

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	5
1. Werkgevers en zieke werknemers	7
2. Berekening premies UWV 2019	9
2.1. Premies naar werkgeversgrootte	9
2.2. Sectorale premie	10
2.3. Individuele premie	11
2.4. Premies en parameters Werkhervattingskas	15
3. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2019	17
3.1. Werkgeverspopulatie in Nederland	17
3.2. Premieverdelingen	17
3.3. Premiemutaties	19
4. Financiering	22
4.1. WGA	22
4.2. WGA staartlasten	23
4.3. Ziektewet	23
5. Duale stelsel WGA en Ziektewet	26
5.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA	26
5.2. Ontwikkeling duale stelsel Ziektewet	28
Afkortingenlijst	30
Begrippenlijst	31
Bijlage I Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus	34
Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus (bedragen x € 1 miljoen)	35
Bijlage III Rekenvoorbeelden	36
Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet	38
Colofon	42

Voorwoord

Jaarlijks dragen alle werkgevers sociale werkgeverspremies af over het loon van hun werknemers. Met deze premies verzekeren zij hun werknemers onder andere tegen de financiële gevolgen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Een van deze premies is de premie werkhervattingskas.

De premie werkhervattingskas is een premie die voor elke werkgever apart wordt vastgesteld. De Belastingdienst stuurt voor het einde van het jaar een beschikking aan elke werkgever met daarin de hoogte en opbouw van de premies van de Werkhervattingskas. De premies en parameters die aan de vaststelling voor 2019 ten grondslag liggen, zijn op 3 september 2018 door UWV gepubliceerd in de Staatscourant. Deze nota geeft een toelichting op de totstandkoming van deze premies en parameters.

De premie werkhervattingskas bestaat uit twee premiecomponenten: een gedifferentieerde premie Ziektewet en een gedifferentieerde premie WGA. Voor beide onderliggende verzekeringen heeft een werkgever de mogelijkheid eigenrisicodragers te worden. Een werkgever betaalt bij een eigenrisicodragerschap van één of beide verzekeringen geen publieke premie voor de bijbehorende premiecomponenten. Werkgevers kunnen op 1 januari en 1 juli van elk jaar een aanvraag tot eigenrisicodragerschap indienen. Een aanvraag hiervoor moet uiterlijk 3 maanden van tevoren bij de Belastingdienst worden ingediend. Het eigenrisicodragerschap kan gepaard gaan met een verzekering van het risico bij een private verzekeringsmaatschappij. Ziet een werkgever af van een verzekering dan betaalt hij eventuele uitkeringen van zijn werknemers zelf.

De premies en parameters zijn tot stand gekomen met behulp van verschillende bronnen. Ten eerste is gebruik gemaakt van een overzicht van alle loonsommen uit de periode 2013-2017 en alle toe te rekenen uitkeringen uit 2017 van alle werkgevers in Nederland. Ten tweede zijn de actuele mutaties in het eigenrisicodragerschap Ziektewet en WGA opgegeven door de Belastingdienst verwerkt. Ten slotte zijn de ramingen van lasten en loonsommen uit de *Juninota 2018* geactualiseerd en toegepast. Bij deze laatste ramingen is gebruik gemaakt van de macro-economische prognoses uit het Centraal Economisch Plan (CEP) van het Centraal Planbureau (CPB).

In hoofdstuk 1 besteden we aandacht aan wat ziekte en arbeidsongeschiktheid betekenen voor werkgevers. In hoofdstuk 2 gaan we vervolgens in op de premies en parameters zoals we die voor 2019 berekend hebben en lichten we de ontwikkeling ten opzichte van het premiejaar 2018 toe. De ontwikkelingen voor de verschillende groepen van werkgevers is onderwerp van hoofdstuk 3. De financiering vanuit de Werkhervattingskas belichten we in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 ten slotte gaat over de ontwikkelingen in de hybride markten voor de Ziektewet en WGA.

Naast de hoofdstukken treft u in deze nota een aantal bijlagen aan. In bijlagen I en II staat informatie over de 67 sectoren. Bijlage III bevat een aantal rekenvoorbeelden. Bijlage IV ten slotte geeft een chronologisch overzicht van de wetgeving rondom de duale stelsels WGA en Ziektewet.

Managementsamenvatting

■ Functie van de nota

De voorliggende nota geeft een uitgebreide toelichting op de parameters die aan de vaststelling van de gedifferentieerde WGA- en Ziektewet-premie voor publiek verzekerde werkgevers ten grondslag liggen. De parameters, waaronder het gemiddelde premiepercentage, worden vastgesteld in het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2019 dat op 3 september 2018 wordt gepubliceerd.

De premie voor grote werkgevers is gebaseerd op een gemiddeld premieniveau met een opslag of korting per werkgever, afhankelijk van de hoogte van het individuele werkgeversrisico ten opzichte van die van het gemiddelde werkgeversrisico. Voor kleine werkgevers wordt op sectoraal niveau gedifferentieerd. Werkgevers kunnen naast de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het aanvragen van of het verzoek tot beëindigen van het eigenrisicodragerschap voor het overstapmoment 1 januari of 1 juli moeten uiterlijk 3 maanden voor de gewenste datum ingediend worden bij de Belastingdienst. De Belastingdienst stuurt voor aanvang van het nieuwe premiejaar een beschikking of mededeling aan elke werkgever met de voor de werkgever geldende premiepercentages WGA en Ziektewet.

■ Premieontwikkeling WGA

Het gemiddelde premiepercentage WGA 2019 blijft ongewijzigd ten opzichte van 2018 op 0,75%. Het premieniveau stijgt niet, ondanks dat de WGA in opbouw is, doordat de publiek verzekerde loonsom, voornamelijk als gevolg van de economische groei, evenredig mee stijgt met de publieke WGA-lasten. Van de bij UWV verzekerde werkgevers krijgt 71% te maken met een daling van de WGA-premie, 16% met een stijging en voor 13% blijft de premie gelijk. Ondanks dat het aantal premiedalingen groter is dan het aantal premiestijgingen, blijft het gemiddelde percentage gelijk. Dit komt doordat de premie vooral voor kleine werkgevers daalt. In aantal gaat het om veel werkgevers, maar vanwege de beperkte loonsom is het effect op de gemiddelde premie klein.

■ Premieontwikkeling Ziektewet voor flexibele dienstverbanden

Het gemiddelde percentage ZW stijgt van 0,41% in 2018 naar 0,43% in 2019. Er is een trend dat werkgevers met hogere risico's zich bij UWV verzekeren terwijl de werkgevers met lagere risico's kiezen voor het eigenrisicodragerschap. De eerste groep werkgevers bestaat voornamelijk uit Uitzendwerkgevers met relatief hoge Ziektewetlasten. De tweede groep bestaat juist uit werkgevers met voornamelijk vaste dienstverbanden waardoor ze geen of zeer geringe Ziektewetlasten hebben. Van de bij UWV verzekerde werkgevers zal 74% met een daling en 14% met een stijging van de premie Ziektewet te maken krijgen. Voor 12% blijft de premie Ziektewet gelijk. Ondanks dat het aantal premiedalingen groter is dan het aantal premiestijgingen, stijgt het gemiddelde percentage. Dit komt doordat de premie vooral voor kleine werkgevers daalt. In aantal gaat het om veel werkgevers, maar vanwege de beperkte loonsom is het effect op de gemiddelde premie klein.

■ Marktontwikkelingen WGA

In 2017 waren 26.000 werkgevers eigenrisicodragers voor de WGA met een gezamenlijke loonsom van € 79 miljard (38% van de totale loonsom). In 2018 zijn 24.000 werkgevers eigenrisicodragers met een loonsom van € 81 miljard (38% van de totale loonsom). We verwachten dat het marktaandeel in 2019 constant zal blijven op 38% van de totale loonsom.

■ Marktontwikkelingen Ziektewet

Voor de Ziektewet is er een toename van het eigenrisicodragerschap. In 2017 waren 15.100 werkgevers eigenrisicodragers met een gezamenlijke loonsom van € 89 miljard. In 2018 zijn dit er 15.700 met een loonsom van € 94 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers steeg daardoor van 41% naar 43% van de loonsom. In 2019 verwachten we een verdere stijging van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 44% van de totale loonsom.

1. Werkgevers en zieke werknemers

Veel werkgevers krijgen te maken met kort- of langdurige ziekteverzuim van hun personeel. Afhankelijk van de duur van het verzuim en het soort dienstverband van de werknemer heeft een werkgever verschillende verantwoordelijkheden rond re-integratie en verschillende mogelijkheden wat betreft het verzekeren van het risico op kosten verbonden aan het verzuim.

Loondoorbetaling

Voor personeel met een vast dienstverband betaalt de werkgever vanaf de eerste dag van ziekte het loon gedurende maximaal 104 weken door. Voor personeel met een tijdelijk dienstverband is deze duur beperkt tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze loondoorbetalingsperiode hebben werkgevers de plicht om samen met hun werknemer voldoende inspanningen te verrichten om de werknemer binnen zijn mogelijkheden aan het werk te krijgen of te houden. In deze periode speelt UWV geen rol bij de re-integratie. Een werkgever kan deze periode van maximaal 104 weken loondoorbetaling verzekeren bij een private verzekeraar. UWV beoordeelt wel de re-integratie inspanningen in het kader van de wet Verbetering Poortwachter aan het einde van de ziekteperiode en daarnaast voor de Ziektewet na 1 jaar ziekte.

Ziektewet uitkering

Een zieke werknemer met een tijdelijk dienstverband ontvangt na afloop van het dienstverband een Ziektewetuitkering.

WIA-uitkering

Na een periode van 104 weken ziekte volgt een keuring bij UWV. Bij onvoldoende mogelijkheden voor de (ex-) werknemer om zelf in zijn inkomen te voorzien volgt een WIA-uitkering. Indien uit de keuring volgt dat de zieke werknemer duurzaam (permanent) geen arbeidsmogelijkheden meer heeft, dan krijgt hij een IVA-uitkering. De IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit de basispremie WAO/WIA. Deze premie is gelijk voor elke werkgever. Voor arbeidsongeschikten met arbeidsmogelijkheden of verwachte arbeidsmogelijkheden op termijn volgt een WGA-uitkering. De kosten van de WGA-uitkering komen direct of indirect voor rekening van de werkgever voor een duur van maximaal 10 jaar.

Eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen voor de WGA en Ziektewet (voor flexibele dienstverbanden) eigenrisicodragers worden. Dat kan voor beide verzekeringen afzonderlijk. Een aanvraag tot eigenrisicodragerschap kan op twee momenten worden toegekend: op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Een aanvraag hiertoe dient uiterlijk 3 maanden van tevoren bij de Belastingdienst ingediend te worden. Dit geldt ook voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap

Is een werkgever voor de WGA en/of Ziektewet bij UWV verzekerd, dan krijgt hij een gedifferentieerde premie WGA en/of Ziektewet. Is een werkgever voor een onderdeel eigenrisicodragers, dan is de bijbehorende (gedifferentieerde) premiecomponent 0%.

Ziektewet

Een werkgever die eigenrisicodragers wil worden voor de Ziektewet dient de beschikking te hebben over de diensten van een gecertificeerde arbozorgdienst of een erkende bedrijfsarts. Uitkeringen die eventueel ontstaan tijdens het eigenrisicodragerschap komen voor rekening van de werkgever. De eigenrisicodragers kan dit risico verzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

Eventuele uitkeringen die al gestart zijn voorafgaand aan de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap komen voor de resterende looptijd voor rekening van UWV¹. Een werkgever die het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet beëindigt, dient de lopende uitkeringen die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap tot het einde van de looptijd te betalen of zijn verzekeraar betaalt deze uitkeringen.

¹ Deze uitkeringen worden staartuitkeringen genoemd en gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Ufo.

WGA

Een werkgever die eigenrisicodrager wil worden voor de WGA dient over een garantieverklaring van een financiële instelling te beschikken. Uitkeringen die eventueel ontstaan tijdens het eigenrisicodragerschap komen voor rekening van de werkgever. De eigenrisicodrager kan dit risico verzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

Eventuele uitkeringen die al gestart zijn voorafgaand aan de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap komen voor de resterende looptijd voor rekening van UWV². Een werkgever die het eigenrisicodragerschap voor de WGA beëindigt, dient de lopende uitkeringen, die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap, tot het einde van de looptijd te betalen of zijn verzekeraar betaalt deze uitkeringen.

² Deze uitkeringen worden staartuitkeringen genoemd en worden gefinancierd uit een afgescheiden deel van de werkhervattingskas: het staartlastvermogen

2. Berekening premies UWV 2019

2.1. Premies naar werkgeversgrootte

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is voor elke publiek verzekerde werkgever de som van twee premiecomponenten:

- de gedifferentieerde premie WGA
- de gedifferentieerde premie Ziektewet-flex

De berekeningswijze is voor elk van de twee gedifferentieerde premies gelijk.

Grens groot/middelgroot/klein

Elke bij UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen:

- kleine werkgevers
- middelgrote werkgevers
- grote werkgevers

De indeling is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend.

Een werkgever wordt aangemerkt als 'groot' indien hij een loonsom heeft van > 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers in Nederland. Bij een loonsom van ≤ 10 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt een werkgever beschouwd als 'klein'. Indien de loonsom > 10 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon is, wordt een werkgever aangemerkt als 'middelgroot'.

Voor de premievaststelling van jaar t wordt gekeken naar het gemiddelde premieplichtig loon in het jaar $t-2$. Dit betekent dat UWV bij de premievaststelling van het jaar 2019 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2017. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2017 steeg het premieplichtige loon naar € 33.100 (was € 32.800 in 2016).

De grens klein/middelgroot 2019 bedraagt $10 \times € 33.100 = € 331.000$

De grens middelgroot/groot 2019 bedraagt $100 \times € 33.100 = € 3.310.000$

Gedifferentieerde premie

Bij de berekeningswijze van de twee gedifferentieerde premies voor een individuele werkgever is in eerste instantie de werkgeversgrootte leidend.

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individuele premie

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:
 $C \times \text{individuele premie} + (1-C) \times \text{sectorale premie}$

Hierbij geldt $C = \frac{\text{Loonsom werkgever} - \text{Loonsomgrens klein/middel}}{\text{Loonsomgrens middel/groot} - \text{Loonsomgrens klein/middel}}$

Bij de berekening van de premies voor de drie groepen van werkgevers zijn dus twee premiesoorten van belang: de sectorale premie, voor kleine en middelgrote werkgevers, en de individuele premie, voor middelgrote en grote werkgevers. Deze twee premiesoorten worden in de volgende paragrafen beschreven. Voor kleine werkgevers zijn de gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet-flex gelijk aan de sectorale premies voor beide premiecomponenten. Voor grote werkgevers is de gedifferentieerde premie gelijk aan de individuele premie. Voor middelgrote werkgevers wordt een gewogen gemiddelde bepaald van de sectorale premie en de individuele premie. Bij deze weging geldt dat naarmate de

loonsom van een middelgrote werkgever lager is de invloed van de individuele premie afneemt en de invloed van de sectorale premie toeneemt. Omgekeerd geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever hoger is, de invloed van de individuele premie toeneemt en de invloed van de sectorale premie afneemt.

2.2. Sectorale premie

Voor de elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet-flex zijn 67 sectorale premies berekend³. Voor iedere sectorale premie geldt dat deze gelijk is aan de verwachte lasten in 2019 van alle bij UWV verzekerde werkgevers in de sector, gedeeld door de verwachte loonsom van deze werkgevers in 2019. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten.

Tabel 2.1 Sectorale premies 2019

Sector	WGA	ZW-flex	Sector	WGA	ZW-flex
1 Agrarisch bedrijf	0,59	0,27	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,80	0,33
2 Tabakverwerkende industrie	0,93	0,20	38 Banken	0,39	0,16
3 Bouwbedrijf	0,86	0,24	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,48	0,11
4 Baggerbedrijf	0,52	0,09	40 Uitgeverij	0,77	0,28
5 Hout en emballage-industrie	0,79	0,27	41 Groothandel I	0,54	0,27
6 Timmerindustrie	0,65	0,18	42 Groothandel II	0,61	0,27
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,74	0,28	43 Zakelijke dienstverlening I	0,50	0,14
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	0,79	0,24	44 Zakelijke dienstverlening II	0,34	0,28
9 Grafische industrie	0,61	0,26	45 Zakelijke dienstverlening III	0,56	0,50
10 Metaalindustrie	0,49	0,28	46 Zuivelindustrie	0,51	0,66
11 Elektrotechnische industrie	0,29	0,72	47 Textielindustrie	0,64	0,05
12 Metaal - en technische bedrijfstakken	0,73	0,34	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,08	0,34
13 Bakkerijen	1,20	0,39	49 Chemische industrie	0,85	0,24
14 Suikerverwerkende industrie	1,15	0,37	50 Voedingsindustrie	0,70	0,45
15 Slagersbedrijven	1,32	0,34	51 Algemene industrie	0,57	0,92
16 Slagers overig	0,86	0,54	52 Uitzendbedrijven	1,15	4,85
17 Detailhandel en ambachten	0,82	0,44	53 Bewakingsondernemingen	1,26	0,96
18 Reiniging	2,12	0,71	54 Culturele instellingen	0,62	0,35
19 Grootwinkelbedrijf	0,83	0,39	55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,94	0,43
20 Havenbedrijven	0,59	0,99	56 Schildersbedrijf	1,82	0,22
21 Havenclassificeerders	0,88	0,55	57 Stukadoorsbedrijf	1,79	0,34
22 Binnenscheepvaart	0,64	0,39	58 Dakdekkersbedrijf	1,81	0,52
23 Visserij	0,61	0,69	59 Mortelbedrijf	0,98	0,06
24 Koopvaardij	0,41	0,46	60 Steenhouwersbedrijf	1,79	0,34
25 Vervoer KLM	1,53	0,68	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,94	0,10
26 Vervoer NS	0,84	0,68	62 Overheid, rijk, politie en ...	1,02	0,01
27 Vervoer posterijen	0,81	0,84	63 Overheid, defensie	0,00	0,04
28 Taxivervoer	2,15	1,09	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,82	0,04
29 Openbaar vervoer	0,86	1,25	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,30	0,04
30 Besloten busvervoer	0,99	0,70	66 Overheid, overige instellingen	1,60	0,15
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,48	0,77	67 Werk en (re)integratie	3,31	1,30
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,76	0,63	68 Railbouw	0,83	0,14
33 Horeca algemeen	0,67	0,56	69 Telecommunicatie	0,75	0,30
34 Horeca catering	1,22	0,62			

³ In de tabel loopt de nummering van de sectoren van 1 tot en met 69. In de sectoren 36 (overheidsdiensten) en 37 (overheid: dienstplichtigen) zijn echter geen werkgevers meer actief. Het aantal (actieve) sectoren komt daarmee op 67.

2.3. Individuele premie

De individuele premies bestaan uit een algemeen geldend rekenpercentage plus een individueel opslag- of kortingspercentage afhankelijk van het individuele werkgeversrisicopercentage. De opbouw van het stelsel van individuele premies komt in een aantal stappen tot stand. In eerste instantie wordt uitgegaan van het gemiddelde percentage. Bij dit percentage worden alle verwachte lasten in het komende premiejaar precies gedekt. Vervolgens wordt voor elke grote werkgever een individueel opslag- of kortingspercentage berekend. Deze individuele opslag- en kortingspercentages worden zodanig berekend dat de uiteindelijke som van alle opslag- en kortingsbedragen gelijk is aan nul.

De individuele premie kent echter een begrenzing: de maximumpremie⁴. Werkgevers die een berekende premie hebben die boven het maximum uitkomt, worden beschermd door de maximumpremie. Het deel van de premie boven de maximumpremie gaat verloren. Gevolg is dat de som van opslag- en kortingsbedragen lager is dan nul. Om voor dit verlies te compenseren worden de opslag- en kortingspercentages niet toegepast op het gemiddelde percentage maar op een hoger premiepercentage: het rekenpercentage. De algemene opslag die verwerkt is in het rekenpercentage is precies voldoende om het verlies aan premieopbrengsten door de maximumpremie te compenseren. Er wordt in het rekenpercentage ten slotte voor nog een effect gecompenseerd. De werkhervattingskas heeft momenteel een vermogen dat gefaseerd afgebouwd wordt. Hierbij wordt gestuurd op een gelijkmatig premieverloop door de jaren heen en wordt de kans op marktverstoringen geminimaliseerd.

De individuele premie bestaat voor elk van de twee premiecomponenten uit een rekenpercentage en een individuele opslag (of korting).

Het rekenpercentage is het percentage waar rond wordt gedifferentieerd. Dit rekenpercentage is voor alle (middelgrote en grote) werkgevers gelijk.

De formule voor de individuele premie ziet er als volgt uit:

$$\text{Individuele premie} = \text{Rekenpercentage} + \text{Individuele opslag}$$

De hierboven genoemde (premie)percentages worden hieronder nader beschreven.

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage (de lastendeckende premie) voor jaar t wordt bepaald door de totale geraamde lasten van de publiek verzekerden in het jaar t te delen door de totale geraamde premieplichtige loonsom in het jaar t . Het gemiddelde percentage geeft hiermee de gemiddelde premie weer die publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten opbrengen om de geraamde publieke uitkeringslasten in het jaar t te financieren.

WGA in 2019

Geraamde lasten = € 1.176 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 157 miljard.

Gemiddelde percentage = 0,75%.

Ziekwet-flex in 2019

Geraamde lasten = € 617 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 142 miljard.

Gemiddelde percentage = 0,43%.

De totale loonsom bedraagt naar verwachting in 2019 € 250 miljard, waarvan € 15 miljard uitkeringen betreft. Bij de verdeling van de resterende loonsom van € 235 miljard over eigenrisicodragers en de bij UWV verzekerde werkgevers wordt rekening gehouden met de verwachte marktontwikkelingen. Bij de Ziekwet verwachten we een groei van het eigenrisicodragerschap in 2019 naar 44% van de loonsom. Bij de WGA verwachten we dat in 2019 het marktaandeel van eigenrisicodragers constant blijft op 38% van de loonsom.

⁴ De individuele premie kent ook een ondergrens: de minimumpremie. Deze grens leidt echter niet tot additionele premieontvangsten omdat een berekende premie niet lager dan de minimumpremie kan zijn. In uitzonderlijke gevallen kan er sprake zijn van negatieve toe te rekenen uitkeringsbedragen en als gevolg daarvan een premie lager dan de minimumpremie. In deze situatie is de minimumpremie niet van toepassing en krijgt de werkgever een premie lager dan de minimumpremie.

Rekenpercentage

Het rekenpercentage is gelijk aan het gemiddelde percentage plus een algemene opslag. Met de algemene opslag wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens en er vindt indien nodig sturing van het vermogen plaats. De hoogte van deze opslag varieert per jaar.

De formule voor het rekenpercentage ziet er als volgt uit:

$$\text{Rekenpercentage} = \text{Gemiddelde percentage} + \text{Algemene opslag}$$

Door de ingestelde maximumpremiegrenzen worden de hoogste individuele premies begrensd. Het tekort aan premiebatens dat hierdoor ontstaat, wordt opgevangen door de extra premiebatens als gevolg van een algemene opslag in het rekenpercentage.

WGA

Het rekenpercentage in 2019 bedraagt 0,77%, waarvan 0,05% ter compensatie van te derven premieontvangsten en -0,03% voor het afbouwen van het vermogen. Het rekenpercentage blijft constant ten opzichte van 2018.

Ziektewet-flex

Het rekenpercentage in 2019 bedraagt 0,47%, waarvan 0,04% ter compensatie van te derven premieontvangsten en 0,00% voor het afbouwen van het vermogen. Het rekenpercentage stijgt met 0,02%-punt ten opzichte van 2018.

Individuele opslag

De individuele opslag wordt voor elke werkgever individueel bepaald. Op basis van een vergelijking tussen het werkgeversrisicopercentage van een individuele werkgever en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt per premiecomponent een individuele opslag (of korting) berekend op de bijbehorende rekenpercentages. De formule ziet er als volgt uit:

$$\text{Individuele opslag} = \text{Correctiefactor werkgeversrisico} \times (\text{Individueel werkgeversrisicopercentage} - \text{Gemiddeld werkgeversrisicopercentage}).$$

De individuele opslag kan zowel positief als negatief zijn. Een negatieve opslag zorgt voor een korting op het rekenpercentage.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan alle publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2019 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2017, gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2017. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2017 met een (eerste) recht in de periode 2007-2017 en de WGA-flex uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2017 met een (eerste) recht in de periode 2012-2017. In de berekening van het Ziektewet-flex risico worden Ziektewet-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2017 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2015-2017. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2019 is vastgesteld op 0,41%.
Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage blijft constant ten opzichte van 2018.

Ziektewet-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2019 is vastgesteld op 0,26%.
Dit is een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2018.

Individuele werkgeversrisicopercentage

Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt voor elk premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten per premiecomponent, die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever. Een uitkering is toe te rekenen wanneer de zieke werknemer op de eerste dag van ziekte in dienst was bij de werkgever.

De berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor 2019 gaat uit van uitkeringslasten in 2017, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2013-2017⁵. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2017 met een (eerste) recht in de periode 2007-2017 en de WGA-flex-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2017, met een (eerste) recht in de periode 2012-2017. In de berekening van het Ziektewet-flexrisico worden Ziektewet-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2017, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2015-2017.

Sinds de invoering van de Wet verbetering hybride markt WGA op 1 januari 2017 worden er twee soorten van toe te rekenen uitkeringen gebruikt bij de risicoberekening in de WGA.

Onafgebroken bij UWV verzekerd op 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat onafgebroken tot in 2019 zullen blijven, worden zogenaamde WGA-uitkeringslasten gebruikt.

De WGA-uitkeringslasten zijn uitsluitend de lasten van uitkeringen ontstaan bij de werkgever gedurende de huidige periode van publieke verzekering bij UWV. Deze definitie wordt ook gebruikt bij de berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

(Op)nieuw bij UWV verzekerd na 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodragers waren en na die datum zich (opnieuw) bij UWV verzekerd hebben of dat in 2019 doen, worden zogenaamde WGA-totaallasten gebruikt.

De WGA-totaallasten zijn de lasten van uitkeringen ontstaan bij de werkgever, zowel tijdens de huidige periode van publieke verzekering als voorafgaande perioden van private en publieke verzekering. De WGA-totaallasten zijn gemiddeld genomen hoger dan de WGA-uitkeringslasten.

Correctiefactor werkgeversrisico

De correctiefactor werkgeversrisico wordt voor elk van de premiecomponenten berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage⁶ te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Er wordt voor alle twee de premiecomponenten een correctiefactor werkgeversrisico vastgesteld.

De formule voor de correctiefactor werkgeversrisico ziet er als volgt uit:

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico} = (\text{Rekenpercentage} - 0,25 \times \text{Gemiddelde percentage}) / \text{Gemiddelde werkgeversrisicopercentage}$$

WGA

De correctiefactor werkgeversrisico WGA is in 2019 gelijkgebleven op 1,42.

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico WGA} = (0,77\% - 0,25 \times 0,75\%) / 0,41\% = 1,42$$

Ziektewet-flex

De correctiefactor werkgeversrisico Ziektewet-flex daalt van 1,45 in 2018 naar 1,39 in 2019.

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico Ziektewet} = (0,47\% - 0,25 \times 0,43\%) / 0,26\% = 1,39$$

⁵ Bij de berekening van de gemiddelde loonsom over de referentieperiode, bestaande uit de jaren 2013-2017, kan het voorkomen dat in één of meer jaren de loonsom gelijk is aan nul. De referentieperiode is dan onvolledig. In dat geval wordt het berekende individuele werkgeversrisicopercentage verhoogd door het te vermenigvuldigen met een correctiefactor bij onvolledige referentieperiode werkgever. Naarmate er meer jaren ontbreken is de correctiefactor hoger. Indien alle jaren beschikbaar zijn vindt er geen correctie plaats.

⁶ Een kwart van het gemiddelde percentage is gelijk aan de minimumpremie, voordat deze naar beneden wordt afgerond.

Box 2.1 Correctiefactor werkgeversrisico WGA

In de premiestellingsystematiek die UWV hanteert, speelt de correctiefactor werkgeversrisico (vanaf nu correctiefactor) een belangrijke rol. De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie. Een correctie is om verschillende redenen nodig. Hieronder volgt een uitleg voor de WGA. Dezelfde principes gelden voor de Ziektewet.

De volgende drie effecten zorgen ervoor dat de correctiefactor groter is dan 1:

- De gedifferentieerde premie dekt meer dan uitsluitend uitkeringslasten
Naast uitkeringen moeten ook andere lasten uit de premieopbrengsten gedekt worden. Belangrijkste lasten zijn sociale lasten en uitvoeringskosten.
- Refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar
De WGA uitkeringen binnen de Whk nemen toe tot en met 2022. Dit komt voornamelijk doordat WGA-flex uitkeringen gestart vanaf 2012 en met een maximale duur van 10 jaar bij de premiedifferentiatie betrokken zijn. Daarnaast wordt bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie gebruik gemaakt van uitkeringen die twee jaar eerder uitgekeerd zijn. Dit betekent dat er zowel gecorrigeerd moet worden voor de groei in het aantal uitkeringen als voor de uitkeringshoogte, vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.
- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen
Een gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de toe te rekenen lasten in het refertejaar. Het gaat daarbij om uitkeringen die in dat jaar of eerder ontstaan zijn. Door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen is een deel van de uitkeringen niet langer aan individuele werkgevers toe te rekenen. De correctiefactor zorgt met een opschaling ervoor dat ook deze uitkeringen gefinancierd worden. Het faillissementsrisico wordt op deze manier collectief gefinancierd, waardoor een individuele garantstelling overbodig is.

Wanneer voor de WGA bovenstaande effecten worden geïsoleerd ontstaat de volgende opdeling. De totaal te dekken lasten bedragen in 2019 € 1.176 miljoen. Het grootste deel bedraagt uitkeringslasten: € 956 miljoen. Deze bedragen zijn terug te vinden in hoofdstuk 4. De uitkeringslasten van dezelfde werkgevers bedroegen in het refertejaar 2017 € 789 miljoen. Van dit bedrag is € 551 miljoen toe te rekenen aan huidige werkgevers.

De correctiefactor is een noodzakelijke uitvergroting om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendeckend omslagstelsel. De algemene trend voor de komende jaren is dat de correctiefactor slechts licht zal dalen doordat de WGA steeds dichter zijn structurele niveau nadert. Hierdoor neemt de invloed van het tweede effect jaarlijks af. De correctiefactor WGA blijft in 2019 op het niveau van 2018: 1,42.

De opslagen en kortingen worden bij UWV berekend op basis van het schadeverleden van de verzekerde werkgevers. Private verzekeraars stellen daarentegen premies vast op basis van rentedekking en daarmee op verwachte lasten in de toekomst. Naast te betalen uitkeringen verwerken verzekeraars net als UWV noodzakelijke andere kosten in hun premies. Behalve uitvoeringskosten zijn dit o.a. ook marketingkosten en provisiekosten.

Minimum- en maximumpremies

De individuele premie is begrensd. De premie is ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage en ten minste een kwart van het gemiddelde percentage⁷. Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de maximumpremie. Is de berekende premie lager dan de minimumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de minimumpremie. Deze begrenzingsen gelden niet voor de sectorale premies. Kleine werkgevers kunnen zodoende een premie krijgen die beneden de minimumpremie ligt of boven de maximumpremie. Middelgrote werkgevers krijgen een premie die gelijk is aan een gewogen gemiddelde van een sectorale premie en een individuele premie. Ook deze gewogen premie kan buiten de begrenzingsen treden.

Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector 52 (8,48%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,75\% = 0,18\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,75\% = 3,00\%$.

Ziektewet-flex

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,43\% = 0,10\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,43\% = 1,72\%$.

Terugkeerpremie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie Ziektewet. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de sectorale premies.

⁷ De minimumpremies worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de halve sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

Startende werkgevers

Een bedrijf dat in 2019 de status werkgever verkrijgt of deze heeft verkregen in 2017 of 2018 betaalt in het premiejaar 2019 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Indien de status werkgever is verkregen in 2018 of in 2019 wordt verkregen, zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2017 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2017. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2019 de sectorale premie. Is een werkgever groot dan betaalt hij het rekenpercentage. Is een werkgever middelgroot dan betaalt hij een premie gelijk aan een weging van de sectorale premie en het rekenpercentage. Deze wegingsfactor is gelijk aan die van de niet-startende werkgevers.

2.4. Premies en parameters Werkhervattingskas

In onderstaande tabel zijn de premies en parameters voor de Werkhervattingskas opgenomen.

Tabel 2.2 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2018	2019
Gemiddelde loonsom	32.800	33.100
Grens grote/middelgrote werkgever	3.280.000	3.310.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	328.000	331.000
WGA		
Gemiddelde percentage	0,75%	0,75%
Rekenpercentage	0,77%	0,77%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,41%	0,41%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,42	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,18%	0,18%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,00%	3,00%
Correctiefactoren bij onvolledige referentieperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	5,00
2 jaren	2,50	2,50
3 jaren	1,66	1,66
4 jaren	1,25	1,25
Ziektewet-flex		
Gemiddelde percentage	0,41%	0,43%
Rekenpercentage	0,45%	0,47%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,24%	0,26%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,45	1,39
Minimumpremie (grote werkgever)	0,10%	0,10%
Maximumpremie (grote werkgever) *)	1,64%	1,72%
Correctiefactoren bij onvolledige referentieperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	2,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00

*) De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de Ziektewet-flex af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de Ziektewet-flex 8,48%.

Premie WGA in 2019

Het gemiddeld premieniveau van de WGA blijft in 2019 gelijk aan het premieniveau van 2018. Dit is zichtbaar in de ontwikkeling van het gemiddelde percentage, rekenpercentage en gemiddeldelijke werkgeversrisicopercentage, die allen constant blijven op respectievelijk op 0,75%, 0,77% en 0,41%. Het premieniveau stijgt niet, ondanks dat de WGA in opbouw is, doordat de publiek verzekerde loonsom evenredig meestijgt met de publieke WGA-lasten door de economische groei.

In premieberekening van 2019 worden uitkeringen toegerekend uit 2017. De WGA bestaat uit uitkeringen voortkomend uit vaste dienstverbanden (WGA-vast) en flexibele dienstverbanden (WGA-flex). Voor de WGA-vast gaat het om uitkeringen die ontstaan zijn in de periode 2007-2017. De WGA-vast is al dicht bij het structurele niveau. Sinds 2017 worden uitkeringen met een duur van minmaal 10 jaar namelijk gefinancierd uit het Aof. Naast de gebruikelijke WGA-instroom in de Whk is er hierdoor ook sprake van een doorstroom van Whk naar Aof.

Het structurele niveau in de Whk is daarmee echter in 2017 nog niet bereikt. In de periode 2014-2017 zijn veel werkgevers teruggekeerd naar UWV. Na terugkeer van een werkgever er direct sprake van een grotere loonsom waarover premie geheven wordt, terwijl een toename van de te financieren lasten met enige vertraging optreedt. Het duurt namelijk nog minimaal twee jaar voordat bij een teruggekeerde werkgever WGA-uitkeringen kunnen ontstaan, die uit de Whk gefinancierd worden. Een werkgever heeft zodoende in de eerste jaren na terugkeer een drukkend effect op de gemiddelde premiehoogte. Deze neerwaartse druk zal de komende jaren afnemen, doordat het aantal terugkerende werkgevers sinds 2017 is afgenomen en naar verwachting op een laag niveau zal blijven (zie paragraaf 5.1).

Voor de WGA-flex gaat het om uitkeringen die ontstaan zijn de periode 2012-2017. De WGA-flex lasten zullen blijven stijgen totdat het structurele niveau bereikt zal zijn in 2022. In dat jaar zullen de eerste uitkeringen een duur van 10 jaar bereiken en vanaf dat moment uit het Aof gefinancierd worden. De komende jaren zal de premie WGA naar verwachting geleidelijk oplopen richting een structureel niveau van circa 1,0%.

Werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV of dat gedaan hebben na 1 juli 2015, betalen sinds begin 2017 een premie die gebaseerd is op hun volledige schadelast, de eerder genoemde WGA-totaallasten, ook als deze uitkeringen ontstaan zijn tijdens hun periode van eigenrisicodragen. Daarmee worden ten opzichte van de periode voor 2017 verhoudingsgewijs meer premieontvangsten gegenereerd bij de groep terugkeerders. De extra premieontvangsten die als het gevolg hiervan ontstaan komen ten gunste van het afgescheiden staartlastvermogen. Vanwege de gescheiden financiering van de staartuitkeringen zijn deze extra premieontvangsten niet verwerkt in gemiddelde percentage, rekenpercentage en gemiddeld werkgeversrisicopercentage.

Premie Ziektewet-flex in 2019

Het gemiddelde percentage voor de Ziektewet-flex voor 2019 bedraagt 0,43%. Dit is een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2018. Het rekenpercentage bedraagt 0,47% in 2019, eveneens een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2018. Het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage is nodig om het verlies aan premiebatens door de maximumpremie te compenseren.

Met de premies Ziektewet-flex worden alle Ziektewet-flex uitkeringen gedekt, uitgezonderd staartuitkeringen Ziektewet. Staartuitkeringen zijn uitkeringen aan flexwerkers die behoren bij werkgevers die inmiddels eigenrisicodragers zijn geworden. Deze uitkeringen zijn ontstaan vóór aanvang van het eigenrisicodragerschap en lopen na die datum nog door. Staartuitkeringen worden gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo).

De premie Ziektewet vertoont een lichte stijging in 2019. Dit wordt veroorzaakt door twee ontwikkelingen, die elkaar versterken:

- Een toename van de loonsom van uitzendbedrijven buiten de uitzendsector. Grote uitzendbedrijven zijn vaak naast de uitzendsector ook werkzaam in een of meer van de overige sectoren. Het gaat hierbij om sectoren als Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening⁸. De afgelopen jaren is een trend zichtbaar dat uitzendwerkgevers activiteiten verplaatsen van de uitzendsector naar overige sectoren. Doordat uitzendbedrijven in de overige sectoren vaak publiek verzekerd zijn, heeft dit geleid tot een verschuiving van loonsom privaat naar publiek.⁹ De toename van uitzendpersoneel met een gemiddeld hoog Ziektewet-risico in deze sectoren zorgt voor extra lasten voor de publiek verzekerde werkgevers. Hiermee vindt een verschuiving plaats van lasten van eigenrisicodragers naar publiek verzekerde werkgevers.
- Een stijging van het aandeel eigenrisicodragers in de totale loonsom voor de Ziektewet van 41% in 2017 naar 43% in 2018. De verwachting is dat dit aandeel oploopt naar 44% in 2019. De nieuwe eigenrisicodragers zijn vooral werkgevers met geen of zeer weinig flexpersoneel. Het resultaat een toename van de gemiddelde ZW-flex premie, omdat de nieuwe eigenrisicodragers ten opzichte van de achterblijver een lager ZW-risico hebben.

De correctiefactor daalt licht: van 1,45 in 2018 naar 1,39 in 2019.

⁸ De minister van SZW heeft de mogelijkheid om uitzendbedrijven in een andere sector dan de uitzendsector in te delen voor nieuwe gevallen afgeschaft. Zie voor meer informatie Staatscourant 24 mei 2017, nr. 29 244.

⁹ De grote uitzendconcerns bestaan meestal uit meerdere (uitzend-)bedrijven die aparte premies betalen.

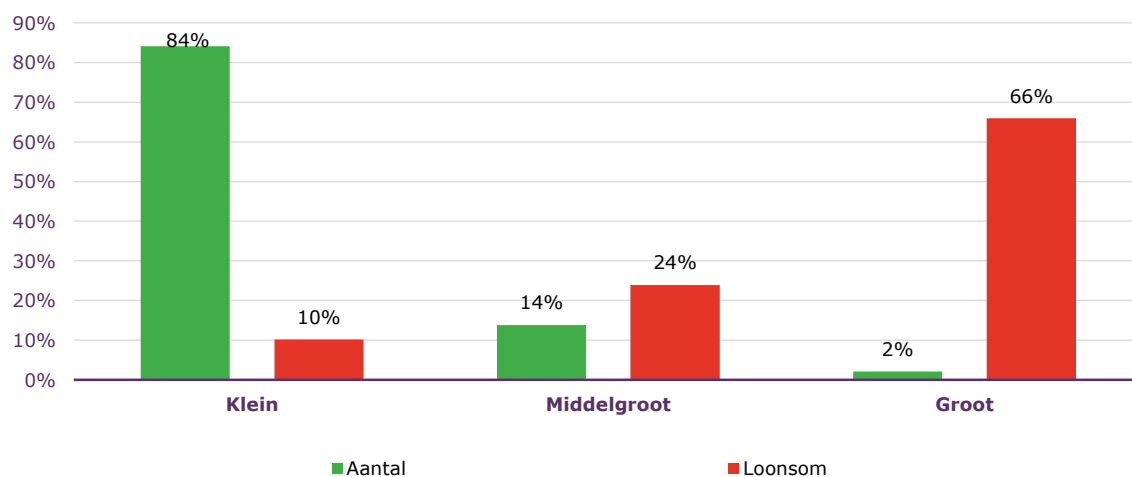
3. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2019

In dit hoofdstuk laten we zien hoe de premies, zoals beschreven in hoofdstuk 2, zich voor werkgevers zullen ontwikkelen in 2019 ten opzichte van 2018.

3.1. Werkgeverspopulatie in Nederland

Er zijn in Nederland ongeveer 408.000 werkgevers. Daarvan zijn er 343.000 (84%) klein, 57.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De kleine werkgevers hebben een aandeel van 10% in de totale loonsom, die in 2017 € 214 miljard bedroeg. Veel kleine werkgevers hebben een zeer kleine loonsom: tot de 336.000 kleine werkgevers behoren 58.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2017 (hiervan zijn 37% starters) en nog eens 112.500 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 33.100). Van de werkgevers is 2% groot. De grote werkgevers bepalen twee derde van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 746 zeer grote werkgevers, met meer dan 1.000 werknemers, 35% van de totale loonsom in.

Figuur 3.1 Verdeling kleine, middelgrote en grote werkgevers naar aantal en loonsom



3.2. Premieverdelingen

In deze paragraaf wordt met behulp van twee figuren inzichtelijk gemaakt hoe de premies WGA en Ziektewet verdeeld zijn over de werkgevers en hun loonsommen.

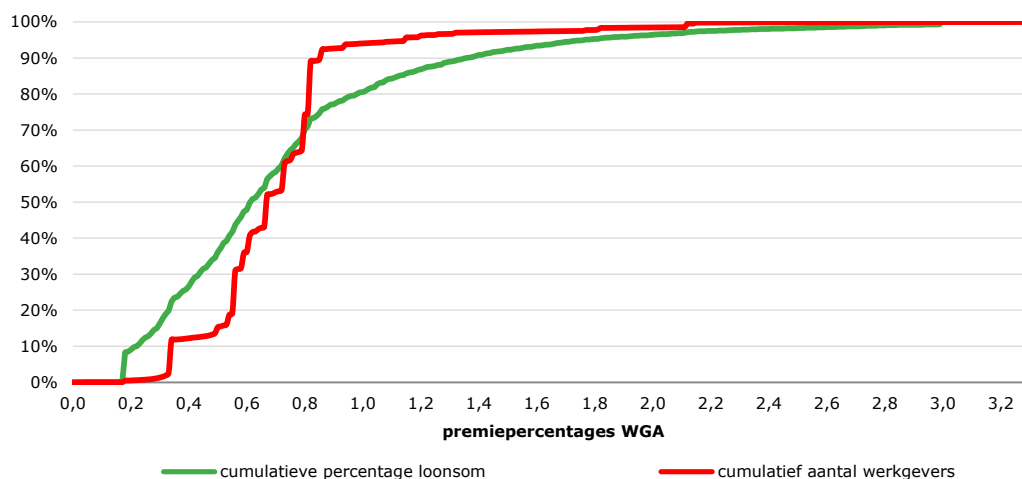
In figuren 3.2 en 3.3 zijn de cumulatieve verdelingen van de premiepercentages WGA en Ziektewet naar aantallen werkgevers en loonsommen weergegeven. In beide figuren is te zien dat de cumulatieve verdeling naar loonsom (groene lijn) een veel gelijkmatiger verloop vertoont dan de cumulatieve verdeling naar de aantallen werkgevers (rode lijn). Bij de verdeling naar aantallen zijn de kleine en middelgrote werkgevers leidend. Omdat deze werkgevers overwegend sectorale premies betalen is het verloop grillig. De sprongen worden voornamelijk bepaald door de 67 sectorale premies en de aantallen kleine en middelgrote werkgevers werkzaam in de sectoren.

In figuur 3.2 is de cumulatieve premieverdeling bij de WGA weergegeven. Door de minimumpremie zijn er vrijwel geen werkgevers, zowel wat betreft aantal als loonsom, met een premie lager dan 0,18%¹⁰. Een groep van grote werkgevers betaalt de minimumpremie van 0,18%. Deze groep is in loonsomtermen met € 11 miljard relatief groot (8,0%), maar met 1.652 werkgevers klein (0,4%). In het premiebereik van 0,18% tot en met 0,82% stijgt het cumulatief percentage van het aantal werkgevers sterker dan het cumulatieve percentage van de loonsom. Dit betekent dat kleine en middelgrote werkgevers relatief vaker voorkomen dan grote werkgevers in dit premiebereik. De sectorale premies van de sectoren met veel kleine werkgevers zoals Zakelijke dienstverlening II (0,34%), Zakelijke dienstverlening III (0,56%),

¹⁰ De premie komt voor 55 werkgevers onder de minimumpremie van 0,18%. Dit geldt voor kleine werkgevers waar de sectorale premie lager is dan 0,18% of indien er sprake is van verrekeningen over voorgaande jaren.

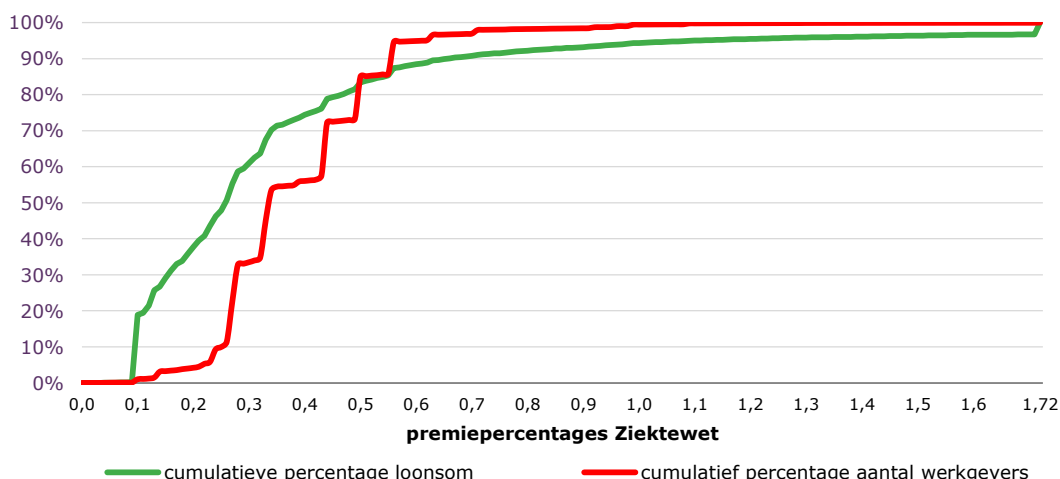
Groothandel II (0,61%), Horeca algemeen (0,67%), Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen (0,8%) en Detailhandel en ambachten (0,82%) vallen in deze categorie. Vanaf een premie van 0,82% is het aandeel grote werkgevers relatief weer groter. De cumulatieve verdeling naar loonsom neemt hier nog duidelijk toe terwijl de cumulatieve verdeling naar aantal werkgevers de 100% al bijna bereikt heeft.

Figuur 3.2 Premieverdeling WGA
Cumulatieve loonsom en cumulatief aantal werkgevers in procenten



In figuur 3.3 is de premieverdeling van niet-uitzendwerkgevers bij de Ziektewet over de loonsommen en aantallen weergegeven. De groep van grote werkgevers, die de minimumpremie betaalt, is bij de Ziektewet groter dan bij de WGA (1.652 bij de WGA en 2.591 bij de Ziektewet). Oorzaak hiervoor is dat Ziektewetuitkeringen uitsluitend betrekking hebben op personeel met flexibele dienstverbanden. Veel werkgevers hebben weinig tot geen personeel met een flexibel dienstverband. Het gevolg is dat er bij relatief veel grote werkgevers geen ziekteverzuim optreedt in het referentiejaar (2017). Dit heeft de minimumpremie tot gevolg. Van de grote publiek verzekerde werkgevers betaalt 2591 (53%) de minimumpremie van 0,10%. Echter ten opzichte van het totaal aantal werkgevers is dit zeer beperkt. Dit blijkt ook uit de grafiek. De groep werkgevers met de minimumpremie is in loonsomtermen (€ 21 miljard) relatief groot (18,4%). Dit verklaart de sterke stijging in de grafiek bij 0,10% voor de cumulatieve loonsom.

Figuur 3.3 Premieverdeling Ziektewet
Cumulatieve loonsom en cumulatief aantal werkgevers in procenten



In het premiebereik van 0,10% tot en met 0,50% stijgt het cumulatief percentage van het aantal werkgevers sterker dan het cumulatieve percentage van de loonsom. Dit betekent dat kleine en middelgrote werkgevers relatief vaker voorkomen dan grote werkgevers in dit premiebereik. Vanaf een premie van 0,50% is het aandeel grote werkgevers relatief weer groter. De cumulatieve verdeling naar loonsom neemt hier nog duidelijk toe terwijl de cumulatieve verdeling naar aantal werkgevers de 100% al bijna bereikt heeft. Bij de maximumpremie van 1,72% zien we nog een sterke toename van de loonsom

met € 3,9 miljard (3,3%). Dit zijn hoofdzakelijk grote uitzendwerkgevers die buiten de uitzendsector (52) actief zijn. Deze werkgevers hebben hoofdzakelijk werknemers met flexibele dienstverbanden in dienst waarbij het Ziektewet-risico hoog is¹¹.

3.3. Premiemutaties

Sectorale premiemutaties WGA

Bij de WGA krijgen 23 sectoren te maken met een premiestijging, 39 sectoren met een premiedaling en 5 sectoren met een ongewijzigde premie.

Grote mutaties vinden voornamelijk plaats in sectoren met een kleine loonsom. Bij deze sectoren is de premie gevoelig voor (in absolute zin) kleine mutaties in de loonsom of de lasten. Mutaties in de loonsom kunnen optreden doordat werkgevers eigenrisicodrager worden of juist terugkeren naar UWV. Daarnaast kan bij de kleinste sectoren een of enkele extra (of minder) toe te rekenen uitkeringen een duidelijke premieverhoging (of premieverlaging) teweeg brengen.

Sectorale premiemutaties Ziektewet

Evenals bij WGA-premiecomponent krijgen ook bij de Ziektewet meer sectoren te maken met een premiedaling dan met een -stijging. In 28 sectoren stijgen de sectorale premies. In 32 sectoren dalen de premies en in 7 sector blijft de premie gelijk.

In het algemeen zijn de sectorale premies Ziektewet minder stabiel dan de sectorale premies WGA. ZW-uitkeringen worden maximaal 2 jaar meegenomen in de premiedifferentiatie terwijl een WGA-uitkering maximaal 10 jaar wordt meegenomen. Bij de ZW is de omvang van de lasten minder stabiel ald bij de WGA. Vooral bij kleine sectoren met een beperkte loonsom kan de ZW-premie sterk fluctueren.

Premiemutaties WGA per werkgever

Met behulp van twee grafieken wordt inzichtelijk gemaakt welke publiek verzekerde werkgevers in 2019 een hogere premie betalen voor WGA en Ziektewet-flex en welke publiek verzekerde werkgevers lagere premies betalen.

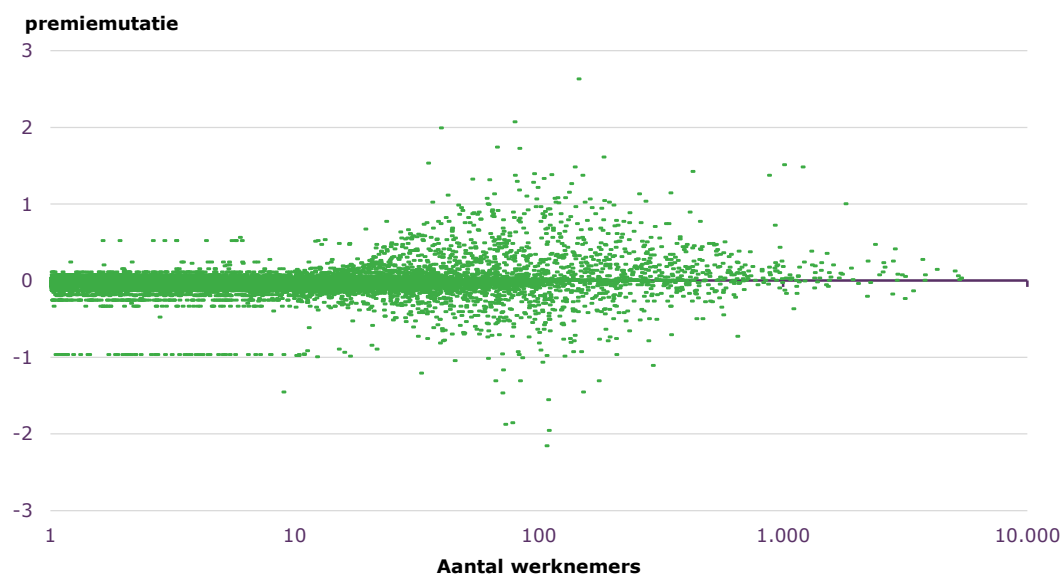
Figuur 3.4 is een puntenwolk van de premiemutaties WGA in de stijl van de koopkracht-puntenwolken die het CPB op Prinsjesdag presenteert. We geven hier een beeld van de ontwikkeling van de premie voor individuele werkgevers (verticale as) naar omvang van de werkgever (horizontale as). Omdat het aantal kleine werkgevers veel groter is dan het aantal grote werkgevers, gebruiken we een logaritmische schaal op de horizontale as.

De grafiek is samengesteld op basis van een steekproef van ongeveer 30.000 werkgevers. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 71% lagere premies en 16% hogere premies hebben ten opzichte van 2018. Voor ongeveer 13% zal de premie gelijk blijven. Ondanks dat het aantal premiedalingen groter is dan het aantal premiestijgingen, blijft de gemiddelde premie constant. Dit komt doordat de premie vooral voor kleine werkgevers daalt. In aantal gaat het om veel werkgevers, maar vanwege de beperkte loonsom is het effect op de gemiddelde premie klein.

De grootste uitschieters komen voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, grofweg werkgevers met een omvang van rond de 100 werknemers. Voor deze werkgevers geldt dat één extra uitkering of het verdwijnen van één uitkering tot een aanzienlijke premiemutatie kan leiden. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Om die reden zijn de premiemutaties voor alle kleine werkgevers binnen een sector gelijk. Dit blijkt in de grafiek uit het feit dat de punten zich per sector op rechte lijnen bevinden.

¹¹ In de figuur zijn de uitzendwerkgevers uit de uitzendsector die meer dan 1,72% premie betalen niet meegenomen om het figuur overzichtelijk te houden. Het betreft circa 1% van de loonsom en aantal werkgevers.

Figuur 3.4 Premiemutaties WGA 2019 t.o.v. 2018 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten

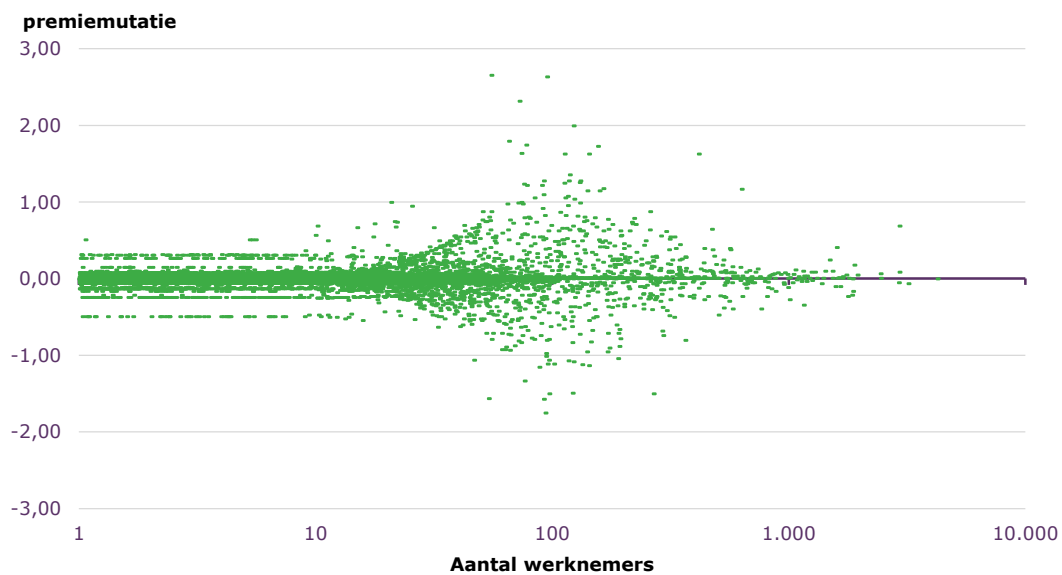


Premiemutaties Ziektewet per werkgever

Figuur 3.5 geeft de premiemutaties voor de Ziektewet weer in een puntenwolk. Ook deze grafiek is gebaseerd op gegevens van ongeveer 30.000 werkgevers. In de grafiek is te zien dat de premieontwikkeling in 2019 voor de meeste werkgevers in een premiestijging resulteert: de meeste punten liggen onder de horizontale as, wat betekent dat de premie daalt. Van alle werkgevers verzekerd in het publiek stelsel zal 74% een lagere premie en 14% een hogere premie hebben ten opzichte van 2018. Voor 12% blijft de premie Ziektewet gelijk. Ondanks dat het gemiddelde percentage stijgt, is het aantal premiedalingen groter is dan het aantal premiestijgingen. Dit komt doordat de premie vooral voor kleine werkgevers daalt. In aantal gaat het om veel werkgevers, maar vanwege de beperkte loonsom is het effect op de gemiddelde premie over alle werkgevers klein.

Het patroon van de puntenwolk en daarmee de spreiding van de premiemutaties Ziektewet lijkt sterk op die van de WGA. Dit komt door dezelfde premiesystematiek voor beide wetten. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2019 ook sectorale premies worden gehanteerd, zijn de premiemutatie bij kleine werkgevers voor alle werkgevers in een sector gelijk. Dit blijkt in de grafiek uit het feit dat de punten zich per sector op rechte lijnen bevinden. Voor grote werkgevers geldt dat hun premie gebaseerd is op het individuele risico. De grootste uitschieters komen, net als bij de WGA, voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, bij wie de invloed van één uitkering aanzienlijk is. Voor de grote werkgevers geldt dat naarmate de bedrijfsomvang toeneemt, de spreiding van de premiemutaties afneemt. Voor de groep grote werkgevers geldt dat veel punten zich op de horizontale as bevinden. Dit heeft te maken met de ontwikkeling van de minimumpremie voor grote werkgevers in 2019. Deze premie is in zowel 2018 als 2019 0,10%. Bij een bedrijfsomvang van 100 werknemers of meer komt het vaak voor dat er een risico van 0 is gemeten. Een dergelijke werkgever betaalt dan in 2019, net als in 2018, een minimumpremie van 0,10%.

Figuur 3.5 Premiemutaties Ziektewet-flex 2019 t.o.v. 2018 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



4. Financiering

De premieontvangsten die voortvloeien uit de door de Belastingdienst beschikte premies WGA en Ziektewet komen ten gunste van de Werkhervattingskas (Whk). Dit fonds financiert de eerste 10 jaar van de WGA voor mensen met een vast en flexibel dienstverband. Daarnaast financiert de Whk de volledige duur van 2 jaar Ziektewet voor mensen met een flexibel dienstverband (Ziektewet-flex)¹². Vanaf 2017 worden uit de Whk ook de staartlasten voor de WGA betaald. De drie uitkeringsstromen WGA, WGA-staartlasten en Ziektewet kennen een van elkaar gescheiden administratie. In tabel 4.1 is het financieel overzicht van de Whk uitgesplitst naar uitkeringsstroom over het jaar 2019 opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringsstroom een beschrijving van de financiering in 2019. Box 4.1 bevat een uitgebreide beschrijving van de Whk.

Tabel 4.1 Financieel overzicht Werkhervattingskas 2019

Bedragen in x € miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	ZW-flex	
Baten				
Premiebaten	1.152	40	612	
Totale baten	1.152	40	612	
Lasten				
Uitkeringslasten	956	220	455	
Sociale lasten	185	43	86	
Overige baten en lasten	8	2	1	
Re-integratielasten		15	4	5
Rentebaten rentehobbel		0	0	0
Rentebaten		0	0	0
Rentelasten		0	-2	0
Verhaal		-8	0	-3
Boetes		0	0	-1
Diversen		1	0	0
Uitvoeringskosten	26	7	75	
Totale lasten	1.176	272	617	
Saldo	-24	-232	-5	
Vermogenspositie				
Vermogen	647	884	26	
begin 2019		671	1.116	31
mutatie 2019		-24	-232	-5

4.1. WGA

De WGA-lasten worden in 2019 gefinancierd met de in hoofdstuk 2 beschreven gedifferentieerde premies WGA. De verwachting is dat er € 1.152 miljoen aan WGA-premiebaten binnenkomt in 2019, terwijl de totale publieke WGA-lasten geraamd worden op € 1.176 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 956 miljoen uitkeringslasten en de sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten gezamenlijk € 220 miljoen.

Het vermogen is begin 2019 naar verwachting € 671 miljoen. In een omslagstelsel als dat van UWV is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd

¹² Voor zieke werknemers met een tijdelijk contract geldt dat in eerste instantie de werkgever het ziekgeld betaalt tot de einddatum van het contract. Daarna betaalt UWV het ziekgeld door tot aan de maximale duur van 2 jaar.

worden door het rekenpercentage lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om premieschokken te voorkomen en probeert daarbij marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2019 wordt het vermogen met circa € 24 miljoen (3,6%) teruggebracht. Dit resulteert in een rekenpercentage van 0,77%. Dit is in lijn met de premievaststelling van 2018 waarin ook een afname van het vermogen werd beoogd.

De beoogde afname van € 56 miljoen in 2018 wordt niet gerealiseerd. Het vermogen stijgt naar verwachting zelfs met € 119 miljoen. De totale publiek verzekerde loonsom stijgt in 2018 namelijk harder dan verwacht was ten tijde van de premievaststelling (juli 2017). Door de hogere loonsom komen er meer premiebaten binnen dan geraamd.

4.2. WGA staartlasten

De WGA-staartlasten worden deels gefinancierd uit premieontvangsten en deels uit het aanwezige staartlastvermogen. De hoogte van de uitkeringslasten en omvang van de premiebaten zijn afhankelijk van de bewegingen van werkgevers tussen de publieke verzekering bij UWV en het eigenrisicodragerschap.

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek in 2019 en later is onzeker. Tot 2017 is elk jaar tussen 2,5% en 3% van de totale loonsom van werkgevers overgestapt van privaat naar publiek. In omgekeerde richting van publiek naar privaat waren de overgangen zeer klein (minder dan 0,5% per jaar). In 2018 trad er een stabilisatie op qua omvang van de marktbevingen. De aandeel van de eigenrisicodragers in de totale loonsom is constant op 38%. De batens van de terugkeerpremie daarom worden geraamd op € 40 miljoen. Voor 2019 verwacht UWV een voortzetting van de stabilisatie (zie ook paragraaf 5.1).

De omvang van de staartlasten WGA is voor 2019 geraamd op € 272 miljoen. Hiervan bedragen uitkeringslasten € 220 miljoen. De staartuitkeringen bestaan uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten vanaf 2017 (zie box 4.1) en uit lopende WGA-vast en -flex uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers sinds 1 juli 2015. Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en batens verbonden aan deze staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 52 miljoen in 2019.

In tabel 4.1 is te zien dat de lasten de batens in ruime mate overstijgen. Dit is een tijdelijk effect zoals uitgelegd in box 4.1. Na 2018 zullen de lasten en batens langzaam naar elkaar toegroeien. Het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2019 € 1.116 miljoen. In 2019 neemt het vermogen af tot € 884 miljoen.

4.3. Ziektewet

De Ziektewetlasten worden in 2019 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een rekenpercentage van 0,47% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2018.

De verwachting is dat er € 612 miljoen aan ZW-premiebatens binnenkomt in 2019, terwijl de totale publieke WGA-lastens geraamd worden op € 617 miljoen. Hiervan is bedragen de uitkeringslastens € 455 miljoen en de sociale lastens, uitvoeringskosten en overige lastens en batens gezamenlijk € 162 miljoen. In de premievaststelling van 2019 wordt het ZW-vermogen met circa € 5 miljoen teruggebracht van € 31 miljoen naar € 26 miljoen.

Box 4.1 De Werkhervattingskas

2007-2013: beginjaren met rentehobbelopslag

De Werkhervattingskas is opgericht op 1 januari 2007, één jaar na de introductie van de WIA. In 2006 werden alle WIA-uitkeringen tijdelijk gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. In de periode 2007-2013 werden uitsluitend WGA-uitkeringen voor vaste dienstbetrekkingen betaald uit de Whk. Om deze uitkeringen te financieren betaalden alle publiek verzekerde werkgevers een individueel gedifferentieerde WGA-premie.

Tot en met 2012 betaalden werkgevers een zogenaamde rentehobbelopslag bovenop de lastendeckende premie. Deze was ingesteld door het ministerie van SZW om het verschil in premiehoogte tussen omslagstelsel en rentedekkingstelsel in de eerste jaren te neutraliseren. In die periode is een rentehobbelvermogen opgebouwd van € 1,4 miljard euro. Dit vermogen is niet aangewend bij het vaststellen van de premies.

2014-2016: BeZaVa deel 1

De wet BeZaVa zorgde voor een aanpassing in financieringsstructuur in 2014. Naast WGA-vast uitkeringen werden ook WGA-flex uitkeringen en Ziektewet-flex uitkeringen gefinancierd uit de Whk. De gedifferentieerde premie Whk bestaat sinds die tijd uit drie premiecomponenten, één voor elk stroom van uitkeringen. Daarnaast werd de groep werkgevers ingedeeld in drie grootteklassen: klein, middelgroot en groot en werd een sectorale premie geïntroduceerd voor kleine werkgevers en gedeeltelijk voor middelgrote werkgevers.

Het rentehobbelvermogen bleef na 2012 in stand en groeide nog licht tot € 1,5 miljard. Deze groei werd veroorzaakt door rente-ontvangsten over het aanwezige vermogen en uitgestelde premieontvangsten over 2012 en eerder.

2017: BeZaVa deel 2 en Wet verbetering hybride markt WGA

In 2017 is de laatste wijziging uit de wet BeZaVa ingevoerd: de samenvoeging van de premiecomponenten WGA-vast en WGA-flex en een uitbreiding van het eigenrisicodragerschap WGA-vast met WGA-flex. Dit leidt tot een vereenvoudiging omdat de administratieve scheiding tussen beide WGA-onderdelen wegvalt. Daartegenover staat een toename van de complexiteit door de financiering van staartuitkeringen uit de Whk. Deze aanpassing vloeit voort uit de Wet verbetering hybride markt WGA.

Het rentehobbelvermogen is per 2017 staartlastvermogen gaan heten. Dit vermogen financiert de staartuitkeringen WGA. Naast lasten kent het staartlastvermogen (opnieuw) baten. Grote en middelgrote werkgevers die zich opnieuw bij UWV verzekeren betalen namelijk vanaf 2017 een premie die gebaseerd is op hun hele schadeverleden. Daarmee krijgen zij gemiddeld een hogere premie dan gebruikelijk was tot 2017. De extra ontvangsten komen ten gunste van het staartlastvermogen.

De mate waarin staartuitkeringen optreden en waarin er sprake zal zijn van extra premieontvangsten is sterk afhankelijk van de dynamiek in de markt. Hoe meer werkgevers eigenrisicodragers worden hoe groter het aantal staartuitkeringen en hoe hoger de staartlasten. Omgekeerd geldt: hoe meer terugkerende werkgevers hoe hoger de extra premieontvangsten. De verwachting is dat de staartlasten als gevolg van de Wet verbetering hybride markt WGA jaarlijks zullen toenemen. Het gaat hierbij om staartlasten WGA (-vast en -flex) voor nieuwe eigenrisicodragers.

Er is vanaf 2017 daarnaast incidenteel een groot aantal extra staartuitkeringen die het gevolg zijn van de samenvoeging van de WGA. Werkgevers die al eigenrisicodragers zijn voor de WGA-vast en dat vanaf 2017 zijn gebleven voor de combinatie WGA-vast en -flex hoeven hun lopende WGA-flex-uitkeringen niet zelf te financieren. Zij mogen deze uitkeringen als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. Het gaat daarbij om uitkeringen waarbij de eerste ziekte dag ligt vóór 1 januari 2017. Dat betekent dat deze specifieke WGA-flex staartuitkeringen tot maximaal twee jaar later (eind 2018) kunnen ontstaan. De verwachting is dat de hieraan gekoppelde staartlasten pas vanaf 2019 jaarlijks zullen afnemen.

5. Duale stelsel WGA en Ziektewet

Dit hoofdstuk behandelt de ontwikkelingen in de duale stelsels van de WGA (paragraaf 5.1) en Ziektewet (paragraaf 5.2).

5.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA

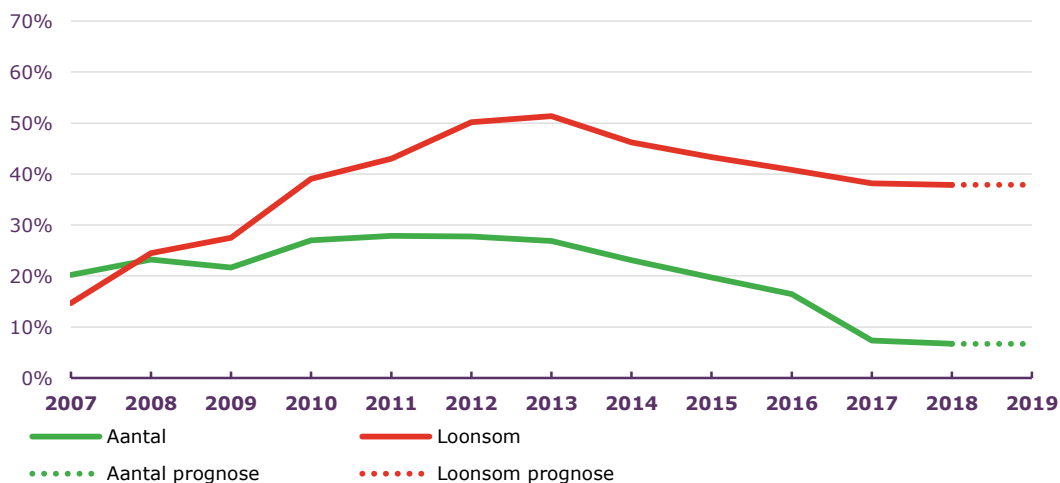
In 2007 werd de premiedifferentiatie in de WGA geïntroduceerd. De methodiek van differentiatie bij de WGA komt in hoge mate overeen met de premiedifferentiatie zoals die gold bij de WAO. Ook bij de WGA hebben werkgevers de mogelijkheid zich te verzekeren bij UWV of te kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Werkgevers die al eigenrisicodragers voor de WAO waren, werden dit in 2007 van rechtswege ook voor de WGA.

2007-2016

Tot en met 2016 gold het eigenrisicodragerschap uitsluitend voor de WGA van het vaste personeel. In figuur 5.1 is de ontwikkeling weergegeven van het aantal eigenrisicodragers WGA sinds 2007. De groene lijn drukt het aandeel eigenrisicodragers uit als percentage van het aantal werkgevers. De rode lijn betreft het aandeel eigenrisicodragers als percentage van de totale loonsom. Het aandeel eigenrisicodragers nam tot en met 2013 toe. In die beginjaren van de WGA lagen de premies van verzekeraars veelal onder het niveau van die van UWV. Dit leidde tot een snel groeiend marktaandeel van de private markt. Naast het verschil in premieniveau speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA een rol in de overweging van werkgevers om eigenrisicodragers te worden. De meest opvallende sprong in het aantal eigenrisicodragers trad op in 2010. De toename van het aantal eigenrisicodragers in dat jaar is te wijten aan een stijgend publiek premieniveau, dat veroorzaakt werd door een foutieve premieberekening voor het premiejaar 2009. Als gevolg hiervan moest een deel van het geleden premietekort door middel van een premieverhoging in 2010 worden rechtgetrokken.

Figuur 5.1 Eigenrisicodragers WGA*

Aantal en loonsom in procenten



* Tot 2017 gaat het hier om het aandeel werkgevers dat eigenrisicodragers is voor de WGA-vast. Vanaf 2017 gaat het om het aandeel dat eigenrisicodragers is voor de totale WGA.

Verzekeraars hebben door deze factoren hun marktaandeel kunnen vergroten van minder dan 20% van de loonsom in 2007 naar 50% van de loonsom in 2012. In 2012 en 2013 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. De private premies uit de vroege WGA-jaren bleken achteraf ontoereikend om de geleden schade te dekken, wat leidde tot premieverhogingen. In 2014 zijn als gevolg hiervan voor het eerst meer werkgevers teruggekeerd naar het publieke stelsel dan dat er eigenrisicodragers geworden zijn. Ook in 2015 en 2016 zet deze ontwikkeling zich door. Het marktaandeel van de private partijen daalde in 2016 naar 41% van de loonsom.

2017- heden

Per 1 januari 2017 is in het kader van de Wet verbetering hybride markt WGA (Wet VHMW) een aantal wijzigingen doorgevoerd om een evenwichtiger speelveld tussen publieke en private verzekering te creëren. Voor grote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragen terugkeren bij het UWV geldt niet automatisch meer de minimumpremie. Voortaan bepalen alle WGA-uitkeringen ontstaan tot maximaal tien jaar in het verleden de premie voor terugkeerders. Daarnaast regelt de Wet VHMW dat middelgrote en grote werkgevers die besluiten eigenrisicodrager te worden hoeven niet langer (een deel van de) nog lopende WGA-uitkeringen te financieren.

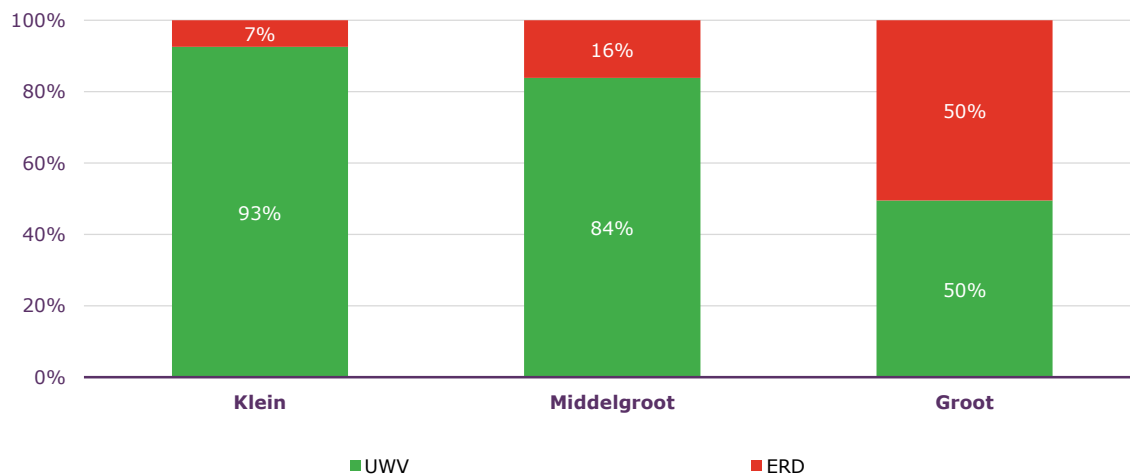
De verwachting van UWV is dat de wijzigingen geleidelijk zullen zorgen voor een evenwichtigere WGA-markt. Opmerkelijk is dat per 1 januari 2017 juist een groot aantal werkgevers is teruggekeerd naar UWV. Vermoedelijk is dit een incidenteel effect, veroorzaakt door een andere wijziging per 1 januari 2017 (Wet BeZaVa): het samenvoegen van de WGA-verzekeringen voor vaste en flexibele dienstverbanden. Om dit mogelijk te maken zijn alle polissen en garantieverklaringen van de werkgevers die eigenrisicodrager zijn gebleven aangepast. Meer dan de helft van de eigenrisicodragers is echter teruggekeerd naar UWV. Dit zijn voornamelijk kleine werkgevers. In sommige gevallen is dit een bewuste keuze van de werkgevers geweest, in andere gevallen heeft de verzekeraar de verzekering beëindigd of is er geen uitgebreidere garantstelling overhandigd bij de Belastingdienst.

In figuur 5.1 is goed te zien dat hoofdzakelijk kleine werkgevers zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering. De daling van de rode lijn (loonsom) in 2017 is minder scherp dan de groene lijn (aantal). Per saldo daalt het aandeel eigenrisicodragers in 2017 naar 38% van de loonsom. In 2018 stabiliseerde het aandeel eigenrisicodragers op 38% van de loonsom. Om de ontwikkelingen in 2017 en 2018 gedetailleerd in kaart te brengen, voert het ministerie van SZW een onderzoek uit naar de beweegredenen van werkgevers in hun keuzes met betrekking tot de WGA- en Ziektewetverzekering¹³. In het najaar informeert het ministerie de Kamer over de uitkomsten van dit onderzoek.¹⁴

De verwachting van UWV is dat in 2019 het aantal werkgevers en de bij behorende loonsom die vertrekt bij het UWV in evenwicht is met het aantal werkgevers dat terugkeert naar het UWV. Het aantal eigenrisicodragers stabiliseert op 7% en het aandeel in de loonsom op 38% van de loonsom.

Momenteel is van alle werkgevers (exclusief starters, die in de meeste gevallen bij UWV verzekerd zijn) 7% eigenrisicodrager voor de WGA. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (38%), doordat in de WGA het aandeel eigenrisicodragers toeneemt met de bedrijfsomvang. In figuur 5.2 is de huidige verdeling van de loonsom tussen publiek en privaat weergegeven naar grootteklasse werkgevers. Van de grote werkgevers is 50% van de loonsom eigenrisicodrager.

Figuur 5.2 Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)



¹³ Kamerstuk 2016/17, 32 716, nr. 24

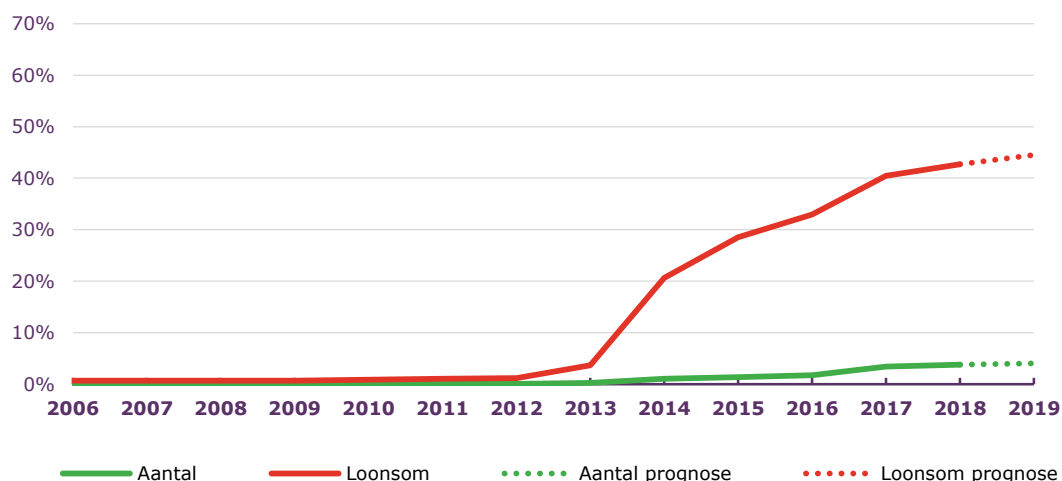
¹⁴ Kamerstuk 2017/18, 32 716, nr. 30

5.2. Ontwikkeling duale stelsel Ziektewet

Op dit moment is het merendeel van de werkgevers voor het Ziektewet-risico publiek verzekerd (96%). Het aantal eigenrisicodragers bedraagt ongeveer 15.700 op een totaal van 408.000 werkgevers in Nederland. We maken onderscheid tussen het eigenrisicodragerschap in de sector Uitzendbedrijven (52) en de overige sectoren omdat deze een verschillend patroon over de jaren vertonen. Wel zijn deze eigenrisicodragers voor beide groepen voor een aanzienlijk deel grote werkgevers.

Figuur 5.3 Eigenrisicodragers Ziektewet-flex exclusief sector 52

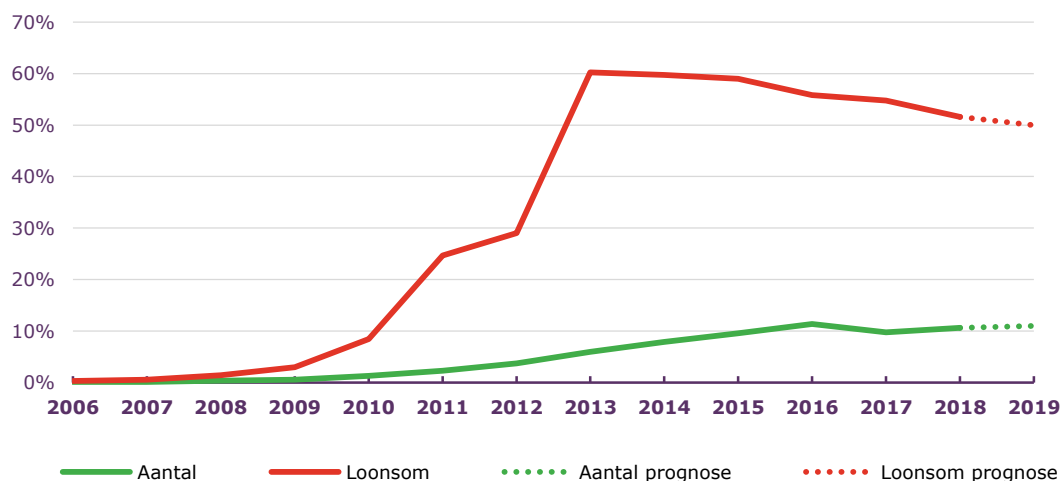
Aantal en loonsom in procenten



In figuur 5.3 is te zien dat tot 2014 vrijwel alle werkgevers in de overige sectoren voor de Ziektewet bij UWV verzekerd waren. In 2014 heeft een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom plaatsgevonden. Hierbij zijn vooral de grotere werkgevers eigenrisicodragers geworden. De toename zet zich in de jaren daarna, weliswaar in mindere mate, verder door. Ook in 2019 wordt een beperkte stijging van het eigenrisicodragerschap verwacht.

Figuur 5.4 Eigenrisicodragers Ziektewet-flex Uitzendbedrijven in sector 52

Aantal en loonsom in procenten



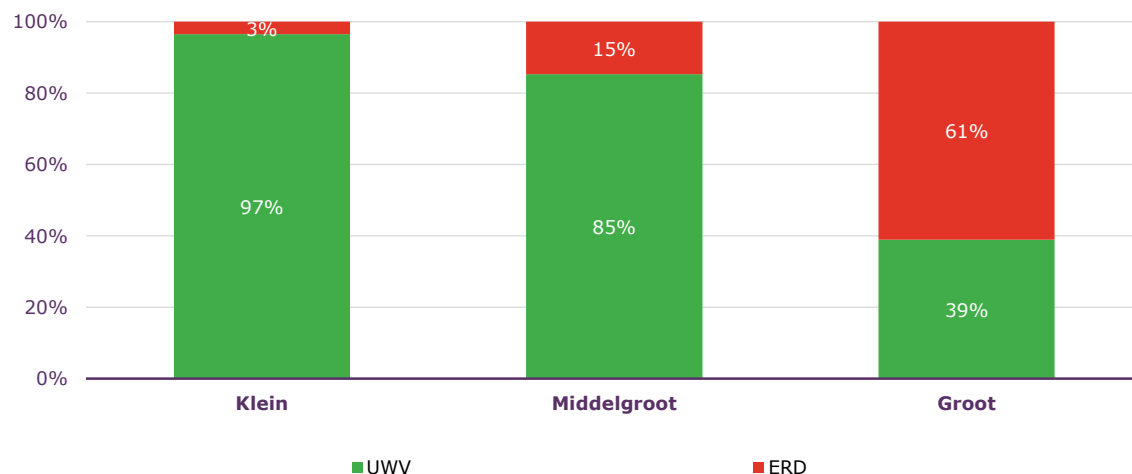
In figuur 5.4 is duidelijk zichtbaar dat in de uitzendsector vooral in 2013 een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom heeft plaatsgevonden. Dit werd veroorzaakt doordat twee zeer grote uitzendondernemingen op 1 januari 2013 hebben gekozen voor het eigenrisicodragerschap Ziektewet. In de jaren daarna neemt het aandeel eigenrisicodragers in de uitzendsector in aantallen nog licht toe. Tegelijkertijd zien we een afname van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom. Oorzaak hiervoor is een groei van uitzenden op basis van tijdelijke contracten door uitzendbedrijven (voornamelijk eigenrisicodragers) die een deel van hun werknemers als einde dienstverbanders in andere bedrijfstakken onderbrengen, zoals Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening¹⁵. In deze sectoren zijn ze meestal

¹⁵ Voor meer informatie zie Staatscourant 24 mei 2017, nr. 29 244.

publiek verzekerd omdat de premie Ziektewet voor grote werkgevers in deze sectoren maximaal 1,72% bedraagt. De verwachting voor de komende jaren is dat aantal eigenrisicodragers in sector 52 nog beperkt zal stijgen en het aandeel in de loonsom verder licht zal blijven dalen.

Momenteel is van alle werkgevers 4% eigenrisicodrager voor de Ziektewet-flex. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (44%), doordat in de Ziektewet vooral grote werkgevers eigenrisicodragers toeneemt met de bedrijfsomvang. In figuur 5.5 is de huidige verdeling van de loonsom tussen publiek en privaat weergegeven naar grootteklasse werkgevers. Van de grote werkgevers is 61% van de loonsom eigenrisicodrager.

Figuur 5.5 Publiek versus privaat Ziektewet verzekerd (op basis van de loonsom)
Aantal en loonsom in procenten



Een volledig overzicht per sector van alle 408.000 werkgevers naar grootteklasse en naar publiek verzekerd en eigenrisicodrager voor WGA en Ziektewet is te vinden in bijlage I. Een corresponderend overzicht van de bijbehorende loonsommen is te vinden in bijlage II.

Afkortingenlijst

AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
Besluit Wfsv	Besluit Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten
BeZaVa	Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
ERD	Eigenrisicodrager
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
Sfn	Sectorfondsen
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
ZVW	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Begrippenlijst

Correctiefactor

De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers wordt uitvergroet in de uiteindelijke premie. Deze factor wordt voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Eigenrisicodrager WGA

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van een WGA-uitkering voor de volledige duur van tien jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De werkgevers moet voorafgaand aan het eigenrisicodragerschap een garantstelling overleggen. De eigenrisicodrager WGA krijgt een gedifferentieerde premie WGA van 0%.

Eigenrisicodrager Ziektewet

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van de Ziektewetuitkering voor flexibel personeel voor de volledige duur van twee jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De eigenrisicodrager Ziektewet-flex krijgt een gedifferentieerde premie Ziektewet-flex van 0%.

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft het gemiddelde premiepercentage weer dat publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten afdragen over het loon van hun werknemers om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren.

Gemiddelde werkgeversrisico

Het gemiddelde werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan alle publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisico voor jaar t gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in jaar t-2, gedeeld door de premieplichtige loonsom in jaar t-2.

Individuele werkgeversrisico

Het individuele werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever. De berekening van het individuele werkgeversrisico voor jaar t gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in jaar t-2, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in jaar t-6 t/m t-2.

Lastendeckende premie

De premie die voldoende is om de lasten te dekken, met daarop in mindering gebracht eventuele niet-premiebatens. Bij de Whk is de lastendeckende premie gelijk aan het gemiddelde percentage.

Minimumpremie

De individuele premie is begrensd. De premie is ten minste een kwart van het gemiddelde percentage. Is de individuele premie lager dan de minimumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de minimumpremie. Deze begrenzing geldt overigens niet voor de sectorale premies.

Maximumpremie

De individuele premie is begrensd. De premie is ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage. Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector 52. Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie dan wordt de premie gelijkgesteld aan de maximumpremie. Deze begrenzing geldt overigens niet voor de sectorale premies.

Rekenpercentage

Het rekenpercentage is een afgeleide van het gemiddelde percentage. In het rekenpercentage wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens en er vindt indien nodig sturing van het vermogen plaats.

Rentehobbelvermogen

De Whk kent sinds 2007 een afgescheiden vermogen, het zogenaamde rentehobbelvermogen. Dit vermogen is in de periode 2007-2012 opgebouwd middels een opslag op de Whk-premie en rentebaten over het ontstane vermogen. Deze rentehobbelopslag is ingesteld om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen. Na 2012 is de premieopslag op nihil gesteld en is het vermogen verder gegroeid door uitsluitend rentebaten. Per 1 januari 2017 krijgt dit deel van de Whk een lastenkant en ondergaat het een naamsverandering als gevolg van de veranderingen in de wet. Dit vermogen heet voortaan het staartlastvermogen.

Staartlastvermogen

Nieuwe eigenrisicodragers (na 1 juli 2015) mogen vanaf 1 januari 2017 lopende WGA uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodragers waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staartlasten achterlaten. Per 1 januari 2017 wordt voor hen namelijk het eigenrisicodragerschap uitgebreid met de WGA-flex. De wetgever heeft bepaald dat het hierbij gaat om WGA-flex-uitkeringen waarvan de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2017 ligt. Bestaande eigenrisicodragers mogen lopende WGA-flex-uitkeringen met een eerste ziekte dag vóór 1 januari 2017 als staartlasten bij UWV achterlaten. De financiering van staartlasten plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staartlastvermogen. Het staartlastvermogen kent vanaf 2017 ook premiebaten. Voor de Whk worden extra premieontvangsten opgebracht door werkgevers die zich (opnieuw) bij UWV verzekeren na een periode van eigenrisicodragen. Zij betalen een hogere premie dan voorheen gebruikelijk was bij UWV. Tot en met 2016 betaalden grote werkgevers namelijk de minimumpremie bij terugkeer naar UWV, vanaf 2017 is dit voor veel werkgevers een hogere premie. Deze is gebaseerd op alle historische lasten van uitkeringen zowel ontstaan bij UWV als tijdens het eigenrisicodragen. De extra opbrengsten worden toegevoegd aan het staartlastvermogen.

Terugkeerpremie WGA

Hoewel er formeel geen sprake is van een afgebakende periode van terugkeer bij de WGA met een aparte premie, zoals bij de Ziektewet, wordt de term terugkeerpremie WGA regelmatig gebruikt. Bedoeld wordt dan de nieuwe wijze van premieberekening die geldt voor alle werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) publiek verzekeren of verzekerd hebben. Voor deze werkgevers worden vanaf 1 januari 2017 de toerekenbare lasten verruimd, die gebruikt worden in de premieberekening. Er worden naast WGA-uitkeringen ontstaan in de lopende verzekeringsperiode bij UWV ook alle WGA-uitkeringen uit het verleden betrokken. Hierbij wordt zowel gekeken naar uitkeringen uit de periode(n) van eigenrisicodragen als naar de eventueel voorafgaande perioden waarin de werkgever eerder al publiek verzekerd was. Deze wijziging heeft alleen gevolgen voor middelgrote en grote werkgevers. Kleine werkgevers blijven in alle gevallen de sectorale premie betalen.

Terugkeerpremie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie Ziektewet. Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de helft van de sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

WGA

De regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is een regeling onder de wet WIA voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en tijdelijk volledig arbeidsongeschikten. De WGA kent verschillende soorten verzekerden, soorten uitkeringen en uitkeringsfasen.

De Whk financiert de uitkeringen voor twee groepen verzekerden: arbeidsongeschikten met een vast dienstverband ten tijde van de eerste ziekte dag en arbeidsongeschikten met een flexibel dienstverband ten tijde van de eerste ziekte dag. Het Whk financiert voor beide groepen de eerste tien jaar van de uitkering. Voor de WGA-vast zijn dit uitkeringen die zijn ingegaan na 2006. Voor de WGA-flex uitkeringen zijn dit uitkeringen die zijn ingegaan na 2011.

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) financiert WGA-vast uitkeringen die zijn ingegaan voor 2007. De Sectorfondsen en het Ufo financieren WGA-flex uitkeringen die ingegaan zijn voor 2012. Naast deze twee groepen van verzekerden is er nog een derde groep: mensen zonder directe relatie met een werkgever. Uitkeringen voor deze vangnetgroep worden gefinancierd uit het Aof.

De Whk financiert volledig loongerelateerde uitkeringen en vervolguutkeringen in zijn geheel. De loonaanvullingen worden voor het deel tot aan de hoogte van de vervolguutkering betaald uit de Whk en voor het deel boven de vervolguutkering (het aanvullingsdeel) uit het Aof.

WGA-flex

De regeling WGA toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

WGA-vast

De regeling WGA toegepast op werknemers met een vast dienstverband.

Ziektewet

De Ziektewet (ZW) is een wet voor zieke werklozen en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten. Dit geldt als hun (ex-)werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling. De Whk financiert de Ziektewetuitkeringen die zijn ingegaan na 2011, de Sectorfondsen en het Ufo de Ziektewetuitkeringen die zijn ingegaan voor 2012. Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Ufo financieren Ziektewetuitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert sinds 2014 de Ziektewetuitkering voor overige groepen zoals werknemers met een no-riskpolis en vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap.

Ziektewet-flex

De Ziektewet toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

Bijlage I

Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2017

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.880	107	1.610	15.163	15.271	1.609	16.433	447
2 Tabakverwerkende industrie	20	7	7	6	15	5	15	5
3 Bouwbedrijf	12.895	196	2.212	10.487	11.964	931	12.272	623
4 Baggerbedrijf	121	6	43	72	111	10	112	9
5 Hout en emballage-industrie	572	3	140	429	526	46	555	17
6 Timmerindustrie	730	12	180	538	681	49	705	25
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	1.945	14	259	1.672	1.867	78	1.907	38
8 Groothandel in hout	521	8	97	416	474	47	501	20
9 Grafische industrie	1.810	45	371	1.394	1.606	204	1.637	173
10 Metaalindustrie	1.595	387	646	562	1.349	246	1.262	333
11 Elektrotechnische industrie	391	88	100	203	320	71	315	76
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	37.749	391	7.293	30.065	33.900	3.849	35.863	1.886
13 Bakkerijen	2.237	29	372	1.836	1.926	311	2.106	131
14 Suikerverwerkende industrie	236	33	98	105	207	29	205	31
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.625	6	97	1.522	1.194	431	1.272	353
16 Slagers overig	689	58	232	399	631	58	611	78
17 Detailhandel en ambachten	60.570	133	3.072	57.365	58.120	2.450	59.302	1.268
18 Reiniging	4.541	80	625	3.836	4.425	116	4.342	199
19 Grootwinkelbedrijf	246	128	63	55	144	102	106	140
20 Havenbedrijven	2.649	186	842	1.621	2.343	306	2.340	309
21 Havenclassificeerders	220	10	52	158	204	16	208	12
22 Binnenscheepvaart	1.892	10	131	1.751	1.817	75	1.857	35
23 Visserij	166	1	14	151	161	5	162	4
24 Koopvaardij	265	22	71	172	209	56	233	32
25 Vervoer KLM	12	8	3	1	6	6	5	7
26 Vervoer NS	9	6	1	2	1	8	1	8
27 Vervoer postertijen	108	11	13	84	106	2	96	12
28 Taxivervoer	1.119	8	194	917	1.086	33	1.091	28
29 Openbaar Vervoer	54	21	22	11	34	20	29	25
30 Besloten busvervoer	199	3	66	130	180	19	186	13
31 Overig personenvervoer	277	9	55	213	272	5	274	3
32 Overig goederenvervoer	8.113	281	2.145	5.687	7.566	547	7.729	384
33 Horeca algemeen	36.594	75	2.528	33.991	35.802	792	36.189	405
34 Horeca catering	339	16	36	287	328	11	319	20
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	45.349	1.125	5.785	38.439	43.216	2.133	43.858	1.491
38 Banken	323	47	83	193	285	38	290	33
39 Verzekeringswezen	222	53	64	105	173	49	180	42
40 Uitgeverij	1.057	40	211	806	935	122	960	97
41 Groothandel I	13.079	275	2.970	9.834	12.060	1.019	12.445	634
42 Groothandel II	20.276	384	4.149	15.743	18.835	1.441	19.373	903
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.367	112	1.169	6.086	6.818	549	7.133	234
44 Zakelijke Dienstverlening II	44.747	709	7.650	36.388	42.717	2.030	43.335	1.412
45 Zakelijke Dienstverlening III	51.627	592	4.811	46.224	49.320	2.307	49.958	1.669
46 Zuivelindustrie	153	28	55	70	136	17	142	11
47 Textielindustrie	205	17	67	121	195	10	179	26
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	714	44	221	449	642	72	638	76
49 Chemische industrie	1.413	175	431	807	1.252	161	1.262	151
50 Voedingsindustrie	1.182	142	389	651	1.055	127	1.042	140
51 Algemene industrie	1.593	190	390	1.013	1.464	129	1.480	113
52 Uitzendbedrijven	5.110	293	1.374	3.443	5.046	64	4.564	546
53 Bewakingsondernemingen	1.019	28	189	802	999	20	989	30
54 Culturele instellingen	4.152	87	581	3.484	4.004	148	4.052	100
55 Overige takken van bedrijf en beroep	4.039	76	568	3.395	3.840	199	3.907	132
56 Schildersbedrijf	2.217	8	340	1.869	1.989	228	2.089	128
57 Stukadoorsbedrijf	969	1	96	872	898	71	930	39
58 Dakdekkersbedrijf	451	2	93	356	412	39	433	18
59 Mortelbedrijf	62	4	22	36	57	5	60	2
60 Steenhoudersbedrijf	82	0	12	70	73	9	76	6
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.594	830	596	168	1.315	279	1.305	289
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	34	18	9	7	21	13	22	12
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	1	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	511	394	63	54	312	199	391	120
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	28	17	3	8	16	12	17	11
66 Overheid, overige instellingen	488	233	161	94	413	75	422	66
67 Werk en (re)Integratie	166	20	71	75	155	11	151	15
68 Railbouw	38	7	14	17	33	5	33	5
69 Telecommunicatie	485	34	121	330	462	23	462	23
Totaal	408.142	8.384	56.448	343.310	383.994	24.148	392.419	15.723

Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2017 (bedragen x € 1 miljoen)

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	3.197	1.024	1.264	909	2.651	546	2.556	641
2 Tabakverwerkende industrie	85	78	7	0	35	50	42	44
3 Bouwbedrijf	4.306	1.593	2.029	683	2.941	1.365	2.770	1.536
4 Baggerbedrijf	326	275	44	7	183	143	165	160
5 Hout en emballage-industrie	179	16	124	39	143	36	156	23
6 Timmerindustrie	256	53	146	56	217	39	224	31
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	405	75	207	122	338	67	348	57
8 Groothandel in hout	195	75	83	38	144	52	185	11
9 Grafische industrie	712	265	341	106	519	193	501	211
10 Metaalindustrie	5.849	4.732	1.075	42	4.136	1.712	2.296	3.552
11 Elektrotechnische industrie	2.057	1.888	157	13	845	1.212	770	1.287
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	12.040	3.715	5.974	2.352	8.800	3.240	8.859	3.181
13 Bakkerijen	624	145	312	167	441	184	478	146
14 Suikerverwerkende industrie	424	298	118	9	223	201	197	227
15 Slagersbedrijven en poeliers	230	32	69	129	158	73	159	72
16 Slagers overig	720	439	241	40	625	95	518	202
17 Detailhandel en ambachten	6.034	1.013	2.407	2.614	5.159	875	5.214	820
18 Reiniging	1.855	1.024	602	229	1.484	372	866	990
19 Grootwinkelbedrijf	4.598	4.515	75	7	1.632	2.965	901	3.696
20 Havenbedrijven	3.664	2.651	851	162	2.811	853	2.023	1.641
21 Havenclassificeerders	138	76	48	14	84	54	82	56
22 Binnenscheepvaart	265	44	121	100	229	36	228	37
23 Visserij	30	7	15	8	30	1	30	1
24 Koopvaardij	297	193	89	15	203	94	194	103
25 Vervoer KLM	1.241	1.236	4	0	38	1.203	10	1.230
26 Vervoer NS	758	757	1	0	0	758	0	758
27 Vervoer posterijen	554	533	16	5	527	27	41	513
28 Taxivervoer	273	43	185	46	245	28	245	29
29 Openbaar Vervoer	667	630	35	1	194	473	172	495
30 Besloten busvervoer	91	13	64	14	79	12	81	10
31 Overig personenvervoer	154	90	52	12	128	26	120	34
32 Overig goederenvervoer	5.130	2.540	2.153	437	3.875	1.255	3.549	1.581
33 Horeca algemeen	4.610	819	1.722	2.069	4.252	358	3.890	720
34 Horeca catering	352	294	41	17	335	17	124	228
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	32.360	24.694	4.852	2.815	19.357	13.003	13.355	19.005
38 Banken	3.702	3.581	104	17	1.297	2.405	478	3.225
39 Verzekeringswezen	2.380	2.296	75	9	927	1.453	682	1.698
40 Uitgeverij	780	520	195	65	476	303	297	483
41 Groothandel I	5.873	2.295	2.718	860	4.667	1.207	4.547	1.326
42 Groothandel II	8.230	3.184	3.802	1.244	6.343	1.887	6.204	2.027
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.196	1.755	959	481	2.419	777	2.458	738
44 Zakelijke Dienstverlening II	16.422	7.049	6.965	2.409	12.696	3.726	11.736	4.686
45 Zakelijke Dienstverlening III	13.997	7.383	4.429	2.186	10.692	3.305	9.997	4.000
46 Zuivelindustrie	689	602	82	5	283	407	304	385
47 Textielindustrie	212	133	69	10	203	8	105	107
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	717	436	236	45	503	214	384	333
49 Chemische industrie	2.910	2.327	527	56	1.581	1.329	1.293	1.617
50 Voedingsindustrie	2.378	1.842	482	53	1.294	1.084	1.010	1.368
51 Algemene industrie	3.505	2.962	468	75	2.221	1.284	2.619	886
52 Uitzendbedrijven	4.740	2.983	1.560	197	3.939	801	2.078	2.662
53 Bewakingsondernemingen	728	507	176	45	580	148	290	438
54 Culturele instellingen	1.471	738	545	188	1.188	283	1.120	351
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.386	619	557	210	1.014	372	991	395
56 Schildersbedrijf	423	34	267	122	308	115	329	94
57 Stukadoorsbedrijf	122	4	71	47	89	33	99	24
58 Dakdekkersbedrijf	108	9	74	25	80	28	90	18
59 Mortelbedrijf	52	28	21	4	44	8	46	6
60 Steenhouwersbedrijf	13	0	8	5	10	2	11	2
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	18.663	17.916	722	25	8.155	10.508	8.008	10.655
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	8.325	8.309	15	1	151	8.173	152	8.173
63 Overheid, defensie	2.365	2.365	0	0	0	2.365	2.365	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	7.972	7.848	117	7	4.113	3.859	5.657	2.316
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	755	750	5	0	86	669	111	644
66 Overheid, overige instellingen	5.202	4.985	204	12	3.575	1.627	3.775	1.428
67 Werk en (re)Integratie	208	119	82	7	202	7	185	23
68 Railbouw	405	389	14	1	102	303	319	86
69 Telecommunicatie	1.306	1.167	114	26	575	731	361	945
Totaal	213.915	141.009	51.187	21.719	132.873	81.042	119.450	94.465

Bijlage III Rekenvoorbeelden

De Whk-premie voor een werkgever bestaat uit 2 premiecomponenten (een WGA en een Ziektewet-flex)¹⁶. Bij de vaststelling van de Whk-premie wordt onderscheid gemaakt naar kleine, middelgrote en grote werkgevers.

De individuele werkgeverspremie voor de kleine werkgevers is de som van de sectorale premiecomponenten. De individuele werkgeverspremie voor de grote werkgevers is de som van de individuele premiecomponenten.

De individuele premie is afhankelijk van het individuele werkgeversrisico en wordt als volgt bepaald:

Individuele werkgeverspremie = rekenpercentage + individuele opslag.

Individuele opslag

= correctiefactor werkgeversrisico * (individuele werkgeversrisico – gemiddelde werkgeversrisico).

Correctiefactor werkgeversrisico = (rekenpercentage – minimum premie) / gemiddeld werkgeversrisico.

De individuele werkgeverspremie wordt begrensd door de maximumpremie en de minimumpremie.

De algemene waarden:	WGA	Ziektewet
Rekenpercentage	0,77%	0,47%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,42	1,39
Gemiddelde werkgeversrisico	0,41%	0,26%

De individuele premie van de middelgrote werkgevers is de som van de gewogen premiecomponenten. Voor de middelgrote werkgevers wordt de gewogen gemiddelde premie toegepast van de sectorale en individuele premies.

De gewogen premie = (1 – wegingsfactor) * sectorale premie + wegingsfactor * individuele premie.

Wegingsfactor = (loonsom_{wgr} – loonsom_{laag}) / (loonsom_{hoog} – loonsom_{laag})

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2019.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 331.000)

Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

De sectorale premie WGA = 0,79%

De sectorale premie Ziektewet-flex = 0,27%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,06%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Grote werkgever (loonsom > € 3.310.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet-flex = 1,25%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 3,00%

¹⁶ De Premiewijzer gedifferentieerde premie Whk op www.uvw.nl/premiewijzer biedt werkgevers de mogelijkheid hun gedifferentieerde premies WGA en ZW voor 2019 uit te rekenen.

De berekende individuele premie bedraagt $0,77\% + 1,42 \cdot (0,40\% - /- 0,41\%) = 0,75\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,10%

Maximumpremie grote werkgever = 1,72%

De berekende individuele premie bedraagt $0,47\% + 1,39 \cdot (1,25\% - /- 0,26\%) = 1,84\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De individuele premie Ziektewet-flex wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 1,72%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,47%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Middelgrote werkgever (€ 331.000 < loonsom < € 3.310.000)

Sector = 52

Loonsom werkgever = € 1.250.000

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet-flex = 1,20%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA = 1,15%

De sectorale premie Ziektewet-flex = 4,85%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 3,00%

De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,77\% + 1,42 \cdot (1,60\% - /- 0,41\%) = 2,45\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,10%

Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 8,48%

De berekende individuele premie Ziektewet-flex bedraagt $0,47\% + 1,39 \cdot (1,20\% - /- 0,26\%) = 1,77\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 331.000) / (€ 3.310.000 - € 331.000) = 0,31$

De gewogen premie WGA = $(1 - 0,31) \cdot 1,15\% + 0,31 \cdot 2,45\% = 1,55\%$

De gewogen premie Ziektewet-flex = $(1 - 0,31) \cdot 4,85\% + 0,31 \cdot 1,77\% = 3,89\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 5,44%.

Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

In 1998 werd de wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba) ingevoerd. Doel van deze wet was het introduceren van een financiële prikkel voor werkgevers om arbeidsongeschiktheid bij hun werknemers te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Waar werkgevers voorheen een uniforme premie betaalden, betaalden zij door Pemba een individueel gedifferentieerde premie voor de eerste vijf jaren van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), afhankelijk van hun arbeidsongeschiktheidsrisico. Ook kregen werkgevers met Pemba de mogelijkheid om in plaats van de gedifferentieerde premie aan UWV te betalen, eigenrisicodragers te worden met de mogelijkheid van herverzekering op de private markt. In 2007 werd de premiedifferentiatie uit de WAO doorgetrokken naar de nieuwe wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De periode van premiedifferentiatie werd verlengd tot de eerste tien jaren van de WGA. Daar stond tegenover dat de uitkeringen voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten (uit hoofde van de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA) werden uitgesloten van premiedifferentiatie vanwege het ontbreken van enig re-integratieperspectief. Ook in de WIA houden werkgevers de keuzemogelijkheid tussen verzekering bij UWV en eigenrisicodragerschap.

Wijzigingen per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het Ziektewet-flexrisico. Met 'risico' wordt bedoeld: de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever, gerelateerd aan zijn loonsom. Nieuw is ook dat de mate van individuele premiedifferentiatie is gaan verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) geldt individuele premiedifferentiatie en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) betalen een sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Dit gebeurt door middel van een glijdende schaal: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie. De systematiek voor kleine, middelgrote en grote werkgevers gaat gelden voor zowel het Ziektewet-flexrisico als de WGA-risico's (vast en flex).

Werkgevers kunnen er voor kiezen om arbeidsongeschiktheidsrisico's publiek te verzekeren of om deze risico's zelf te dragen als eigenrisicodragers. Deze keuzevrijheid gold voor het Ziektewet-flexrisico en het WGA-vastrisico. Het WGA-flexrisico werd nog volledig publiek gefinancierd. Alle werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodragers werden voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers die al in de loondoorbetalingsperiode van 104 weken na de eerste ziekte dag zitten, zelf financieren. Deze lasten worden staartlasten genoemd¹⁷.

Om de mogelijkheid van eigenrisicodragen WGA voor kleine en middelgrote werkgevers te vergroten, heeft de wetgever de wijze van financiering van de staartlasten WGA met ingang van 2014 gewijzigd. De WGA-staartlasten worden, afhankelijk van de omvang van het bedrijf, collectief (kleine werkgevers), gedeeltelijk collectief (middelgrote werkgevers) dan wel geheel individueel (grote werkgevers) gefinancierd. Bij de Ziektewet worden alle staartlasten van werkgevers die eigenrisicodragers worden collectief gefinancierd, ongeacht de omvang van de werkgever. Per 1 januari 2017 zijn de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex in het publieke stelsel samengevoegd. Vanaf dat moment is het ook mogelijk om voor het WGA-flexrisico, in een verplichte combinatie het WGA-vastrisico, eigenrisicodragers te worden (zie Wijzigingen per 1 januari 2017).

Staartlasten WGA in BeZaVa

Voor grote werkgevers geldt vanaf 2014 een individuele premiedifferentiatie, voor middelgrote werkgevers wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Bij het financieren van de staartlasten wordt bij deze systematiek aangesloten. Bij de overgang van de publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragers is het uitgangspunt dat de grote werkgever zelf de staartlasten volledig financiert. Voor de kleine en middelgrote werkgevers is een uitzondering gemaakt: kleine werkgevers hoeven de staartlasten niet zelf af te financieren en middelgrote werkgevers financieren een deel van staartlasten zelf. Voor middelgrote werkgevers is hier dezelfde systematiek (glijdende schaal) van toepassing als bij de premiedifferentiatie: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten. Middelgrote werkgevers met een

¹⁷ Deze lasten voor een werkgever zijn ook bekend onder de naam inlooprisico.

loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom moeten hun staartlasten grotendeels zelf financieren. De gebruikte loonsom is de loonsom in het jaar twee jaar voorafgaand aan het premiejaar.

De staartlasten die bij UWV achterblijven, worden via de Sectorfondsen afgefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel VII.1 Overzicht WGA-verzekering tot 1 januari 2017

	WGA		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragers	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragers	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

Garantstelling en staartlasten Ziektewet

Een van de voorwaarden voor een werkgever om eigenrisicodrager te kunnen worden, is het overleggen van een garantstelling. Deze garantstelling borgt de financiering van uitkeringen in geval een werkgever failliet gaat. Omdat de Ziektewet een beperkte overzichtelijke periode beslaat en omdat voor veel werkgevers het risico klein is, mogen werkgevers sinds 2013 eigenrisicodrager Ziektewet worden zonder een garantstelling te overleggen. Deze regel sluit aan bij het regime voor werkgevers van vaste werknemers met een loondoorbetalingsverplichting.

Bij de financiering van de staartlasten heeft de wetgever ermee rekening gehouden dat werkgevers in toenemende mate zullen kiezen voor private verzekering van het Ziektewet-risico. Er is daarom voor gekozen om bij de Ziektewet de staartlasten via het publieke stelsel af te financieren. Dit betekent dat werkgevers die eigenrisicodrager worden hun staartlasten niet zelf hoeven te bekostigen. De staartlasten worden sinds 2013 gefinancierd uit de sectorpremie en voor overheidswerkgevers uit het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel VII.2 Overzicht Ziektewetverzekering

	Ziektewet		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal	Duaal	Duaal
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragers	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragers	Niet nodig	Niet nodig	Niet nodig

Wijzigingen per 1 januari 2015

Na de grote wijzigingen per 1 januari 2014 in het kader van de wet BeZaVa, zijn de veranderingen per 1 januari 2015 relatief beperkt. Voor het premie-onderdeel Ziektewet-flex is een zogenaamde terugkeerpremie ingevoerd. Deze premie geldt voor werkgevers die na een periode van eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW) zich opnieuw publiek verzekeren.

In 2014 kregen deze werkgevers nog een premie berekend op basis van de lasten die aan hen toe te rekenen waren. Deze lasten waren in vrijwel alle gevallen nihil waardoor de berekende premie gelijk was aan de geldende minimumpremie. Pas in het tweede jaar na terugkeer zijn er mogelijk uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend in de premieberekening. Werkgevers kregen hierdoor in de meeste gevallen gedurende de eerste twee premiejaren de minimumpremie.

Dit was niet de bedoeling van de wetgever. Op deze manier zouden werkgevers louter op basis van de tijdelijk lage premie bij UWV kunnen kiezen voor een terugkeer naar het publieke stelsel, terwijl die

tijdelijk lage premie niet, zoals in de WGA het geval is, gecompenseerd wordt doordat werkgevers bij vertrek uit het publieke stelsel hun lopende uitkeringen moeten financieren.

De nieuwe terugkeerpremie maakt de drempel voor een terugkeer hoger, zodat strategisch wisselen tussen het publieke stelsel en eigenrisicodragerschap ontmoedigd wordt. De maatregel is op 20 maart 2014 door minister Asscher aangekondigd; de terugkeerpremie is per 1 januari 2015 gaan gelden. Werkgevers die teruggekeerd zijn of dit voornemen hebben, vallen uiteen in de volgende drie categorieën:

- *Kleine werkgevers.*
Voor hen is de terugkeerpremie niet van toepassing. Zij betalen de sectorale premie Ziektewet.
- *Middelgrote en grote werkgevers.*
Voor deze werkgevers geldt de terugkeerpremie in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar.

Wijzigingen per 1 januari 2017

Per 1 januari is een aantal maatregelen getroffen worden om onder andere getroffen de publieke verzekering bij UWV en private verzekeraars beter op elkaar af te stemmen. Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

- Samenvoeging van de premies voor WGA-vast en -flex. Deze aanpassing was eerder voorzien op 1 januari 2016 en komt nog voort uit de wet BeZaVa, maar is uitgesteld om de verzekeringsmarkt meer tijd te geven om zich voor te bereiden op deze wijziging. Werkgevers kunnen vanaf 2017 een keuze maken om het totale WGA-risico via UWV te verzekeren of hiervoor eigenrisicodragers te worden en het totale WGA-risico eventueel te herverzekeren bij een verzekeraar.
- Voor grote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragen terugkeren bij UWV geldt niet langer automatisch de minimumpremie. Voortaan bepalen alle WGA-uitkeringen ontstaan tot maximaal tien jaar in het verleden de premie voor terugkeerders bij UWV. Dit kunnen zowel uitkeringen zijn die ontstaan zijn tijdens een periode van het eigenrisicodragen als bij UWV. Alleen werkgevers zonder toe te rekenen lasten kunnen nog rekenen op de minimumpremie.
- Voor middelgrote en grote werkgevers die besluiten eigenrisicodragers te worden hoeven niet langer (een deel van de) nog lopende WGA-uitkeringen te financieren. Het achterlaten van deze zogenoemde staartlasten geldt nu alleen voor kleine werkgevers. De staartlasten worden via het staartlastvermogen van de Whk gefinancierd.

De twee laatstgenoemde wijzigingen gelden met ingang van 1 januari 2017 voor alle werkgevers die na 1 juli 2015 terugkeren naar de publieke verzekering, respectievelijk eigenrisicodragers worden. Voor werkgevers die op 1 juli 2015 reeds bij UWV verzekerd zijn zal de wijze van vaststellen van de gedifferentieerde WGA-premie niet wijzigen. Tevens blijven de werkgevers die op 1 juli 2015 of eerder eigenrisicodragers zijn voor de WGA, verantwoordelijk voor de financiering van de staartlasten.

Wijzigingen per 1 januari 2020

Onlangs heeft de minister van SZW aangekondigd voornemens te zijn om per 1 januari 2020 een aantal technische aanpassingen in de publieke premiesystematiek te doen met de bedoeling om de premiesystematiek te verbeteren, vereenvoudigen en te harmoniseren.¹⁸ Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

- **Schrappen van het rekenpercentage**
In de huidige premiesystematiek dragen alleen werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie tussen de minimum- en maximumpremie (de tussengroep) bij aan het financieren van het tekort aan premie-ontvangsten dat ontstaat door de maximumpremie. Om te zorgen dat alle werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie – en niet alleen de tussengroep – bijdragen aan dit tekort komt het rekenpercentage te vervallen.
- **Gescheiden berekening van sectorale en individuele premies**
Een van de uitgangspunten in de publieke premiesystematiek voor de ZW en WGA is dat de premies zoveel mogelijk corresponderen met het ZW- en WGA-risico van werkgevers. Echter, in de huidige systematiek is daarvan te weinig sprake doordat met name de risico's van grote werkgevers doorwerken in de sectoraal bepaalde premies voor kleine werkgevers. Deze berekening wordt gescheiden waardoor de risico's en lasten van grote werkgevers niet langer doorwerken in de premies van kleine werkgevers en omgekeerd.
- **Aanpassing van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage**
Voor de vertaling van werkgeversrisico's naar individueel bepaalde premies wordt het individuele werkgeversrisicopercentage vergeleken met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De wijze waarop het individuele en gemiddelde werkgeversrisico worden berekend zijn echter niet gelijk. Hierdoor resulteren te hoge opslagen op de premie en te lage kortingen. De wijze van berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage en het individuele werkgeversrisicopercentage worden gelijk getrokken.

¹⁸ Kamerstuk 2017/18, 32 716, nr. 30

Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Wibaut Jeurissen

Fouad Rmila

Judith Vissers

Emiel Zegers

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2018

