

Kostenoverwegingen spelen uiteraard een grote rol bij de vraag hoeveel u wilt investeren in het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het terugdringen van ziekteverzuim. In de praktijk blijkt echter dat veel werkgevers weinig inzicht hebben in de kostenconsequentie van verzuim en arbeidsongeschiktheid en er te weinig bij stil staan dat zij de kosten in grote mate kunnen beïnvloeden.



Bijlage 3: Kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid

In dit licht krijgt u het onderstaande ‘Model kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid’ aangeboden. De doelstelling van het model is u bewust te maken van de kosten van ziekteverzuim en WAO-instream en u te leren hoe deze kosten te beïnvloeden zijn.

Model kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid

Het model is op eenvoudige wijze weer te geven in een tabel. Wanneer u alle vakken van onderstaande tabel heeft ingevuld, krijgt u een duidelijk zicht op de kosten die u kunt besparen op verzuim en arbeidsongeschiktheid.⁵

	Kosten	Kosteneffect maatregelen	Besparing
1 Ziekteverzuim			
2 Gedifferentieerde premie			
3 WAO-bestand (WAO-hiaat en -aanvulling/excedent)			

Tabel 1: Kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

U moet hiervoor de volgende berekeningen maken en in de tabel invullen:

- i. U berekent wat de kosten zijn van het huidige ziekteverzuim en welke kostenreductie u kunt bereiken met een daling van het verzuimpercentage.

2. U gaat na wat in 2000 uw gedifferentieerde WAO-premie bedraagt en hoe de premie zich de komende jaren zal ontwikkelen. Vervolgens brengt u in beeld wat de kostenconsequenties zijn voor de gedifferentieerde premie van een daling van het percentage arbeidsongeschiktheid.
3. U brengt de overige kosten in beeld die samenhangen met uw WAO-bestand. De overige kosten zijn de kosten WAO-hiaat en -aanvulling/excedent en de extra kosten in verband met de premievrijstelling pensioen (samen de additionele kosten). U gaat vervolgens na welke maatregelen u kunt nemen om uw WAO-bestand te verkleinen, of om de basispremie omlaag te brengen of om de reïntegratiekosten te verlagen en welke besparingen u hiermee kunt bereiken.

1. De kosten van ziekteverzuim

In het arboconvenant is als doelstelling opgenomen om het gemiddelde verzuim in de ggz in drie jaar te reduceren van 7,5 % naar 6,5%. Instellingen kunnen hun eigen doelstelling bepalen. In het Plan van Aanpak Arboconvenant is berekend dat met een reductie van het verzuim met één procentpunt in drie jaar een kostenbesparing voor de gehele branche bereikt kan worden van f 52,5 miljoen. Hierbij is uitgegaan van de directe kosten die gelijk gesteld zijn aan de brutoloonkosten. Dat is een zuinige schatting; in de praktijk zal de kostenbesparing hoger zijn vanwege de extra kosten van vervanging en het productiviteitsverlies dat optreedt bij ziekte.

U kunt een vergelijkbare berekening maken voor uw instelling aan de hand van het volgende voorbeeld. Uitgegaan is van een instelling met een brutoloon van f 30 miljoen en een reductie van het ziekerisicopercentage⁶ van één procentpunt in drie jaar.

Periode	Berekening	Gemiddelde kostenbesparing
1-1-2001 tot 1-1-2002	[0,3% daling x f 30 miljoen x 1/2 (1/2: vanwege effectuering gedurende het jaar)]	f 45.000
1-1-2002 tot 1-1-2003	[(0,4% daling x f 30 miljoen x 1/2) + (0,3% daling x f 30 miljoen)]	f 150.000
1-1-2003 tot 1-1-2004	[(0,3% daling x f 30 miljoen x 1/2) + (0,3% daling x f 30 miljoen) + (0,4% daling x 30 miljoen)]	f 255.000
1-1-2004 tot 1-1-2005	(1% x f 30 miljoen)	(f 300.000)
Totale kostenbesparing gedurende de eerste 3 jaar:		f 450.000

Tabel 2: Berekening (directe) kostenbesparing in de eerste drie jaar plus het jaar, nadat de ziekerisicopercentage daling van één procentpunt is gerealiseerd. Uitgegaan is van een instelling met een brutoloon van 30 miljoen gulden en een ziekteverzuim van 7,5% in 2000, 7,2% in 2001, 6,8% in 2002 en 6,5% in 2003 en 6,5% in 2004. Gemakshalve is afgezien van loonstijgingen.

De tabel laat zien dat, wanneer in de periode van 1-1-2001 tot 1-1-2004 een daling van het verzuimrisicopercentage van één procentpunt optreedt, er in deze periode een kostenbesparing bereikt kan worden van f 450.000. Volgens Falke & Verbaan wijst de praktijk uit dat de noodzakelijke investering om dit te bereiken slechts een fractie bedraagt van de baten (10 à 15%).

NB: Uitgaande van hetzelfde verzuimrisicopercentage (6,5%) bedraagt de kostenreductie na 1-1-2004 f 300.00 per jaar. De grootste winst is dus te halen op de langere termijn.

2. Gevolgen van de WAO-instroom voor de gedifferentieerde premie

Als gevolg van de Wet Pemba leidt elke extra werknemer die instroomt in de WAO tot een stijging van uw gedifferentieerde premie. Iedere instelling krijgt elk jaar voorafgaand aan het premiejaar bericht van de uitvoeringsinstelling hoe hoog de gedifferentieerde premie voor het komende jaar is. De gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de arbeidsongeschiktheidslasten van de instelling. Hierbij worden alleen de uitkeringen meegerekend vanaf 1996 die korter dan vijf jaar hebben geduurd. Voor het vaststellen van de gedifferentieerde premie in het jaar 2000 is gebruik gemaakt van de arbeidsongeschiktheidslasten van 1998. Het effect van de premiedifferentiatie is vanaf 2003 maximaal.

Hoe berekent u de toekomstige premie?

Ieder jaar ontvangt u van Cadans een premienota waarin onderbouwd wordt waarop uw gedifferentieerde premie is gebaseerd. De gedifferentieerde premie van 2001 is berekend op basis van uw arbeidsongeschiktheidslasten van 1999. Om een actueel beeld te hebben moet u berekenen wat uw toekomstige gedifferentieerde premie zal zijn. U moet hiervoor zelf uw arbeidsongeschiktheidsgegevens administreren van de afgelopen twee jaar. Met deze gegevens kunt u met behulp van de Rea-Pembawijzer berekenen hoe de gedifferentieerde premie zich de komende jaren zal ontwikkelen. U kunt de Rea-Pembawijzer vinden op de website van Lisv (www.lisv.nl).⁷ Om deze berekeningen te kunnen maken moet u beschikken over de volgende gegevens:

- WAO-instroom voor de jaren 1996 tot heden
- Per ingestroomde WAO'er:
 - Ingangsdatum WAO
 - Het geboortjaar
 - Het percentage arbeidsongeschiktheid
 - Het jaar van afkeuring
 - Jaarinkomen (laatstverdiende loon)
- Loonsom-WAO

Deels ontvangt u deze gegevens via de premienota van Cadans, deels moet u zelf de gegevens aanvullen. Op deze manier krijgt u inzicht in de financiële consequenties van uw WAO-instroom en hoe u deze kosten kunt beïnvloeden door het verlagen van die instroom. In het onderstaande voorbeeld wordt toegelicht hoe u met de Rea-Pembawijzer kunt berekenen wat het gevolg is van een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage met 10%.

Gevolgen van AO daling op gedifferentieerde premie

Uitgegaan is van een instelling met een loonsom van *f* 30 miljoen. De instelling wil conform de doelstelling in het arboconvenant de WAO-instroom in 2004 gereduceerd hebben met 10%. Uitgegaan is van gemiddelde arbeidsongeschiktheidslasten⁸ van 4% van de loonsom in 2002 (*f* 1,2 miljoen). In kolom 2 en 3 is weergegeven wat de consequenties zijn voor de gedifferentieerde premie. In kolom 4 en 5 is weer gegeven welk effect een daling van de AO-lasten met 10% in 2004 heeft op de gedifferentieerde premie. In guldens levert het de instelling een voordeel op van *f* 120.000 per jaar. Dit is echter pas vanaf 2006, omdat de berekening van de gedifferentieerde premie in 2006 gebaseerd is op de AO-lasten in 2004.

Jaar	Premie bij AO-lasten van 1.2 miljoen en loonsom van 30 miljoen	De gedifferentieerde premie in procenten van de loonsom	Premie bij AO-lasten van 1.08 miljoen en loonsom van 30 miljoen. Vanaf 2004	De gedifferentieerde premie in procenten van de loonsom
2002	1.314.000	4.38%		
2003	1.425.000	4.75%		
2004	1.425.000	4.75%		
2005	1.425.000	4.75%		
2006	1.425.000	4.75%	1.305.000	4.35%
2007	1.425.000	4.75%	1.305.000	4.35%

Tabel 3: Effect van AO lasten op gedifferentieerde premie, berekend m.b.v. de Rea-Pembawijzer.

Gemakshalve is afgezien van loonstijgingen. Naast de gedifferentieerde premie betaalt de werkgever de basispremie die alle overige (collectieve) kosten dekt.⁹

Als u over onvoldoende informatie beschikt om precieze berekeningen te kunnen maken kunt u ook door middel van een simpele vuistregel bepalen welk effect een medewerker die in de WAO terechtkomt heeft op de gedifferentieerde premie heeft. KPMG¹⁰ hanteert als vuistregel dat de verhoging van de gedifferentieerde premie gedurende (maximaal) 5 jaar als gevolg van een (extra) werknemer die instroomt in de WAO gelijk is aan 4 à 5 maal de jaarlijkse arbeidsongeschiktheidsuitkering van de betreffende werknemer. Hierbij wordt uitgegaan van een volledige doorwerking van de arbeidsongeschiktheidslasten in de premie. Voor een medewerker die dit jaar ziek wordt en vervolgens arbeidsongeschikt, is dat ook de realiteit.

Een voorbeeld

Een arbeidsongeschikte medewerker met een salaris van f 60.000 en een leeftijd van 45 jaar raakt voor 100% arbeidsongeschikt. De werknemer ontvangt gedurende 5 jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 70% van zijn brutoloon (sv-loon): f 42.000. De verhoging van de gedifferentieerde WAO-premie over een periode van vijf bedraagt dan: $4 \frac{1}{2}$ maal f 42.000 = f 189.000.

3. Additionele kosten

De additionele kosten hebben betrekking op de kosten voor de dekking van het WAO-hiaat en -aanvulling/excedent. In de CAO GGZ is bepaald dat een werknemer in het eerste WAO-jaar een aanvulling tot 100% ontvangt. Verder geldt voor alle werkgevers die aangesloten zijn bij PGGM dat het WAO-hiaat verzekerd is (aanvulling tot 70% van het jaarinkomen tot het pensioen bij een vervolgutkering) en het excedent (aanvulling voor werknemers die een inkomen hebben boven de WAO-grens om 70% van het jaarinkomen te garanderen). Verder geldt er een pensioenvrijstelling voor werknemers met een WAO uitkering.

KPMG heeft een berekening gemaakt van de additionele kosten, uitgesplitst naar leeftijd en hoogte van het inkomen. De leeftijd en het inkomen zijn relevant in verband met de hoogte van de WAO-uitkering en de WAO-loongrens. De kosten zijn weergegeven in onderstaande tabel.

	Jaar-inkomen	Totaal WAO-hiaat	Totaal WAO-aanvulling/ Excedent	Totaal premie vrijstelling
32 jaar	32.000	6.773	9.976	1.986
	60.000	239.750	31.312	70.286
	90.000	430.625	144.858	143.464
	120.000	430.626	553.068	216.643
45 jaar	32.000	2.704	9.600	1.953
	60.000	95.702	18.000	69.119
	90.000	171.894	97.977	141.082
	120.000	171.894	408.579	213.046
58 jaar	32.000		96.000	1.117
	60.000		18.000	39.549
	120.000		61.223	80.725
	150.000		215.648	121.901

Tabel 4: Kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid, bron KPMG

Alle berekeningen zijn uitgevoerd op basis van 100% arbeidsongeschiktheid (tot aan 65-jarige leeftijd) en op basis van een minimumloon van f 31.186 en een wettelijke WAO-loongrens van f 82.940 (geldend voor het jaar 2000). De Pemba-premie geldt voor de werkgever die in het publieke stelsel blijft. De aanvulling/excedentuitkering is 70% van het jaarinkomen boven de WAO-grens en de aanvulling van de WAO-uitkering tot 100% in het eerste WAO jaar. Een privaat verzekerde werkgever betaalt de uitkering over de eerste vijf jaren WAO zelf (te verhogen met werkgeverlasten).

De kosten van het WAO-hiaat, -excedent en de pensioenvrijstelling worden verrekend in de PGGM-premie. Aangetekend moet worden dat deze niet direct door individuele werkgevers te beïnvloeden zijn, omdat PGGM niet werkt met gedifferentieerde premiestellingen. Wel kan de werkgever de kosten in verband met de aanvulling in het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar beïnvloeden.

Kostenbesparing door verkleining van het WAO-bestand

Welke verdere mogelijkheden heeft de werkgever om de kosten te beïnvloeden? Ten eerste kan de werkgever subsidie aanvragen voor het verlagen van de reïntegratiekosten. Ten tweede kan hij kosten besparen door verlaging van de basispremie als gevolg van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Ten derde kan de werkgever kosten besparen door het verkleinen van het WAO-bestand. We zullen deze mogelijkheden langs lopen.

1. Subsiemiddelen voor het reïntegreren van een gehandicapte medewerker

In het kader van de Wet Rea zijn er subsiemiddelen beschikbaar voor het reïntegreren van een arbeidsgehandicapte werknemer in een nieuwe dienstbetrekking of in een andere functie in een bestaande dienstbetrekking. Met behulp van de Rea-subsidiewijzer (www.lisv.nl) wordt duidelijk op welke subsidie de werkgever een beroep kan doen en wat de hoogte van de subsidie is. De subsidie heeft onder andere betrekking op loonkostensubsidie, scholingskosten en vergoeding voor voorzieningen.

2. Verlaging van de basispremie WAO

U kunt in aanmerking komen voor een verlaging van de basispremie WAO als u een of meer arbeidsgehandicapte werknemers in dienst heeft of als u werk laat verrichten door een WSW-bedrijf. Met behulp van de Rea-subsidiewijzer kunt u zien of u in aanmerking komt voor verlaging van de basispremie en wat de verlaging bedraagt (indicatief).

3. Verkleining van het WAO-bestand

Door het weer in dienst nemen van een arbeidsongeschikte medewerker die nog niet langer dan vijf jaar een uitkering heeft worden enerzijds de arbeidsongeschiktheidslasten verlaagd (effect op de hoogte van de gedifferentieerde premie) en anderzijds de basispremie verlaagd. Daarnaast kan de instelling aanspraak maken op subsidie voor het verlagen van de reïntegratiekosten (zie 1). Hierdoor ontstaat in feite een driedubbel voordeel.