

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
1. Premies WGA en ZW 2014	7
1.1. Wet Bezava	7
1.2. Berekening premies UWV 2014	9
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2014	17
2.1. Werkgevers en eigenrisicodragerschap	17
2.2. Premieverdelingen	19
2.3. Premiemutaties	22
2.4. Risicoverdelingen	24
3. Duale stelsel en premieontwikkeling	27
3.1. Het duale stelsel en het gelijk speelveld tussen publiek en privaat	27
3.2. Gevolgen nieuwe wetgeving voor het duale stelsel	28
3.3. Ontwikkeling markt voor eigenrisicodragers	28
3.4. Ontwikkeling premies UWV in de tijd	30
Afkortingenlijst	32
Begrippenlijst	33
Bijlage I Overzicht premies en parameters	34
Bijlage II Sectorale premies	35
Bijlage III Werkgevers per sector	36
Bijlage IV Loonsommen per sector	37
Bijlage V Financieel overzicht Werkhervattingskas	38
Bijlage VI Actuele raming verklaard	39
Bijlage VII Rekenvoorbeelden	41
Bijlage VIII Premiedifferentiatie in sociale werknemersverzekeringen	43
Colofon	44

Voorwoord

De nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014* presenteert de bouwstenen waarmee UWV per werkgever de gedifferentieerde premies WGA, voor vast personeel en flexibel personeel, en ZW voor flexibel personeel voor het premiejaar 2014 berekent. Jaarlijks stelt de Raad van Bestuur van UWV de premies en parameters vast door middel van het *Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas*. Dit Besluit wordt jaarlijks gepubliceerd op 1 september, tenzij deze datum in een weekeinde valt. Om deze reden wordt dit jaar het Besluit met toelichting op 2 september in de Staatscourant gepubliceerd. De Belastingdienst stuurt later dit jaar aan elke werkgever een beschikking met de individueel gedifferentieerde premie.

Per 1 januari 2014 treedt het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking. Dit betekent dat werkgevers ook een gedifferentieerde premie gaan betalen voor zieke of arbeidsongeschikte werknemers met een tijdelijk contract. Nu doen ze dat alleen voor werknemers met een vast contract. Deze premiedifferentiatie leidt tot een aantal verschuivingen in de financiering van uitkeringen uit fondsen in 2014. Alle gedifferentieerde premies worden betaald uit de Werkhervattingskas (Whk). Voor een overzicht van alle veranderingen in de fondselasting als gevolg van BeZaVa verwijzen wij naar de *Juninota 2013*¹.

De gedifferentieerde premie Whk bestaat in 2014 uit drie premiecomponenten: een gedifferentieerde premie WGA-vast, een gedifferentieerde premie WGA-flex en een gedifferentieerde premie ZW-flex. Voor kleine werkgevers (met een loonsom gelijk aan of minder dan 10 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) gelden sectorale premies voor elk van de drie Whk-premiecomponenten. De premies per component zijn gelijk voor alle kleine werkgevers behorende tot dezelfde sector. Grote werkgevers (met een loonsom die meer is dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen drie op werkgeversniveau gedifferentieerde premies. Middelgrote werkgevers (met een loonsom van meer dan 10 en gelijk aan of minder dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) betalen drie premies die deels opgebouwd zijn uit een sectorale premie en deels uit een op werkgeversniveau gedifferentieerde premie.

Voor de financiering van de WGA-vast en ZW-flexuitkeringen is een stelsel van keuzevrijheid tussen publieke verzekering en eigenrisicodragen gecreëerd. UWV treedt hierin op als publieke verzekeraar. Eigenrisicodragers betalen een premie van 0% voor de premiecomponenten waarvoor zij eigenrisicodragers zijn geworden. Zij kunnen zich tegen hun WGA-vast risico en/of ZW-flex risico verzekeren bij private verzekeraars, maar mogen deze risico's ook zelf dragen. Werkgevers kunnen tweemaal per jaar eigenrisicodragers worden: op 1 januari en 1 juli. De *Premiewijzer gedifferentieerde premie Whk* op www.uwv.nl/premiewijzer biedt werkgevers de mogelijkheid hun gedifferentieerde premies WGA en ZW geldend in 2014 uit te rekenen. Met ingang van 2016 wordt de verzekering voor WGA-vast en WGA-flex samengevoegd. Werkgevers hebben dan de mogelijkheid om voor deze combinatie eigenrisicodragers te worden.

De opzet van de nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014* is door de veranderingen in de premiedifferentiatie gewijzigd. Net als vorig jaar hebben we geprobeerd om de nota voor de lezer zo begrijpelijk en toegankelijk mogelijk te maken en om onduidelijkheden omtrent de vaststelling van de premies en parameters te voorkomen.

In hoofdstuk 1 wordt in detail ingegaan op de veranderingen in de premievaststelling per 2014. De wijzigingen als gevolg van de wet BeZaVa worden hier toegelicht. Verder wordt de berekeningssystematiek van de premievaststelling uitgelegd en worden de premies en parameters voor 2014 getoond. Hoofdstuk 2 laat middels grafieken zien wat de premievaststelling voor 2014 betekent voor werkgevers. Hoofdstuk 3 geeft achtergronden bij de premiedifferentiatie in het algemeen en gaat in op ontwikkelingen op de WGA- en ZW-markt en op de ontwikkelingen in de premiestelling.

¹ De Juninota 2013 is te downloaden via http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis_onderzoeken/Premieadviezen_en_sociale_fondsen/Juninota_2013.aspx

Managementsamenvatting

- De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas bestaat in 2014 uit drie componenten. Per saldo betaalt het merendeel van de publiek verzekerde werkgevers in 2014 een lagere premie voor de WGA en ZW dan in 2013.
- Het gemiddelde percentage WGA-vast daalt van 0,52% in 2013 naar 0,49% in 2014. Het rekenpercentage daalt eveneens, van 0,54% naar 0,51%.
- Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage WGA-vast stijgt van 0,23% in 2013 naar 0,27% in 2014.
- De correctiefactor daalt daardoor fors van 1,78 naar 1,44 en zal in de jaren daarna verder dalen richting een waarde van 1. Dat betekent dat naast een gemiddeld lager premieniveau de gedifferentieerde premie WGA steeds beter aansluit bij de werkelijk veroorzaakte schade in het verleden.
- Het gemiddelde percentage WGA-flex in 2014 bedraagt 0,17%, het rekenpercentage 0,18%.
- Het gemiddelde percentage ZW-flex in 2014 bedraagt 0,31%, het rekenpercentage 0,34%.
- Bij WGA-flex en ZW-flex is er in 2014 een correctiefactor van 2. Ook deze correctiefactoren zullen de komende jaren dalen, eveneens richting een waarde van 1.
- Het aantal eigenrisicodragers WGA stabiliseert. Momenteel is ongeveer 70% van de werkgevers bij UWV verzekerd en is 30% eigenrisicodragers. In termen van loonsom is het aandeel eigenrisicodragers iets groter dan de helft omdat vooral grote werkgevers voor het eigenrisicodragerschap kiezen. In 2014 wordt geen verdere toename van het eigenrisicodragerschap verwacht, vanwege het premie- en aannamebeleid in de private markt.
- Bij de ZW neemt het aandeel eigenrisicodragers wel toe, maar is in absolute aantallen nog zeer gering. Slechts 1500 werkgevers (minder dan 0,5% van het totaal) is momenteel eigenrisicodragers.
- 97% van de werkgevers betaalt een lagere premie ZW in 2014 dan in 2013.
- Bij de WGA-vast betalen ongeveer evenveel werkgevers in 2014 een hogere als een lagere premie. Van de grote werkgevers betaalt bijna 70% in 2014 een lagere premie WGA-vast dan in 2013.

In tabel 1 staat het overzicht van de belangrijkste premies en parameters WGA voor het premiejaar 2014, zoals deze door de Raad van Bestuur van UWV zijn vastgesteld.

Tabel 1 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2013	2014
Gemiddelde loonsom	30.300	30.700
Grens grote/kleine werkgever	757.500	-
Grens middelgrote/grote werkgever	-	3.070.000
Grens kleine/middelgrote werkgever	-	307.000
WGA-vast		
Gemiddeld percentage	0,52%	0,49%
Rekenpercentage	0,54%	0,51%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,23%	0,27%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,78	1,44
Minimumpremie (grote werkgever)	0,13%	0,12%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,08%	1,96%
WGA-flex		
Gemiddeld percentage	-	0,17%
Rekenpercentage	-	0,18%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,02%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,04%
Maximumpremie (grote werkgever)	-	0,68%
ZW		
Gemiddeld percentage	-	0,31%
Rekenpercentage	-	0,34%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,10%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,07%
Maximumpremie (grote werkgever) ¹	-	1,24%

¹ De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de WGA-flex en ZW-flex af van de maximumpremie die geldt werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de WGA-flex en ZW-flex respectievelijk 3,28% en 7,77%.

1. Premies WGA en ZW 2014

Dit hoofdstuk behandelt in paragraaf 1 de wijzigingen in 2014 als gevolg van de wet BeZaVa. In paragraaf 2 wordt de premievaststellingswijze voor de verschillende werkgeversgrootten uitgelegd en voorzien van de cijfers voor 2014.

1.1. Wet Bezava

De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) beoogt de activerende werking van de Ziektewet (ZW) te versterken en de prikkelwerking van de financieringssystematiek van de Regeling werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) uit de Wet WIA te verbeteren. Dat wordt bereikt door meer financiële prikkels bij met name grote werkgevers neer te leggen. Ook de ziekte- en arbeidsongeschiktheidslasten van uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband worden in het vervolg toegerekend aan de laatste werkgever. Dit gebeurt door het ziekgeld en de WGA-uitkering van flexwerkers via premiedifferentiatie door te belasten aan grote werkgevers.

Wat er wijzigt

Per 1 januari 2014 treedt het onderdeel premiedifferentiatie van Bezava in werking. Hiermee gaat de systematiek van premiedifferentiatie die nu al geldt voor het WGA-vast risico, ook gelden voor het WGA-flex risico en het ZW-flex risico. 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 gaat verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) gaat individuele premiedifferentiatie gelden en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) gaan een sectorale premie betalen. 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 dichtbij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie en middelgrote werkgevers met een loonsom dichtbij 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 ZW-flex-risico 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 is er op het ogenblik voor het ZW-flexrisico en het WGA-vastrisico. Werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodragers worden 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 genoemd².

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 ZW worden alle staartlasten van werkgevers die eigenrisicodragers worden collectief gefinancierd, ongeacht de omvang van de werkgever. De wetgever wil het bestaande stelsel van keuzevrijheid (het zogeheten duale stelsel) uitbreiden. Per 1 januari 2016 wordt het daarom ook mogelijk om voor het WGA-flexrisico eigenrisicodragers te worden.

Staartlasten WGA in Bezava

Voor grote werkgevers gaat vanaf 2014 een individuele premiedifferentiatie gelden, 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 publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragen 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 dichtbij de grens van 10 maal de

² Deze lasten voor een werkgever zijn ook bekend onder de naam inlooprisico.

gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten en middelgrote werkgevers met een loonsom dichtbij 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 (2012).

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

Overzicht WGA-verzekeringen

Vanaf 1 januari 2016 worden de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex in het publieke stelsel samengevoegd. Vanaf dat moment kunnen werkgevers ook eigenrisicodragers worden voor het WGA-flex risico.

	WGA		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook duaal voor WGA-flex	duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook duaal voor WGA-flex	duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook duaal voor WGA-flex
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 ZW

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

Ook bij de financiering van de staartlasten heeft de wetgever rekening gehouden met de verwachte tendens van in toenemende mate private verzekering van het ZW-risico. Er is daarom voor gekozen om bij de ZW de staartlasten via het publieke stelsel af te financieren. Dit betekent dat werkgevers die eigenrisicodragers 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.

Overzicht ZW-verzekering

	ZW		
	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

Vaststellen van de publieke premie

Voor de risico's waarvoor de werkgever publiek verzekerd is, worden de premies afzonderlijk vastgesteld. Dit betekent dat op de premiebeschikking van de Belastingdienst te zien is welke premie de werkgever betaalt voor het ZW-risico, het WGA-flex-risico en het WGA-vast-risico. De totale premie die de werkgever uiteindelijk betaalt, is het totaal van de drie afzonderlijke premies. Over de risico's waarvoor de werkgever eigenrisicodragers is, betaalt de werkgever een publieke premie van 0%. Dit zal ook inzichtelijk zijn op de premiebeschikking.

1.2. Berekening premies UWV 2014

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas is voor elke werkgever de som van drie onderliggende premiecomponenten:

- de gedifferentieerde premie WGA-vast
- de gedifferentieerde premie WGA-flex
- de gedifferentieerde premie ZW-flex

Een werkgever eigenrisicodragers kan voor de afzonderlijke componenten WGA-vast en ZW-flex worden. Voor elk premiecomponent waarvoor een werkgever eigenrisicodragers is, is de gedifferentieerde premie 0%.

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

Grens groot/middelgroot/klein

Elke bij UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootte-classes:

- kleine werkgevers
- middelgrote werkgevers
- grote werkgevers

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

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 gemeten. 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 als 'middelgroot' aangemerkt.

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 2014 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2012. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2012 steeg het premieplichtige loon van € 30.300 naar € 30.700.

De grens klein/middelgroot 2014 bedraagt $10 \times € 30.700 = € 307.000$

De grens middelgroot/groot 2014 bedraagt $100 \times € 30.700 = € 3.070.000$

Gedifferentieerde premie

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

Voor kleine werkgevers zijn de gedifferentieerde premies WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex gelijk aan de sectorale premies voor deze 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.

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectoraal bepaalde premie

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individueel bepaalde premie

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:
 $C \times \text{indivueel bepaalde premie} + (1-C) \times \text{sectoraal bepaalde premie}$

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

Bij de berekening zijn dus twee premies van belang: de sectoraal bepaalde premie, voor kleine en middelgrote werkgevers, en de individueel bepaalde premie, voor middelgrote en grote werkgevers.

Sectoraal bepaalde premie

Voor elke van de drie premiecomponenten is een sectorale premie berekend. Deze sectorale premie is gelijk aan de verwachte lasten in 2014 van alle bij UWV verzekerde werkgevers in de sector gedeeld door hun verwachte loonsom in 2014. In bijlage II is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de drie premiecomponenten.

Individueel bepaalde premie

De individueel bepaalde premie is een gedifferentieerde premie. De gedifferentieerde premie bestaat voor elk van de drie premiecomponenten uit een rekenpercentage en een opslag (of korting).

Het rekenpercentage is het percentage rond hetwelk wordt gedifferentieerd; het is hetzelfde voor alle (middelgrote en grote) werkgevers. De formule voor de berekening ziet er als volgt uit:

$$\text{Individuele werkgeverspremie} = \text{rekenpercentage} + \text{opslag}$$

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

$$\text{Opslag} = \text{correctiefactor werkgeversrisico} \times (\text{individueel werkgeversrisico} - \text{gemiddeld werkgeversrisico}).$$

De opslag kan ook negatief zijn en zorgt dan voor een korting op het rekenpercentage.

De variabelen die in beide formules voorkomen worden hieronder nader verklaard en voorzover niet individueel bepaald in kaders voorzien van de vastgestelde waarden in 2014.

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage (de lastendekkende premie) voor jaar t wordt bepaald door de totale geraamde uitkeringslasten minus de niet-premiebaten 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-vast

Geraamde lasten in 2014 = € 540 mln.

Geraamde niet-premiebaten in 2014 = € 22 mln.

Geraamde premieplichtige loonsom in 2014 = € 107 miljard.

Gemiddelde premiepercentage in 2014 = 0,49%, een daling van 0,03%-punt ten opzichte van 2013.

WGA-flex

Geraamde lasten in 2014 = € 353 mln.

Geraamde niet-premiebaten in 2014 = € 0 mln.

Geraamde premieplichtige loonsom in 2014 = € 204 miljard.

Gemiddelde premiepercentage in 2014 = 0,17%.

ZW-flex

Geraamde lasten in 2014 = € 601 mln.

Geraamde niet-premiebaten in 2014 = € 0 mln.

Geraamde premieplichtige loonsom in 2014 = € 191 miljard.

Gemiddelde premiepercentage in 2014 = 0,31%.

Box 1: Ontwikkeling premies Whk

Premie WGA-vast daalt licht in 2014

Voor 2014 bedraagt het gemiddeld percentage voor WGA-vast 0,49%. Dat is een daling ten opzichte van 2013 met 0,03%-punt. Ook het rekenpercentage daalt met 0,03%-punt, van 0,54% naar 0,51%. Deze daling is strijdig met het gegeven dat de WGA nog steeds in een opbouwfase verkeert, waarin het aantal uitkeringen en de uitkeringslasten van jaar op jaar toenemen. Er zijn twee redenen waarom het rekenpercentage en het gemiddelde percentage in 2014 toch dalen. In de eerste plaats is gebleken dat UWV in de periode vanaf 2009 niet alle uitkeringen van eigenrisicodragers (die eerst door UWV betaald worden) heeft teruggevorderd. Sinds 2013 worden meer uitkeringen doorbelast aan eigenrisicodragers. De raming van de uitkeringslasten Whk is als gevolg hiervan structureel neerwaarts bijgesteld. In de tweede plaats is gebleken dat het proces van toewijzen van WGA-uitkeringen aan fondsen (Werkhervattingskas, Sectorfondsen, Arbeidsongeschiktheidsfonds en Uitvoeringsfonds voor de overheid) niet volledig juist verliep. Dit proces is inmiddels verbeterd, waardoor de Whk opnieuw structureel lagere uitkeringslasten heeft. Deze lagere lasten leiden tot een daling van de premie WGA-vast in 2014.

De correcties hebben ook geleid tot incidentele meevallers in de Whk in 2012 en 2013. De standaardregel die UWV als fondsbeheerder toepast is dat dit vermogensoverschot stapsgewijs wordt teruggebracht, waarbij de afbouw niet mag leiden tot onnodige premieschokken. Omdat het gemiddelde percentage al met 0,03% daalt, zou een verdere daling door afbouw van vermogen op dit ogenblik wel tot een onnodig grote premieschok leiden. UWV stabiliseert daarom in 2014 het Whk-vermogen en zet de vermogensaanwinst van de Whk niet in voor premieverlaging. Vanaf 2015 zal de premie WGA-vast geleidelijk oplopen tot een structureel niveau van circa 0,6%.

Correctiefactor WGA-vast daalt fors

Mede als gevolg van de daling van het rekenpercentage, daalt de correctiefactor in 2014 fors. De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers wordt uitvergroot in de uiteindelijke premie. Zo'n uitvergroting is per definitie nodig omdat niet-toerekenbare lasten (bijvoorbeeld uitvoeringskosten en uitkeringen behorende bij publiek verzekerde werkgevers die failliet zijn gegaan) verdeeld moeten worden over het collectief van publiek verzekerde werkgevers. Hoe lager de correctiefactor hoe kleiner de uitvergroting van een individuele schade in een werkgeverspremie is en hoe beter de premie aansluit bij de beleving van de individuele werkgever. De correctiefactor daalt van 1,78 in 2013 naar 1,44 in 2014. De correctiefactor wordt berekend door het rekenpercentage minus de minimumpremie te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De teller van deze formule daalt omdat het rekenpercentage daalt. De noemer van deze formule stijgt daarentegen omdat er in 2014 één jaar meer risico toegerekend kan worden dan in 2013. Bovendien kan UWV dankzij een kwalitatieve verbetering van de primaire systemen de WGA-vast risico's steeds beter toerekenen aan een individuele werkgever. Op dit ogenblik kan dat al voor 77% van de uitkeringen. De correctiefactor zal de komende jaren verder dalen naar een structureel niveau van net boven de 1 (zie Box 2 'Gemiddelde premie, gemiddeld risico en correctiefactor').

Premies WGA-flex en ZW-flex in 2014 vallen mee

Voor 2014 bedraagt het gemiddelde percentage voor de WGA-flex 0,17%. Het rekenpercentage bedraagt 0,18%. In 2013 is het WGA-aandeel in de sectorpremie gemiddeld 0,42%. Dit aandeel zal dalen naar gemiddeld ongeveer 0,30% in 2014. De totale premie voor WGA-uitkeringen voor flexwerkers stijgt per saldo. Dit is een normale ontwikkeling, de WGA is immers nog in opbouw.

In 2014 worden de uitkeringen die zijn ontstaan in 2012, 2013 en 2014 gedekt uit de Whk. De oudere uitkeringen worden nog betaald uit de Sfn en het Ufo. Vanaf 2015 zal de premie WGA-flex geleidelijk oplopen tot een structureel niveau van circa 0,5%.

Het gemiddelde percentage voor de ZW-flex voor 2014 bedraagt 0,31%. Het rekenpercentage bedraagt 0,34%. Het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage heeft te maken met de opbouw van de liquiditeitsreserve, die (momenteel nog) wettelijk verplicht is in de Whk. De sectorfondsen kennen een dergelijke reserve niet. In 2013 is het ZW-aandeel in de sectorpremie gemiddeld 0,51%. Dat zal dalen naar vrijwel nihil in 2014. In 2014 worden de uitkeringen die zijn ontstaan in 2012, 2013 en 2014 gedekt uit de Whk. Aangezien de ZW maar twee jaar duurt, zijn dat vrijwel alle uitkeringen. De ZW-premie heeft dus vrijwel direct zijn structurele niveau bereikt. Dat de ZW-premie zo fors daalt, heeft te maken met verschillende factoren. Zo dalen de ZW-lasten naar verwachting onder invloed van de wet BeZaVa, die onder meer een verscherpte keuring na één jaar ziekte en premiedifferentiatie introduceert. Daarnaast speelt een rol dat een aantal grote (uitzend) werkgevers met een hoger dan gemiddeld risico eigenrisicodragers is geworden, waardoor het gemiddelde percentage voor de rest daalt. De 0,31% ten slotte is een gemiddeld percentage over alle sectoren inclusief de overheid, terwijl het ZW-aandeel van 0,51% in de sectorpremie exclusief overheid is. Voor de overheid geldt een zeer laag ZW-risico. Deze drie factoren hebben ieder een ongeveer even grote invloed op de daling.

Correctiefactoren WGA-flex en ZW gemaximeerd op 2

Voor de WGA-flex en ZW is 2014 het eerste jaar dat de premiedifferentiatie op individueel werkgeversniveau geldt. Alleen uitkeringen ingegaan vanaf 1 januari 2012 spelen een rol in de premiedifferentiatie. In dit eerste jaar is er daarom een bijzonder groot verschil tussen de hoogte van het rekenpercentage en het werkgeversrisicopercentage. Het rekenpercentage wordt grotendeels bepaald door de uitkeringslasten in 2014 van mensen die in 2012, 2013 en 2014 in de WGA of ZW zijn gekomen. Het werkgeversrisicopercentage wordt bepaald door de uitkeringslasten in 2012 van mensen die in 2012 in de WGA zijn gekomen. Het rekenpercentage is daarom veel hoger dan het werkgeversrisicopercentage waardoor ook de correctiefactor zeer hoog wordt. Daarom heeft de wetgever de correctiefactor gemaximeerd op 2.

De correctiefactoren ZW en WGA-flex zullen de komende jaren snel dalen richting een structureel niveau van ongeveer 1, net als bij de WGA-vast. Bij de ZW zal dat structurele niveau al in 2016 bereikt worden.

Rekenpercentage

Het rekenpercentage is een afgeleide van het gemiddelde percentage. In het rekenpercentage wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremielgrens en er vindt indien nodig sturing van het vermogen plaats. Hiermee is het rekenpercentage gelijk aan het gemiddelde percentage plus een correctie tekort premiebatens plus of minus een percentage voor sturing op het vermogen.

Sturing vermogen van de Whk

UWV houdt in de Werkhervattingskas een beperkt vermogen aan. Dit vermogen, de zogenaamde liquiditeitsreserve, zorgt voor voldoende liquide middelen om de lopende uitkeringen te financieren. Deze reserve bedraagt 4,5% van de uitkeringslasten minus de niet-premiebatens. Een overschot of tekort op deze liquiditeitsreserve, uitgezonderd het rentehobbelvermogen, mitigeert UWV binnen een bepaald tijdpad, met als voorwaarde dat er hierdoor geen grote premieschommelingen ontstaan. Dit mitigeren gebeurt met een opslag of korting verwerkt in het rekenpercentage. In 2014 vindt er uitsluitend een vermogensaanwas plaats voor het opbouwen van een liquiditeitsreserve voor de WGA-flex en ZW-flex.

Correctie voor tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremielgrens

Door de ingestelde maximumpremielgrenzen worden de hoogste individuele premies begrensd. Het tekort aan premiebatens dat hierdoor ontstaat, wordt opgevangen door de extra premiebatens door een opslag in het rekenpercentage. De hoogte van deze opslag varieert per jaar.

WGA-vast

Het rekenpercentage in 2014 bedraagt 0,51%, waarvan 0,02% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage daalt met 0,03%-punt ten opzichte van 2013.

WGA-flex

Het rekenpercentage in 2014 bedraagt 0,18%, waarvan 0,01% voor de opbouw van een liquiditeitsreserve.

ZW-flex

Het rekenpercentage in 2014 bedraagt 0,34%, waarvan 0,03% voor de opbouw van een liquiditeitsreserve.

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 werkgeversrisico voor 2014 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2012 gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2012.

De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-vast risico de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2012 met een (eerste) recht ingegaan in de periode 2007-2012. In de berekening van het WGA-flex risico worden WGA-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2012 met een (eerste) recht ingegaan in 2012. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2012 met een (eerste) recht ingegaan in 2012. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA-vast

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2014 is vastgesteld op 0,27%. Dit is een stijging van 0,04%-punt ten opzichte van 2013.

WGA-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2014 is vastgesteld op 0,02%.

ZW-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2014 is vastgesteld op 0,10%.

Individuele werkgeversrisicopercentage

Het individuele werkgeversrisico 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. De berekening van het individuele werkgeversrisico voor 2014 gaat uit van uitkeringslasten in 2012 gedeeld door de premieplichtige loonsom in de periode 2008-2012.

De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-vast risico de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2012, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2007-2012.

In de berekening van het WGA-flex risico worden WGA-flex-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2012, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2012. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2012, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2012.

Correctiefactor

De hoogte van de correctiefactor hangt onder andere samen met de hierna beschreven minimumpremie en zorgt voor een juiste spreiding van de risico's. Dit gebeurt door te corrigeren voor een aantal factoren die niet in het individuele en gemiddelde werkgeversrisico zijn meegenomen (zie box 2 'Gemiddeld percentage, gemiddeld risico en correctiefactor' op pagina 13). De correctiefactor wordt berekend door het rekenpercentage minus de minimumpremie te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, zoals vastgelegd in het Besluit Wfsv. Er wordt voor alle drie de premiecomponenten een correctiefactor vastgesteld.

Wanneer het rekenpercentage en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage in hoogte sterk van elkaar afwijken, kan dit leiden tot een onwenselijk hoge correctiefactor. Deze situatie ontstaat in 2014 in het eerste jaar van premiedifferentiatie voor de WGA-flex en ZW, wanneer de lasten die gefinancierd moeten worden in het premiejaar (2014) veel hoger zijn dan de toe te rekenen lasten in een nog onvolgroeide referentieperiode³. Om grote schommelingen in de correctiefactor en daarmee in individuele werkgeverspremies tegen de gaan is de correctiefactor voor WGA-flex en ZW begrensd op 2. De formule voor de correctiefactor ziet er als volgt uit:

WGA-vast

De correctiefactor werkgeversrisico neemt af van 1,78 naar 1,44 in 2014.

$$\text{Correctiefactor} = (\text{rekenpercentage} - \text{minimumpremie}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,51\% - 0,12\%) / 0,27\% = 1,44$$

WGA-flex

$$\text{Correctiefactor} = (\text{rekenpercentage} - \text{minimumpremie}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,18\% - 0,04\%) / 0,02\% = 7,00$$

De correctiefactor wordt op 2 begrensd.

ZW-flex

$$\text{Correctiefactor} = (\text{rekenpercentage} - \text{minimumpremie}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,34\% - 0,07\%) / 0,10\% = 2,70$$

De correctiefactor wordt op 2 begrensd.

Begrensd individuele werkgeverspremie

De individueel bepaalde premie is begrensd. De premie is ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage en ten minste een kwart van het gemiddelde percentage. 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 begrenzingen gelden niet voor de sectoraal bepaalde 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 sectoraal bepaalde premie en een individueel bepaalde premie. Ook deze gewogen premie kan buiten de begrenzingen treden. De minimumpremies worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

³ In het gemiddelde werkgeversrisicopercentage worden de lasten uit het referentiejaar t-2 verwerkt van uitkeringen die na 2012 ontstaan zijn en gedurende maximaal 10 jaar voor de WGA-flex en maximaal 2 jaar voor de ZW tot uitkering zijn gekomen. Voor de vaststelling van premies in het premiejaar 2014 is 2012 het referentiejaar met zowel voor de WGA-flex als ZW uitsluitend uitkeringen die in 2012 ontstaan zijn en in 2012 tot uitbetaling zijn gekomen. De lasten die in 2014 gefinancierd moeten worden zijn hoger in bedrag aangezien deze in een langere periode van 3 jaar ontstaan zijn, namelijk 2012-2014 (zie ook box 1 'Ontwikkeling premies Whk').

WGA-vast

De maximumpremie komt op $4 \times 0,49\% = 1,96\%$.

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,49\% = 0,12\%$.

WGA-flex

De maximumpremie komt op $4 \times 0,17\% = 0,68\%$.

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,17\% = 0,04\%$.

ZW-flex

De maximumpremie komt op $4 \times 0,31\% = 1,24\%$.

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,31\% = 0,07\%$.

Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de ZW-flex en WGA-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie ZW voor sector 52 (7,77%) en vier de sectorale premie WGA-flex voor sector 52 (3,28%). De gerealiseerde minimumpremies voor de WGA-flex en ZW-flex zijn overigens hoger dan het hierboven gepresenteerde vastgestelde minimumpremies. Dit komt door de maximering van de correctiefactor op de waarde twee. De (minimum)premie bij een risico van 0% is voor zowel de WGA-flex als de ZW-flex 0,14%. De vastgestelde minimumpremie is wel van belang omdat deze gebruikt wordt bij de bepaling van de ongemaximeerde correctiefactor.

Box 2: Gemiddelde premie, gemiddeld risico en correctiefactor

Een van de lastigst te begrijpen onderdelen in de premiestellingsystematiek die UWV hanteert, is het verband tussen het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, het gemiddelde percentage en de correctiefactor. In 2014 is het gemiddelde percentage vastgesteld op 0,49%. Het gemiddelde werkgeversrisico bedraagt bijna de helft hiervan: 0,27%. De correctiefactor bedraagt 1,44. Dit leidt al snel tot de niet correcte interpretatie dat werkgevers bij UWV onterecht een opslag van 44% op hun werkelijke schade betalen. Hoe kunnen deze drie parameters nu aan elkaar gerelateerd worden en wat valt er te zeggen over hun toekomstige ontwikkeling?

	2012	2013	2014
(A) Verwachte totale lasten minus niet-premiebatens WGA-vast			518
(B) Uitkeringslasten WGA-vast	336	386	443
(C) Toerekenbare uitkeringslasten	259		
(D) Gerealiseerde loonsom publiek verzekerde werkgevers	94		
(E) Verwachte totale publiek verzekerde loonsom			107.000
Gem. werkgeversrisico (C/D), afgerond naar beneden	0,27%		
Gemiddelde percentage (A/E)			0,49%

In de eerste plaats constateren we dat de WGA nog niet 'volgroeid' is. Het gemiddelde percentage is gebaseerd op de verwachte schade in 2014 en het gemiddelde risico op de gerealiseerde schade in 2012. Uit de actuele raming van de uitkeringslasten WGA-vast (zie tabel, regel B) blijkt dat de verwachte schade in 2014 32% hoger is dan de gerealiseerde schade in 2012. Een klein deel hiervan wordt veroorzaakt door indexatie van de uitkeringen (4%), de rest komt voor rekening van de natuurlijke groei die de WGA nog doormaakt (28%).

In de tweede plaats merken we op dat het niet mogelijk is om alle uitkeringen toe te rekenen aan werkgevers. In 2012 kan 77% van de uitkeringen toegerekend worden aan werkgevers (zie tabel, regel C/B). Daarvoor zijn verschillende redenen. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld failliet gaan of ophouden te bestaan. Hoe langer je terug moet kijken in de historie (en in de WGA loopt dat op tot 12 jaar), hoe groter de kans dat een werkgever niet meer aansprakelijk gesteld kan worden voor de door hem veroorzaakte schade. Ook kan een werkgever in de periode tussen 2012 (schadejaar) en 2014 (premiejaar) eigenrisicodragers zijn geworden. De uitkering hoeft dan niet meer toegerekend te worden omdat de werkgever die heeft meegenomen naar zijn private verzekeraar. Daarnaast is de registratie van werkgevers en uitkeringsgerechtigden niet 100% perfect, noch bij UWV, noch bij de Belastingdienst. Dat speelt onder meer een rol bij de registratie door de Belastingdienst van fusies en overnames van bedrijven en bij de registratie van uitkeringen in de primaire systemen van UWV.

Deze twee factoren verklaren grotendeels het verschil tussen het gemiddelde werkgeversrisicopercentage en het gemiddelde percentage. Het resterende verschil komt voor rekening van verschillen in teller en noemer tussen de twee percentages. Het werkgeversrisico deelt gerealiseerde uitkeringslasten op de gerealiseerde premieplichtige loonsom van werkgevers. Het gemiddelde percentage deelt verwachte totale lasten op de verwachte totale premieplichtige loonsom. De totale lasten bevatten bovenop de uitkeringslasten opslagen voor sociale lasten, premie voor de Zorgverzekeringswet, uitvoeringskosten en re-integratie. Hierop worden niet-premiebatens (rentebaten, regres etc.) in mindering gebracht. De totale premieplichtige loonsom bevat bovenop de loonsom van werkgevers ook de loonsom van de uitkeringen waarover Whk-premie wordt betaald. Bij de verwachte loonsom wordt op basis van ervaringsgegevens bovendien gecorrigeerd voor een deel van de loonsom waarover geen premie betaald wordt (vanwege faillissementen, fraude etc.).

Hiermee kunnen we ook een uitspraak doen over de structurele waarden van de parameters van de WGA. De gemiddelde premie zal toegroeien naar een structureel niveau van 0,6%¹. Het gemiddelde risico zal groeien tot bijna 0,45% rekening houdend met een lichte toename in het percentage uitkeringen dat kan worden toegerekend tot 80%. De correctiefactor ligt dan in de structurele situatie iets boven de 1. Voor WGA-vast wordt de structurele situatie voor de premie bereikt in 2017 en voor het risico en de correctiefactor in 2019. (De premiedifferentiatie is begonnen in 2007. Tien jaar daarna, in 2017, is het bestand volgroeid. Twee jaar daarna wordt er voor het eerst teruggekeken op een volgroeid bestand.) Voor WGA-flex wordt, tellend vanaf 2012, de structurele situatie bereikt in 2022 voor de premie en in 2024 voor risico en correctiefactor. Voor de ZW wordt de structurele situatie voor de premie echter al direct in 2014 bereikt en voor het risico en de correctiefactor in 2016. Ook voor WGA-flex en ZW geldt dat de correctiefactor zal naderen tot 1,0.

¹ Dit kan worden afgeleid uit de Langetermijnraming WIA (SZW, maart 2013). Daarin wordt (in tabel 7) een langetermijnraming gegeven van de uitkeringslasten WIA per kalenderjaar, verbijzonderd naar IVA en WGA en binnen de WGA onder meer verbijzonderd naar het totaal van Whk en eigenrisicodragers. De structurele uitkeringslasten van deze laatste groep liggen ongeveer 20% hoger dan de uitkeringslasten van deze groep in 2014. Aangezien de gemiddelde WGA-vastpremie in 2014 0,49% bedraagt, zal de structurele gemiddelde premie rond de 0,6% uitkomen.

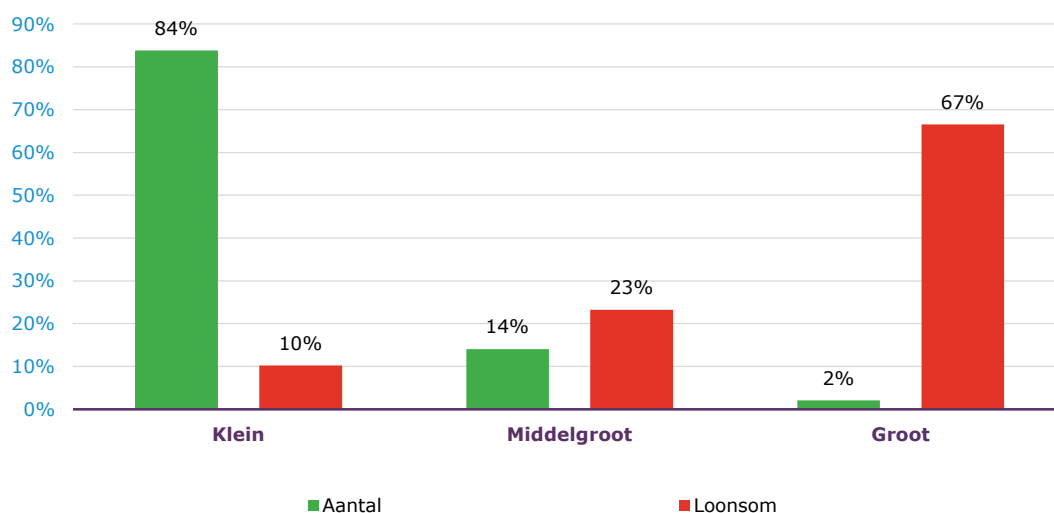
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2014

In dit hoofdstuk laten we de gevolgen zien van de premies en parameters zoals genoemd in hoofdstuk 1, paragraaf 2, voor individuele werkgevers.

2.1. Werkgevers en eigenrisicodragerschap

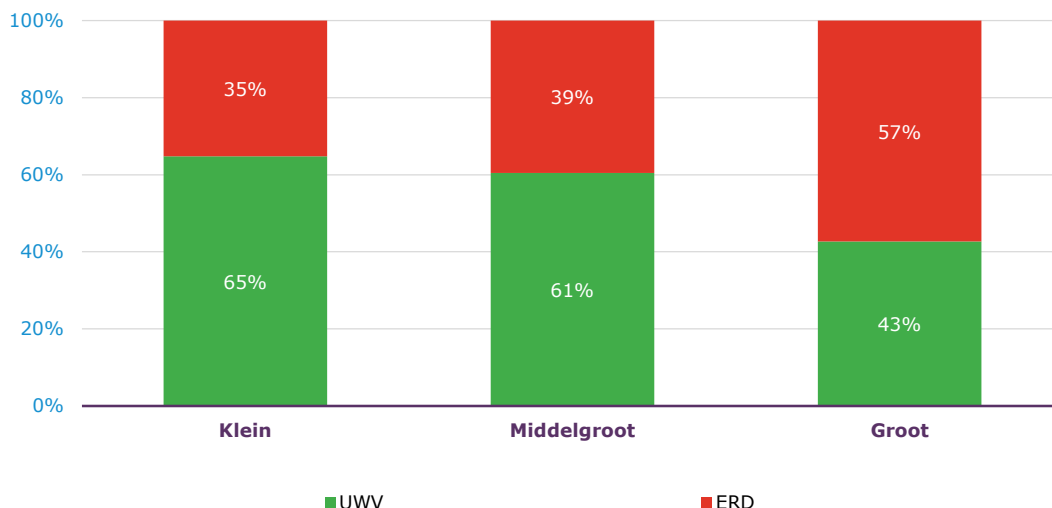
Er zijn in Nederland 375.000 werkgevers. Daarvan zijn er 314.000 (84%) klein, 53.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De 84% kleine werkgevers hebben in de totale loonsom, die in 2012 € 191 miljard bedroeg, slechts een aandeel van 10%. De meeste kleine werkgevers zijn dan ook heel klein, tot de 314.000 kleine werkgevers behoren 39.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2012 (voornamelijk starters) en nog eens 107.000 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 30.700). De 2% grote werkgevers bepalen twee derde van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 800 zeer grote werkgevers met meer dan 1.000 werknemers 36% van de totale loonsom in.

Figuur 1 Verdeling kleine, middelgrote en grote werkgevers naar aantal en loonsom



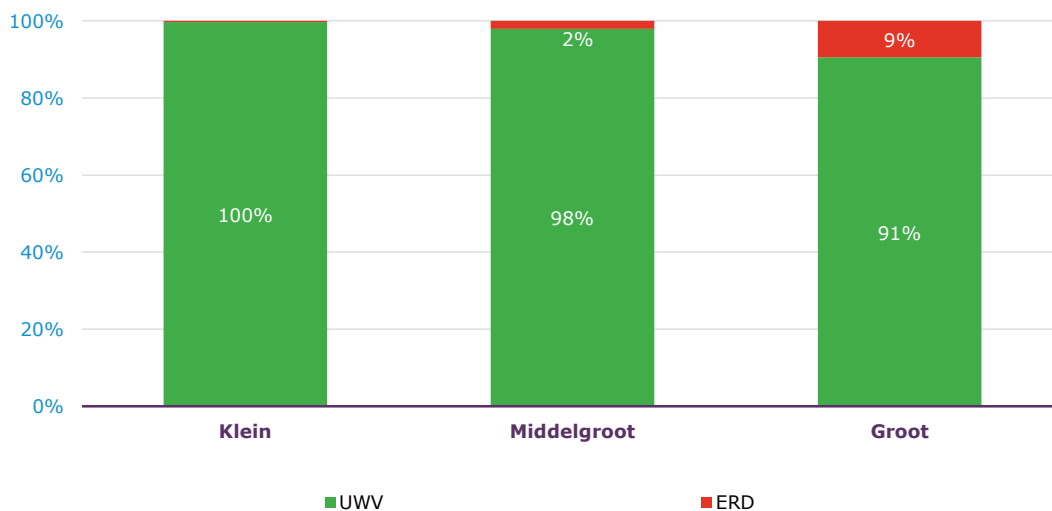
Voor de WGA-vast is het aantal eigenrisicodragers de laatste jaren vrijwel stabiel. Van alle werkgevers (exclusief starters die standaard bij UWV verzekerd zijn) is 28% eigenrisicodragers. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers bedraagt echter meer dan de helft (51%), want in de WGA neemt het aandeel eigenrisicodragers toe met de bedrijfsomvang (zie figuur 2). Zo is van de grote werkgevers 57% eigenrisicodragers. Gezien de ontwikkeling van de premies is de verwachting voor 2014 dat het aantal eigenrisicodragers niet zal toenemen, zeker niet onder grote werkgevers.

Figuur 2 Publiek versus privaat WGA-vast verzekerd (op basis van de loonsom)



Voor de Ziektwet zijn bijna alle werkgevers nog publiek verzekerd. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt slechts ongeveer 1.500. Wel zijn deze eigenrisicodragers vrijwel allemaal grote werkgevers, voor een aanzienlijk deel uit de uitzendsector. Onder grote werkgevers is het aandeel eigenrisicodragers in de ZW dan ook al gegroeid tot 9%.

Figuur 3 Publiek versus privaat ZW verzekerd (op basis van de loonsom)



Een volledig overzicht per sector van alle 375.000 werkgevers naar grootteklasse en naar publiek verzekerd en eigenrisicodragers voor WGA en ZW is te vinden in bijlage III. Een corresponderend overzicht van de bijbehorende loonsommen is te vinden in bijlage IV.

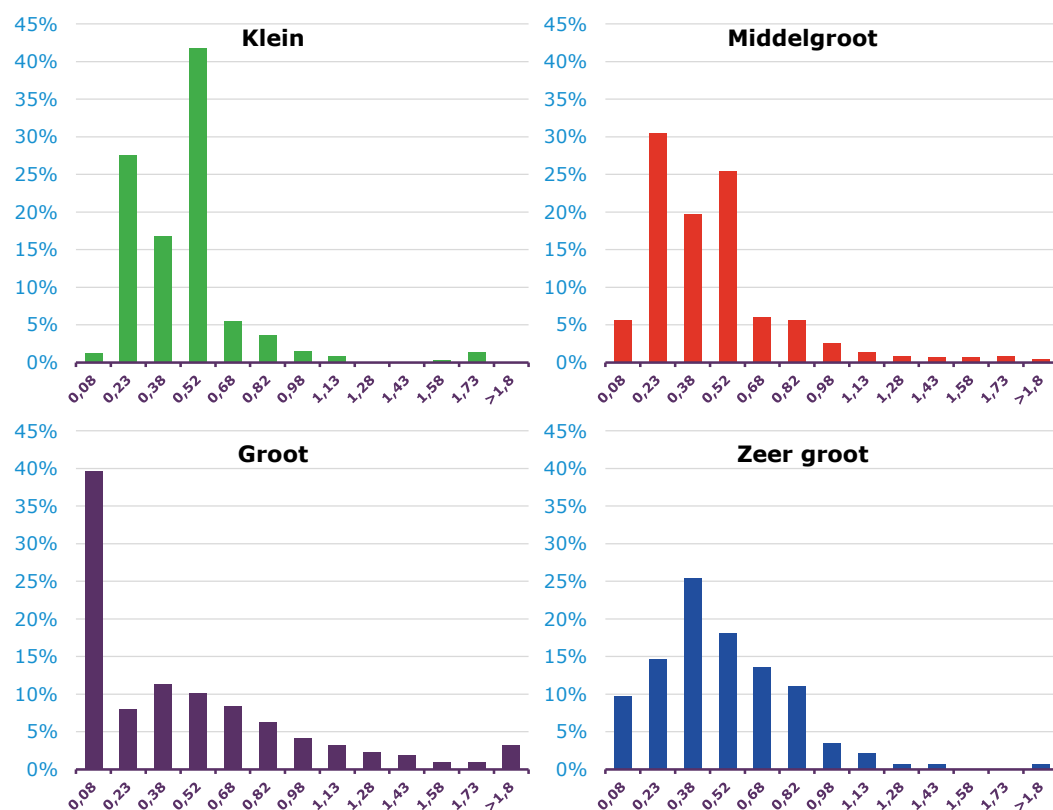
2.2. Premieverdelingen

Bij de verdeling van de premies WGA-vast naar werkgeversomvang zijn opvallende verschillen te zien. De nieuwe systematiek van sectorale premies voor kleine werkgevers (paneel linksboven) zorgt voor een spreiding van premieniveaus, variërend van 0,04% voor de sector overig personenvervoer en 0,14% voor de uitzendbedrijven tot 2,13% voor de re-integratiebedrijven. Voor grote werkgevers valt op dat 40% een nulrisico heeft. Het WGA-risico is dermate laag, dat ook bij een bedrijfsomvang van meer dan 100 werknemers nog veel werkgevers geen 'schade' hebben opgelopen. Pas bij zeer grote werkgevers (paneel rechtsonder) is te zien dat nulrisico's weinig meer voorkomen en dat de risico's netjes gecentreerd zijn rond het gemiddelde.

Bij de premies WGA-flex is de spreiding nog gering. Opnieuw zit de meeste spreiding bij kleine werkgevers, die een sectorale premie betalen. Uitschieter naar boven is hier logischerwijze de uitzendsector met een premie van 0,82%. Ook het taxivervoer heeft een hoge premie van 0,70%. De laagste premies komen voor bij defensie (0,02%) en railbouw (0,03%) en diverse overheidssectoren (0,04%). Van alle 375.000 werkgevers hebben er in 2012 nog slechts 3.500 toerekenbare uitkeringslasten voor WGA-flex. Ook grote werkgevers zitten daarom in overgrote meerderheid op de effectieve minimumpremie, die 0,14% bedraagt⁴.

Figuur 6 laat zien dat bij de ZW zijn de premies weer meer gespreid zijn. Van alle 375.000 werkgevers hebben er in 2012 ruim 17.000 toerekenbare uitkeringslasten voor ZW-flex. Kleine werkgevers hebben sectorale premies, waarbij de uitzendsector met 4,44% veruit de hoogste premie heeft. De op één na hoogste premie komt voor in de sector taxivervoer (1,58%). De laagste ZW-premie (0,02%) wordt betaald in de sectoren Vervoer KLM, Overheid (rijk, politie en rechterlijke macht) en in de sector Railbouw. Van de grote werkgevers betaalt 57% de minimumpremie van 0,14%.

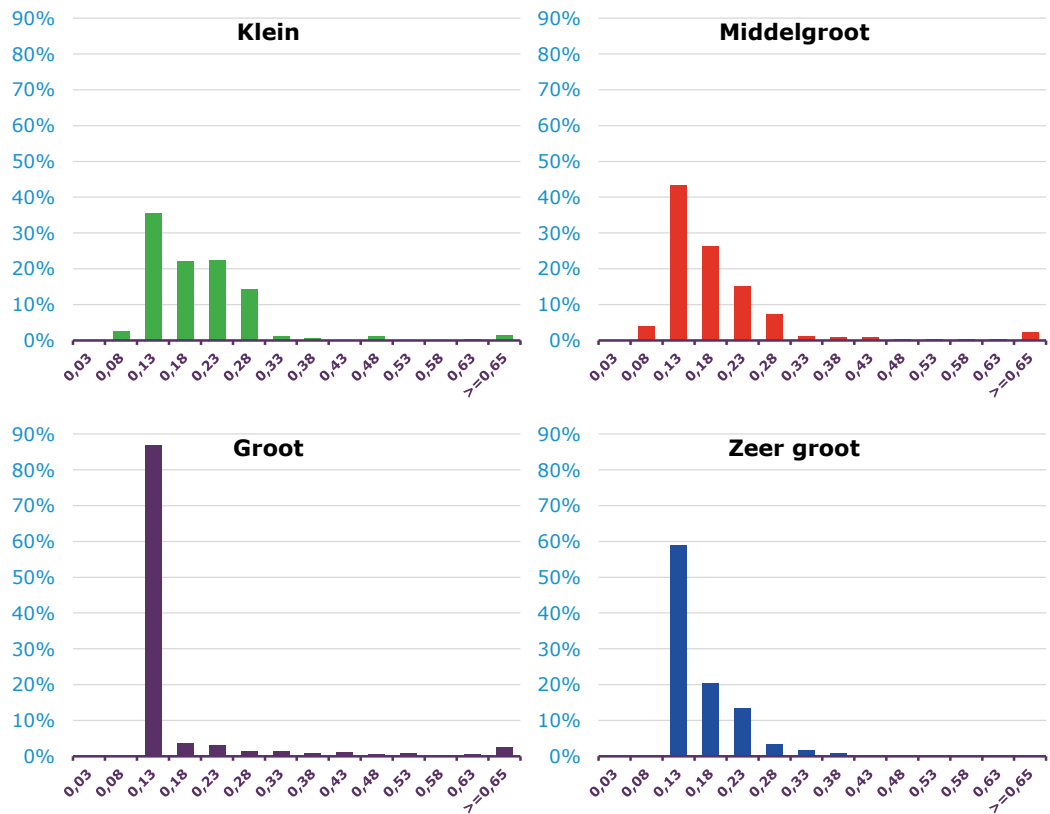
Figuur 4 Premieverdeling WGA-vast
Aantallen in procenten



⁴ De vastgestelde minimumpremie voor WGA-flex bedraagt 0,04%. Aangezien de correctiefactor begrensd is op 2 is het feitelijke minimum 0,14%. Dit is de uitkomst van de formule voor een werkgever met een risico van 0%:
Premie = rekenpercentage + correctiefactor x (individueel werkgeversrisico – gemiddeld werkgeversrisico)
= 0,18 + 2 x (0 – 0,02) = 0,14%.

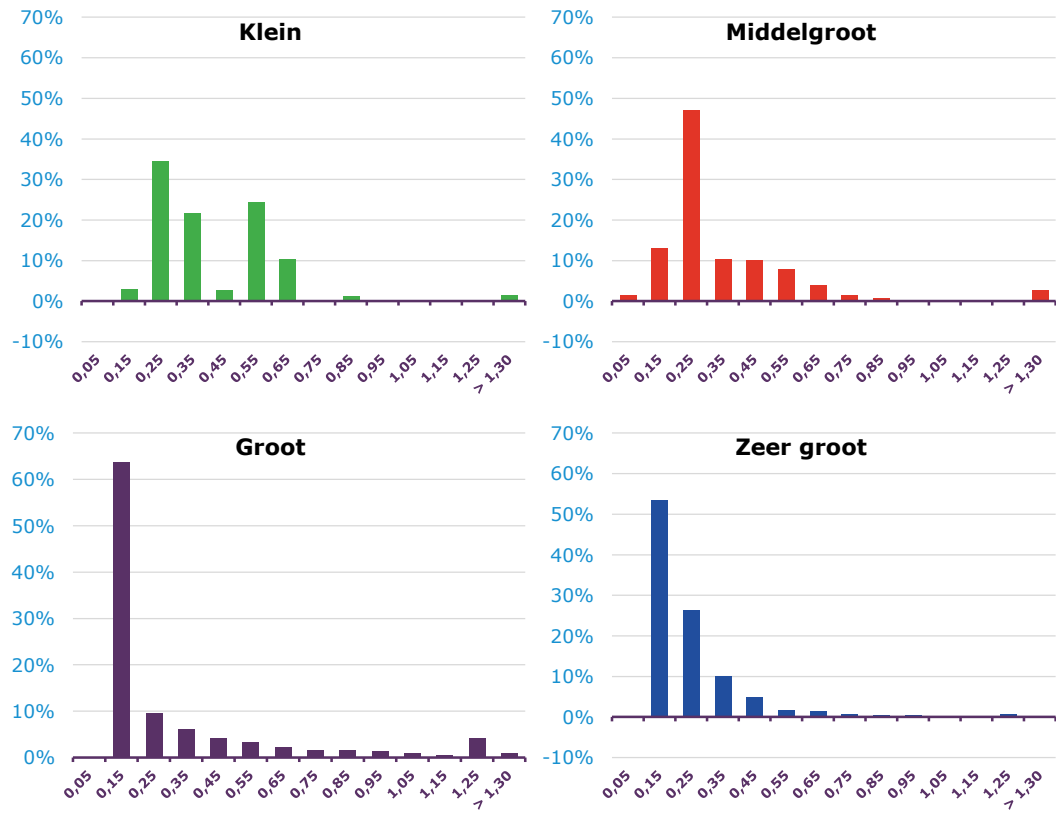
Figuur 5 Premieverdeling WGA-flex werkgevers

Aantallen in procenten



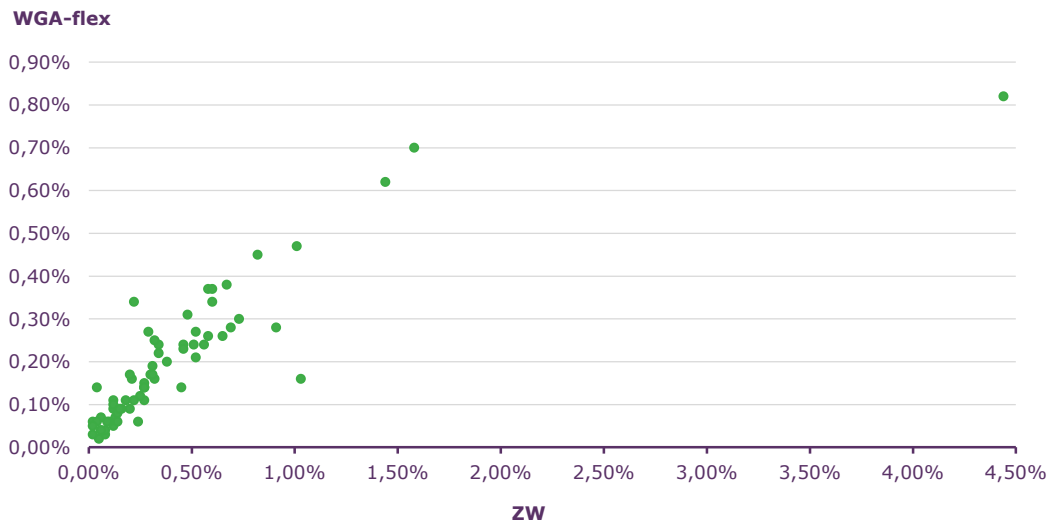
Figuur 6 Premieverdeling ZW-flex werkgevers

Aantallen in procenten



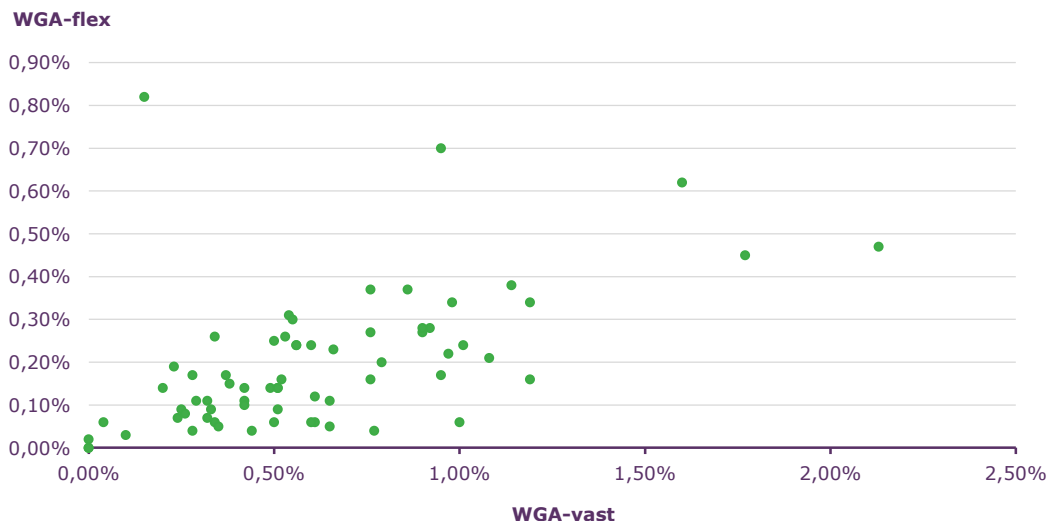
In figuur 7 zijn de premieniveaus ZW-flex en WGA-flex tegen elkaar afgezet. Deze premies kennen logischerwijze een sterke samenhang, zeker op het niveau van de sector. Sectoren met een hoog ziekteverzuim in de ZW zullen immers logischerwijze ook een hoge instroom in de WGA hebben. Ook op het niveau van de individuele risicobedragen per werkgever is de correlatie hoog (0,81). Opvallendste uitschieters in de grafieken, met een relatief lage WGA-flexpremie in verhouding tot de ZW-flexpremie, zijn de Uitzendbedrijven (4,44%; 0,82%) en het Steenhouwersbedrijf (1,03%; 0,16%).

Figuur 7 Correlatie sectorpremie ZW-flex en WGA-flex



De premieniveaus WGA-vast en WGA-flex kennen veel minder samenhang, zie figuur 8. Sectoren met een laag WGA-vastrisico kunnen een hoog WGA-flexrisico hebben en omgekeerd. Dit hangt samen met de gangbare verhouding tussen vast- en flex-personeel binnen bedrijven in een sector. Ook op het niveau van de individuele risicobedragen per werkgever is de correlatie erg laag (0,23). Opvallendste uitschieters in de grafieken zijn Werk en (re)integratie (2,13%; 0,47%) en Uitzendbedrijven (0,14%; 0,82%). De grote uitschieter bij de uitzendbureaus is logisch verklaarbaar: het overgrote deel van het personeelsbestand in deze sector heeft immers een flexibel dienstverband.

Figuur 8 Correlatie sectorpremie WGA-vast en -flex



2.3. Premiemutaties

In deze paragraaf wordt met behulp van twee grafieken inzichtelijk gemaakt welke werkgevers in 2014 een hogere premie betalen voor WGA-vast en ZW-flex en welke werkgevers lagere premies betalen.

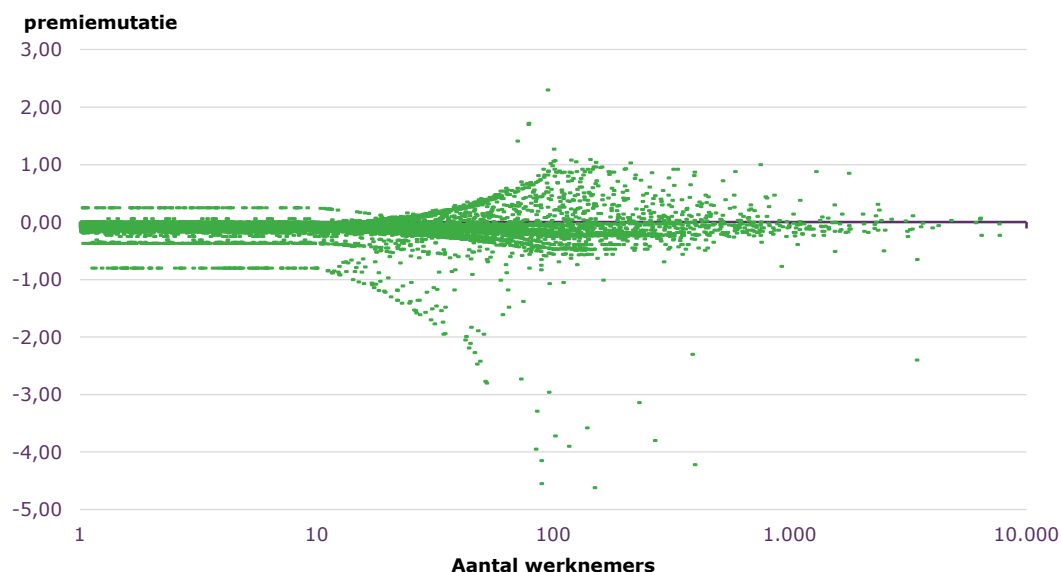
Figuur 9 Premiemutaties WGA-vast 2013 en 2014 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



Figuur 9 is een puntenwolk van de premiemutaties WGA-vast 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 vele malen 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 20% van alle werkgevers en bestaat uit ongeveer 30.000 punten. Voor de WGA-vast zijn de grootste premiemutaties te vinden onder de kleine werkgevers. Die betaalden in 2013 in overgrote meerderheid de minimumpremie van 0,47% en gaan in 2014 een sectorale premie betalen variërend van 0,04% voor de sector Overig personenvervoer tot 2,13% voor Werk en (re)integratie. Werkgevers behorende tot dezelfde sector hebben dezelfde mutatie in 2014. Dit is te zien in de grafiek aan het grote aantal punten op horizontale lijnen. De grootste mutaties komen voor bij kleine werkgevers die in 2013 de maximumpremie van 1,56% betalen. Die werkgevers gaan er zeer aanzienlijk op vooruit, in het gunstigste geval met 1,52% voor de sector met de laagste premie (Overig personenvervoer). Voor grote werkgevers is de systematiek niet veranderd dus zijn de mutaties relatief beperkt. De meerderheid van de grote werkgevers betaalt in 2014 minder premie dan in 2013: de meeste punten liggen dan ook onder de horizontale as. De grootste uitschieters komen voor bij kleinere grote werkgevers. Voor deze werkgevers geldt dat één extra uitkering of het verdwijnen van één uitkering tot een aanzienlijke premiemutatie kan leiden. Voor middelgrote werkgevers komt daar nog bij dat er in 2014 een weging plaatsvindt tussen een individuele en een sectorale premie. Daar komen dan ook de grootste uitschieters voor omdat het individuele effect van één uitkering meer of minder soms afgezwakt wordt (voor werkgevers in sectoren met een sectorpremie dicht bij het gemiddelde), maar soms ook uitvergroet wordt (in sectoren met een erg hoog of erg laag premieniveau). Ook geldt dat middelgrote werkgevers gemiddeld genomen een relatief laag risico hebben, waardoor de weging met sectorpremie voor hen niet altijd gunstig uitpakt. Kleine werkgevers hebben daarentegen weer een gemiddeld genomen relatief hoog risico, waardoor de weging met sectorale premies voor hen wel vaak voordelig uitpakt.

Figuur 10 Premiemutaties ZW-flex 2013 en 2014 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten

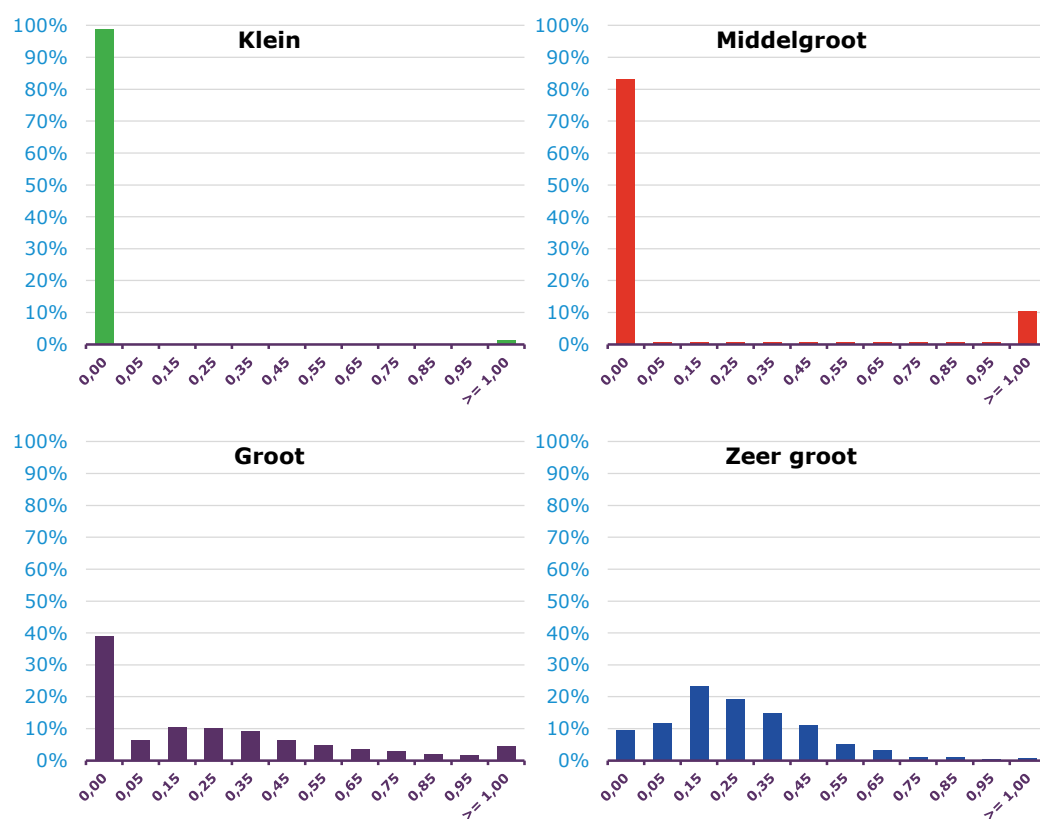


Figuur 10 geeft de premiemutaties voor ZW weer in een puntenwolk, vergelijkbaar met figuur 7. De grafiek voor de ZW is eveneens gebaseerd op gegevens van ongeveer 30.000 werkgevers. In de grafiek is te zien dat de premieontwikkeling in 2014 voor de meeste werkgevers gunstig is: de overgrote meerderheid van de punten ligt beneden de horizontale as, hetgeen betekent dat de premie daalt. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2013 ook (voor alle werkgevers) een sectorale premie wordt gehanteerd, is 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. De sector die het beste af is, met een premiedaling van 0,80%-punt, is de sector Uitzendbedrijven. De sector die het slechtste af is, met een premiestijging van 0,25%-punt, is de sector Stucadoorsbedrijven. Voor grote werkgevers geldt dat in 2014 hun premie gebaseerd is op het individuele risico waar die in 2013 gebaseerd is op het sectorale risico. Werkgevers die beter presteren dan het gemiddelde in hun sector gaan er dus op vooruit en werkgevers die slechter presteren gaan er op achteruit. Bij middelgrote werkgevers vindt een weging plaats tussen het individuele en het sectorale risico. Dit verklaart ook de spreiding in de puntenwolk. Voor de allergrootste bedrijven geldt dat de premiemutatie beperkt is. Dat is logisch, want die werkgevers zijn zo groot dat zij bepalend zijn voor de hoogte de sectorpremie. De grootste premiemutaties komen voor bij werkgevers met een omvang van ongeveer 100 werknemers. Dat zijn werkgevers waarvan de premie in 2014 (vrijwel) volledig gebaseerd is op het individuele risico. Bij een bedrijfsomvang van 100 werknemers komt het nog regelmatig voor dat er een risico van 0 is gemeten. Zo'n werkgever betaalt dan in 2014 de minimumpremie in plaats van in 2013 de sectorpremie en kan er dan fors op vooruit gaan. Omgekeerd geldt dat voor werkgevers van rond de 100 werknemers die wel enkele (langdurig) zieken hebben gehad in 2012, de premie in 2014 op het maximumniveau kan liggen, dat veel hoger is dan de sectorpremie die zo'n bedrijf in 2013 betaalt. Alle grote uitschieters in de grafiek komen voor rekening van de uitzendsector. Die sector kent in 2014 een sectorpremie voor het ZW-deel van 5,24%. Goed presterende uitzendbureaus met een relatief zeer laag risico's, kennen premiedalingen tot bijna 5%-punten.

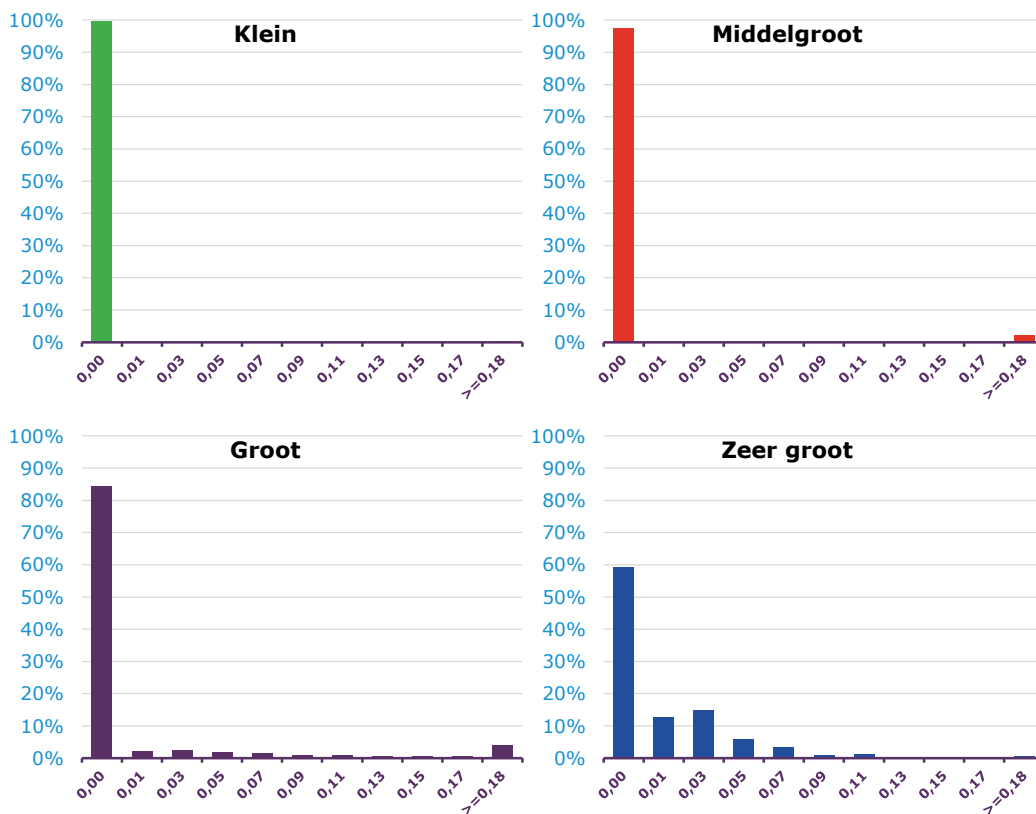
2.4. Risicoverdelingen

Als we kijken naar de verdeling van risico's naar werkgeversgrootte, zien we een paar opvallende verschillen die zowel bij WGA-vast, WGA-flex als ZW terugkomen. Voor kleine werkgevers (panelen linksboven) geldt een alles-of-niets-situatie: ofwel het risico is nul (voor de overgrote meerderheid), ofwel het risico is heel groot (voor de werkgevers die met ziekte of arbeidsongeschiktheid te maken krijgen). Precies om die reden is voor kleine werkgevers gekozen voor sectorale premies. Voor grote werkgevers is het risico meer gespreid, hoewel opvalt dat ook voor WGA-vast nog bijna 40% van de grote werkgevers een nulrisico heeft. Bij WGA-flex, waar het risico is gebaseerd op gegevens uit slechts één jaar (2012) is het percentage nulrisico's onder grote werkgevers zelfs meer dan 80%. Pas voor zeer grote werkgevers (panelen rechtsonder) geldt dat risico's netjes rond het gemiddelde gespreid zijn. De zeer grote werkgevers worden in de panelen linksonder apart weergegeven, omdat deze werkgevers door hun omvang de mooiste risicospreiding kennen. Zij vallen echter voor de premiedifferentiatie onder de groep grote werkgevers, vandaar dat deze werkgevers ook in de grafiek rechtsonder met grote werkgevers zijn opgenomen.

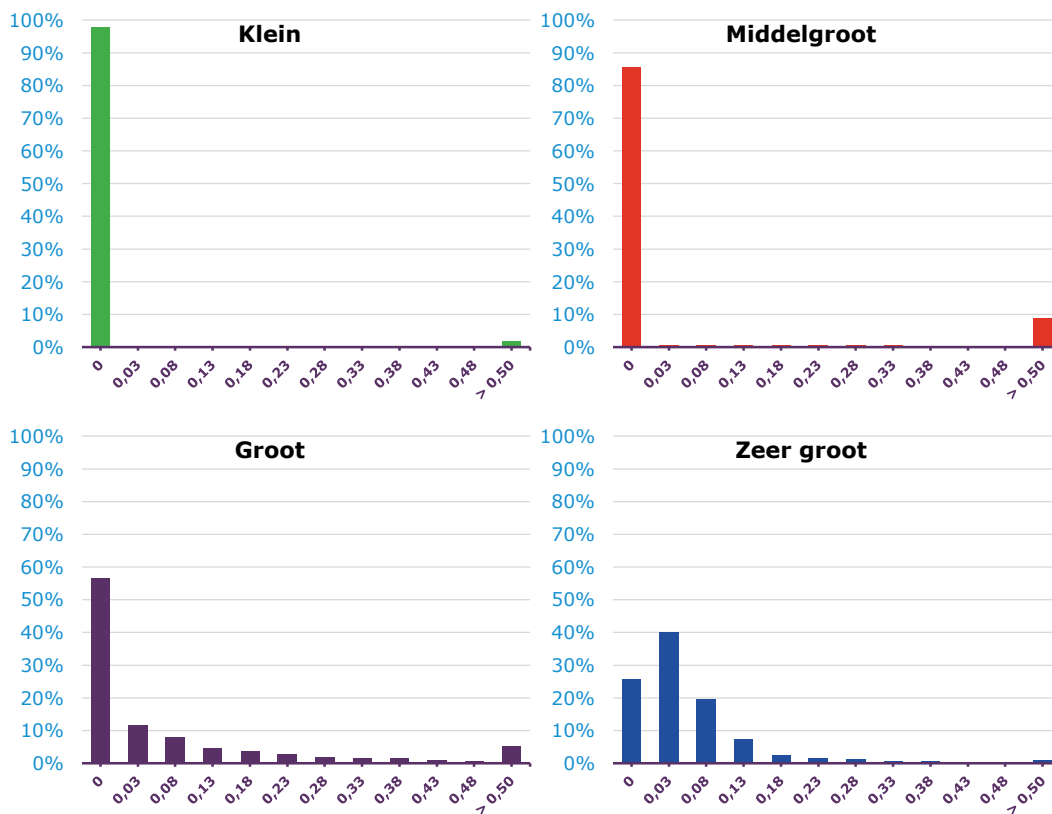
Figuur 11 Risicoverdeling WGA-vast
Aantallen in procenten



Figuur 12 Risicoverdeling WGA-flex
Aantallen in procenten



Figuur 13 Risicoverdeling ZW-flex
Aantallen in procenten



3. Duale stelsel en premieontwikkeling

3.1. Het duale stelsel en het gelijk speelveld tussen publiek en privaat

Nederland kent sinds 1998 een duaal stelsel als het gaat om het verzekeren van arbeidsongeschiktheidsrisico's van werknemers⁵. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om deze risico's publiek te verzekeren bij UWV of om eigenrisicodragers te worden en zich hiervoor te verzekeren bij een private partij.

In een duaal stelsel springt een aantal verschillen tussen publieke en private partijen in het oog. Een van de belangrijkste verschillen is de fundamenteel verschillende financieringswijze tussen publieke verzekeringen via een omslagstelsel en private verzekeringen op basis van rentedekking. Bij een omslagstelsel moeten elk jaar de premie-inkomsten de uitkeringslasten in dat jaar afdekken; bij een rentedekkingstelsel moeten de premie-inkomsten in elk jaar alle toekomstige uitkeringslasten afdekken van de uitkeringen die in dat jaar zijn ingegaan. Dit verschil in financieringswijze heeft als kenmerk dat het theoretisch goed gekwantificeerd kan worden. Daarom is voor dit verschil ook een constructie bedacht om het op te heffen. Om UWV en private verzekeraars vanaf het begin van de WGA onder gelijke voorwaarden met elkaar te laten concurreren, is in de eerste jaren van de WGA (tot en met 2012) de lastendekkende premie van UWV kunstmatig opgehoogd met een rentehobbelopslag. Deze opslag heeft de private verzekeraars vanaf het begin van de WGA in staat gesteld concurrerende WGA-premies te offeren.

Daarnaast heeft de publieke verzekeraar ten opzichte van private verzekeraars een aantal voor- en nadelen die inherent zijn aan zijn rol en die niet gekwantificeerd kunnen worden. Het belangrijkste voordeel voor de private partijen is dat zij geheel vrij zijn in het stellen van hun premies, waar de premies die UWV heft geheel bepaald worden door de definities uit de wet. Verzekeraars kunnen daardoor maatwerk aanbieden aan werkgevers en het staat hun ook vrij om tijdelijk verliesgevende premies te rekenen om marktaandeel te kopen. Eerder deden private verzekeraars dit bij het lanceren van private ziekteverzuimverzekeringen na de introductie van de loondoorbetaling bij ziekte voor het eerste ziektejaar in 1996⁶. Een private verzekeraar heeft ook de mogelijkheid om combinatiepolissen aan te bieden van het arbeidsongeschiktheidsrisico met andere risico's. Een dergelijke koppelverkoop mag UWV niet aanbieden. Ook heeft de publieke verzekeraar niet de mogelijkheid om een werkgever te weigeren. Een private verzekeraar heeft die wel. UWV heeft daartegenover weer voordelen ten opzichte van private verzekeraars. Werkgevers die geen actieve keuze maken, zijn automatisch verzekerd bij het UWV. Bij het begin van de WIA was veruit het grootste deel van de werkgevers publiek verzekerd. Daarnaast zijn de overstapvoorwaarden tussen publiek en privaat ongelijk, waarbij de noodzaak tot het financieren van reeds ingegane risico's de overstap van publiek naar privaat voor sommige werkgevers kan bemoeilijken.

Doordat een volledig gelijk speelveld tussen publiek en privaat niet te bereiken is, zou het duale stelsel instabiel kunnen zijn en gemakkelijk de ene of de andere kant op kunnen kantelen. In theorie zouden private verzekeraars bijvoorbeeld door jaren achtereen verliesgevende premies te offeren zo veel werkgevers kunnen overhalen om eigenrisicodragers te worden dat de marktpositie van UWV wordt uitgehold. Maar omdat verzekeraars dat niet eeuwig kunnen volhouden, mede als gevolg van de verscherpte boekhoudkundige regels waar verzekeraars aan moeten voldoen⁷, bevat het systeem in feite een zelfregulerend mechanisme en is het duale stelsel stabiel dan vaak wordt gedacht, zoals ook bevestigd is in de recente evaluatie⁸. In dit rapport concluderen de onderzoekers dat het duale stelsel zich stabiel ontwikkelt en een dynamisch evenwicht kent. Er is geen sprake van verstoringen die het stelsel uit zijn evenwicht brengen, of van een proces waarbij de goede risico's eigenrisicodragers worden en de slechte risico's bij UWV achterblijven.

Alles overziend is het duale stelsel ook niet duurder dan een volledig privaat stelsel, maar eerder goedkoper. Een belangrijk voordeel is dat door de aanwezigheid van een publieke speler op de markt voorkomen wordt dat private verzekeraars de premies te hoog vaststellen als de concurrentie op die markt niet goed van de grond komt. Het Centraal Planbureau (CPB) concludeerde op basis van onderzoek naar uitvoeringsstelsels in verschillende Amerikaanse staten dat de ongevalratio het laagst is in staten

⁵ Zie Bijlage VIII voor de historische achtergronden van premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap.

⁶ CPB (2005), 'Beoordelingen van WGA-berekeningen naar aanleiding van verzoeken van Kamer', CPB notitie, 16 juni 2005.

⁷ Jager, N. de, Veen, H. van der (2011), 'Verzekeringscontracten in IFRS', De Actuaris, 18-4, 14 maart 2011.

⁸ Cuelenaere, B., Zwinkels, W.S., Veerman, T.J., Molenaar-Cox, P.G.M., Hassink, W.H.J. (2013), 'Ontwikkeling hybride financiering WGA', onderzoeksbureaus Astri en Epsilon Research.

met een gecombineerd systeem van private verzekeraars en een publieke verzekeraar en merkte daarbij op dat in zeven staten waar in eerste instantie de uitvoering volledig geprivatiseerd was, publieke verzekeraars zijn geïntroduceerd ter bevordering van de concurrentie⁹. Een duaal stelsel biedt dan ook maximale keuzevrijheid aan werkgevers, die op basis van hun eigen oordeel over premiestelling en re-integratieprestaties een optimale keuze kunnen maken voor ofwel de publieke verzekeraar ofwel een van de private verzekeraars.

3.2. Gevolgen nieuwe wetgeving voor het duale stelsel

In de nieuwe wet Bezava is ook voor de ZW het bestaande stelsel van keuzevrijheid in de WGA het uitgangspunt van de wetgever. Een gelijk speelveld is hier dus ook van belang. Echter, gegeven de specifieke kenmerken van de ZW en de financiering daarvan, is het de vraag of een gelijk speelveld in dit stelsel van keuzevrijheid op de lange termijn houdbaar is. De verwachting is dat werkgevers de eerste twee jaar ziekte in toenemende mate privaat zullen organiseren. Het zelf dragen van het ZW-risico sluit namelijk goed aan bij de uitvoeringspraktijk van de loondoorbetalingsverplichting voor het vaste personeel.

Daarnaast worden door de wetgever maatregelen voorbereid om specifiek de WGA-flex staartlasten per 2016 collectief voor af te financieren. Door de koppeling van WGA-vast- en -flex-risico's per 2016 zou een werkgever die op 1 januari 2016 eigenrisicodragers WGA is, dat alleen kunnen blijven als hij ook de uitkeringslasten van op dat moment lopende WGA-flex-risico's zelf gaat dragen. De verzekeraar van de eigenrisicodragers zal deze lasten (op te vatten als 'brandende huizen') niet meeverzekeren en hiervoor waarschijnlijk een aparte koopsom eisen. Tegelijkertijd zijn er momenteel berichten dat verzekeraars zich zouden terug trekken van de WGA-markt. Al met al genoeg reden voor de wetgever om de WGA-flex staartlasten in 2016 niet aan individuele werkgevers toe te willen kennen maar collectief te financieren. Deze collectieve financiering leidt ertoe dat werkgevers vanaf 1 januari 2016 staartlasten WGA-flex gaan 'opbouwen' en dat deze aan hen worden toegerekend als zij na die datum eigenrisicodragers worden.

3.3. Ontwikkeling markt voor eigenrisicodragers

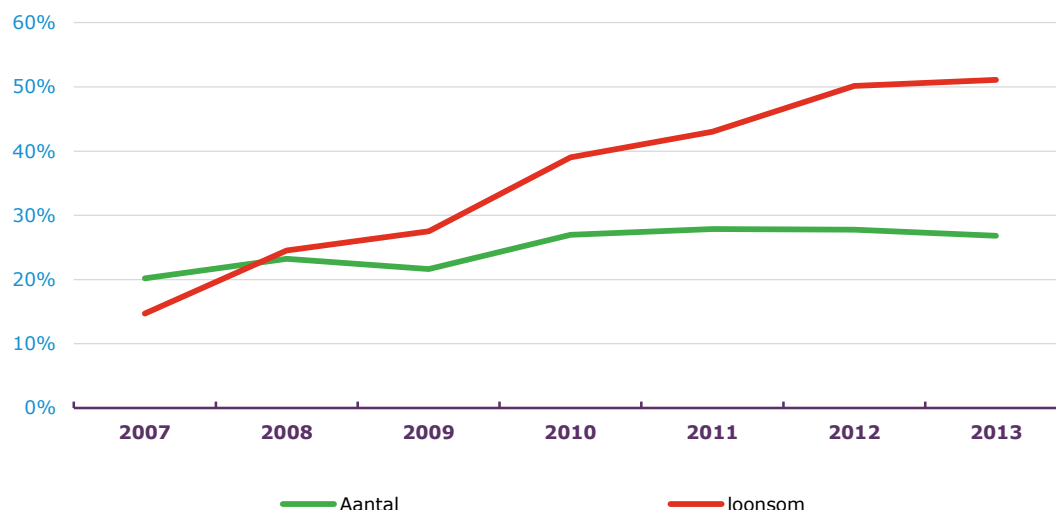
In 2007 werd de premiedifferentiatie in de WGA geïntroduceerd. De methodiek van differentiatie bij de WGA komt in hoge mate overeen met de premiedifferentiatie bij de WAO. Het grootste verschil is dat er een individuele differentiatie voor kleine werkgevers kwam, waar de WAO in de laatste jaren sectorpremies voor kleine werkgevers kende. Ook bij de WGA hebben werkgevers de keuzemogelijkheid zich te verzekeren bij UWV of het eigenrisicodragerschap. Werkgevers die al eigenrisicodragers voor de WAO waren, werden dit in 2007 van rechtswege ook voor de WGA. Tweemaal per jaar kunnen werkgevers een verzoek indienen om eigenrisicodragers te worden of om juist terug te keren naar UWV, op 1 januari en op 1 juli van elk jaar. Verzoeken dienen minimaal drie maanden van te voren te worden ingediend bij de Belastingdienst.

Figuur 14 laat de ontwikkeling van het aantal eigenrisicodragers zien sinds 2007. Het aandeel eigenrisicodragers nam tot en met 2011 toe. Een 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 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.

Naast het stijgende premieniveau speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA een rol in de overweging van werkgevers om eigenrisicodragers te worden. Verzekeraars hebben hierdoor hun marktaandeel flink kunnen vergroten. In 2012 en 2013 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. De verwachting voor de komende jaren is dat er een verminderde activiteit bij verzekeraars zal zijn om nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekeringen af te sluiten. Per 2014 verwachten we daarom geen verdere toename van het aantal eigenrisicodragers meer. De stabilisatie van het stelsel is dan ook geen teken dat het duale stelsel is vastgelopen, maar juist een teken dat het stelsel werkt en stabiel is dan vaak wordt verondersteld. De foutieve premieberekening van UWV in 2009 werd afgestraft met extra uittredingen naar de private markt. Het offreren van verliesgevende premies op de private markt en de scherpe correctie daarop die momenteel plaatsvindt kan een verklaring zijn voor het stilvallen van de markt en mogelijk zelfs een afname van het aantal eigenrisicodragers. Zo bezien bevat het duale stelsel een soort zelfregulerend mechanisme. Ondanks de verschillen tussen beide aanbieders is een evenwicht ontstaan in de verdeling van de verzekeringsmarkt tussen UWV en private verzekeraars.

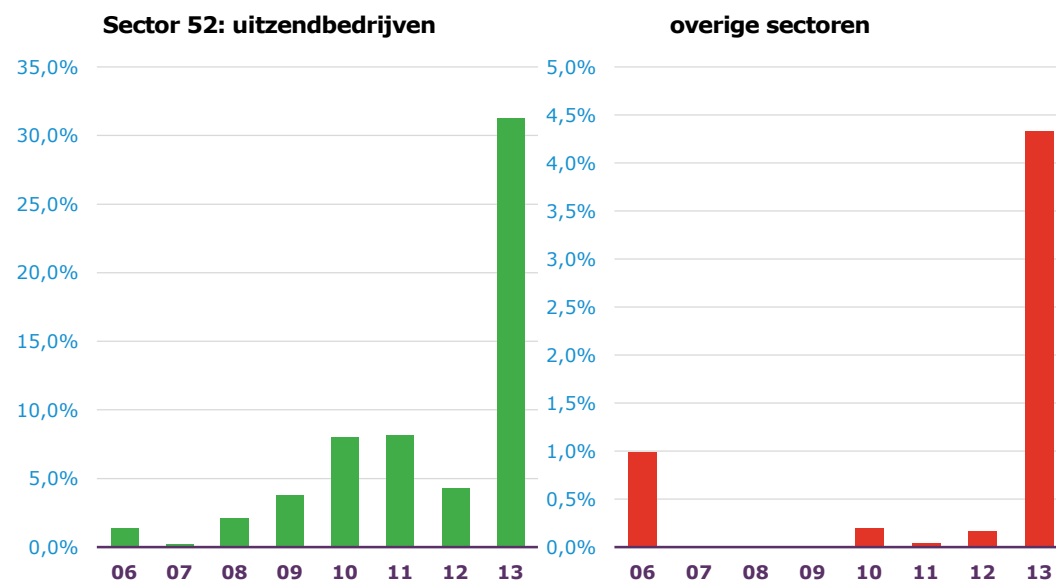
⁹ Vuren, A. van (2005), 'Publieke of private uitvoering van arbeidsongeschiktheidsregelingen; casestudie verzekering van beroepsrisico's in de VS', CPB Memorandum nr. 117, 26 april 2005.

Figuur 14 Eigenrisicodragers WGA-vast
Aantal en loonsom in procenten



Ook voor de ZW geldt dat werkgevers tweemaal per jaar (1 januari en 1 juli) de mogelijkheid hebben om eigenrisicodragers te worden of om zich weer publiek te laten verzekeren bij UWV. Op dit moment heeft het merendeel van de werkgevers het ZW-risico publiek verzekerd; de beweging richting eigenrisicodragen is met name zichtbaar in de uitzendsector (sector 52). Onderstaande figuren laten zien hoe in de uitzendsector en in de overige sectoren het aandeel nieuwe eigenrisicodragers (als percentage van de loonsom) zich van jaar op jaar heeft ontwikkeld.

Figuur 15 Eigenrisicodragers ZW-flex
Loonsom in procenten



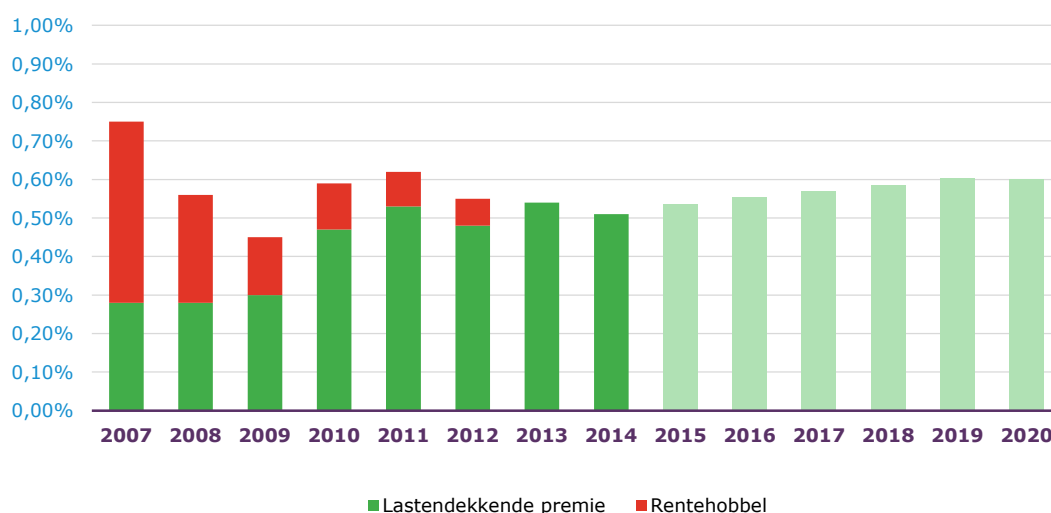
Zowel bij de uitzendsector als bij de overige sectoren blijkt dat vooral de grotere werkgevers eigenrisicodragers zijn geworden. Slechts 13% van de werkgevers in de uitzendbranche is eigenrisicodragers; bij de overige sectoren bedraagt dit aandeel slechts 0,2%. De verwachting is wel dat werkgevers het ZW-risico in toenemende mate zelf zullen dragen. Uiteindelijk kan een situatie ontstaan waarin de meeste werkgevers eigenrisicodragers ZW zijn. De werkgever is dan zelf verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie. Daarnaast verricht de eigenrisicodragers de administratieve uitvoering van de ZW, waaronder de bepaling van recht, hoogte en duur van de uitkering. Hiervoor kan de eigenrisicodragers ZW diensten inkopen bij UWV. Administratieve uitvoering van de ZW door alleen UWV is een alternatieve mogelijkheid. Het komt zowel de uniformiteit en de rechtsgelijkheid in de uitvoering van de ZW ten goede, het leidt tot lagere lasten (omdat controletaken bij UWV wegvallen), en het sluit beter aan bij de uitvoering van eigenrisicodragers WGA. Werkgevers die voor zowel ZW als WGA eigenrisicodragers zijn, hebben dan met hetzelfde model te maken.

3.4. Ontwikkeling premies UWV in de tijd

Een mogelijke consequentie van de opzet van een stelsel met keuzevrijheid is het zogenaamde vliegwieleffect. Omdat private verzekeraars meer vrijheid hebben in hun premiestelling kunnen zij beter inspelen op specifieke risicoprofielen van werkgevers. Werkgevers met lage risico's zouden UWV kunnen verlaten om gunstigere verzekeringen bij private verzekeraars af te sluiten. Dit zou dan weer leiden tot premiestijgingen bij UWV, met nieuwe uittreeders als gevolg. In een aantal jaren zou UWV alleen nog werkgevers overhouden met in e private markt onverzekerbare risico's. Een tweedeling van de markt zou het gevolg zijn: aan de ene kant UWV als vangnetverzekeraar met hoge premies voor alle werkgevers met een niet-verzekerbaar risico en aan de andere kant de private verzekeraars met lage premies voor alle verzekerbare risico's. In de recente evaluatie van het duale stelsel is echter geconcludeerd dat dit vliegwieleffect in de WGA niet optreedt. Dat blijkt ook uit het verloop van de WGA-premie bij UWV in de loop der tijd. In tegenstelling tot private verzekeraars kan UWV al jarenlang gemiddeld genomen een stabiele premie bieden aan werkgevers; de verwachting is dat dat ook in de toekomst het geval zal zijn.

Het verloop van de WGA-premies kan vanuit twee gezichtspunten bekeken worden. Het eerste is het algemene (macro) niveau, waarbij het gemiddelde percentage, het rekenpercentage en de rentehobbelopslag de belangrijkste componenten zijn. In 2007 werd de premiedifferentiatie voor de WGA ingevoerd en de Werkhervattingskas opgericht. Om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen, werden de UWV-premies opgehoogd met een zogenaamde rentehobbelopslag. Deze opslag nam jaarlijks af en is met ingang van 2013 verdwenen. Door deze opslag zou de gemiddelde WGA-premie in de periode 2007-2012 redelijk stabiel blijven. Met uitzondering van het eerste jaar 2007 is dit inderdaad het geval geweest.

Figuur 16 **Ontwikkeling rekenpercentage WGA-vast**



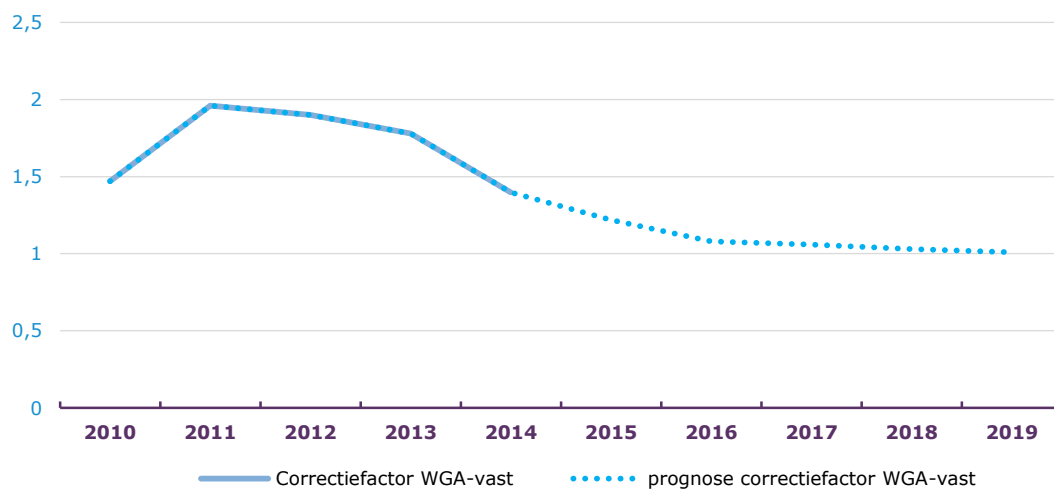
Het rekenpercentage was in het aanvangsjaar 2007 met 0,75% meteen het hoogst van alle jaren. Dit was het gevolg van een aanvankelijk hoge inschatting van de uitkeringslasten, veroorzaakt door een hoge raming van de instroom in de WGA. Deze instroomraming was gebaseerd op gegevens van de WAO met een onderschatting van het aandeel vangnetuitkeringen.

Door de hoger dan lastendekkende premie werd gedurende 2007 een overschot op het vermogen gevormd. Dit vermogensdeel werd in 2008 en 2009 teruggegeven aan de werkgevers met een korting op het gemiddelde premiepercentage. In 2009 heeft UWV een verkeerde inschatting gemaakt van de invloed van WAO-lasten op het werkgeversrisico, waardoor uiteindelijk minder premieontvangsten werden gerealiseerd dan voorzien. Het hierdoor ontstane tekort op het vermogen werd in 2010 en 2011 ingelopen met een verhoogde opslag op de gemiddelde premie. Voor 2014 geldt het omgekeerde (zie box 1 'Ontwikkeling premies Whk'). In de Whk is weer een vermogensoverschot ontstaan. Dat zal vanaf 2015 geleidelijk worden teruggegeven aan werkgevers, waardoor een stabiel pad ontstaat van het huidige niveau van het rekenpercentage van 0,51% tot een stabiel niveau van rond de 0,6% vanaf 2019. Met uitzondering van 2007 begeeft het rekenpercentage zich dus al sinds 2008 binnen een beperkte bandbreedte, grofweg tussen 0,5% en 0,6%.

De tweede manier om naar het verloop van de premies te kijken, is het individuele (micro) niveau, waarbij het werkgeversrisico, de premiegrenzen en de correctiefactor de belangrijkste componenten zijn bij de vaststelling (in afwijking van het algemene niveau). Voor een nadere toelichting op het verband tussen correctiefactor, rekenpercentage en gemiddeld werkgeversrisico: zie box 'Gemiddeld percentage, gemiddeld risico en correctiefactor'. De correctiefactor heeft in de loop van de tijd een grillig verloop

gehad. Dit had te maken met specifieke systeemkenmerken zoals de rentehobbelopslag en de samenstelling van de werkgeversrisico's.

Figuur 17 **Ontwikkeling correctiefactor WGA-vast sinds 2007**



In deze figuur is geen rekening gehouden met de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex in 2016.

Inmiddels volgt de correctiefactor een 'natuurlijk' dalend patroon dat past bij het feit dat de WGA nog in opbouw is. Dit is ook de belangrijkste reden dat de correctiefactor groter is dan 1. In deze opbouwfase zijn de lasten van het aankomende jaar t groter dan de lasten van het afgesloten jaar $t-2$. Naarmate de WGA verder groeit, neemt het verschil tussen t en $t-2$ af, totdat vanaf 2019 een stabiele populatie bereikt wordt. De correctiefactor is dan ongeveer gelijk aan 1.

Afkortingenlijst

AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
Awf	Algemeen werkloosheidsfonds
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	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
ZVW	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Begrippenlijst

Dekkingsaldo

Het verschil tussen de aanwezige reserve en de liquiditeitsreserve.

Eigenrisicodragers WGA-vast

Een individuele werkgever kan kiezen het risico van de betaling van een WGA-vast-uitkering met een maximale uitkeringsduur van tien jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op vraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar.

De eigenrisicodragers WGA-vast krijgen een gedifferentieerde premie WGA-vast verschuldigd.

Eigenrisicodragers ZW-flex

Een individuele werkgever kan kiezen het risico van de betaling van een ZW-flex-uitkering voor de volledige duur van twee jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op vraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar.

De eigenrisicodragers ZW-flex krijgen een gedifferentieerde premie ZW-flex van 0%.

Lastendeckende premie

De premie die voldoende is om het verschil te dekken tussen de lasten en de niet-premiebatens. Bij de Whk is de lastendeckende premie gelijk aan de gemiddelde premie.

Liquiditeitsreserve

Het bedrag dat aan het begin van elk jaar aanwezig moet zijn om alle uitgaven van een fonds uit eigen middelen te kunnen voldoen. Het bedrag wordt berekend als een (vast) percentage van de lasten, verminderd met de niet-premiebatens.

Volume

Beroep op een fonds, uitgedrukt in aantal uitkeringsjaren.

WGA

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

Met betrekking tot de verzekerden financiert de Whk twee soorten uitkeringen. Ten eerste uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een vast dienstverband ten tijde van de eerste ziekteperiode. Ten tweede een deel van de uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een flexibel dienstverband. Het Whk financiert de uitkeringen, die ingegaan zijn na 2011, het Aof uitkeringen, die ingegaan zijn voor 2012. Het Aof financiert tevens uitkeringen aan overige arbeidsongeschikten zonder vast dienstverband.

Met betrekking tot de uitkeringen financiert de Whk volledig loongerelateerde uitkeringen en vervolguitkeringen in zijn geheel. De loonaanvullingen worden voor het deel tot aan de hoogte van de vervolguitkering betaald uit de Whk en voor het deel boven de vervolguitkering (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

ZW

De 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 werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling.

Met betrekking tot de verzekerden financiert de Whk met ingang van 2014 een deel van de uitkeringen voor zieken met een flexibel dienstverband. Dit zijn mensen met een tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. De Whk financiert de uitkeringen, die ingegaan zijn na 2011, de Sfn en Ufo de uitkeringen, die ingegaan zijn voor 2012. Het Awf en Ufo financiert ZW uitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert vanaf 2014 de overige groepen, zoals no-risk en ziekte bij zwangerschap.

ZW-flex

De ZW toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

Overzicht premies en parameters

	2013	2014
Gemiddelde loonsom	30.300	30.700
Grens grote/kleine werkgever	757.500	-
Grens middelgrote/grote werkgever	-	3.070.000
Grens kleine/middelgrote werkgever	-	307.000
WGA-vast		
Gemiddeld percentage	0,52%	0,49%
Rekenpercentage	0,54%	0,51%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,23%	0,27%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,78	1,44
Minimumpremie (grote werkgever)	0,13%	0,12%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,08%	1,96%
Correctiefactoren bij onvolledige periode jaren 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
WGA-flex		
Gemiddeld percentage	-	0,17%
Rekenpercentage	-	0,18%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,02%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,04%
Maximumpremie (grote werkgever)	-	0,68%
Correctiefactoren bij onvolledige periode jaren werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	-	1,00
2 jaren	-	1,00
3 jaren	-	1,00
4 jaren	-	1,00
ZW		
Gemiddeld percentage	-	0,31%
Rekenpercentage	-	0,34%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,10%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,07%
Maximumpremie (grote werkgever)	-	1,24%
Correctiefactoren bij onvolledige periode jaren werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	-	1,00
2 jaren	-	1,00
3 jaren	-	1,00
4 jaren	-	1,00

2014 Sector	Sectorpremies		
	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex
1 Agrarisch bedrijf	0,65	0,11	0,27
2 Tabakverwerkende industrie	0,42	0,14	0,04
3 Bouwbedrijf	0,89	0,27	0,52
4 Baggerbedrijf	0,10	0,03	0,08
5 Hout en emballage-industrie	1,08	0,21	0,52
6 Timmerindustrie	0,76	0,37	0,58
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	0,52	0,26	0,58
8 Groothandel in hout	0,49	0,14	0,27
9 Grafische industrie	0,53	0,31	0,48
10 Metaalindustrie	0,33	0,09	0,12
11 Electrotechnische industrie	0,24	0,07	0,06
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	0,52	0,16	0,32
13 Bakkerijen	0,60	0,24	0,46
14 Suikerverwerkende industrie	0,75	0,16	0,21
15 Slagersbedrijven	1,19	0,34	0,60
16 Slagers overig	1,01	0,24	0,34
17 Detailhandel en ambachten	0,56	0,24	0,56
18 Reiniging	1,77	0,45	0,82
19 Grootwinkelbedrijf	0,79	0,20	0,38
20 Havenbedrijven	0,37	0,17	0,30
21 Havenclassificeerders	0,76	0,27	0,29
22 Binnenscheepvaart	0,51	0,14	0,45
23 Visserij	0,95	0,17	0,20
24 Koopvaardij	0,24	0,09	0,20
25 Vervoer KLM	1,00	0,06	0,02
26 Vervoer NS ¹⁰	0,61	0,06	0,04
27 Vervoer postbussen ¹⁰	0,61	0,12	0,25
28 Taxivervoer	0,94	0,70	1,58
29 Openbaar vervoer	0,65	0,05	0,12
30 Besloten busvervoer	0,55	0,30	0,73
31 Overig personenvervoer	0,04	0,06	0,24
32 Overig goederenvervoer	0,55	0,24	0,51
33 Horeca algemeen	0,33	0,26	0,65
34 Horeca catering	1,13	0,38	0,67
35 Gezondheid	0,51	0,14	0,27
38 Banken	0,32	0,07	0,13
39 Verzekeringswezen	0,31	0,11	0,12
40 Uitgeverij	0,49	0,25	0,32
41 Groothandel I	0,29	0,11	0,22
42 Groothandel II	0,38	0,15	0,27
43 Zakelijke Dienstverlening I	0,26	0,08	0,14
44 Zakelijke Dienstverlening II	0,20	0,14	0,27
45 Zakelijke Dienstverlening III	0,27	0,17	0,31
46 Zuivelindustrie	0,34	0,06	0,14
47 Textielindustrie	0,97	0,34	0,22
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	0,97	0,22	0,34
49 Chemische industrie	0,51	0,09	0,16
50 Voedingsindustrie	0,42	0,11	0,18
51 Algemene industrie	0,42	0,10	0,12
52 Uitzendbedrijven	0,14	0,82	4,44
53 Bewakingsondernemingen	0,85	0,37	0,60
54 Culturele instellingen	0,23	0,19	0,31
55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,65	0,23	0,46
56 Schildersbedrijf	0,91	0,28	0,69
57 Stukadoorsbedrijf	1,60	0,62	1,44
58 Dakdekkersbedrijf	0,90	0,28	0,91
59 Mortelbedrijf	0,60	0,06	0,10
60 Steenhouwersbedrijf	1,18	0,16	1,03
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,50	0,06	0,09
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,35	0,05	0,02
63 Overheid, defensie	0,00	0,02	0,05
64 Overheid, provincies en gemeenten	0,44	0,04	0,06
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,77	0,04	0,08
66 Overheid, overige instellingen	0,28	0,04	0,06
67 Werk en (re)Integratie	2,13	0,47	1,01
68 Railbouw	0,66	0,03	0,02
69 Telecommunicatie	0,16	0,09	0,15

¹⁰ Sectorale premie WGA-vast gebaseerd op het gemiddelde van de sectoren 25-32.

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.774	61	1.485	15.228	11.656	5.118	16.569	205
2 Tabakverwerkende industrie	21	8	8	5	17	4	21	0
3 Bouwbedrijf	12.569	229	2.566	9.774	8.843	3.726	12.499	70
4 Baggerbedrijf	113	6	38	69	79	34	113	0
5 Hout en emballage-industrie	696	4	130	562	504	192	696	0
6 Timmerindustrie	714	9	161	544	487	227	713	1
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	1.797	12	256	1.529	1.288	509	1.796	1
8 Groothandel in hout	520	8	106	406	356	164	519	1
9 Grafische industrie	2.309	55	480	1.774	1.222	1.087	2.308	1
10 Metaalindustrie	1.423	350	579	494	972	451	1.411	12
11 Electrotechnische industrie	332	73	85	174	246	86	330	2
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	35.794	371	7.147	28.276	24.057	11.737	35.720	74
13 Bakkerijen	2.237	31	360	1.846	1.457	780	2.236	1
14 Suikerverwerkende industrie	217	32	90	95	139	78	216	1
15 Slagersbedrijven	1.735	7	83	1.645	1.186	549	1.733	2
16 Slagers overig	707	45	226	436	496	211	695	12
17 Detailhandel en ambachten	60.600	131	3.287	57.182	47.584	13.016	60.523	77
18 Reiniging	4.325	56	595	3.674	3.772	553	4.317	8
19 Grootwinkelbedrijf	235	146	49	40	87	148	205	30
20 Havenbedrijven	2.426	150	792	1.484	1.600	826	2.408	18
21 Havenclassificeerders	195	6	52	137	152	43	193	2
22 Binnenscheepvaart	1.971	12	116	1.843	1.640	331	1.968	3
23 Visserij	153	1	19	133	131	22	153	0
24 Koopvaardij	244	20	60	164	139	105	244	0
25 Vervoer KLM	13	8	3	2	8	5	13	0
26 Vervoer NS	11	6	3	2	1	10	11	0
27 Vervoer posterijen	68	17	12	39	40	28	68	0
28 Taxivervoer	1.434	15	257	1.162	1.258	176	1.433	1
29 Openbaar vervoer	61	27	21	13	29	32	60	1
30 Besloten busvervoer	213	4	75	134	147	66	213	0
31 Overig personenvervoer	283	4	60	219	263	20	282	1
32 Overig goederenvervoer	7.165	253	2.065	4.847	4.947	2.218	7.098	67
33 Horeca algemeen	32.471	58	1.911	30.502	28.116	4.355	32.459	12
34 Horeca catering	308	19	31	258	261	47	302	6
35 Gezondheid	41.449	1.156	4.898	35.395	31.404	10.045	41.303	146
38 Banken	481	187	90	204	402	79	477	4
39 Verzekeringswezen	275	51	83	141	159	116	272	3
40 Uitgeverij	1.191	54	246	891	827	364	1.183	8
41 Groothandel I	12.360	264	2.824	9.272	8.597	3.763	12.330	30
42 Groothandel II	19.954	362	4.098	15.494	14.294	5.660	19.905	49
43 Zakelijke Dienstverlening I	6.867	115	1.209	5.543	4.751	2.116	6.864	3
44 Zakelijke Dienstverlening II	37.466	561	6.367	30.538	29.146	8.320	37.389	77
45 Zakelijke Dienstverlening III	39.071	511	4.146	34.414	30.902	8.169	38.991	80
46 Zuivelindustrie	94	18	38	38	63	31	94	0
47 Textielindustrie	221	17	73	131	141	80	220	1
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	761	46	235	480	539	222	758	3
49 Chemische industrie	1.394	161	410	823	1.003	391	1.368	26
50 Voedingsindustrie	950	125	331	494	652	298	943	7
51 Algemene industrie	1.326	128	306	892	1.011	315	1.325	1
52 Uitzendbedrijven	4.603	242	1.470	2.891	4.054	549	4.111	492
53 Bewakingsondernemingen	905	24	182	699	809	96	903	2
54 Culturele instellingen	4.241	87	596	3.558	3.696	545	4.238	3
55 Overige takken van bedrijf en beroep	3.504	63	531	2.910	2.848	656	3.489	15
56 Schildersbedrijf	2.485	9	446	2.030	1.826	659	2.481	4
57 Stukadoorsbedrijf	1.019	1	123	895	780	239	1.019	0
58 Dakdekkersbedrijf	422	3	97	322	310	112	416	6
59 Mortelbedrijf	72	5	40	27	42	30	72	0
60 Steenhouwersbedrijf	80		14	66	60	20	80	0
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.743	861	708	174	1.387	356	1.741	2
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	58	43	12	3	52	6	58	0
63 Overheid, defensie	1	1				1	1	0
64 Overheid, provincies en gemeenten	530	413	88	29	318	212	529	1
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	28	15	3	10	17	11	28	0
66 Overheid, overige instellingen	554	230	197	127	452	102	544	10
67 Werk en (re)Integratie	202	19	89	94	170	32	202	0
68 Railbouw	26	6	6	14	18	8	26	0
69 Telecommunicatie	555	32	111	412	467	88	550	5
Totaal	375.022	8.044	53.275	313.703	284.377	90.645	373.435	1.587

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	2.420	498	1.062	860	1.305	1.115	2.322	98
2 Tabakverwerkende industrie	143	133	10	0	61	82	143	0
3 Bouwbedrijf	4.644	1.821	2.137	686	2.034	2.610	4.612	32
4 Baggerbedrijf	273	228	39	7	160	114	273	0
5 Hout en emballage-industrie	166	18	103	45	89	77	166	0
6 Timmerindustrie	220	40	131	50	126	95	220	0
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	368	65	192	111	204	165	367	2
8 Groothandel in hout	202	76	90	36	121	81	200	2
9 Grafische industrie	830	300	394	137	272	558	828	2
10 Metaalindustrie	4.865	3.961	870	34	2.563	2.303	4.844	21
11 Electrotechnische industrie	1.611	1.470	130	12	303	1.308	1.463	149
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	10.734	3.322	5.234	2.178	5.456	5.278	10.294	440
13 Bakkerijen	582	139	276	167	293	289	579	3
14 Suikerverwerkende industrie	375	267	99	9	146	229	374	1
15 Slagersbedrijven	216	38	59	119	118	98	215	0
16 Slagers overig	525	269	215	41	308	218	488	37
17 Detailhandel en ambachten	5.654	795	2.312	2.547	3.468	2.186	5.531	123
18 Reiniging	1.477	772	492	213	908	569	1.306	171
19 Grootwinkelbedrijf	4.308	4.242	61	6	1.221	3.087	3.045	1.263
20 Havenbedrijven	2.384	1.519	721	144	1.406	978	2.307	77
21 Havenclassificeerders	105	45	48	12	51	54	91	15
22 Binnenscheepvaart	256	68	96	91	186	70	255	1
23 Visserij	34	9	17	8	31	3	34	0
24 Koopvaardij	234	154	64	16	131	103	234	0
25 Vervoer KLM	1.207	1.202	5	0	75	1.132	1.207	0
26 Vervoer NS	635	630	6	0	0	635	635	0
27 Vervoer posterijen	898	883	13	3	15	884	898	0
28 Taxivervoer	371	74	239	58	266	105	368	3
29 Openbaar vervoer	556	527	28	1	84	473	556	0
30 Besloten busvervoer	92	15	64	13	53	39	92	0
31 Overig personenvervoer	96	36	50	11	91	5	76	20
32 Overig goederenvervoer	4.199	1.901	1.917	380	2.180	2.019	4.006	193
33 Horeca algemeen	3.345	511	1.213	1.621	2.315	1.029	3.324	20
34 Horeca catering	326	288	24	14	71	255	239	86
35 Gezondheid	29.682	23.337	4.011	2.334	11.410	18.272	26.832	2.850
38 Banken	4.681	4.559	104	18	2.415	2.266	3.787	894
39 Verzekeringswezen	2.377	2.282	83	11	595	1.782	2.047	330
40 Uitgeverij	946	669	207	70	273	673	789	158
41 Groothandel I	5.357	2.234	2.354	770	3.017	2.341	5.336	22
42 Groothandel II	7.732	3.067	3.476	1.188	4.034	3.698	7.513	220
43 Zakelijke Dienstverlening I	2.976	1.650	891	435	1.824	1.153	2.962	15
44 Zakelijke Dienstverlening II	12.927	5.764	5.197	1.966	6.952	5.975	12.610	317
45 Zakelijke Dienstverlening III	10.526	5.327	3.463	1.736	5.986	4.540	9.977	549
46 Zuivelindustrie	450	400	47	3	93	357	450	0
47 Textielindustrie	212	119	81	12	108	104	211	1
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	715	438	233	44	383	331	707	8
49 Chemische industrie	2.637	2.131	446	61	1.200	1.437	2.356	281
50 Voedingsindustrie	1.962	1.577	343	42	779	1.183	1.938	24
51 Algemene industrie	2.421	2.052	307	62	1.170	1.252	2.421	0
52 Uitzendbedrijven	5.441	3.775	1.468	198	2.145	3.296	2.035	3.406
53 Bewakingsondernemingen	735	549	144	41	227	508	567	167
54 Culturele instellingen	1.359	671	512	176	970	390	1.328	31
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.171	514	490	167	608	563	1.009	162
56 Schildersbedrijf	537	39	346	152	337	200	531	6
57 Stukadoorsbedrijf	144	4	84	55	99	45	144	0
58 Dakdekkersbedrijf	108	13	70	24	67	41	96	11
59 Mortelbedrijf	63	34	26	3	43	19	63	0
60 Steenhouwersbedrijf	13	0	8	5	8	5	13	0
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	16.277	15.418	831	28	8.007	8.270	16.272	5
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	7.266	7.247	19	1	5.913	1.353	7.266	0
63 Overheid, defensie	2.397	2.397	0	0	0	2.397	2.397	0
64 Overheid, provincies en gemeenten	7.726	7.560	163	3	4.244	3.483	7.726	0
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	700	697	3	1	104	597	700	0
66 Overheid, overige instellingen	4.898	4.635	250	13	3.745	1.153	4.576	322
67 Werk en (re)Integratie	289	174	106	9	269	20	289	0
68 Railbouw	387	378	8	1	101	286	387	0
69 Telecommunicatie	1.386	1.261	98	26	446	940	941	445
Totaal	190.849	127.288	44.280	19.285	93.683	97.176	177.868	12.983

Financieel overzicht Werkhervattingskas

Tabel **Financieel overzicht Whk (transactiebasis)**
Bedragen in miljoen euro's

	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex
Lasten			
Uitkeringslasten			
Uitkeringen	445	291	448
Sociale lasten			
ZVW premie	32	21	32
Overige sociale lasten	46	30	47
Overig			
Re-integratielasten	6	0	0
Toevoeging voorzieningen	0	0	0
Programmakosten overig	2	0	0
Uitvoeringskosten	8	11	74
Totale lasten	540	353	601
Baten			
Premiebaten	527	369	629
Overig			
Rentebaten rentehobbel	6	-	-
Rentebaten regulier	1	0	0
Overige baten	15	0	0
Totale baten	550	369	629
Saldo	10	16	28
Vermogenspositie			
Vermogen			
Rentehobbel	1.438	-	-
Regulier	221	16	28
Liquiditeitsreserve	23	16	28
Dekkingsaldo	198	0	0

In de Juninota 2013 heeft UWV een raming voor de WGA naar fonds gepresenteerd voor 2013 en 2014. Als we die raming nader bekijken, ontstaat het volgende beeld van de verdeling van de totale WGA-lasten naar fonds:

Tabel WGA 2012-2014 cf. Juninota 2013 (kasbasis)

Bedragen in miljoen euro's

	2012		2013		2014	
	Uitk	Aandeel	Uitk	Aandeel	Uitk	Aandeel
WGA-vast	757	47%	901	47%	1054	46%
Whk	336	21%	386	20%	443	19%
ERD	239	15%	301	16%	357	16%
Aof	181	11%	214	11%	255	11%
WGA-vangnet	864	53%	1031	53%	1222	54%
Aof	385	24%	455	24%	542	24%
Whk	-		-		282	12%
Sfn	455	28%	545	28%	377	17%
Ufo	25	2%	30	2%	21	1%
Totaal WGA	1621	100%	1932	100%	2276	100%

In de eerste plaats valt op dat meer dan de helft van de uitkeringslasten Whk voor rekening komt van vangnetters. Hun aandeel in de jaarlijkse instroom is ook meer dan de helft. De lasten van vangnetters worden t/m 2013 betaald uit respectievelijk de Sfn (flexwerkers en uitzendrachters), het Ufo (flexwerkers overheid) en het Aof (werklozen en overige vangnetgroepen). Mede hierdoor is, in ieder geval in 2012 en 2013, het aandeel van de Whk in de totale uitkeringslasten relatief beperkt. Dat heeft naast het lage aandeel van vaste werknemers in de totale WGA-lasten ook te maken met het feit dat inmiddels ongeveer de helft van de werknemers werkzaam is bij een eigenrisicodrager. Daarbij komt nog dat voor alle mensen die in 2006 in de WGA instroomden, wettelijk is geregeld dat hun premiedifferentiatie slechts vier in plaats van tien jaar zou duren. In 2010 is deze groep overgeheveld naar het Aof. Tenslotte is nog van belang dat na afloop van de loongerelateerde fase van een uitkering niet meer de volledige uitkering ten laste van de Whk hoeft te komen. In geval een WGA'er werkt, wordt het deel van de loonaanvulling dat groter is dan de vervolguitkering van een niet-werkende WGA'er betaald uit het Aof.

Samenstelling van het WGA-bestand naar instroomcohort

Een beter gevoel voor de verhouding tussen de fondsen kunnen we krijgen door te kijken naar een verdeling van de totale WGA-populatie naar fonds en beginjaar van de uitkering (cohort). Zo'n verdeling staat in onderstaande tabel voor het meest actuele WGA-bestand dat UWV nu tot zijn beschikking heeft (medio 2013).

Tabel WGA-bestand naar fonds en beginjaar van de uitkering

	Whk	Erd	Sfn/Ufo	Aof	Totaal
Cohort 2006	0%	0%	0%	100%	8.973
Cohort 2007	27%	15%	31%	27%	10.556
Cohort 2008	26%	15%	32%	26%	12.887
Cohort 2009	27%	16%	35%	22%	15.789
Cohort 2010	24%	18%	40%	18%	18.403
Cohort 2011	23%	18%	37%	22%	22.171
Cohort 2012	23%	20%	33%	24%	23.777
Totaal medio 2013	23%	16%	32%	29%	112.556

In deze tabel kan in de eerste plaats de omvang van de jaargangen instromers afgelezen worden. Het cohort 2006 bestond oorspronkelijk uit 19.000 uitkeringsgerechtigden. Inmiddels heeft daarvan de helft geen WGA-uitkering meer, bijvoorbeeld door volledig herstel, pensionering, overgang naar de IVA of

overlijden. Van de andere opeenvolgende cohorten zitten, logischerwijze, steeds grotere percentages uitkeringsgerechtigden nog steeds in de WGA.

Van het cohort 2006 zitten inmiddels alle uitkeringen in het Aof. Voor dit cohort duurde de premiedifferentiatie vier in plaats van tien jaar. Van de cohorten 2007 en verder zit ruim 40% in de Whk of bij een eigenrisicodrager. Bijna 60% is vangnetter, grofweg in de verhouding 60% flex (Sfn en Ufo) en 40% niet-flex (Aof). Het totale aandeel van werknemers die onder de premiedifferentiatie WGA-vast vallen in het WGA-bestand medio 2013 is zelfs minder dan 40% omdat het hele cohort 2006 niet meer wordt toegerekend aan individuele werkgevers.

Bijlage VII Rekenvoorbeelden

De Whk-premie voor een werkgever bestaat uit 3 premie-componenten (een ZW-flex, een WGA-vast en flex). 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 + opslag.

Opslag = Correctiefactor * (individuele werkgeversrisico -/- gemiddelde werkgeversrisico).

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

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

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 = $(\text{loonsom}_{\text{wgr}} - \text{loonsom}_{\text{laag}}) / (\text{loonsom}_{\text{hoog}} - \text{loonsom}_{\text{laag}})$

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2014.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 307.000)

Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

De sectorale premie WGA-vast = 1,08%

De sectorale premie WGA-flex = 0,21%

De sectorale premie ZW-flex = 0,52%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,81%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Grote werkgever (loonsom > € 3.070.000)

Individueel werkgeversrisico WGA-vast = 0,00%

Individueel werkgeversrisico WGA-flex = 0,05%

Individueel werkgeversrisico ZW-flex = 1,00%

Individuele premieberekening WGA-vast:

Minimumpremie grote werkgever = 0,12%

Maximumpremie grote werkgever = 1,96%

De berekende individuele premie bedraagt $0,51\% + 1,44 \cdot (0,00\% -/- 0,27\%) = 0,12\%$. Dit percentage is gelijk aan het minimum.

Individuele premieberekening WGA-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,04%

Maximumpremie grote werkgever = 0,68%

De berekende individuele premie bedraagt $0,18\% + 2,00 \cdot (0,05\% -/- 0,02\%) = 0,24\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,07%

Maximumpremie grote werkgever = 1,24%

De berekende individuele premie bedraagt $0,34\% + 2,00 \cdot (1,00\% -/- 0,10\%) = 2,14\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De individuele premie ZW-flex wordt 1,24%.

De werkgever betaalt een totale premie van 1,60%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Middelgrote werkgever (€ 307.000 < loonsom < €3.070.000)

Sector = 52

Loonsom werkgever = € 1.250.000

Individueel werkgeversrisico WGA-vast = 0,00%

Individueel werkgeversrisico WGA-flex = 0,05%

Individueel werkgeversrisico ZW-flex = 1,00%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA-vast = 0,14%

De sectorale premie WGA-flex = 0,82%

De sectorale premie ZW-flex = 4,44%

Individuele premieberekening WGA-vast:

Minimumpremie grote werkgever = 0,12%

Maximumpremie grote werkgever = 1,96%

De berekende individuele premie WGA-vast bedraagt $0,51\% + 1,44 \cdot (0,00\% - 0,27\%) = 0,12\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening WGA-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,04%

Maximumpremie grote werkgever = 3,28%

De berekende individuele premie WGA-flex bedraagt $0,18\% + 2,00 \cdot (0,05\% - 0,02\%) = 0,24\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,07%

Maximumpremie grote werkgever = 7,77%

De berekende individuele premie ZW-flex bedraagt $0,34\% + 2,00 \cdot (1,00\% - 0,10\%) = 2,14\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 307.000) / (€ 3.070.000 - € 307.000) = 0,34$

De gewogen premie WGA-vast = $(1 - 0,34) \cdot 0,14\% + 0,34 \cdot 0,12\% = 0,13\%$

De gewogen premie WGA-flex = $(1 - 0,34) \cdot 0,82\% + 0,34 \cdot 0,24\% = 0,62\%$

De gewogen premie ZW-flex = $(1 - 0,34) \cdot 4,44\% + 0,34 \cdot 2,14\% = 3,65\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 4,41%.

Bijlage VIII Premiedifferentiatie in sociale werknemersverzekeringen

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 individuele 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 jaren¹¹ 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.

In de meeste vroege analyses zoals de evaluatie van Pemba¹² kon nog geen significant effect van premiedifferentiatie gemeten worden. Inmiddels is dit echter overtuigend aangetoond. Koning (2009)¹³ liet met een analyse op instroomgegevens van individuele werkgevers zien dat de instroom in de WAO als gevolg van premiedifferentiatie met 15 procent is gedaald. Deze instroombeperking werd voornamelijk gerealiseerd door grote werkgevers, die bij de invoering van Pemba nog een aanmerkelijk hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hadden dan kleine werkgevers. Van Sonsbeek (2011)¹⁴ bevestigt deze effecten in een macro analyse van opeenvolgende beleidsveranderingen op arbeidsongeschiktheidsgebied.

In 2014 wordt daarom de premiedifferentiatie uitgebreid naar uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband in de WGA en de Ziektewet.

Aanvankelijk koos de politiek (de kabinetten Balkenende I en II) bij de herziening van het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen conform het advies van de SER uit 2002 voor privatisering van het WGA-deel van de arbeidsongeschiktheid. Een dergelijk privaat stelsel bleek echter zowel in de overgangsfase als structureel erg duur uit te pakken. Daarnaast bleek dat privatisering noodzaakt tot zeer veel aanvullende regelgeving. Het kabinet Balkenende II koos daarom uiteindelijk voor het duale stelsel van publieke verzekering en eigenrisicodragerschap. UWV treedt hierin op als publieke verzekeraar. Werkgevers die voor eigenrisicodragerschap kiezen, krijgen een gedifferentieerde premie voor de WGA opgelegd van 0%. Kort na invoering van de WIA nam het kabinet Balkenende IV in 2007 in zijn regeerakkoord op dat de WGA alsnog geprivatiseerd moest worden.

Het argument voor privatisering was dat private verzekeraars vanwege hun financiële prikkel tot schadelastbeheersing betere re-integratieresultaten zouden halen dan de publieke verzekeraar. In de evaluatie van de WGA¹⁵ wordt echter geen verschil in re-integratiesucces gemeten tussen publiek en privaat verzekerde werkgevers.

Uiteindelijk concludeerde minister Donner in 2010 in zijn aanbiedingsbrief bij de evaluatie dat privatisering nog steeds zowel erg duur als ingewikkeld was. De onzekerheid over het voortbestaan van het duale stelsel kwam hiermee voorlopig ten einde. Wel werd in een algemeen overleg naar aanleiding van de evaluatie op 27 april 2011 toegezegd dat een nieuw onderzoek naar de stabiliteit van het duale stelsel zou gaan plaatsvinden. Dat onderzoek is medio 2013 openbaar geworden.¹⁶ In dit onderzoeksrapport wordt geconcludeerd dat UWV en private verzekeraars nog steeds vergelijkbaar presteren in het beperken van het aantal uitkeringen.

¹¹ Zie ook: Sonsbeek, J.M. van, Rovers, M., Mangoendinomo, S. G. S. (2012), De duale markt voor de WGA-verzekering, Economisch Statistische berichten, 97 (4639), 444-448.

¹² Sonsbeek, J.M. van, Schepers, J.H. (2001), Evaluatie Arbeidsongeschiktheids- en Ziekteverzuimmaatregelen sinds 1992, Ministerie van SZW, oktober 2001.

¹³ Koning, P.W.C. (2009), Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, De Economist, 157, 315-335.

¹⁴ Sonsbeek, J.M. van (2011), Microsimulation as a Decision Making Tool in Social Security Policy, het Zijlstra Center, VU University Amsterdam.

¹⁵ Cuelenaere, B., Veerman, T.J., Thio, V., Trommel, W. (2009), 'Effecten hybride financiering WGA: tussenevaluatie WGA', Onderzoeksbureaus Astri en Ecorys.

¹⁶ Cuelenaere, B., Zwinkels, W.S., Veerman, T.J., Molenaar-Cox, P.G.M., Hassink, W.H.J. (2013), 'Ontwikkeling hybride financiering WGA', onderzoeksbureaus Astri en Epsilon Research.

Colofon

Uitgave

Uitvoering Werknemersverzekeringen
Financieel Economische Zaken
Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Wibaut Jeurissen
Peter Loozen
Saskia Mangoendinomo
Fouad Rmila
Jan-Maarten van Sonsbeek
Susan Verheijen

