7. Verhaal 50% premie WGA of kosten ERD lasten/ verzekering op werknemer	12
8. Voorbeelden van premielasten in 2017	13
9. De verzekeringsoplossingen private sector.....	15
10. Afwegingen	17

1. Management samenvatting

Een werkgever kan er voor kiezen om de lasten van uitkeringen voor (ex) werknemers die recht hebben op een WGA-uitkering (de eerste 10 jaren) of een ZW- uitkering zelf te dragen middels het eigen risicodragerschap (ERD). Kiest de werkgever daar niet voor, of voldoet de werkgever niet aan de voorwaarden daarvoor, dan valt de werkgever onder het publieke stelsel, de wettelijke verzekering via het UWV. Twee keer per jaar kan een werkgever de keuze maken voor ERD, per 1 januari (aanvraag op uiterlijk 1 oktober) en per 1 juli (aanvraag op uiterlijk 1 april).

Met ingang van 2017 wordt de financiering van de WGA- vast en de WGA-flex samengevoegd in één financieringsregeling WGA. Door die samenvoeging dienen werkgevers opnieuw een keuze te maken voor het eigen risicodragerschap (ERD) of terugkeer naar UWV. Werkgevers die al ERD zijn voor de WGA- vast moeten voor het eind van 2016 hun garantieverklaring uitbreiden met de WGA-flex. Doen ze dat niet voor 1 januari 2017, dan vallen ze weer onder het publieke stelsel.

Nieuwe eigen risicodragers (na 1 juli 2015) mogen vanaf 1 januari 2017 lopende WGA-uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het ERD. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al ERD waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staartlasten achterlaten. Het gaat dan om de WGA- flex-uitkeringen met een eerste ziektedag voor 1 januari 2017.

Bedrijven die nog geen eigen risicodragers zijn, en die met relatief hoge WGA- lasten te maken hebben, hebben mogelijk een (eenmalig) voordeel om over te gaan naar ERD, omdat men die lasten bij het UWV kan achterlaten. Dat voordeel zal zich met name voordoen, als er geen indicaties zijn, dat er snel weer nieuwe schadegevallen zullen optreden.

Bedrijven die eerst ERD waren en in de voorgaande 3 jaren terugkeerden naar het UWV, krijgen het staartlasten voordeel niet.

Zoals werkgevers ervoor kunnen kiezen om ERD te worden, kunnen werkgevers er ook voor kiezen om weer terug te keren naar het UWV. De overstap UWV – privaat of publiek naar UWV kan voortaan slechts eenmaal per 3 jaren gemaakt worden.

Een grote of middelgrote werkgever die wil voor de WGA en/of Ziektewet terugkeren naar het publieke stelsel, moet daarvoor een terugkeerprijs betalen, die gebaseerd is op de schadelast uit het verleden.

In deze paper leest u wat het betekent om ERD te zijn. We beginnen met een korte uitleg over doel en de werking van de WGA en laten zien met welk soort kosten UWV of de werkgever te maken krijgen. Ook leest u voor bij de keuze om ERD te worden, te blijven of over te stappen naar het publieke bestel zowel financiële als praktische motieven een rol spelen. Met dat laatste bedoelen we dat moet worden afgewogen of de werkgever in staat zal zijn om de WGA- regeling goed uit te voeren, al dan niet met behulp van een private uitvoerder. Private uitvoerders zijn organisaties zoals Acture en Keerpunt, die al dan niet gefinancierd vanuit een gecombineerde Verzuim- en WGA- en/of ZW- flex verzekering de uitvoeringstaken van UWV voor de werkgever overnemen.

Werkgevers kunnen ook ERD worden voor de Ziektewet. Wat dat betekent leggen we eveneens uit in dit bericht.

Als een werkgever het volle risico niet zelf wil en kan dragen, kan gekozen worden voor een verzekering van het ERD bij een private verzekeringsmaatschappij. Het merendeel van de maatschappijen biedt een gecombineerde ERD- verzekering WGA en Ziektewet. Door die combinatie, eventueel in combinatie met een verzuimverzekering heeft de verzekeringsmaatschappij de beste

kansen om de schadelast te beperken op basis van een effectieve verzuimbegeleiding, goed case management en een optimale inzet van re-integratie- activiteiten.

Het motto van schadeverzekeringen is dat de verzekerde een hogere premie moet betalen naar mate de schadelast hoger is. Bij UWV geldt dat niet voor kleine bedrijven (met een premieplichtige loonsom¹ tot € 322.000). Die werkgevers betalen jaarlijks vast te stellen sector-premies. Het maakt dan niet uit hoe groot de schade last van de individuele werkgever is, maar wel hoe groot de schadelast is van alle werkgevers uit de sector, die bij UWV verzekerd zijn. Een bedrijf dat nooit schade heeft, betaalt dan mee voor de bedrijven die altijd schade hebben, het solidariteitsprincipe.

Grote bedrijven betalen bij UWV WGA- en ZW- premies die gerelateerd zijn aan de schadelast, de uitkeringslasten, waarvoor ze volgens de wet aansprakelijk zijn. Het gaat dan om de uitkeringslasten (kosten bruto- uitkering plus de werkgeverslasten over die uitkering) in het jaar t-2. De premie voor 2017 wordt dus berekend op basis van de schadelast in 2015, voor zover het uitkeringen betreft met een eerste recht in de periode 2007- 2015 voor de WGA-vast, in de periode 2012- 2015 voor de WGA-flex en in de periode 2013- 2015 voor de ZW-flex.

Middelgrote bedrijven met een loonsom tussen € 322.000 en € 3.200.000 betalen bij UWV een premie die gerelateerd is de schade last en aan de sector-premie. Naarmate de omvang dichter bij de € 322.000 ligt, weegt de sector- premie zwaarder en naarmate de omvang van de loonsom dichter bij de 3.200.000 ligt weegt de individuele schadelast zwaarder.

Wie heeft er "voordeel" bij om bij UWV te blijven en wie heeft er voordeel bij om Eigen Risico-drager te worden?

Uit diverse berekeningen blijkt dat er een omslagpunt ligt bij een premieplichtige loonsom van ca. 1.500.000. Werkgevers met een lagere loonsom hebben er gemiddeld meer baat bij om via UWV verzekerd te zijn. Grotere werkgevers zullen gemiddeld meer baat hebben bij Eigen risicodragerschap, al dan niet verzekerd. Ook zien grotere bedrijven kiezen voor een ERD ZW, zonder een verzekering af te sluiten, omdat de kosten van de verzekering geen of onvoldoende kostenvoordeel opleveren, omdat de schade in enig jaar wordt verrekend in de premie van het volgende jaar.

Werkgevers met een laag risico voor instroom in de WGA en die een goede betaalbare verzuimverzekering en WGA-verzekering hebben in combinatie met een effectieve private uitvoerder of effectieve uitvoering in eigen beheer, kunnen voordelig uit zijn met Eigen-risicodragerschap.

En dan komen we uit bij een crux in de wetgeving. WGA- gerechtigde werknemers kunnen werken en het doel is hen weer zo ver te krijgen dat ze met werken weer structureel tenminste 65% van hun oude loon verdienen. Want dan stopt de WGA- uitkering. Door middel van effectieve re-integratie, die begint in de wachttijd van 104 weken en die wordt voortgezet in de eerste jaren van de WGA, is de kans groot, dat de verdien capaciteit toeneemt en dat er passend werk wordt gevonden, dat voldoende loon oplevert.

En zoals wellicht bekend, is UWV gemiddeld minder effectief in de re-integratie, lijkt inschakeling van private uitvoerders effectiever en helpt dat de langere termijn kosten te verlagen. Ook zal een private uitvoerder scherper toezien op het verkrijgen van de IVA- status, als blijkt dat de WGA-werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt en herstel niet meer te verwachten is. Ook dan hoeft de werkgever de uitkeringslasten niet langer te dragen.

¹ Premieplichtig loon is het individuele loon per werknemer tot het maximum dagloon waarover de premies voor de sociale verzekeringen worden ingehouden. In 2016 is dat € 202 per dag.

Dan is er nog een ander punt.

De WGA- gerechtigde werknemer komt eerst in aanmerking voor een loongerelateerde uitkering van 75 %, de eerste 2 maanden en daarna 70% van het oude loon. De loongerelateerde uitkering bedraagt per 1 januari maximaal 38 maanden. Maar af die datum wordt het maximale recht per kwartaal een maand korter. En dat betekent dat in 2020 het maximumaantal maanden 24 bedraagt.

Na de loongerelateerde uitkering heeft een werknemer recht op een loonaanvullingsuitkering, als de werknemer tenminste de helft van zijn verdien capaciteit verdient. De uitkering is dan 70% van het verschil tussen het oude maandloon en de restverdien capaciteit van de werknemer. Verdient een werknemer minder dan de helft ten opzichte van zijn restverdien capaciteit, recht is er recht op een uitkering die overeenkomt met een % van het minimumloon, dat weer gerelateerd is aan de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoe lager de arbeidsongeschiktheid, des te lager de uitkering.

Gek genoeg komt het erop neer, dat een niet effectieve re-integratie (werknemer werkt minder dan de helft) lagere uitkeringslasten oplevert voor de werkgever ten opzichte van een gedeeltelijk geslaagde re-integratie (de situatie dat de werknemer meer dan de helft van zijn verdien capaciteit verdient).

Keuze

De keuze publiek of privaat is een keuze die voor elke werkgeverssituatie afzonderlijk bepaald kan worden. U kunt daartoe de premies die u bij UWV moet (gaan) betalen berekenen met de Premiewijzer Gedifferentieerde premie werkhervattingskas. Daarnaast kunt u offertes (laten) aanvragen bij Verzuim/ WGA- verzekeraars en dient u zich te beraden over de vraag willen wij alle praktische gevolgen die aan de uitvoering van de WGA en/of Ziektewet gekoppeld zijn dragen en zijn we daartoe uitgerust en/of kunnen we deze taken afdoende overdragen aan een daartoe ingerichte private uitvoerder.

Rol medezeggenschapsorgaan

De ondernemingsraad heeft adviesrecht bij de keuze van een werkgever om eigenrisicodrager te worden voor de WGA of zich publiek te verzekeren bij het UWV. Ook de PVT heeft adviesrecht.

Op grond van artikel 25.1.m van de WOR is een werkgever verplicht advies te vragen aan de OR of personeelsvertegenwoordiging over het voornemen een WGA eigenrisicodrager te worden en een verzekering af te sluiten bij een verzekeraar. De werkgever moet na het nemen van een definitief besluit de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte stellen.

Als het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel is gevolgd, moet de werkgever aan de OR aangeven waarom van het advies is afgeweken. Daarnaast is de werkgever ook verplicht advies in te winnen bij de OR of de PVT over de uitvoering van het besluit.

2. Uitkering Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Met eigen risicodrager wordt bedoeld, dat de werkgever in ruil voor een premievrijstelling, bereid is de kosten te dragen van de WGA-uitkering(en), de uitvoerings- en re-integratie-kosten voor uitkeringsgerechtigden, die in dienst zijn (geweest) van de werkgever. Het gaat om de uitkeringen over een periode van 10 jaar na dat het eerste recht op de WGA- uitkering is ontstaan.

De WGA- uitkering is een gecombineerde arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkering en wordt toegekend aan werknemers, die een verlies van 35% - 80% aan verdien capaciteit hebben ten opzichte van het werk waarvoor zij arbeidsongeschikt zijn geworden. Het zijn mensen waarvan UWV vindt dat ze nog kunnen werken en de verwachting is dat er passend werk voor hen te vinden is op de arbeidsmarkt.

Werknemers met een WGA-uitkering moeten dan ook hun best doen om aan passend betaald werk te komen en dat te houden. En zij hebben de verantwoordelijkheid hun verdienvermogen optimaal te benutten, zodat zo min mogelijk afhankelijk zijn van de uitkering en mogelijk niet afhankelijk te zijn van de uitkering.

Als de gezondheidssituatie verslechtert, en op enig moment wordt door UWV vastgesteld dat sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, de kans op herstel is dan nihil, dan gaat de WGA-uitkering over in een IVA- uitkering en houdt de WGA- periode op.

Als er wel herstel optreedt, kan de werknemer ook weer worden herkeurd en kan UWV een lager arbeidsongeschiktheids-percentages vaststellen. Als dat op lager dan 35% wordt beoordeeld, vervalt het recht op een WGA-uitkering ook.

Uitkeringssystematiek WGA

De WGA-uitkering bestaat uit drie uitkeringen, de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguutkering.

Loongerelateerde uitkering

Werknemers die een arbeidsverleden hebben van meer dan 26 weken in de laatste 36 weken voor de eerste ziektedag, hebben eerst recht op een loonaanvullingsuitkering van 75% in de eerste 2 maanden en daaropvolgende maanden van 70% van het WIA- maandloon. Het WIA- maandloon komt overeen met het gemiddelde maandloon plus vakantietoeslag dat de werknemer (bij de werkgever en/of vorige werkgevers) verdiende in het jaar voordat hij ziek werd. De periode dat de werknemer recht heeft op deze loongerelateerde uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en bedraagt maximaal 38 maanden². De bedoeling is dat iemand met een WGA-

² De loongerelateerde uitkering (LGU) duurt minimaal 3 maanden. De totale duur hangt af van de duur van het arbeidsverleden. Daartoe tellen

- alle jaren vanaf het jaar waarin de werknemer 18 werd tot en met 1997. Het maakt niet uit of de werknemer in deze jaren wel of niet heeft gewerkt.
- alle jaren vanaf 1998 tot en met 2015 waarin de werknemer heeft gewerkt. .

1 jaar arbeidsverleden levert 1 maand loongerelateerde uitkering op. De maximale duur per 1/1/2016 bedraagt 38 maanden. Deze wordt afgebouwd tot 24 maanden vanaf 2020. Dat wil zeggen dat gerekend vanaf 1 januari 2016 de uitkeringsduur per kwartaal 1 maand wordt verkort.

uitkering aan het werk blijft of zo snel mogelijk weer vindt. Om dat te stimuleren is er een speciale verrekening methode van toepassing.

Stel dat de werknemer € 3000 verdiende en recht heeft op een uitkering van € 2100. Als die persoon € 1000 per maand verdient, wordt dat als volgt met de uitkering verrekend: de uitkering wordt dan 70% van het verschil tussen het WIA-maandloon en het verdiende loon, in ons voorbeeld: 70% van (€ 3000- € 1000) = € 1400. Daarmee komt het inkomen van de werknemer op € 2400. Voor werknemers die voordat zij ziek werden meer verdienden dan het maximum dagloon, is een andere verrekening methode van toepassing, die erop neer komt dat de uitkering nog wat minder omlaag gaat, zodat het gat met het oude loon/inkomen wat kleiner wordt.

Na de loongerelateerde uitkering heeft de WGA- gerechtigde werknemer recht op een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

Loonaanvullingsuitkering

De loonaanvullingsuitkering is een voortzetting van de loongerelateerde uitkering, als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de verwachting is dat hij zal herstellen, maar nu nog niet kan werken. Als de werknemer wel kan werken en hij verdient tenminste de helft van zijn verdien capaciteit, dan komt de werknemer ook in aanmerking voor de loonaanvullingsuitkering, waarbij er weer een speciale verrekenregel van toepassing is. De uitkering is dan 70% van het verschil tussen het oude maandloon en de restverdien capaciteit van de werknemer. Stel dat het oude loon van de werknemer € 2000 bedraagt en dat de restverdien capaciteit € 1000 bedraagt. Als die medewerker meer dan € 500 per maand verdient dan komt hij in aanmerking voor de loonaanvullingsuitkering. Deze bedraagt dan $70\% \times (2000 - 1000) = € 700$. Als de werknemer € 700 verdient komt zijn inkomen daarmee op € 1400.

Verdiend de werknemer meer dan zijn restcapaciteit, dan wordt de uitkering 70% van het verschil tussen zijn oude loon en het loon dat hij verdient. Dat is doorgaans een relatief lage uitkering. Stel dat een werknemer € 2000 per maand verdiende en een restcapaciteit heeft van € 1000 en dat deze persoon met werken € 1200 verdient, dan wordt de uitkering $70\% \times (€ 2000 - € 1200) = € 560$.

De loonaanvullingsuitkering kan doorlopen tot de aow-gerechtigde leeftijd. De uitkering stopt als de werknemer structureel 65% of meer van zijn oude loon verdient. De werknemer moet dan tenminste 1 jaar achtereen meer verdienen. Het kan ook zijn dat de werknemer minder dan de helft van zijn restverdien capaciteit gaat verdienen.

Vervolguitkering

Als een WGA- gerechtigde werknemer bij het einde van de loongerelateerde uitkering minder dan de helft van zijn restverdien capaciteit werkt, komt de werknemer in aanmerking voor een zogenaamde vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt een percentage van het geldende minimumloon. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid:

- 35-45 % arbeidsongeschiktheid: 28% van het minimumloon
- 45-55 % arbeidsongeschiktheid: 35% van het minimumloon
- 55-65 % arbeidsongeschiktheid: 42% van het minimumloon
- 65-80 % arbeidsongeschiktheid: 50,75% van het minimumloon

Wanneer het oude loon lager lag dan het minimumloon, wordt het uitkeringspercentage gekoppeld aan dat lagere loon. Het recht op deze uitkering kan bestaan tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wat kost een WGA'er

Bij wijze van voorbeeld volgt hier een berekening van de uitkeringskosten en de daaraan gekoppelde werkgeverslasten over een periode van 10 jaar, gerekend vanaf einde wachttijd van 104 weken.

Werknemer, leeftijd op 1/1/2017: 53 jaar. WIA- maandloon van € 3000, arbeidsverleden 34 jaar, 50% verlies verdien capaciteit, restverdien capaciteit € 1500;

Op 1/1/2017 is werknemer na 104 weken nog ziek; werkgever heeft geen passend werk; werknemer werkt ook niet elders. Dat blijft een jaar lang het geval.

Met ingang van het tweede jaar gaat werknemer aan het werk en verdient € 1000 per maand.

Na 1 jaar houdt dat werk weer op en is werknemer opnieuw zonder werk.

Werknemer heeft nog 10 maanden recht op de loongerelateerde WGA-uitkering. Omdat de werknemer geen werk heeft, komt de werknemer vanaf maand 35 in aanmerking voor een vervolgitkering.

De werknemer gaat vanaf jaar 6 weer aan het werk en verdient daarmee € 900 en houdt dat 3 jaar vol. Daarna, in de jaren 9 en 10 is hij weer werkloos.

Uitkeringslasten plus werkgeverslasten in de 10 WGA-jaren

Werknemer heeft gedurende hoeveel jaren recht op loongerelateerde WGA- uitkering? 48 -/ 4 maanden = 34 maanden

Jaar 1: Loongerelateerde uitkering: 2 mnd 75% en 10 mnd 70% = €4500 + € 21000 = € 25.500

Werkgeverslasten: 18% van € 25500 = € 4.590

Jaar 2: Loongerelateerde uitkering:

12 x 70% van (3000- 1000) = € 16.800

Werkgeverslasten: 18% van € 16.800 = € 3.024

Jaar 3: loongerelateerde uitkering: 10 x 70% WIA maandloon (3000)= € 21.000

2 maanden vervolgitkering: 2 x 0,42 x 1600 = € 1.444

Werkgeverslasten: 18% van € 22.444 = € 4.040

Jaar 4, 5, 9 en 10 Vervolgitkering (Minimumloon € 1600)

4x 12 x 0,42 x 1600 = € 32.256

Werkgeverslasten: 18% van € 32.256 = € 5.806

Per jaar uitkering plus lasten: € 9515

Jaar 6, 7 en 8 Loonaanvullingsuitkering

3 x 12 x 70% van (3000 – 1000) = € 72.000

Werkgeverslasten: 18% van € 72.000 = € 12.960

Per jaar uitkering plus lasten: € 21.240

Totaal uitkeringslasten plus werkgeverslasten in 10 jaar ca. € 200.000

Als de werkgever van de werknemer uit dit voorbeeld ERD is, wordt duidelijk welke lasten hij voor de uitkeringen moet dragen.

Overige kosten zoals uitvoeringskosten, administratiekosten, begeleidings- en re-integratiekosten zijn niet meegerekend. Deze kosten variëren per situatie. In de praktijk gaat het vaak om een bedrag van € 1500 - € 3000 op jaarbasis. De kosten kunnen snel oplopen, als er arbeidsdeskundig onderzoek, loopbaan- coaching/ begeleiding en /of mediatie nodig zijn.

Het doel van de WGA is om de werknemer weer vol te laten gaan meedoen, met als uitkomst dat de werknemer wordt begeleid naar een baan waarin hij structureel meer dan 65% van zijn oude loon. Als dat meer dan een jaar wordt volgehouden, dan stopt de uitkering.

Hoe eerder dat het geval is, hoe meer dat zal schelen aan uitkeringslasten. Als dat bereikt wordt na 4 of 5 jaren, kan de besparing al behoorlijk oplopen; in ons voorbeeld ca. € 90.000.

Het voorbeeld maakt ook duidelijk dat de werknemer die geen werk heeft of minder dan de helft van zijn restverdiencapaciteit, en on die reden slechts in aanmerking komt voor een vervolgutkering, beduidend lagere uitkeringslasten oplevert.

3. Eigen risicodragerschap WGA

Wettelijke bepalingen die van belang zijn voor het eigen risicodragerschap WGA

In art. 82 lid 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen staat waarvoor de ERD verantwoordelijk is.

“De ERD draagt het risico van betaling van de WGA-uitkering aan de verzekerde werknemer, die op de eerste dag van de bij de uitkering in acht genomen wachttijd tot hem in dienstbetrekking stond dan wel arbeidsongeschikt is geworden, nadat de dienstbetrekking met hem is beëindigd en artikel 46 van de ZW van toepassing is (nawerking, zie hierna) , alsmede het risico van betaling van de overlijdensuitkering bedoeld in artikel 74 aan de rechthebbende of rechthebbenden bedoeld in dat lid, als de wachttijd is ingegaan na of op de dag waarop de werkgever ERD werd.

Gedurende welke periode draagt een werkgever als eigenrisicodragers het WGA-risico?

Een werkgever is voor maximaal 10 jaar verantwoordelijk voor het WGA-risico. Deze periode gaat in vanaf de eerste toekenning van de WGA. Dit wordt ook wel de wachttijd voor de WIA genoemd. De verantwoordelijkheid geldt voor tijdelijke en vaste werknemers waarvan de eerste ziektedag tijdens het dienstverband lag, maar ook voor ZW-toekenningen die onder de Nawerking ZW vallen.

Waar heeft de nawerking van de Ziektewet betrekking op?

Als een werknemer binnen 28 dagen na uitdiensttreding uitvalt door ziekte en er nog géén nieuw verzekeringsrecht is ontstaan op grond van de Ziektewet, dan komt deze nieuwe uitval alsnog voor rekening van de voormalig werkgever. Een nieuw verzekeringsrecht kan ontstaan door óf een nieuw dienstverband bij een andere werkgever óf bij recht op een WW-uitkering.

Hoe zit het met de overlijdensuitkering?

Een overlijdensuitkering duurt één volle maand. Als een werknemer tijdens een maand is overleden waarover de WGA-uitkering al is uitbetaald, dan wordt de te betalen overlijdensuitkering verminderd met het deel dat al na het overlijden was uitbetaald.

Draagt een werkgever als WGA-eigenrisicodragers vanaf de ingangsdatum van het ERD direct het risico voor al zijn werknemers?

Een WGA-ERD draagt alleen het risico voor werknemers waarvan de wachttijd voor de WIA is ingegaan op of ná de ingangsdatum van het ERD. De WGA-uitkeringen van werknemers waarvan de

eerste ziektedag ligt voor de ingangsdatum van het ERD (dit zijn de staartlasten), vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Dit geldt zowel voor werknemers met een tijdelijk als vast dienstverband.

Brengen verzekeraars koopsommen in rekening nu de kosten van reeds zieke werknemers voor rekening komen van UWV?

Als een publiek verzekerde werkgever nog geen eigenrisicodrager is, zijn er geen koopsommen (meer) van toepassing. De regeling over het achterlaten van staartlasten is nadrukkelijk gericht op werkgevers die vanaf 1 januari 2017 vertrekken uit het publieke bestel en WGA-ERD worden.

Bestaande WGA-eigenrisicodragers die een ander (publiek verzekerd) bedrijf overnemen, moeten soms wel een koopsom aan een verzekeraar betalen. Bij (deel)overnames kan namelijk sprake zijn van een extra inlooprisico, dat niet onder de dekking van de bestaande WGA-ERD verzekering van de overnemende partij valt. In dat geval kan een bedrijf deze extra (al dan niet toekomstige) toerekeningen alleen onder de private dekking brengen, door een koopsom aan de verzekeraar te betalen. Deze werkgever laat geen staartlasten achter, omdat hij al WGA-eigenrisicodrager was.

Voor welke zieke/ arbeidsongeschikte werknemer is de ERD niet verantwoordelijk voor de uitkering?

Volgens Artikel 82, lid 6 van de wet geldt de afbakening van het eigenrisico niet voor:

- werknemers die uitvallen door orgaandonatie;
- werknemers die uitvallen door zwangerschaps- en bevallingscomplicaties;
- werknemers die een 'No Risk-polis' hebben (werknemers met Arbeidsgehandicapt-status of Structureel Functioneel Beperkt-verklaring) tijdens de eerste vijf jaar na indiensttreding;
- werknemers die vóór hun indiensttreding minstens 52 weken werkloos waren en geboren zijn voor 8 juli 1954. Indien zij binnen 5 jaar na indiensttreding ziek worden en tenminste 13 weken ziek blijven, volgt compensatie van de loonschade door UWV;
- werknemers die onder de doelgroep van de participatiewet vallen.

Kosten voor ERD naast de WGA-uitkering

Een werkgever die ERD wordt, moet niet alleen de kosten van de uitkering willen dragen.

Daarbovenop komen:

- de werkgeverslasten over de uitkeringen: ca. 18%
- de tijd die verband houdt met de administratieve verplichtingen
- de tijd en kosten die u moet maken om te controleren of de werknemer al zijn verplichtingen nakomt (en dat zijn er velen, zoals u kunt lezen in de artikelen 27, 28, 29 en 30 van de WIA), de maatregelen en eventuele sancties
- de kosten van de verzuimbegeleiding en re-integratie door de case manager en de arbodienst.

Sancties op niet meewerken werknemer of onvoldoende inzet werkgever

Als de werknemer niet meewerkt, kunt u sancties opleggen, in de vorm van een (tijdelijke) verlaging van de uitkering. In de wet is geregeld wat de hoogte en de duur van de sancties zijn. Een werkgever mag het sanctiebeleid nog verder aanpassen.

Hiertegenover staat dat de werknemer de werkgever kan aanspreken op zijn begeleidings- en re-integratieverplichtingen. Hij kan de werkgever in gebreke stellen en maatregelen en acties vorderen.

Een goede uitvoering en begeleiding van de WGA- werknemer kan de WGA-kosten helpen verminderen. Uit onderzoek³ blijkt dat een effectieve en activerende aanpak van de re-integratie, vanaf het eerste ziektejaar en die wordt gecontinueerd als de werknemer na 104 weken WGA-gerechtigd wordt, in veel gevallen zal helpen om de kosten van de WGA-uitkeringen voor die werknemers te verkleinen.

4. Eigenrisicodrager Ziektewet

Daarnaast is het mogelijk om eigen risicodrager te worden voor de Ziektewetuitkeringen, die UWV moet betalen aan werknemers, die niet meer in dienst zijn van een werkgever, maar die ziek uit dienst zijn gegaan of binnen 4 weken ziek werden, nadat zij bij de laatste werkgever uit dienst gingen en geen recht hadden op een andere uitkering⁴.

Meer specifiek gaat het om de volgende groepen ex- werknemers:

- werknemers van wie het contract voor bepaalde tijd niet is verlengd/voortgezet;
- werknemers, die rechtsgeldig zijn opgezegd zijn, bijvoorbeeld in de proeftijd;
- werknemers, die ziek werden in de opzegtermijn, nadat rechtsgeldig is opgezegd;
 - o in dat geval komt de werknemer na het einde van het dienstverband niet in aanmerking voor een WW- uitkering omdat de werknemer niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt op de eerste dag zonder werk.
- uitzendkrachten, waarvan de uitzendovereenkomst afloopt;
- thuiswerkers en stagiairs.

Als deze werknemers op de laatste dag van het dienstverband ziek zijn, dient de werkgever daarvan melding te maken bij UWV.

Nawerking

Als iemand na het einde van het dienstverband binnen 4 weken ziek wordt, en er nog geen nieuw verzekeringsrecht is ontstaan op grond van de Ziektewet, dan komt deze werknemer alsnog voor rekening van de voormalige werkgever.

Uitzonderingen

Werknemers, die nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, recht op WW hebben en na hun ontslag ziek worden, hebben recht op WW en vallen dan ook niet terug op de ZW.

Dan zijn er ook nog groepen werknemers die wel recht hebben op een ZW- uitkering, maar die niet vallen onder de regel, dat de laatste werkgever opdraait voor de uitkeringskosten. Het betreft:

- werknemers, die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie;

³ Het betreft een onderzoek dat is verricht door Pantea in opdracht van Keerpunt en twee verzekeraars de Amersfoortse en Nationale Nederlanden, naar de effectiviteit van Keerpunt ten opzichte van UWV. Keerpunt is een bedrijf dat case-management uitvoert in opdracht van verzekeraars en bedrijven met als doel om de re-integratie te bevorderen. De Amersfoortse en Nationale Nederlanden bieden de diensten van Keerpunt aan als onderdeel van de verzuimverzekering en de WGA- verzekering.

Uit het onderzoek, waarvan de resultaten in juni 2016 werden gepubliceerd, blijkt dat Keerpunt er veel beter in slaagt dan UWV om de WGA- instroom te beperken. Ook spreken de onderzoekers de verwachting uit dat Keerpunt of soortgelijke dienstverleners veel beter in staat zullen zijn dan UWV om WGA'ers te helpen re-integreren. En dat draagt weer bij aan het verminderen van de uitkeringen/ schadelast waarvoor de eigen risicodrager aansprakelijk is.

⁴ Dat de laatste werkgever hierin een verantwoordelijkheid heeft, is een uitvloeisel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters.

- werknemers die geboren zijn voor 8 juli 1954, voormalig werkloos zijn en recht hebben op compensatie volgens de compensatieregeling;
- werknemers, die een langdurige ziekte of handicap hebben en onder de no- risk polis vallen.

Verplichtingen ERD Ziektewet

Als ERD Ziektewet neemt u een aantal UWV-taken over, te weten:

- de verzuimbegeleiding en re-integratie naar passende arbeid, ook voor de werknemer die niet meer in dienst is;
- zorgdragen voor een voldragen verzuimprotocol, waarbij u geen regels mag opnemen die in strijd zijn met de controlevoorschriften Ziektewet;
- de verzuim-administratie bijhouden, meldingen doen bij UWV
- het voorbereiden van beslissingen over de Ziektewet, zoals
 - o het bepalen of de ex werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering
 - o duur en hoogte van de ZW- uitkering
 - o de Eerstejaars Ziektewet- beoordeling
- het betalen van de Ziektewet- uitkeringen.

5. Garantieverklaring

Om eigen risicodragers te worden heeft een werkgever een garantstelling nodig van een erkende bank of verzekeringsmaatschappij.

Om een garantstelling te krijgen van een verzekeringsmaatschappij, is een ERD- verzekering nodig. De premie daarvoor wordt bepaald door het risicoprofiel van de onderneming ter zake van instroom in WIA/WGA en Ziektewet. Naarmate de risico's groter worden geacht zal de premie stijgen.

6. Premiestelsel werkhervattingskas UWV

Hierna volgt eerst een korte uitleg over het publieke stelsel m.b.t. de werkhervattingskas.

De werkhervattingskas is de kas die in het publieke stelsel nodig is om de uitkeringen te betalen van de eerste 10 jaar van arbeidsongeschiktheid en de kosten van de Ziektewet. Deze kas wordt gevuld met de opbrengsten van drie premies, te weten de WGA- vast, de WGA-flex en de ZW.

In 2017 worden de premies WGA- vast en flexibel samengesteld en blijven er twee premies over de WGA-premie en de ZW- premie.

De premies worden per sector vastgesteld. Er zijn sectoren met relatief veel ziekte en instroom in de WGA en sectoren, waarvoor dat niet geldt. Hoe lager de sector-lasten, des te lager de premies.

Daarnaast is de hoogte van de premieplichtige loonsom van een werkgever mede bepalend voor de wijze waarop de premie wordt vastgesteld. Er wordt onderscheid gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers.

Een kleine werkgever is een werkgever met loonsom die gelijk of minder is aan 10 keer het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers van Nederland. Het grens bedrag voor 2016 bedraagt € 319.000 en voor 2017 is dat € 322.000.

Middelgroot is de werkgever die een loonsom heeft van meer dan 10 x en minder dan 100 x het gemiddelde premieplichtige loon. Een grote werkgever is een werkgever met een loonsom van 100 keer of meer x het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer (€ 3.190.000 in 2016 en € 3220.000 in 2017).

Een kleine werkgever betaalt een sectorpremie en geen individueel bepaalde premie. Een grote werkgever betaalt een individueel bepaalde premie en een middelgrote werkgever betaalt een combinatie van een sectorpremie plus individuele premie. Voor middelgrote en grote ondernemingen gelden minimale en maximale premies WGA: een bedrijf zonder schadelast betaalt tocht een minimale premie en een bedrijf met veel schadelast betaalt niet meer premie dat het door UWV vastgestelde maximum.

Overzicht WGA- en ZW-flex premies 2016 en 2017

	Gemiddeld	Kleine werkgever	Middelgrote werkgever	Grote werkgever
WGA- vast		sector bepaald	sector/individueel bepaald	Individueel bepaald
- 2016	0,48%	0,14% - 1,96%	min 0,11% - max 1,88%	idem
WGA- flex				
- 2016	0,24%	0,1% - 2,69%	min 0,07% - max 0,96%	idem
WGA-totaal				
- 2017	0,74	0,37% - 3,33%	min 0,18% - max 2,96%	idem
ZW-flex				
- 2016	0,35%	0,02% – 4,06%	min 0,09% - max 1,44%,	idem
- 2017	0,35%	0,01%- 3,94%	min 0,08% - max 1,40%	idem

7. Verhaal 50% premie WGA of kosten ERD lasten/ verzekering op werknemer

De werkgever mag 50% van de WGA-lasten op het nettoloon van de werknemers verhalen. Als de werkgever publiek verzekerd is, is dat de helft van de WGA-premie die aan UWV moet worden betaald. Als de werkgever ERD is, mag de helft van de WGA-lasten worden verhaald.

Voorwaarde is wel dat u dit bent overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en/of het geïncorporeerde reglement. Heeft u een dergelijke afspraak nog niet gemaakt, dan mag u dit natuurlijk wel met nieuwe werknemers afspreken. U mag het de huidige werknemers wel vragen om er mee akkoord te gaan.

Als ERD zult u jaarlijks een fictieve premie moeten bepalen, welke aan het eind van het jaar gecorrigeerd kan worden in verband met de echte lasten.

8. Voorbeelden van premielasten in 2017

We zullen dit aan de hand van voorbeelden uit de praktijk toelichten. We hebben voor diverse bedrijfssituaties een berekening laten uitvoeren door de Premiewijzer van het UWV.

Kleine bedrijven

Bedrijf A1, aannemersbedrijf, sector 3, loonsom van € 200. 000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	0
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	0
Premielast 2017: WGA : 1,11% ZW-flex: 1,45%	
Werkgeverslasten whk 2017: 2,56% x € 200.000 =	€ 5120

Bedrijf A2, aannemersbedrijf, sector 3, loonsom van € 200. 000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 25.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 10.000
Premielast 2017: WGA : 1,11% ZW-flex: 1,45%	
Werkgeverslasten whk 2017: 2,56% x € 200.000 =	€ 5120

Bedrijf B1, administratiekantoor, sector 45 loonsom van € 200. 000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	0
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	0
Premielast 2017: WGA : 0,56% ZW-flex: 0,49%	
Werkgeverslasten whk 2017: 1,05% x € 200.000=	€2100

Bedrijf B2, administratiekantoor, sector 45 loonsom van € 200. 000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 25.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 10.000
Premielast 2017: WGA : 0,56% ZW-flex: 0,49%	
Werkgeverslasten whk 2017: 1,05% x € 200.000 =	€ 2100

Bedrijf C1, zakelijke dienstverlening, sector 42, loonsom van € 200.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	0
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 10.000
Premielast 2017: WGA : 0,37% ZW-flex: 0,26%	
Werkgeverslasten whk 2017: 0,63% x € 200.000 =	€ 1260

Toelichting op uitkomst kleine bedrijven: De sectorpremie is leidend; de schadelast van het individuele bedrijf werkt niet door in de eigen premie, maar in de sector- premie. De berekeningen laten zien dat de kosten beperkt blijven: van € 1260 bij de zakelijke dienstverlener tot € 5100 voor het bouwbedrijf. Bedrijven met een hoge schade last zijn relatief voordelig uit in het publieke stelsel. Bedrijven die mogen verwachten, dan hun instroom in Ziektewet en WGA nihil zijn en die te maken hebben met relatief hoge premies, zoals in de bouw, het schildersbedrijf of het taxivervoer, zouden

kunnen overwegen om ERD te worden, maar dan bij een verzekeraar met een milde malusregeling, voor het geval het toch misgaat.

Voorbeelden middelgrote bedrijven

Bedrijf D1, zakelijke dienstverlening, sector 44, loonsom van € 1.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA en ZW-flex in 2015:	0
Premielast 2017: WGA: 0,32%	ZW-flex: 0,21%
Werkgeverslasten whk 2017: 0,53% x € 1.000.000 =	€ 5300

Bedrijf D2, zakelijke dienstverlening, sector 44, loonsom van € 1.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 25.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 15.000
Premielast 2017: WGA: 0,97%	ZW-flex: 0,52%
Werkgeverslasten whk 2017: 1,49% x € 1.000.000 =	€ 14.900

Bedrijf D3, zakelijke dienstverlening, sector 44, loonsom van € 1.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 50.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 25.000
Premielast 2017: WGA : 0,97 %	ZW-flex: 0,59%
Werkgeverslasten whk 2017: 1,56 % x €1.000.000 =	€ 15.600

Bedrijf E1, zakelijke dienstverlening, sector 44, met een loonsom van € 3.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA en ZW-flex in 2015:	0
Premielast 2017: WGA : 0,19%	ZW-flex: 0,09%
Werkgeverslasten whk 2017: 0,28% x € 3.000.000 =	€ 8400

Bedrijf E2, zakelijke dienstverlening, sector 44, met een loonsom van € 3.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 30.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 15.000
Premielast 2017: WGA : 1,49%	ZW-flex: 0,72%
Werkgeverslasten whk 2017: 2,21% x € 3.000.000 =	€ 66.300

Bedrijf E3, zakelijke dienstverlening, sector 44, met een loonsom van € 3.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 50.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 30.000
Premielast 2017: WGA : 2,36%	ZW-flex: 1,31%
Werkgeverslasten whk 2017: 3,67% x €3.000.000 =	€ 110.100

Bedrijf E4, zakelijke dienstverlening, sector 44, met een loonsom van € 3.000.000

Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast WGA in 2015:	€ 75.000
Aan werkgever toe te rekenen uitkeringslast ZW-flex in 2015:	€ 50.000
Premielast 2017: WGA : 2,76%	ZW-flex: 1,31%
Werkgeverslasten whk 2017: $4,07\% \times € 3.000.000 =$	€ 122.100

Toelichting op resultaten middelgrote bedrijven:

Werkgevers met geen of lage aan de werkgever toe te rekenen uitkeringslasten betalen een relatief lage premie. Werkgevers, die in een sector met een lage WGA- en Ziektewet risico opereren, zoals werkgevers in de sectoren zakelijke dienstverlening, betalen relatief lage premies. Dat geldt met name als de werkgever geen of weinig door UWV toe te rekenen uitkeringslasten heeft. Als de verwachting is dat de toe te rekenen WGA en ZW- lasten laag zullen kunnen blijven, is er geen directe aanleiding om het publieke bestel te verlaten.

Dat kan anders uitpakken als de schadelast toeneemt.

In de situatie D2 zien we dat premielast oploopt tot ca. 1,5% van de loonsom (35% van de schadelast) bij een schadelast van € 40.000 en vervolgens doorstijgt naar 1,56% bij een schadelast die oploopt tot € 75.000.

De E-voorbeelden hebben betrekking op een middelgrote werkgever, die de loonsom- grens nadert van de grotere bedrijven. Opvallend is dat bij die werkgevers de premielasten harder stijgen dan de schadelast, en de schadelast zelfs overtreffen, zoals uit de voorbeelden E2 en E3 blijkt.

Voor dit type bedrijf is er dus alle reden om te zoeken naar een ERD- oplossing, al dan niet verzekerd, te meer daar het inlooprisico loopt. Een andere oplossing is om de helft van de premie ERD WGA te verhalen op het nettoloon van de werknemers.

Stel dat de werkgever uit voorbeelden E2, E3 of E4 nog 8 jaar lang de WGA-lasten moet door betalen, dan praten we over $8 \times € 30.000$, $8 \times € 50.000$ en $8 \times € 75.000$, wat neerkomt op respectievelijk € 240.000, € 400.000 en € 600.000 in een periode van 8 jaar. Een gedegen onderzoek naar een goede en goedkopere oplossing is hier wel op zijn plaats.

9. De verzekeringsoplossingen private sector

Private verzekeringsmaatschappijen bieden verschillende verzekeringsoplossingen. Opvallend is dat veel maatschappijen een combinatieverzekering aanbieden, in de vorm van:

- Een WGA- ERD- verzekering in combinatie met een verzuimverzekering, met het oogmerk om instroom in de WGA zoveel als mogelijk te voorkomen/ beperken
- Een WGA- ERD- verzekering in combinatie met een ZW flex ERD verzekering, met het oogmerk om via effectieve re- integratie tijdens de periode dat de ex werknemer recht heeft op een ZW- uitkering, de WGA-instroom onder deze werknemers te beperken.
- Een combinatie van WGA, ZW flex ERD en een verzuim- verzekering

Om de schade last te beperken en om de werkgever in staat te stellen om te voldoen aan de voorwaarden van ERD WGA/ZW bieden de meeste verzekeraars een dienstverleningspakket aan, in de vorm van de uitvoering van de administratieve verplichtingen (private uitvoerdersrol), het case-management, de verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts, een tegemoetkoming in de re-

integratiekosten, het beoordelen en evalueren van de re-integratie, juridische bijstand in kwesties. e.d.

Zoals dat het geval kan zijn bij verzuimverzekeringen, biedt een beperkt aantal verzekeraars zowel een conventionele als een stop-loss verzekeringsoplossing aan. Conventioneel betekent in dit verband dat de verzekeraar alle uitkeringen dekt waarvoor de ERD verantwoordelijk is. Kiest een werkgever voor de stop-loss variant, dan kiest de werkgever ervoor om de uitkeringslasten tot en bepaald bedrag te zelf te dragen, in ruil voor een lagere premie. Overtijgen de uitkeringslasten het grensbedrag, dan keert de verzekeringsmaatschappij, het meerdere aan de werkgever uit.

Kosten verzekering/ dienstverlening

De kosten van de ERD- verzekeringen zijn afhankelijk het werkgeversrisico en de werkelijke kosten. Met andere woorden. Er wordt ingeschat en berekend wat het werkgevers risico en op basis daarvan wordt een voorschot- premie bepaald. Vervolgens vindt aan het eind van het jaar verrekening plaats, en wordt de daadwerkelijke premie vastgesteld. Die kan hoger uitvallen, als er veel uitkerings schade is ontstaan, of als de loonsom hoger is uitgevallen dan was begroot.

Voor het bepalen van het (individuele) werkgeversrisico, wegen doorgaans de volgende zaken mee:

- De sector of sectoren waartoe de werkgever behoort
- De omvang van de onderneming
- De samenstelling van het personeelsbestand, zoals leeftijdsopbouw en mannen/vrouwen, oproepkrachten, verhouding vast/ tijdelijk
- Het ziekteverzuim en de instroom in WGA/ IVA en ZW in de afgelopen drie jaren.

De kosten van het dienstverleningspakket zijn bij veel verzekeraars voor een deel meeverzekerd. U kunt dan denken aan het case management, en de administratieve uitvoeringstaken en juridisch advies in geval van kwesties. Re- integratie kosten worden doorgaans ook vergoed door de verzekeraar, als het voorzieningen of acties betreft, die het herstel en de re-integratie in passend werk bevorderen.

Voorwaarde is doorgaans wel dat de werknemers voldoende (aanvullend) verzekerd zijn, zodat de kosten voor medische en psychologische zorg uit de zorgverzekering betaald kunnen worden en niet op de ERD- verzekering drukken.

Daarnaast hanteren de meeste verzekeraars een tarief voor de aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst/ bedrijfsarts, in de vorm van een bedrag per werknemer op jaarbasis, waaruit de basis-dienstverlening voor de verzuimbegeleiding kan worden betaald.

Indicatie kosten verzekering

Hierna geven we een kostenindicatie voor bedrijven met een laag versus hoog werkgeversrisico

Verzuimverzekering	Als percentage van de loonsom	
	Laag wg risico	hoog wg- risico
Conventioneel	1,5 %	5%
- ER-periode 6 weken		
- 125%		
Stop loss		
- 5% verzuim	0,5%	2,5%
ERD WGA/ ERD ZW- flex		
Conventioneel	1,5%	4%
Stop- loss		
- 2% loonsom	0,5%	2%

Kosten dienstverlening uitvoerder/ arbodienst

- Basis dienstverlening: ca. € 25- € 35 per werknemer
- Uitgebreide dienstverlening: ca. € 100 - € 150 per werknemer
- Overige kosten: ca. € 1000 - € 2500 per langdurig complex verzuim

10. Afwegingen

Bij de keuze om ERD WGA en ERD ZW te worden, maakt u 2 afwegingen:

- De financiële afweging: de voordelen/nadelen en risico's
- Of u de verantwoordelijkheden en verplichtingen die bij het ERD horen wilt en kunt dragen

Hoe die afwegingen uitvallen zal per bedrijfssituatie beoordeeld moeten worden.

En let op:

Als u ervoor kiest om in het publieke bestel te blijven, heeft er wel belang zij dat de verzuimbegeleiding en re-integratie van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers goed organiseert en controleert of uw ex- werknemers zich wel optimaal inspanssen om weer volledig aan het werk te gaan in betaalde arbeid.