

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2015



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Managementsamenvatting	3
1. Premies WGA en ZW 2015	5
1.1. Wijzigingen per 1 januari 2015	5
1.2. Berekening premies UWV 2015	5
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2015	12
2.1. Werkgevers en eigenrisicodragerschap	12
2.2. Premieverdelingen	14
2.3. Premiemutaties	16
3. Duale stelsel en premieontwikkeling	19
3.1. Ontwikkeling markt voor eigenrisicodragers	19
3.2. Ontwikkeling WGA-premies UWV in de tijd	21
3.3. Vergelijking van publieke en private WGA-premies	22
Afkortingenlijst	23
Begrippenlijst	24
Bijlage I Overzicht premies en parameters	25
Bijlage II Sectorale premies	26
Bijlage III Werkgevers per sector	27
Bijlage IV Loonsommen per sector	28
Bijlage V Financieel overzicht Werkhervattingskas	29
Bijlage VI Rekenvoorbeelden	30
Bijlage VII Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters	32
Bijlage VIII Premiedifferentiatie in sociale werknemersverzekeringen	34
Colofon	37

Voorwoord

De nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2015* presenteert de bouwstenen waarmee UWV per werkgever de gedifferentieerde premies Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor vast personeel en flexibel personeel en Ziektewet (ZW) voor flexibel personeel voor het premiejaar 2015 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. De Belastingdienst stuurt later in het jaar aan elke werkgever een beschikking met de individueel gedifferentieerde premie.

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Werkgevers betalen als gevolg hiervan ook een gedifferentieerde premie voor zieke of arbeidsongeschikte werknemers met een tijdelijk contract. Voorheen deden ze dat alleen voor werknemers met een vast contract. Alle gedifferentieerde premies worden betaald uit de Werkhervattingskas (Whk).

De gedifferentieerde premie Whk bestaat vanaf 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 die behoren 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 eigenrisicodrager 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 eigenrisicodrager 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 voor 2015 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 eigenrisicodrager te worden.

Hoofdstuk 1 gaat in detail in op de veranderingen in de premievaststelling per 2015. Verder besteden we aandacht aan de berekeningssystematiek van de premievaststelling en de premies en parameters voor 2015. Hoofdstuk 2 laat middels grafieken zien wat de premievaststelling voor 2015 betekent voor werkgevers. Hoofdstuk 3 gaat in op ontwikkelingen op de WGA- en ZW-markt en op de ontwikkelingen in de premiestelling. Daarnaast bevat dit hoofdstuk een vergelijking tussen publieke en private premies voor de WGA-vast.

Managementsamenvatting

■ Gedifferentieerde premies WGA en ZW

De Werkhervattingskas (Whk) is opgericht op 1 januari 2007, een jaar na de invoering van de WIA. De premiedifferentiatie bestond in de jaren 2007 tot en met 2013 uitsluitend uit de premie WGA voor personeel met een vast dienstverband.

Begin 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie uit de wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Als gevolg hiervan is de premiedifferentiatie uitgebreid met twee additionele premiecomponenten. Een ter dekking van de WGA-lasten voor personeel met een flexibel dienstverband en een ter dekking van de ZW-lasten voor personeel met een flexibel dienstverband¹.

Werkgevers worden sinds 2014 in één van de drie grootteklassen ingedeeld: klein, middelgroot of groot. Kleine werkgevers betalen voor alle drie de premiecomponenten een sectorale premie, grote werkgevers een individueel bepaalde gedifferentieerde premie en middelgrote werkgevers een gewogen gemiddelde van de sectorale en individueel bepaalde premie. Met ingang van 2016 worden de twee WGA-componenten samengevoegd.

■ WGA voor vaste dienstverbanden

De WGA-vast premie blijft ook in 2015 vrijwel stabiel: het gemiddelde premiepercentage daalt van 0,49% in 2014 naar 0,48% in 2015. De lasten stijgen met ongeveer 8% ten opzichte van 2014. Dit is een voorziene toename. De WGA bevindt zich namelijk tot en met 2017 in een opbouwfase. In dat jaar zullen voor het eerst uitkeringen met een duur van tien jaar of meer collectief worden gefinancierd en niet meer meetellen voor de premiedifferentiatie. Daar staat tegenover dat ook de loonsom stijgt waarover de premie wordt geheven. Dit is een gevolg van een toename van het aantal werkgevers dat zich in 2014 bij UWV heeft verzekerd. Deze werkgevers nemen bij hun terugkeer geen lopende uitkeringen mee en kunnen pas na twee jaar nieuwe uitkeringen 'veroorzaken' die ten laste van de Whk komen. Doordat de lasten minder stijgen dan de loonsom, daalt de premie in geringe mate. Voor werkgevers die al bij UWV verzekerd zijn, stijgt de premie van gemiddeld 0,49% naar 0,51%.

■ WGA voor flexibele dienstverbanden

De WGA-flex premie stijgt gemiddeld met 0,07%-punten: het gemiddelde premiepercentage stijgt van 0,17% in 2014 naar 0,24% in 2015. Dit komt doordat het aantal uitkeringen dat wordt gefinancierd vanuit de Whk (WGA-flexuitkeringen sinds 2012) toeneemt. In 2015 worden met de WGA-flex premie-ontvangsten uitkeringen gefinancierd die in vier jaar tijd ontstaan zijn (2012-2015). In 2014 was dit nog drie jaar (2012-2014). Deze premiestijging verloopt volgens verwachting en zal zich voortzetten, zij het in steeds geringere mate tot ook hier de eerste uitkeringen (in 2022) een duur van tien jaar bereiken. Tegenover de stijging van de WGA-flex premie staat een daling van de premies voor de Sectorfondsen waaruit de uitkeringen ontstaan vóór 2012 worden betaald.

■ ZW voor flexibele dienstverbanden

De ZW-premie stijgt gemiddeld met ruim 0,04%-punten: het gemiddelde premiepercentage stijgt van 0,31% in 2014 naar 0,35% in 2015. Door een sterke toename van het eigenrisicodragerschap ZW in 2014 en een verwachte verdere toename in 2015 neemt de totale loonsom van bij UWV-verzekerde werkgevers af. Ook de uitkeringslasten nemen door deze toename van het eigenrisicodragerschap af maar relatief minder. Dit komt doordat werkgevers die eigenrisicodragers worden gemiddeld een iets lager ZW-risico hebben dan werkgevers die bij UWV blijven. Doordat de loonsom harder daalt dan de uitkeringslasten stijgt de gemiddelde premie.

■ Marktentwikkelingen WGA

Voor twee van de drie premiecomponenten kunnen werkgevers eigenrisicodragers worden: de WGA voor vaste dienstverbanden en de ZW voor flexibele dienstverbanden. In 2014 zijn 78.000 werkgevers eigenrisicodragers voor de WGA met een gezamenlijke loonsom van € 89 miljard. Dit is een daling ten opzichte van 2013 toen 85.000 werkgevers eigenrisicodragers waren met een loonsom van € 97 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gedaald van 51% van de loonsom in 2013 naar 46% van de loonsom in 2014. In 2015 verwachten we een verdere daling van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 43%.

¹ Deze uitkeringen werden voorheen volledig gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo). Vanaf 2014 financieren deze fondsen naast WW-uitkeringen uitsluitend nog uitkeringen ZW-flex en WGA-flex ontstaan vóór 2012 en lopende uitkeringen ZW van werkgevers die eigenrisicodragers zijn geworden geworden (zogenaamde staartlasten).

■ Marktontwikkelingen ZW

Voor de ZW is er juist een toename van het eigenrisicodragerschap. In 2014 zijn 5.300 werkgevers eigenrisicodragers met een gezamenlijke loonsom van € 47 miljard. In 2013 waren dit er 1.500 met een loonsom van € 12 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gestegen van 6% van de loonsom in 2013 naar 24% van de loonsom in 2014. In 2015 verwachten we een stijging van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 34%.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas bestaat in 2015 uit drie componenten. In tabel 1 staat het overzicht van de belangrijkste premies en parameters WGA en ZW voor het premiejaar 2015, zoals deze door de Raad van Bestuur van UWV zijn vastgesteld.

Tabel 1 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2014	2015
Gemiddelde loonsom	30.700	31.400
Grens grote/kleine werkgever	-	-
Grens grote/middelgrote werkgever	3.070.000	3.140.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	307.000	314.000
WGA-vast		
Gemiddeld percentage	0,49%	0,48%
Rekenpercentage	0,51%	0,50%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,27%	0,28%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,44	1,36
Minimumpremie (grote werkgever)	0,12%	0,12%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,96%	1,92%
WGA-flex		
Gemiddeld percentage	0,17%	0,24%
Rekenpercentage	0,18%	0,25%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,02%	0,06%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	0,04%	0,06%
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)	0,14%	0,13%
Maximumpremie (grote werkgever)	0,68%	0,96%
ZW		
Gemiddeld percentage	0,31%	0,35%
Rekenpercentage	0,34%	0,40%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,10%	0,22%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,07%	0,08%
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)	0,14%	0,08%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,24%	1,40%

¹ De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de WGA-flex en ZW-flex af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de WGA-flex en ZW-flex respectievelijk 5,96% en 7,08%.

² UWV stelt conform wettelijke voorschriften minimumpremies vast, maar het samenstel van wettelijke regels m.b.t. de premies en parameters zorgt ervoor dat voor de ZW in 2014 en voor de WGA-flex in zowel 2014 als 2015 het laagste premiepercentage dat een werkgever feitelijk kan betalen hoger ligt dan dit formele minimum. Daarom tonen we bij de ZW en de WGA-flex ook de effectieve minimumpremie (zie ook blz. 12).

1. Premies WGA en ZW 2015

Dit hoofdstuk behandelt in paragraaf 1.1 de wijzigingen per 1 januari 2015 in de premievaststelling. In paragraaf 1.2 wordt de premievaststellingswijze voor de verschillende werkgeversgrootten uitgelegd en voorzien van de cijfers voor 2015.

1.1. Wijzigingen per 1 januari 2015

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

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

Dit was niet de bedoeling van de wetgever. Op deze manier zouden werkgevers louter op basis van de tijdelijk lage premie bij UWV kunnen kiezen voor een terugkeer naar het publieke stelsel, terwijl die tijdelijk lage premie niet, zoals in de WGA het geval is, gecompenseerd wordt doordat werkgevers bij vertrek uit het publieke stelsel hun lopende uitkeringen moeten affinancieren.

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

- *Kleine werkgevers.*
Voor hen is de terugkeerpremie niet van toepassing. Zij betalen de sectorale premie ZW.
- *Middelgrote en grote werkgevers die op of vóór 20 maart 2014 een verzoek hebben gedaan het eigenrisicodragerschap te beëindigen per 1 juli 2014 of later.*
Voor deze werkgevers geldt geen terugkeerpremie, voor hen blijft de voorheen gangbare premieberekening van kracht.
- *Middelgrote en grote werkgevers die na 20 maart 2014 een verzoek hebben gedaan het eigenrisicodragerschap te beëindigen per 1 juli 2014 of later.*
Voor deze werkgevers geldt de terugkeerpremie in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar. De terugkeerpremie treedt echter pas in werking per 1 januari 2015. Wanneer het eigenrisicodragerschap beëindigd is in 2014 betalen zij uitsluitend in 2015 de terugkeerpremie.

De terugkeerpremie bedraagt minimaal de helft van de voor de werkgever geldende sectorale premie ZW.

1.2. Berekening premies UWV 2015

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 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 kan eigenrisicodragers worden voor de afzonderlijke componenten WGA-vast en ZW-flex. 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 wordt berekend.

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

Voor de premievaststelling van jaar t wordt gekeken naar het gemiddelde premieplichtig loon in het jaar $t-2$. Dit betekent dat UWV bij de premievaststelling van het jaar 2015 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2013. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2013 steeg het premieplichtige loon van € 30.700 naar € 31.400.

De grens klein/middelgroot 2015 bedraagt $10 \times € 31.400 = € 314.000$

De grens middelgroot/groot 2015 bedraagt $100 \times € 31.400 = € 3.140.000$

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 2015 van alle bij UWV verzekerde werkgevers in de sector, gedeeld door hun verwachte loonsom in 2015. 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 waaromheen wordt gedifferentieerd; het is hetzelfde voor alle (middelgrote en grote) werkgevers. De formule voor de individueel bepaalde premie ziet er als volgt uit:

Individuele werkgeverspremie = rekenpercentage + 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:

Opslag = correctiefactor werkgeversrisico x
(individueel werkgeversrisico - 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 2015.

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage (de lastendeckende premie) voor jaar t wordt bepaald door de totale geraamde uitkeringslasten minus de niet-premiebatens 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 2015 = € 569 miljoen.
Geraamde niet-premiebatens in 2015 = € 7 miljoen.
Geraamde premieplichtige loonsom in 2015 = € 117 miljard.
Gemiddelde premiepercentage in 2015 = 0,48%.

WGA-flex

Geraamde lasten in 2015 = € 526 miljoen.
Geraamde niet-premiebatens in 2015 = € 2 miljoen.
Geraamde premieplichtige loonsom in 2015 = € 213 miljard.
Gemiddelde premiepercentage in 2015 = 0,24%.

ZW-flex

Geraamde lasten in 2015 = € 541 miljoen.
Geraamde niet-premiebatens in 2015 = € 0 miljoen.
Geraamde premieplichtige loonsom in 2015 = € 152 miljard.
Gemiddelde premiepercentage in 2015 = 0,35%.

De totale relevante loonsom bedraagt € 221 miljard, waarvan € 18 miljard uitkeringen betreft. Bij de verdeling van de resterende loonsom van € 203 miljard over eigenrisicodragers en UWV wordt rekening gehouden met de verwachte marktontwikkelingen in de ZW in 2015 (een groei van het eigenrisicodragerschap naar 34% van de loonsom). Bij de WGA verwachten we een beperkte daling van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 43% van de loonsom, maar rekenen we uit oogpunt van voorzichtigheid met het marktaandeel van 46% dat geldt in 2014. Daarnaast leert de ervaring dat de feitelijk geïnde premiebatens lager zijn dan de verwachte premiebatens als loonsom en premie met elkaar worden vermenigvuldigd. Dit kan het gevolg zijn van bijv. faillissementen, juridische procedures en systeemkenmerken.

Box 1.1: Ontwikkeling premies Whk

Premie WGA-vast vrijwel constant in 2015

Voor 2014 bedraagt het gemiddeld percentage voor WGA-vast 0,48%. Dat is een daling ten opzichte van 2014 met 0,01%-punt. Ook het rekenpercentage daalt met 0,01%-punt, van 0,51% naar 0,50%. De lasten stijgen met ruim 8% in 2015. Daartegenover staat een stijging van de loonsom met ongeveer 9%. Dit komt doordat meer werkgevers in 2014 van het eigenrisicodragerschap zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage stijgt om dezelfde reden slechts in beperkte mate van 0,27% in 2014 naar 0,28% in 2015.

Overigens is er voor de werkgevers die al bij UWV verzekerd waren gemiddeld genomen wel sprake van een premiestijging. De genoemde lastenstijging vindt namelijk plaats bij deze groep. Hierdoor stijgt de gedifferentieerde premie gemiddeld met 4% van 0,49% naar 0,51%.

Het vermogen eind 2014 voor de WGA-vast bedraagt naar verwachting € 290 miljoen. Voor 2015 wordt dit vermogen niet ingezet om de premie te verlagen teneinde ongewenste premiefluctuaties te voorkomen. De trend van het WGA-vast gedeelte in de Whk-premie is namelijk de komende jaren een opwaartse. Een extra daling in 2015 zou gevolgd worden door een forsere stijging in latere jaren. Door de intoring op het vermogen een jaar naar achteren te verplaatsen, wordt deze dip in de gemiddelde premiehoogte gemitigeerd. Het verwachte structurele premieniveau voor de WGA-vast is 0,6%.

De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers wordt uitvergroet 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 wordt berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddeld percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Doordat alle drie de grootheden slechts in geringe mate stijgen, muteert de correctiefactor minder dan in voorgaande jaren, namelijk van 1,44 in 2014 naar 1,36 in 2015. Ook hier is de invloed van terugkerende werkgevers merkbaar. Het effect van stijgende uitkeringslasten wordt meer dan gecompenseerd door een stijgende loonsom van terugkerende werkgevers. Hierdoor dalen rekenpercentage, gemiddelde werkgeversrisicopercentage en gemiddeld percentage licht. In een situatie zonder deze terugkerende werkgevers zouden deze percentages licht stijgen.

Premie WGA-flex stijgt volgens verwachting

Voor 2015 bedraagt het gemiddelde percentage voor de WGA-flex 0,24%. Dit is een stijging van 0,07%-punt. Het rekenpercentage bedraagt 0,25%, eveneens een stijging van 0,07%-punt. Deze stijging is een normale ontwikkeling, de WGA is immers nog in opbouw. In 2015 worden de uitkeringen die zijn ontstaan in periode 2012-2015 gedekt uit de Whk, in 2014 waren dit nog uitkeringen uit de periode 2012-2014. De oudere uitkeringen worden betaald uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid. De komende jaren zal de premie WGA-flex geleidelijk oplopen tot een structureel niveau van circa 0,5%.

Het gemiddelde werkgeversrisico stijgt van 0,02% in 2014 naar 0,06% in 2015. In 2014 werden uitsluitend de aan de werkgevers toegerekende uitkeringen in 2012 meegenomen die ook in 2012 ontstaan waren. Dit zijn uitkeringen die gemiddeld slechts een half jaar zijn uitbetaald. In 2015 worden uitkeringen toegerekend uit 2013, die zijn ontstaan in 2012 of 2013. Uitkeringen ontstaan in 2012 liepen in 2013 in vrijwel alle gevallen een heel jaar en uitkeringen ontstaan in 2013 een half jaar. Het is om die redenen volgens verwachting dat het risico meer dan verdubbelt.

De correctiefactor blijft gehandhaafd op 2. Dit komt doordat de correctiefactor bij de WGA-flex is gemaximeerd op deze waarde. De ongemaximeerde correctiefactor bedraagt 3,17 in 2015; in 2014 was deze 7. Omdat het verschil tussen ongemaximeerde en gemaximeerde correctiefactor veel kleiner is in 2015, zullen werkgevers de hoogte van de aan hen toegerekende uitkeringslasten beter doorvertaald zien in hun gedifferentieerde premie.

Premie ZW-flex stijgt licht

Het gemiddelde percentage voor de ZW-flex voor 2015 bedraagt 0,35%. Dit is een stijging van 0,04%-punt ten opzichte van 2014. Het rekenpercentage bedraagt 0,40% in 2015, een stijging van 0,06%-punt. Het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage is nodig om het verlies aan premiebatens door de maximumpremie te compenseren. Bij de ZW is dat verlies aan premiebatens groter dan bij de WGA omdat in de ZW relatief veel uitkeringen omgaan, waardoor de kans dat een werkgever een risico heeft groter is. Ook zijn de risico's in de ZW meer geconcentreerd, waardoor er bij werkgevers met hoge risico's meer premie verloren gaat door de maximumpremie dan in de WGA.

Met de ZW-flex-premies worden ZW-flex uitkeringen ontstaan na 2012 gedekt. Aangezien de ZW maximaal twee jaar duurt, zijn dat in 2015 alle uitkeringen, uitgezonderd staartuitkeringen. Staartlasten zijn lasten van lopende uitkeringen die behoren bij werkgevers die inmiddels eigenrisicodragers zijn geworden, maar beperkt tot de uitkeringen die al ontstaan waren voor de aanvang van het eigenrisicodragerschap.

De ZW-flex lasten dalen en de ZW-premie stijgt. Oorzaak is een sterk verminderd aantal werkgevers dat bij UWV verzekerd is. Aangezien de risico's van de werkgevers die eigenrisicodragers zijn geworden zijn gemiddeld lager liggen dan de risico's van werkgevers die bij UWV verzekerd blijven, stijgt de premie in 2015.

Het gemiddelde werkgeversrisico stijgt van 0,10% in 2014 naar 0,22% in 2015. De verklaring is gelijk aan die van de ontwikkeling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage bij de WGA-flex. De relatieve stijging is bij de ZW-flex lager omdat de relatieve uitstroom in het tweede jaar bij de ZW-flex hoger is dan bij de WGA-flex.

De correctiefactor daalt van 2 in 2014 naar 1,42 in 2015. Net als bij de WGA-flex is de correctiefactor bij de ZW-flex gemaximeerd op de waarde 2. In 2014 was de ongemaximeerde correctiefactor hoger dan 2, in 2015 niet. Ook hier geldt dat doordat het verschil tussen ongemaximeerde en gemaximeerde correctiefactor kleiner is geworden, gemiddeld genomen werkgevers de hoogte van de aan hen toegerekende uitkeringslasten sterker doorvertaald zullen zien in hun gedifferentieerde premie van 2015 dan dat in 2014 het geval was. In 2016 zal de correctiefactor ZW verder dalen in de richting van 1,0.

Rekenpercentage

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

Door de ingestelde maximumpremiegrenzen 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 2015 bedraagt 0,50%, waarvan 0,02% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage daalt met 0,01%-punt ten opzichte van 2014.

WGA-flex

Het rekenpercentage in 2015 bedraagt 0,25%, waarvan 0,01% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage stijgt met 0,07%-punt ten opzichte van 2014.

ZW-flex

Het rekenpercentage in 2015 bedraagt 0,40%, waarvan 0,05% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage stijgt met 0,06%-punt ten opzichte van 2014.

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 2015 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2013, gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2013.

De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-vast risico de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2013 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2007-2013. In de berekening van het WGA-flex risico worden WGA-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2013 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2012-2013. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2013 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2012-2013.

De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA-vast

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2015 is vastgesteld op 0,28%. Dit is een stijging van 0,01%-punt ten opzichte van 2014.

WGA-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2015 is vastgesteld op 0,06%. Dit is een stijging van 0,04%-punt ten opzichte van 2014.

ZW-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2015 is vastgesteld op 0,22%. Dit is een stijging van 0,12%-punt ten opzichte van 2014.

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 2015 gaat uit van uitkeringslasten in 2013, gedeeld door de premieplichtige loonsom in de periode 2009-2013.

De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-vast risico de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2013, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2007-2013. In de berekening van het WGA-flex risico worden WGA-flex-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2013, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2012-2013. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2013, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2012-2013.

Correctiefactor

De correctiefactor wordt voor elk van de premiecomponenten berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. 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. In het tweede jaar van de premiedifferentiatie voor de WGA-flex en ZW zijn de lasten, die gefinancierd moeten worden in het premiejaar (2015), hoger dan de toe te rekenen lasten in een nog onvolgroeide referentieperiode². Om grote schommelingen in de correctiefactor en daarmee in individuele werkgeverspremies tegen te gaan, is de correctiefactor voor WGA-flex en ZW begrensd op 2. Voor het premiejaar 2015 overstijgt alleen de correctiefactor voor de WGA-flex nog deze begrenzing en is om die reden vastgesteld op 2.

De formule voor de correctiefactor ziet er als volgt uit:

WGA-vast

De correctiefactor werkgeversrisico WGA-vast neemt af van 1,44 naar 1,36 in 2015.

Correctiefactor

$$= (\text{rekenpercentage} - 0,25 \times \text{gemiddelde percentage}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,50\% - 0,25 \times 0,48\%) / 0,28\% = 1,36$$

WGA-flex

De correctiefactor werkgeversrisico WGA-flex blijft gehandhaafd op 2.

Correctiefactor

$$= (\text{rekenpercentage} - 0,25 \times \text{gemiddelde percentage}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,25\% - 0,25 \times 0,24\%) / 0,06\% = 3,17$$

De correctiefactor wordt op 2 begrensd.

ZW-flex

De correctiefactor werkgeversrisico ZW-flex daalt van 2 naar 1,42.

Correctiefactor

$$= (\text{rekenpercentage} - 0,25 \times \text{gemiddelde percentage}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,40\% - 0,25 \times 0,35\%) / 0,22\% = 1,42$$

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 percentage³. 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.

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 (7,08%) en vier maal de sectorale premie WGA-flex voor sector 52 (5,96%). De gerealiseerde minimumpremie voor de WGA-flex (de effectieve minimumpremie voor grote werkgevers) is hoger dan de vastgestelde minimumpremie. Dit komt door de maximering van de correctiefactor op twee. De effectieve minimumpremie bij een individueel werkgeversrisico van 0% is voor de WGA-flex 0,13%. De vastgestelde minimumpremie is wel van belang, omdat deze wordt gebruikt bij de bepaling van de ongemaximeerde correctiefactor.

² In het gemiddelde werkgeversrisicopercentage worden de lasten uit het referentiejaar t-2 verwerkt van uitkeringen die na 2012 zijn ontstaan en die gedurende maximaal tien jaar voor de WGA-flex en maximaal twee jaar voor de ZW tot uitkering zijn gekomen. Voor de vaststelling van premies in het premiejaar 2015 zijn de jaren 2012 en 2013 de referentiejaar met zowel voor de WGA-flex als ZW uitsluitend uitkeringen die in 2012 en 2013 ontstaan zijn en in 2012 en 2013 tot uitbetaling zijn gekomen. De lasten die in 2015 gefinancierd moeten worden zijn hoger in bedrag aangezien deze in een langere periode van vier jaar zijn ontstaan, namelijk 2012-2015 (zie ook box 1.1 'Ontwikkeling premies Whk').

³ De minimumpremies worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA-vast

De maximumpremie komt op $4 \times 0,48\% = 1,92\%$.
De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,48\% = 0,12\%$.

WGA-flex

De maximumpremie komt op $4 \times 0,24\% = 0,96\%$.
De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,24\% = 0,06\%$.
De effectieve minimumpremie (grote werkgever) = rekenpercentage + correctiefactor x (individueel werkgeversrisico - gemiddelde werkgeversrisicopercentage) = $0,25 + 2 \times (0 - 0,06) = 0,13\%$.

ZW-flex

De maximumpremie komt op $4 \times 0,35\% = 1,40\%$.
De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,35\% = 0,08\%$.

Terugkeerpremie ZW

Voor middelgrote en grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie.

Is de helft van de sectorale premie hoger dan de individueel berekende premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de halve sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie.

Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

Box 1.2: Samenvoegen WGA-vast en -flex in 2016

Per 1 januari 2016 worden de publieke verzekeringen voor de WGA-vast en -flex samengevoegd. Dit betekent dat de gedifferentieerde premie Whk 2016 zal bestaan uit twee premiecomponenten in plaats van de huidige drie: een WGA-premiecomponent en een ZW-component. Werkgevers kunnen vanaf 2016 kiezen voor het eigenrisicodragerschap voor de volledige WGA. Tot en met 2015 is uitsluitend eigenrisicodragerschap voor de WGA-vast mogelijk.

In onderstaande tabel staan nogmaals de premies en parameters van 2015, met als toevoeging in de laatste kolom een berekening van de fictieve premies en parameters bij samenvoeging WGA-vast en -flex. Te zien is dat voor alle premiepercentages de gecombineerde WGA gelijk is aan de som van de WGA-vast en -flex premiecomponenten met uitzondering van de correctiefactor.

Premies en parameters 2015	WGA-vast	WGA-flex	WGA-totaal
Rekenpercentage	0,50	0,25	0,75
Gemiddelde percentage	0,48	0,24	0,72
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,28	0,06	0,34
Minimumpremiepercentage	0,12	0,06	0,18
Maximumpremiepercentage	1,92	0,96	2,88
Correctiefactor (ongemaximeerd)	1,36	3,17	1,68

In 2016 zullen de premiepercentages voor de gecombineerde WGA hoger liggen dan de fictieve 2015 percentages, behalve de correctiefactor. Oorzaak van deze stijging is de nog in opbouw zijnde WGA. Vooral het WGA-flex deel groeit. De minimumpremie zal in 2016 waarschijnlijk 0,19 bedragen. De correctiefactor zal dalen. Dit is een trend die bij de losse (ongemaximeerde) correctiefactoren voor de WGA-vast en -flex zichtbaar is in 2015 en zich zal voortzetten in de combinatie van beide onderdelen.

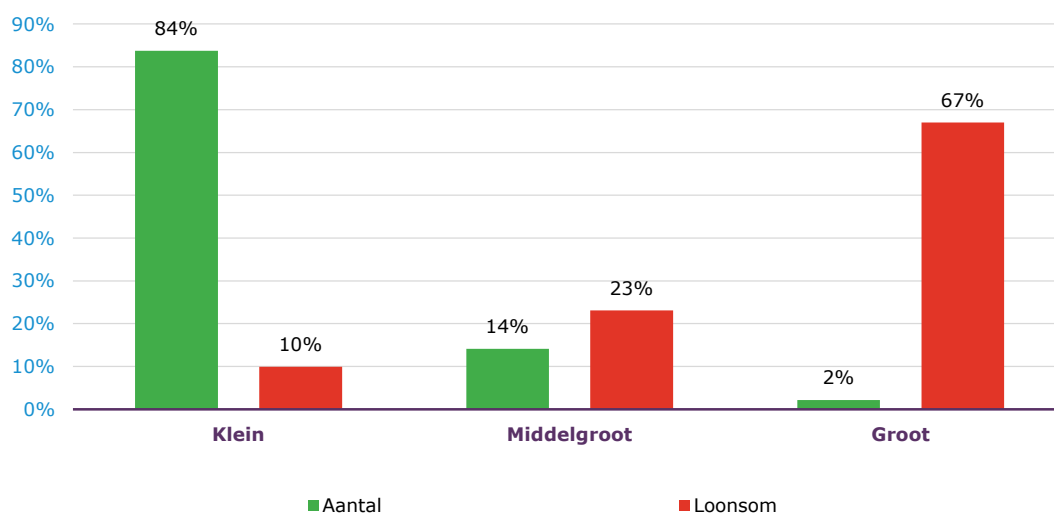
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2015

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

2.1. Werkgevers en eigenrisicodragerschap

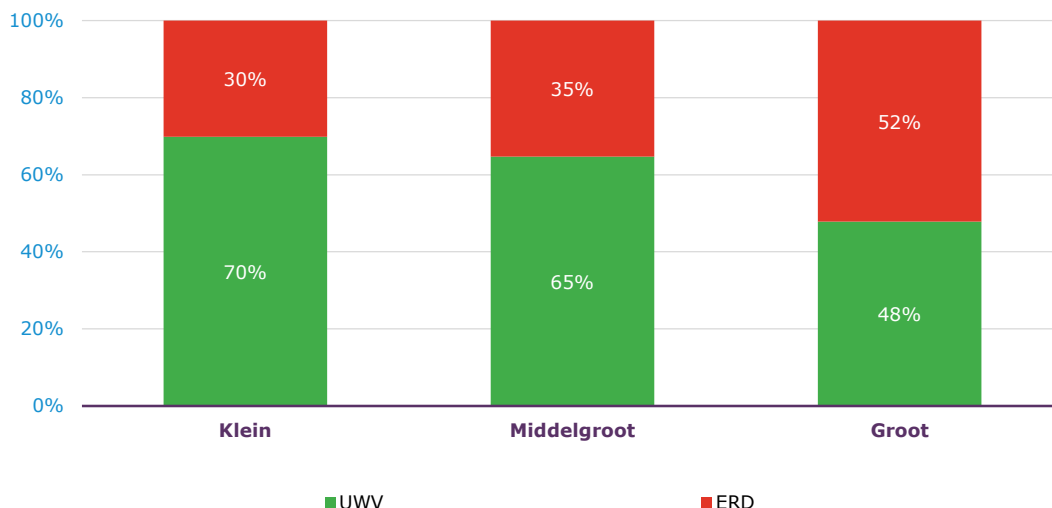
Er zijn in Nederland ruim 375.000 werkgevers. Daarvan zijn er 314.000 (84%) klein, 53.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De 84% kleine werkgevers hebben in de totale loonsom, die in 2013 € 193 miljard bedroeg, een aandeel van 10%. De meeste kleine werkgevers zijn dan ook heel klein, tot de 314.000 kleine werkgevers behoren 41.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2013 (hiervan zijn 41% starters) en nog eens 109.000 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 31.400). De 2% grote werkgevers bepalen twee derde van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 751 zeer grote werkgevers, met meer dan 1.000 werknemers, 36% van de totale loonsom in.

Figuur 2.1 Verdeling kleine, middelgrote en grote werkgevers naar aantal en loonsom



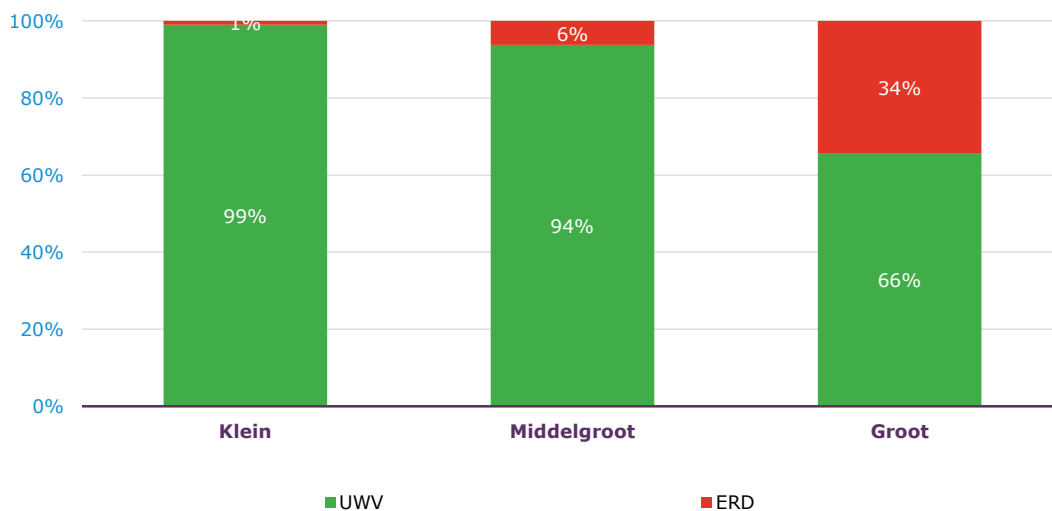
Voor de WGA-vast is het aantal eigenrisicodragers in 2014 voor het eerst afgenomen. Van alle werkgevers (exclusief starters, die standaard bij UWV verzekerd zijn) is 23% eigenrisicodrager. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (46%), want in de WGA neemt het aandeel eigenrisicodragers toe met de bedrijfsomvang (zie figuur 2.2). Zo is van de grote werkgevers 52% eigenrisicodrager. De verwachting voor 2015 is dat het aantal eigenrisicodragers nog iets verder zal afnemen.

Figuur 2.2 Publiek versus privaat WGA-vast verzekerd (op basis van de loonsom)



Voor de Ziektewet is de overgrote meerderheid van de werkgevers nog publiek verzekerd. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt ongeveer 5.300. Wel zijn deze eigenrisicodragers vrijwel allemaal grote werkgevers. Onder grote werkgevers is het aandeel eigenrisicodragers in de ZW dan ook al gegroeid tot 34% van de loonsom. De verwachting voor 2015 is dat het aantal eigenrisicodragers verder zal toenemen.

Figuur 2.3 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

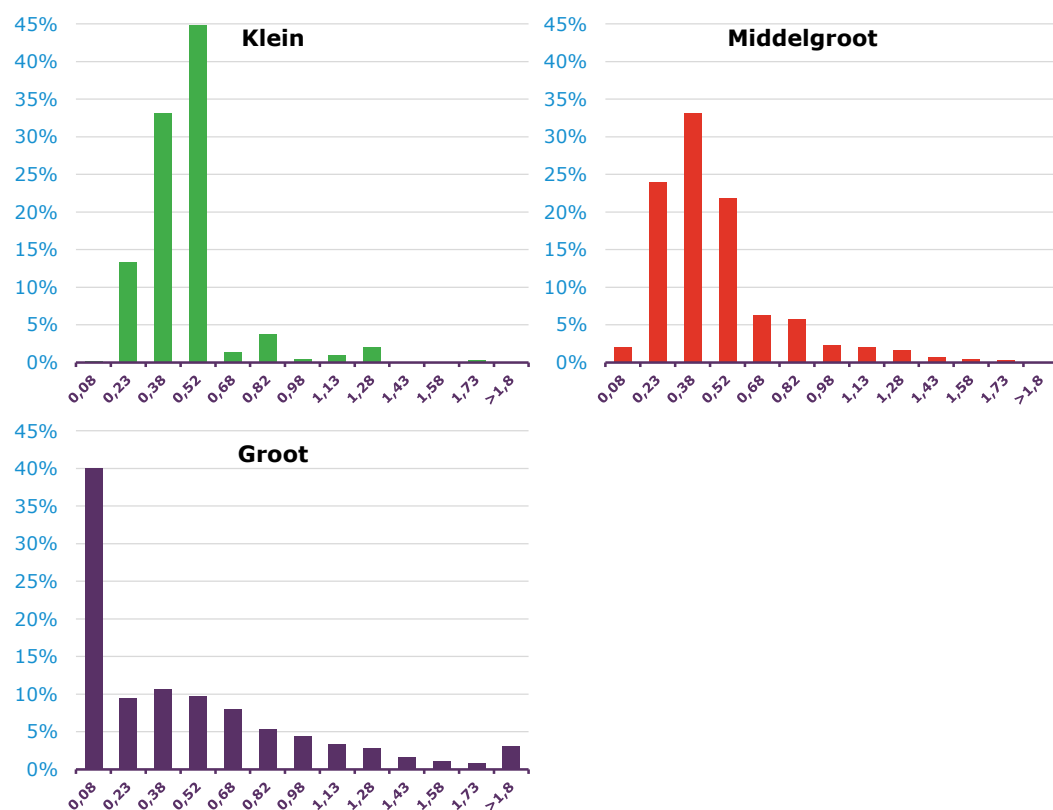
Bij de verdeling van de premies WGA-vast naar werkgeversomvang zijn opvallende verschillen te zien. De systematiek van sectorale premies voor kleine werkgevers (paneel linksboven in figuur 2.4) zorgt voor een spreiding van premieniveaus, variërend van 0,09% voor de sector Banken en 0,10% voor de sector Overig personenvervoer tot 1,70% voor de Stucadoorsbedrijven. 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. Van alle 297.000 publiek verzekerde werkgevers hebben er 12.600 toerekenbare uitkeringslasten voor WGA-vast in 2013.

Bij de premies WGA-flex (zie figuur 2.5) is de spreiding gering. Opnieuw zit de meeste spreiding bij kleine werkgevers, die een sectorale premie betalen. Uitschieter naar boven is hier de sector Werk en (re)integratie met een premie van 3,16% als gevolg van de overgang van Wsw-bedrijven van sector 67 naar sector 66. Ook de sectoren Uitzendbedrijven en Steenhoudersbedrijf hebben hoge premies van respectievelijk 1,49% en 1,23%. De laagste premies komen voor bij de Visserij (0,00%), een sector zonder uitkeringslasten, en Defensie (0,05%). Van alle 375.000 werkgevers hebben er in 2013 6.500 toerekenbare uitkeringslasten voor WGA-flex. Ook grote werkgevers zitten daarom in overgrote meerderheid op de effectieve minimumpremie, die 0,13%⁴ bedraagt.

Figuur 2.6 laat zien dat bij de ZW de premies weer meer gespreid zijn. Van alle 375.000 werkgevers hebben er in 2013 ruim 24.000 toerekenbare uitkeringslasten voor ZW-flex. Kleine werkgevers hebben sectorale premies, waarbij de uitzendsector met 4,05% veruit de hoogste premie heeft. De op één na hoogste premie komt voor in de sector Werk en (re)integratie (2,24%). De laagste ZW-premie (0,02%) wordt betaald in de sector Overheid (rijk, politie en rechterlijke macht), waar relatief weinig flexwerkers actief zijn. Van de grote werkgevers betaalt de helft de minimumpremie van 0,08%.

Figuur 2.4 Premieverdeling WGA-vast⁵

Aantallen in procenten

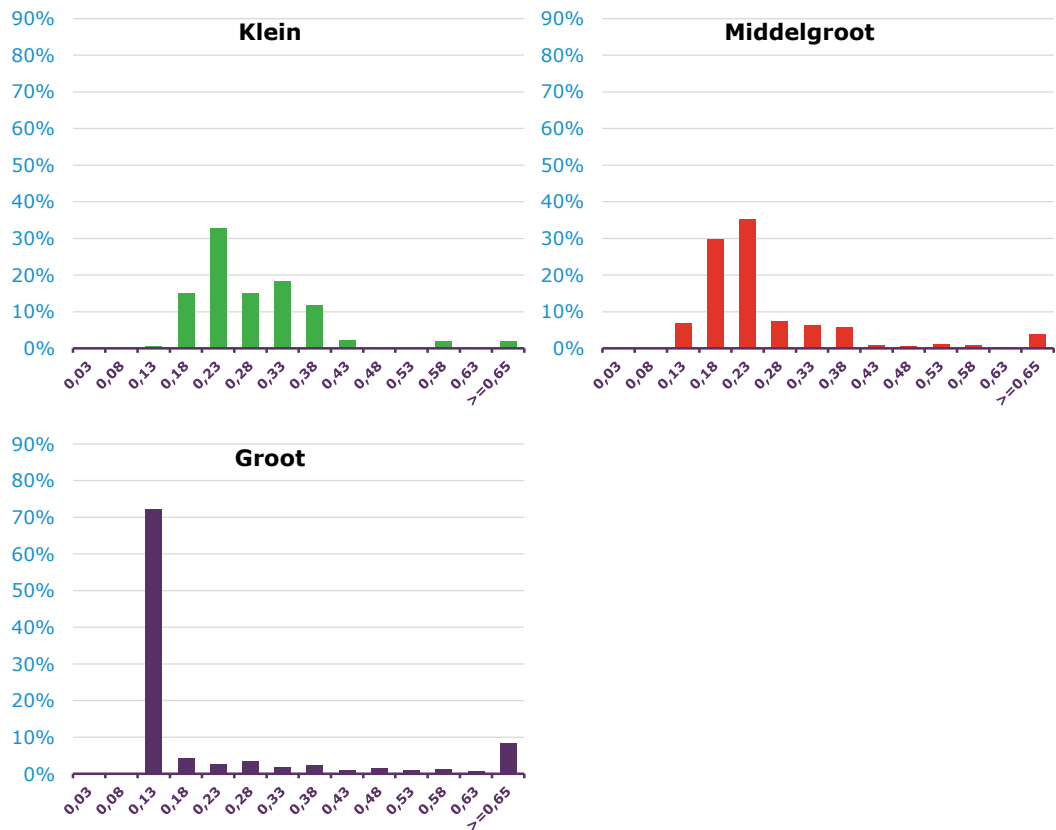


⁴ De vastgestelde minimumpremie voor WGA-flex bedraagt 0,06%. Aangezien de correctiefactor begrensd is op 2, is de effectieve minimumpremie 0,13%. Dit is de uitkomst van de formule voor een werkgever met een risico van 0%:
 Premie = rekenpercentage + correctiefactor x (individueel werkgeversrisico – gemiddeld werkgeversrisico)
 = 0,25 + 2 x (0 – 0,06) = 0,13%.

⁵ De percentages bij de grafieken geven klassemiddens aan: 0,08 staat voor premies tussen 0 en 0,15%, 0,23 staat voor premies tussen 0,15% en 0,30% enz.

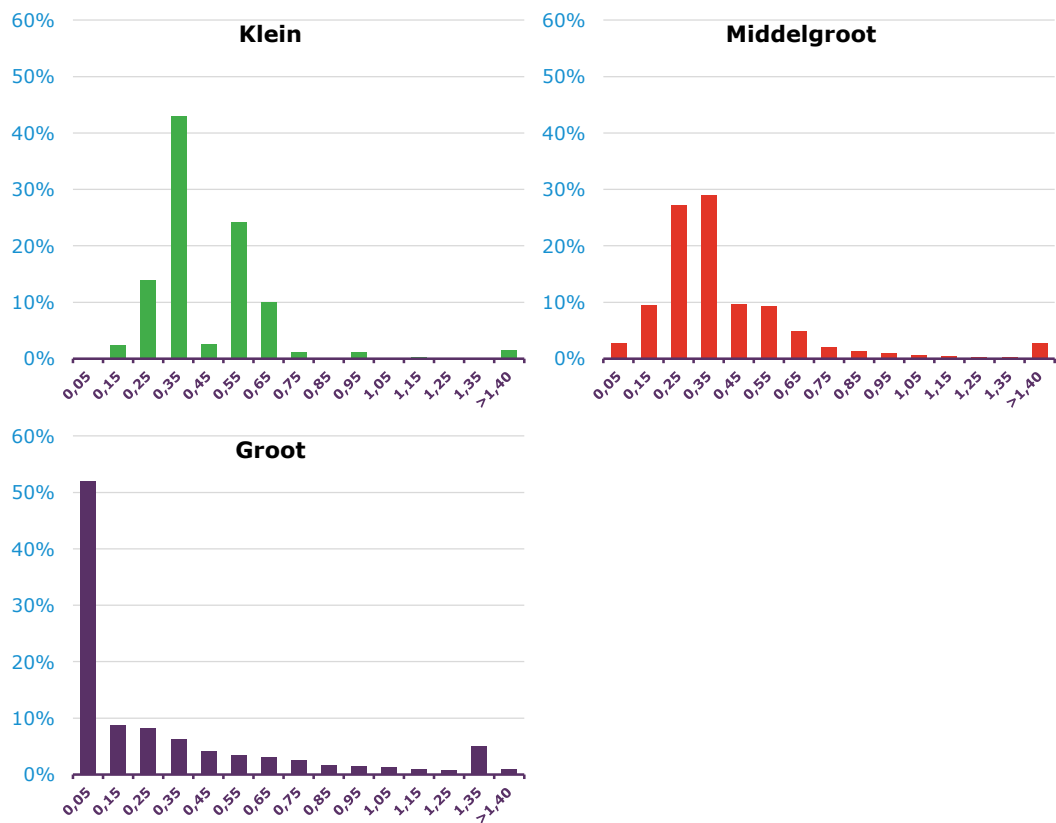
Figuur 2.5 Premieverdeling WGA-flex werkgevers

Aantallen in procenten



Figuur 2.6 Premieverdeling ZW-flex werkgevers

Aantallen in procenten

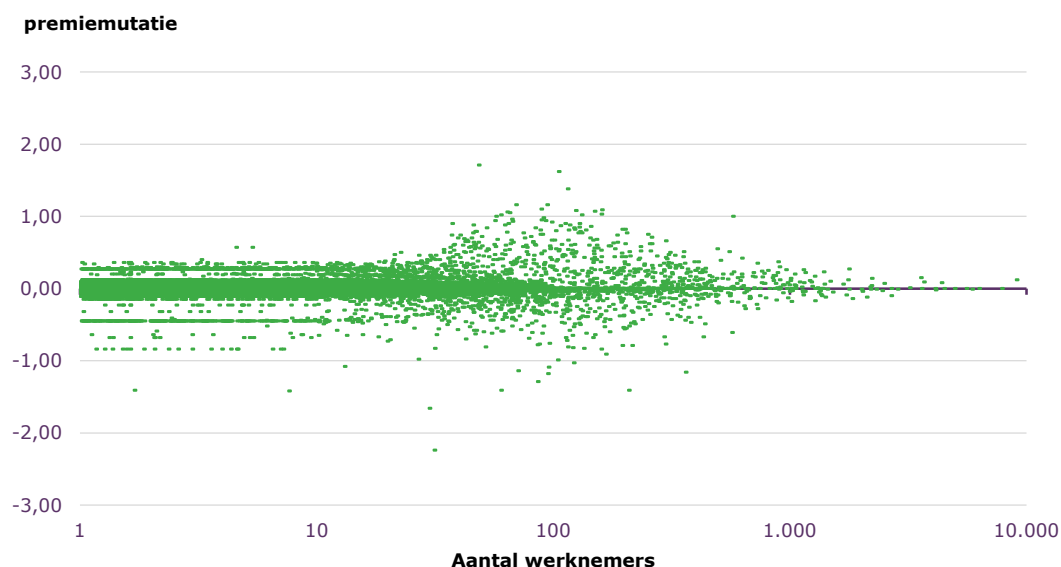


2.3. Premiemutaties

In deze paragraaf wordt met behulp van twee grafieken inzichtelijk gemaakt welke werkgevers in 2015 een hogere premie betalen voor WGA-vast en ZW-flex en welke werkgevers lagere premies betalen.

In tegenstelling tot de WGA-vast en ZW is de premie WGA-flex nog ver verwijderd van zijn structurele niveau. Hierdoor stijgen vrijwel alle WGA-flex premies in 2015 en is er geen sprake van een dynamiek van werkgevers met stijgende en werkgevers met dalende premies. Een vergelijking op werkgeverniveau tussen premies van 2014 en 2015 is om die reden minder zinvol voor de WGA-flex.

Figuur 2.7 Premiemutaties WGA-vast 2015 t.o.v. 2014 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten

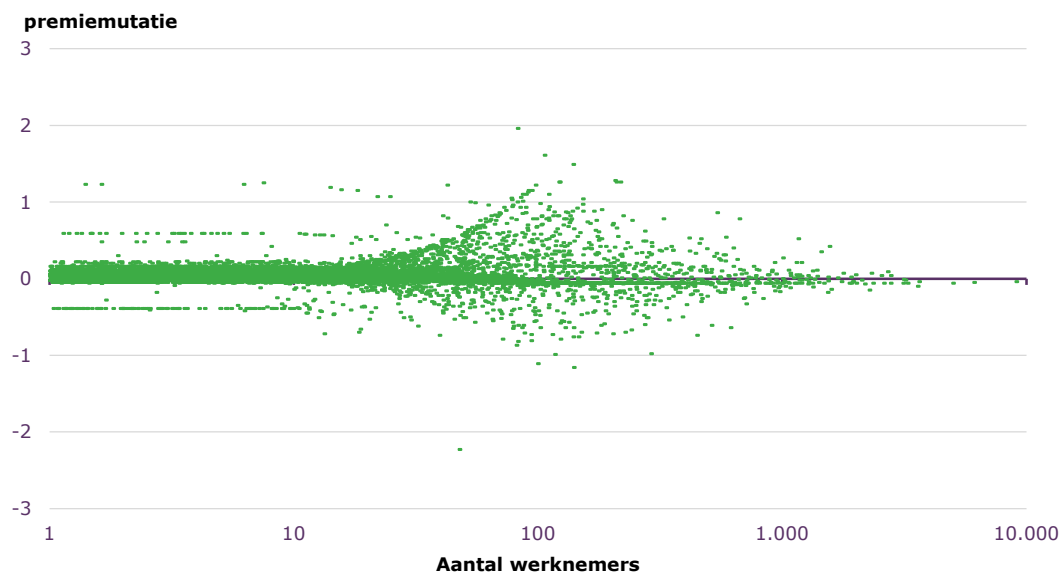


Figuur 2.7 is een puntenwolk van de premiemutaties WGA-vast in de stijl van de koopkracht-puntenwolken die het CPB op Prinsjesdag presenteert. We geven hier een beeld van de ontwikkeling van de premie voor individuele werkgevers (verticale as) naar omvang van de werkgever (horizontale as). Omdat het 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. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 38% lagere premies en 60% hogere premies hebben ten opzichte van 2014. Voor ongeveer 2% zal de premie gelijk blijven. De lichte daling van de gemiddelde premie wordt veroorzaakt door de terugkerende werkgevers die op een laag premieniveau instappen vanwege het omslagstelsel. Onder de werkgevers die al bij UWV verzekerd waren, komen iets meer premiestijgingen dan premiedalingen voor. In omvang zijn de premiemutaties meestal klein. De grootste uitschieters komen voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, grofweg werkgevers met een omvang van rond de 100 werknemers. Voor deze werkgevers geldt dat één extra uitkering of het verdwijnen van één uitkering tot een aanzienlijke premiemutatie kan leiden.

Voor kleine werkgevers zijn de mutaties doorgaans beperkt omdat de sectorpremies 2015 niet zoveel afwijken van die in 2014. Belangrijkste uitschieters zijn de sector Horeca catering waar de WGA-vastpremie met 0,84% daalt en de sector Overheid overige instellingen waar de WGA-premie met 0,36% stijgt. Gemiddeld genomen blijven de sectorale premies voor kleine werkgevers gelijk. Ook hier is de invloed van terugkerende werkgevers belangrijk. De terugkeerders zorgen er voor dat bepaalde sectorale premies kunnen worden verlaagd. De sectorloonsom neemt toe, terwijl de schadelast niet in dezelfde verhouding meegroeit, omdat de schadelast van de terugkeerders al door de verzekeraar is gefinancierd.

Figuur 2.8 Premiemutaties ZW-flex 2015 t.o.v. 2014 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



Figuur 2.8 geeft de premiemutaties voor de ZW weer in een puntenwolk. Ook deze grafiek is gebaseerd op gegevens van ongeveer 30.000 werkgevers. In de grafiek is te zien dat de premieontwikkeling in 2015 voor de meeste werkgevers in een kleine premiestijging resulteert: de meeste punten liggen boven de horizontale as, hetgeen betekent dat de premie stijgt. Dit is ook logisch gezien de stijging van de gemiddelde premie. Daarentegen laat de grafiek ook zien dat voor veel werkgevers de ZW-premie daalt: een groot aantal punten bevindt zich onder de horizontale as.

Het patroon van de puntenwolk en daarmee de spreiding van de premiemutaties ZW lijkt sterk op die van de WGA-vast. Dit komt omdat de premiesystematiek van de ZW en WGA vanaf 2014 hetzelfde is. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2014 ook een sectorale premie is 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 met de grootste premiedaling is de sector Uitzendbedrijven met een daling van 0,39%-punt. De sector met de grootste premiestijging is de sector Werk en (re)integratie met een stijging van 1,23%-punt. Voor grote werkgevers geldt dat in 2015 hun premie gebaseerd is op het individuele risico. De grootste uitschieters komen, net als bij de WGA, voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, bij wie de invloed van een uitkering aanzienlijk is. Voor de grote werkgevers geldt dat naarmate de bedrijfsomvang toeneemt, de spreiding van de premiemutaties afneemt. Opvallend is dat voor de groep grote werkgevers de meeste punten zich onder de horizontale as bevinden. Dit heeft te maken met de daling van de minimumpremie voor grote werkgevers in 2015. Bij een bedrijfsomvang van 100 werknemers of meer komt het vaak voor dat er een risico van 0 is gemeten. Zo'n werkgever betaalt dan in 2015 een minimumpremie van 0,08%, waar in 2014 een minimumpremie van 0,14% van toepassing is.

Box 2.1: Sectorale premiemutaties 2014-2015

Sectorale premies WGA-vast

De mutaties in de sectorale premies WGA-vast zijn redelijk in evenwicht: 41 sectoren hebben in 2015 een hogere sectorale premie, 24 sectoren een lagere premie en voor 2 sectoren blijft de premie gelijk. Voor de WGA-vast is in een aantal sectoren een relatief groot aantal werkgevers naar UWV teruggekeerd. De terugkeer van deze werkgevers heeft impact op de sectorale premies WGA-vast, aangezien de loonsom van een sector door deze beweging toeneemt. De toename in de loonsom zorgt voor een daling van de sectorpremies. Dit effect zien we duidelijk terug bij sectoren als Horeca catering (0,84%-punt) en Banken (0,23%-punt). Voor de sector Steenhouwersbedrijf (daling 0,64%-punt) geldt dat zowel loonsom als schadelast afnemen, maar dat de mutatie van de schadelast groter is. We zien dat voor sommige sectoren de premies zijn toegenomen. Hiervoor is een aantal oorzaken te noemen.

- De loonsom in de sector is afgenomen, bijvoorbeeld vanwege faillissement zoals in sector 31 Overig personenvervoer (+0,04%-punt);
- De schadelast is toegenomen terwijl de loonsom nagenoeg gelijk is gebleven, zoals in sector 66 Overheid, overige instellingen (+0,36%-punt).

Sectorale premies WGA-flex

In lijn met de stijging van de gemiddelde premie stijgen ook de meeste sectorale premies WGA-flex. Dit is het geval in 60 sectoren. In 4 sectoren daalt de premie en in 3 sectoren blijft de premie gelijk. De sector Visserij heeft voor de WGA-flex een sectorale premie van 0%. Dit komt omdat in deze sector geen schadelast voor de WGA flex meer aanwezig is. In de sector Uitzendbedrijven stijgt de WGA-flexpremie met 0,67%-punt. Deze sector kent in tegenstelling tot de meeste andere sectoren overwegend werknemers met een flexibel dienstverband en als gevolg hiervan relatief veel toerekenbare uitkeringslasten WGA-flex. De sectorale premie voor Werk en re-integratie stijgt van 0,47% naar 3,16%. Veel Wsw-werkgevers zonder uitkeringslasten WGA-flex zijn verhuisd naar de sector Overheid, overige instellingen. De werkgevers die achter zijn gebleven hebben een hoog risico waardoor de premie flink stijgt.

Sectorale premies ZW

Ook bij de ZW stijgen de meeste sectorale premies licht, in lijn met de stijging van de gemiddelde premie. Dit is het geval in 54 sectoren. In 10 sectoren daalt de premie en in 3 sectoren blijft de premie gelijk. In 2014 is in sommige sectoren een aantal zeer grote werkgevers eigenrisicodragers geworden voor de ZW. Dit betekent voor deze sectoren dat de loonsom van de sector sterk daalt. Daartegenover staat dat de ZW-uitkeringslasten in de sector doorgaans ook afnemen. De lopende ZW-uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers verdwijnen immers uit de Whk en worden gefinancierd via de Sectorfondsen of het Ufo. De lasten en loonsommen van de werkgevers die kiezen voor het eigenrisicodragerschap worden zodoende uitgesloten van de premieberekening voor de Whk. Afhankelijk van het ZW-risico van nieuwe eigenrisicodragers in een sector kan de sectorpremie ZW stijgen of dalen. Daarnaast speelt vanzelfsprekend de loonsom- en lastenontwikkeling van de overgebleven publiek verzekerde werkgevers een rol bij de premieontwikkeling.

Voor 2015 treden met name als gevolg van een sterke toename van het eigenrisicodragerschap opvallende premiestijgingen op in de sector Vervoer KLM (+0,16%-punt), Openbaar vervoer (+0,48%-punt), Zuivelindustrie (+0,30%-punt), en Bewakingsondernemingen (+0,59%-punt). De werkgevers die in deze sectoren eigenrisicodragers zijn geworden hebben een duidelijk beter risico dan de werkgevers die bij UWV verzekerd blijven. Daarnaast treedt ook in de sector Werk en (re)Integratie een forse premiestijging (+1,23%-punt) op als gevolg van de overgang van Wsw-bedrijven van sector 67 naar 66.

Voor 13 sectoren geldt dat de sectorpremie ZW in 2015 daalt of gelijk blijft aan de premie in 2014. Een opvallende premiedaling treedt op bij de sector Uitzendbedrijven (-0,39%-punt). Bij deze sector dalen de ZW-uitkeringslasten in 2015 relatief meer dan de loonsom. Ontwikkelingen op het gebied van het eigenrisicodragerschap zijn in deze sector relatief beperkt in 2014 en 2015. Andere sectoren waarvoor geldt dat de premie daalt in 2015 zijn Textielindustrie (-0,06%-punt), Grafische industrie (-0,05%-punt) en Dakdekkersbedrijf (-0,05%-punt).

3. Duale stelsel en premieontwikkeling

3.1. 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 zoals die gold 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. Ze moeten een dergelijk verzoek minimaal drie maanden van te voren indienen bij de Belastingdienst.

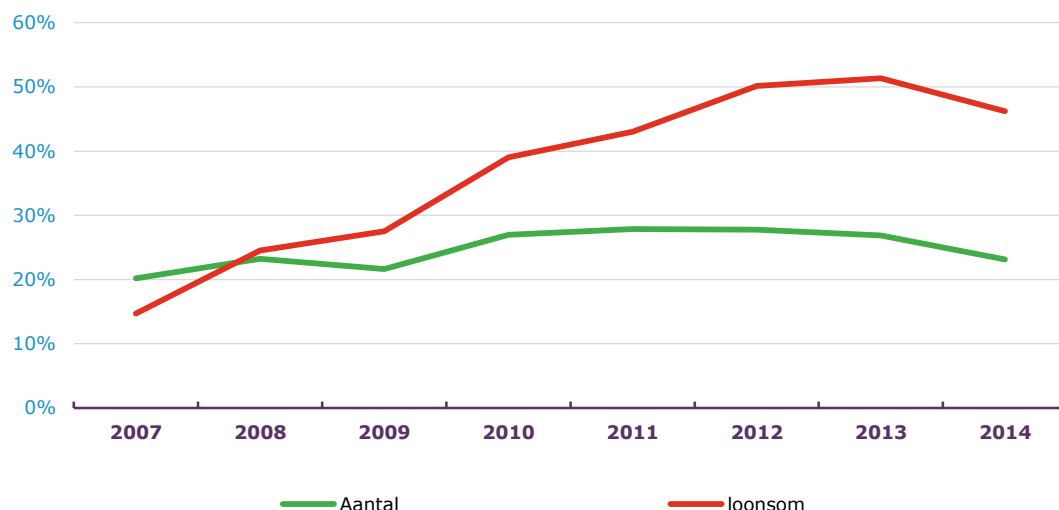
Figuur 3.1 laat de ontwikkeling zien van het aantal eigenrisicodragers WGA sinds 2007. Het aandeel eigenrisicodragers nam tot en met 2011 toe. In die beginjaren van de WGA hanteerden verzekeraars premies die onder het niveau van UWV lagen. Naast het verschil in premieniveau speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA een rol in de overweging van werkgevers om eigenrisicodragers te worden. De meest opvallende sprong in het aantal eigenrisicodragers trad op in 2010. De toename van het aantal eigenrisicodragers in dat jaar is te wijten aan een stijgend publiek premieniveau, dat veroorzaakt werd door een foutieve premieberekening voor het premiejaar 2009. Als gevolg hiervan moest een deel van het geleden premietekort door middel van een premieverhoging in 2010 worden rechtgetrokken.

Verzekeraars hebben door deze factoren hun marktaandeel kunnen vergroten van minder dan 20% van de loonsom in 2007 naar 50% van de loonsom in 2012. In 2012 en 2013 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. In 2014 hebben we gezien dat voor het eerst meer werkgevers zijn teruggekeerd naar het publieke stelsel dan dat er eigenrisicodragers geworden zijn. Het marktaandeel van de private partijen daalde in 2014 van 51% naar 46% van de loonsom. Voor 2015 verwachten we een verdere afname van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 43% van de loonsom. Ook per 2015 lopen er verzekeringscontracten af, twee verzekeraars hebben zich inmiddels teruggetrokken van de markt en gemiddeld genomen liggen de private premies op een hoger niveau dan die bij UWV. Reden voor de geringere afname dan in 2014 is dat wij verwachten dat werkgevers met het oog op de stelselwijziging in 2016 (samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex) in 2015 minder behoefte zullen hebben om van verzekeraar te wisselen.

Deze marktontwikkelingen laten zien dat het duale uitvoeringsstelsel stabiel is dan vaak is verondersteld. In de tijden dat de UWV-premie boven de private premieniveaus lag, kromp het marktaandeel van UWV, maar ontstond geen negatieve spiraal van vertrekkende werkgevers en stijgende premies. De correctie op de private premies die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden, leidt nu tot een dalend marktaandeel van eigenrisicodragers. Zo bezien bevat het duale stelsel een soort zelfregulerend mechanisme. Ondanks de verschillen tussen beide aanbieders lijkt een nieuw evenwicht te ontstaan in de verdeling van de verzekeringsmarkt tussen UWV en private verzekeraars.

Figuur 3.1 Eigenrisicodragers WGA-vast

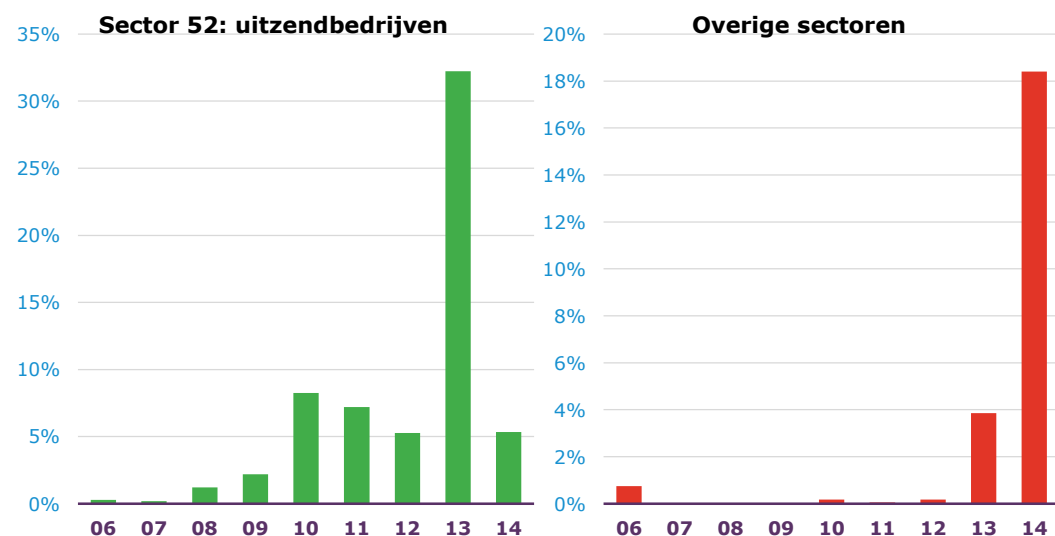
Aantal en loonsom in procenten



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 verzekeren bij UWV. Op dit moment heeft het merendeel van de werkgevers het ZW-risico publiek verzekerd; de beweging richting eigenrisicodragers was in 2013 met name zichtbaar in de uitzendsector (sector 52). In 2014 hebben ook werkgevers in andere sectoren ervoor gekozen om voor het ZW-risico eigenrisicodragers te worden. 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 3.2 Toename eigenrisicodragers ZW-flex

Loonsom in procenten

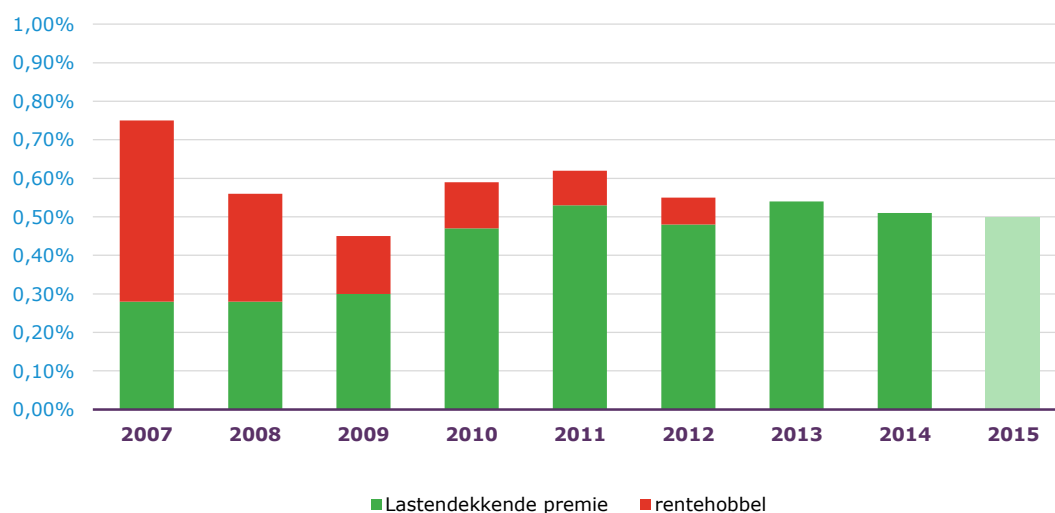


In de eerste grafiek is duidelijk zichtbaar dat in de uitzendsector met name in 2013 een sterke toename heeft plaatsgevonden van het aandeel eigenrisicodragers. Dit werd veroorzaakt doordat twee zeer grote uitzendondernemingen op 1 januari 2013 hebben gekozen voor het eigenrisicodragerschap ZW. In 2014 neemt het aandeel eigenrisicodragers bij de uitzendsector nog maar licht toe. Bij de overige sectoren (tweede grafiek) zien we dat tot 2014 vrijwel alle werkgevers bij UWV verzekerd waren voor de ZW. In 2014 heeft een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom plaatsgevonden. Hierbij zijn met name de grotere werkgevers eigenrisicodragers geworden. Tot nu toe is 1% van de werkgevers in de overige sectoren eigenrisicodragers. In de uitzendbranche is 12% van de werkgevers eigenrisicodragers. De verwachting is wel dat werkgevers het ZW-risico in toenemende mate zelf zullen gaan dragen. Uiteindelijk kan een situatie ontstaan waarin in ieder geval de meeste grote werkgevers eigenrisicodragers ZW zijn en UWV meer een vangnetfunctie vervult. Voor 2015 is verondersteld dat de toename van het aantal eigenrisicodragers een kleinere omvang zal hebben dan in 2014. Deze afvlakking treedt op omdat in een aantal sectoren de zeer grote werkgevers al zijn uitgetreden. Op totaalniveau zal het marktaandeel van eigenrisicodragers stijgen van 24% van de loonsom in 2014 naar 34% van de loonsom in 2015.

3.2. Ontwikkeling WGA-premies UWV in de tijd

Het verloop van de WGA-premies bij UWV kan vanuit twee gezichtspunten worden bekeken. 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 3.3 **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 overschatting had twee oorzaken: de instroomraming was gebaseerd op instroomgegevens van de WAO, die een veel hogere instroom kende, en het aandeel vangnetuitkeringen werd onderschat (vangnetuitkeringen werden tot en met 2013 niet uit de Whk betaald).

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. In de Whk is inmiddels weer een vermogensoverschot ontstaan. Dat zal geleidelijk worden teruggegeven aan werkgevers, waardoor een stabiel pad ontstaat van het huidige niveau van het rekenpercentage van 0,50% 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. Daarbij zijn het werkgeversrisico, de premiegrenzen en de correctiefactor de belangrijkste componenten bij de vaststelling (in afwijking van het algemene niveau). 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. 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 een stabiele populatie bereikt wordt. De correctiefactor is dan ongeveer gelijk aan 1.

3.3. Vergelijking van publieke en private WGA-premies

Waar de publieke WGA-vastpremie zich dus grotendeels tussen de 0,5% en 0,6% heeft bewogen en tendeert naar een structureel niveau van 0,6%, is het lang onduidelijk geweest welke premieniveaus private verzekeraars gemiddeld genomen voor de WGA hanteren. Een vergelijking tussen publieke en private premies op macro niveau is om verschillende redenen ingewikkeld. Private verzekeraars beschouwen hun premies als concurrentiegevoelige informatie, die niet zomaar op tafel mag komen liggen. Ook bestaat de private verzekeringsmarkt uit meerdere aanbieders die aan vergelijkbare werkgevers heel verschillende premies kunnen aanbieden. Daarnaast kunnen de polis- en acceptatievoorwaarden bij private verzekeraars onderling verschillen en ook afwijken van die bij UWV. Ook maken private verzekeraars doorgaans onderscheid in premie tussen klanten die nieuw van UWV komen en klanten die al privaat verzekerd zijn en hun contract willen verlengen of oversluiten. Werkgevers die een WGA-verzekering combineren met een verzuimverzekering kunnen kortingen krijgen. Tegenwoordig worden WGA-verzekeringen vaak ook alleen aangeboden in combinatie met een verzuimproduct.

Toch is er wel iets te zeggen over de verschillen tussen publieke en private WGA-premies. Waar verzekeraars aan zeer grote werkgevers doorgaans maatwerkoffertes aanbieden, baseren zij zich voor kleine en middelgrote werkgevers op premietabellen naar sector. Net als kleine werkgevers bij UWV, betalen kleinere werkgevers op de private markt meestal sectorale premies ongeacht hun bedrijfsspecifieke kenmerken. Op basis van verschillende openbaar beschikbare premietabellen van private verzekeraars kunnen we iets zeggen over de ontwikkeling van private premies in de tijd en over de huidige niveaus van private premies.

De ontwikkeling van de private premies in de tijd kan in drie stadia worden onderscheiden:

- In de beginperiode van de WGA, grofweg van 2008 t/m 2011, hanteerden verzekeraars zeer concurrerende, naar later bleek verliesgevende premies. Waar de UWV-premie schommelde tussen 0,5% en 0,6% waren op de private markt premieniveaus van tussen de 0,3% en 0,4% de standaard. De concurrentie tussen verzekeraars was groot en tussen sectoren werd nauwelijks gedifferentieerd.⁶
- Vanaf 2012 zijn verzekeraars hun premieniveaus gaan verhogen. Vaak gebeurde dat stapsgewijs waarbij in 2012 een eerste stap werd gezet. De differentiatie tussen sectoren nam tegelijkertijd bij vrijwel alle verzekeraars toe. Twee kleinere spelers op de WGA-markt, Delta Lloyd en Allianz, verlieten deze in 2013. Sommige andere verzekeraars stopten tijdelijk de acquisitie van nieuwe klanten en beperkten zich tot de eigen portefeuille.⁷
- Vanaf 2014 kan gesteld worden dat alle actieve verzekeraars hun premies hebben aangepast. Sectorale differentiatie is voor kleine en middelgrote werkgevers nu de standaard. Gemiddeld genomen liggen die premieniveaus nu op of iets boven het niveau dat UWV aanbiedt, in de orde van grootte van 0,6% tot 0,7%.⁸

⁶ Zie onder meer: <http://amweb.nl/assurantiemagazine-1221720/verzekeraars-duiken-massaal-onder-premies-van-uwv>

⁷ Zie onder meer: <http://amweb.nl/branche-724322/delta-lloyd-stopt-verkoop-wga-er-polis>, <http://amweb.nl/sociale-zekerheid-724752/is-de-private-wga-markt-nog-te-redden>, <http://amweb.nl/sociale-zekerheid-724752/verzekeraars-keren-wga-markt-de-rug-toe>

⁸ Gebaseerd op sectorale premieoverzichten van twee grote WGA-verzekeraars via <https://www.turien.nl/voorwaarden-documenten>. Sectorale premies zijn gewogen naar omvang sector cf. bijlage IV van deze nota.

Afkortingenlijst

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

Begrippenlijst

Dekkingsaldo

Het verschil tussen de aanwezige reserve en de liquiditeitsreserve.

Eigenrisicodragers WGA-vast

Een individuele werkgever kan ervoor 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 aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De eigenrisicodragers WGA-vast is een gedifferentieerde premie WGA-vast verschuldigd.

Eigenrisicodragers ZW-flex

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

WGA

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

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

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) financiert WGA-vast uitkeringen die zijn ingegaan voor 2007. De Sectorfondsen en het Ufo financieren WGA-flex uitkeringen die ingegaan zijn voor 2012.

Naast deze twee groepen van verzekerden is er nog een derde groep: mensen zonder directe relatie met een werkgever. Uitkeringen voor deze vangnetgroep worden gefinancierd uit het Aof.

De Whk financiert volledig loongerelateerde uitkeringen en 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 Ziektewet (ZW) is een wet voor zieke werklozen en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten. Dit geldt als hun (ex-)werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling.

De Whk financiert de ZW-uitkeringen die zijn ingegaan na 2011, de Sectorfondsen en het Ufo de ZW-uitkeringen die zijn ingegaan voor 2012. Het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) en het Ufo financieren ZW-uitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert sinds 2014 de ZW-uitkering voor overige groepen zoals werknemers met een no-riskpolis en vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap.

ZW-flex

De ZW toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

Bijlage I Overzicht premies en parameters

	2014	2015
Gemiddelde loonsom	30.700	31.400
Grens grote/kleine werkgever	-	-
Grens grote/middelgrote werkgever	3.070.000	3.140.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	307.000	314.000
WGA-vast		
Gemiddeld percentage	0,49%	0,48%
Rekenpercentage	0,51%	0,50%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,27%	0,28%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,44	1,36
Minimumpremie (grote werkgever)	0,12%	0,12%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,96%	1,92%
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%	0,24%
Rekenpercentage	0,18%	0,25%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,02%	0,06%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	2,00
Minimumpremie (grote werkgever)	0,04%	0,06%
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)	0,14%	0,13%
Maximumpremie (grote werkgever)	0,68%	0,96%
Correctiefactoren bij onvolledige periode jaren werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	1,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00
ZW		
Gemiddeld percentage	0,31%	0,35%
Rekenpercentage	0,34%	0,40%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,10%	0,22%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,07%	0,08%
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)	0,14%	0,08%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,24%	1,40%
Correctiefactoren bij onvolledige periode jaren werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	1,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00

Bijlage II Sectorale premies

2015 Sector	Sectorale premies		
	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex
1 Agrarisch bedrijf	0,54	0,20	0,32
2 Tabakverwerkende industrie	0,39	0,10	0,12
3 Bouwbedrijf	0,86	0,28	0,54
4 Baggerbedrijf	0,17	0,13	0,12
5 Hout en emballage-industrie	1,11	0,23	0,59
6 Timmerindustrie	0,67	0,21	0,62
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	0,55	0,38	0,54
8 Groothandel in hout	0,57	0,25	0,49
9 Grafische industrie	0,53	0,31	0,43
10 Metaalindustrie	0,32	0,13	0,21
11 Electrotechnische industrie	0,26	0,13	0,10
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	0,56	0,22	0,37
13 Bakkerijen	0,87	0,41	0,49
14 Suikerverwerkende industrie	0,82	0,31	0,27
15 Slagersbedrijven	1,28	0,38	0,76
16 Slagers overig	1,06	0,28	0,43
17 Detailhandel en ambachten	0,55	0,32	0,54
18 Reiniging	1,32	0,56	0,94
19 Grootwinkelbedrijf	0,74	0,28	0,39
20 Havenbedrijven	0,41	0,24	0,45
21 Havenclassificeerders	0,84	0,33	0,37
22 Binnenscheepvaart	0,36	0,23	0,45
23 Visserij	0,63	0,00	0,28
24 Koopvaardij	0,47	0,11	0,28
25 Vervoer KLM	0,78	0,06	0,18
26 Vervoer NS ¹⁰	0,49	0,06	0,07
27 Vervoer posterijen ¹⁰	0,49	0,24	0,48
28 Taxivervoer	0,91	0,79	1,67
29 Openbaar vervoer	0,53	0,16	0,60
30 Besloten busvervoer	0,85	0,79	0,78
31 Overig personenvervoer	0,10	0,18	0,30
32 Overig goederenvervoer	0,59	0,40	0,60
33 Horeca algemeen	0,39	0,37	0,70
34 Horeca catering	0,29	0,67	0,66
35 Gezondheid	0,45	0,23	0,37
38 Banken	0,09	0,10	0,12
39 Verzekeringswezen	0,24	0,17	0,16
40 Uitgeverij	0,38	0,28	0,36
41 Groothandel I	0,38	0,18	0,28
42 Groothandel II	0,40	0,23	0,32
43 Zakelijke Dienstverlening I	0,28	0,16	0,15
44 Zakelijke Dienstverlening II	0,21	0,19	0,30
45 Zakelijke Dienstverlening III	0,35	0,25	0,36
46 Zuivelindustrie	0,37	0,13	0,44
47 Textielindustrie	0,82	0,07	0,16
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,26	0,28	0,54
49 Chemische industrie	0,59	0,16	0,21
50 Voedingsindustrie	0,54	0,23	0,24
51 Algemene industrie	0,52	0,13	0,16
52 Uitzendbedrijven	0,19	1,49	4,05
53 Bewakingsondernemingen	0,88	0,65	1,19
54 Culturele instellingen	0,35	0,24	0,36
55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,69	0,37	0,51
56 Schildersbedrijf	1,18	0,56	0,72
57 Stukadoorsbedrijf	1,70	0,76	1,44
58 Dakdekkersbedrijf	1,24	0,58	0,86
59 Mortelbedrijf	0,73	0,18	0,16
60 Steenhouwersbedrijf	0,54	1,23	1,51
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,69	0,11	0,11
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,47	0,09	0,02
63 Overheid, defensie	0,00	0,05	0,03
64 Overheid, provincies en gemeenten	0,54	0,11	0,08
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,54	0,13	0,04
66 Overheid, overige instellingen	0,64	0,14	0,24
67 Werk en (re)Integratie	1,45	3,16	2,24
68 Railbouw	0,69	0,08	0,09
69 Telecommunicatie	0,36	0,21	0,27

Bijlage III Werkgevers per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.618	72	1.517	15.029	11.959	4.659	16.375	243
2 Tabakverwerkende industrie	20	7	8	5	18	2	19	1
3 Bouwbedrijf	11.910	202	2.332	9.376	8.738	3.172	11.640	270
4 Baggerbedrijf	114	6	37	71	81	33	110	4
5 Hout en emballage-industrie	650	4	128	518	488	162	648	2
6 Timmerindustrie	693	7	153	533	503	190	678	15
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	1.737	13	227	1.497	1.331	406	1.728	9
8 Groothandel in hout	510	7	102	401	380	130	502	8
9 Grafische industrie	2.163	54	447	1.662	1.222	941	2.135	28
10 Metaalindustrie	1.456	365	589	502	1.049	407	1.327	129
11 Electrotechnische industrie	339	78	83	178	259	80	307	32
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	35.578	357	7.040	28.181	25.069	10.509	35.147	431
13 Bakkerijen	2.250	33	361	1.856	1.550	700	2.239	11
14 Suikerverwerkende industrie	218	31	94	93	147	71	211	7
15 Slagersbedrijven	1.717	7	82	1.628	1.210	507	1.709	8
16 Slagers overig	701	45	235	421	516	185	666	35
17 Detailhandel en ambachten	59.490	124	3.178	56.188	48.769	10.721	59.247	243
18 Reiniging	4.262	57	591	3.614	3.790	472	4.210	52
19 Grootwinkelbedrijf	259	142	55	62	124	135	162	97
20 Havenbedrijven	2.479	165	807	1.507	1.773	706	2.409	70
21 Havenclassificeerders	191	6	57	128	153	38	180	11
22 Binnenscheepvaart	1.911	12	117	1.782	1.617	294	1.899	12
23 Visserij	156	1	19	136	137	19	156	0
24 Koopvaardij	252	21	67	164	153	99	250	2
25 Vervoer KLM	13	8	3	2	8	5	11	2
26 Vervoer NS	11	6	3	2	1	10	11	0
27 Vervoer posterijen	73	16	18	39	67	6	70	3
28 Taxivervoer	1.358	14	249	1.095	1.215	143	1.345	13
29 Openbaar vervoer	54	23	20	11	29	25	26	28
30 Besloten busvervoer	201	2	72	127	148	53	198	3
31 Overig personenvervoer	273	6	53	214	255	18	271	2
32 Overig goederenvervoer	7.145	249	2.044	4.852	5.242	1.903	6.960	185
33 Horeca algemeen	32.832	60	1.978	30.794	29.172	3.660	32.607	225
34 Horeca catering	326	21	40	265	287	39	315	11
35 Gezondheid	41.718	1.142	4.938	35.638	33.219	8.499	41.022	696
38 Banken	460	176	87	197	389	71	446	14
39 Verzekeringswezen	266	54	77	135	162	104	251	15
40 Uitgeverij	1.156	50	234	872	832	324	1.114	42
41 Groothandel I	12.461	267	2.862	9.332	9.245	3.216	12.327	134
42 Groothandel II	19.818	358	4.072	15.388	15.024	4.794	19.593	225
43 Zakelijke Dienstverlening I	6.996	112	1.199	5.685	5.150	1.846	6.951	45
44 Zakelijke Dienstverlening II	38.256	571	6.516	31.169	31.237	7.019	37.884	372
45 Zakelijke Dienstverlening III	40.935	526	4.262	36.147	33.951	6.984	40.438	497
46 Zuivelindustrie	118	25	43	50	93	25	112	6
47 Textielindustrie	219	20	67	132	149	70	208	11
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	731	44	224	463	544	187	710	21
49 Chemische industrie	1.392	159	419	814	1.049	343	1.342	50
50 Voedingsindustrie	946	120	340	486	692	254	899	47
51 Algemene industrie	1.329	136	311	882	1.055	274	1.314	15
52 Uitzendbedrijven	4.455	230	1.373	2.852	4.010	445	3.902	553
53 Bewakingsondernemingen	904	24	177	703	827	77	884	20
54 Culturele instellingen	4.157	82	587	3.488	3.694	463	4.123	34
55 Overige takken van bedrijf en beroep	3.534	65	523	2.946	2.970	564	3.491	43
56 Schildersbedrijf	2.276	9	386	1.881	1.750	526	2.248	28
57 Stukadoorsbedrijf	900	1	92	807	709	191	894	6
58 Dakdekkersbedrijf	402	2	101	299	301	101	391	11
59 Mortelbedrijf	65	5	32	28	45	20	65	0
60 Steenhouwersbedrijf	78	0	14	64	61	17	77	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.714	848	687	179	1.384	330	1.613	101
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	33	19	12	2	26	7	32	1
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	1	0
64 Overheid, provincies en gemeenten	526	404	95	27	325	201	499	27
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	31	16	3	12	21	10	26	5
66 Overheid, overige instellingen	530	231	176	123	438	92	497	33
67 Werk en (re)Integratie	199	11	94	94	177	22	195	4
68 Railbouw	30	7	9	14	22	8	28	2
69 Telecommunicatie	536	36	116	384	465	71	528	8
Totaal	375.132	7.972	52.934	314.226	297.476	77.656	369.873	5.259

Bijlage IV Loonsommen per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	2.576	595	1.111	870	1.561	1.015	2.357	219
2 Tabakverwerkende industrie	147	134	12	0	76	72	135	13
3 Bouwbedrijf	4.244	1.661	1.948	634	2.040	2.204	3.566	678
4 Baggerbedrijf	279	232	40	7	162	117	171	108
5 Hout en emballage-industrie	160	18	101	42	99	61	158	2
6 Timmerindustrie	202	32	121	49	129	73	183	19
7 Meubel- & orgelbouwindustrie	345	67	170	108	217	128	340	5
8 Groothandel in hout	191	73	83	35	130	61	187	5
9 Grafische industrie	794	291	377	127	280	515	741	54
10 Metaalindustrie	5.023	4.097	890	35	3.075	1.948	3.260	1.763
11 Electrotechnische industrie	1.666	1.532	122	12	435	1.231	729	938
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	10.789	3.324	5.285	2.180	6.118	4.671	9.452	1.337
13 Bakkerijen	589	146	277	166	328	261	554	35
14 Suikerverwerkende industrie	384	270	105	9	186	199	328	56
15 Slagersbedrijven	217	43	56	118	124	93	210	8
16 Slagers overig	543	281	223	39	343	200	415	128
17 Detailhandel en ambachten	5.537	786	2.274	2.478	3.713	1.824	5.278	259
18 Reiniging	1.517	806	502	209	957	560	977	540
19 Grootwinkelbedrijf	4.260	4.186	67	7	1.535	2.725	1.527	2.733
20 Havenbedrijven	2.627	1.727	751	149	1.579	1.048	2.135	492
21 Havenclassificeerders	109	48	51	10	53	56	60	48
22 Binnenscheepvaart	249	58	98	93	181	68	230	19
23 Visserij	35	9	19	7	33	2	35	0
24 Koopvaardij	257	171	71	16	149	108	245	13
25 Vervoer KLM	1.248	1.242	5	0	70	1.178	212	1.036
26 Vervoer NS	679	673	6	0	0	679	679	0
27 Vervoer posterijen	854	834	18	2	815	39	785	69
28 Taxivervoer	365	71	240	55	281	84	334	31
29 Openbaar vervoer	544	517	27	1	126	418	94	450
30 Besloten busvervoer	80	7	61	12	52	29	77	3
31 Overig personenvervoer	113	55	46	12	88	26	79	34
32 Overig goederenvervoer	4.213	1.919	1.918	377	2.444	1.769	3.397	816
33 Horeca algemeen	3.444	544	1.252	1.648	2.566	878	3.099	345
34 Horeca catering	365	321	31	14	133	232	232	133
35 Gezondheid	30.182	23.761	4.045	2.377	14.398	15.784	17.452	12.731
38 Banken	4.584	4.468	100	16	3.376	1.209	2.524	2.060
39 Verzekeringswezen	2.435	2.348	76	11	845	1.591	1.624	812
40 Uitgeverij	896	624	201	71	349	547	570	326
41 Groothandel I	5.461	2.250	2.429	782	3.313	2.148	5.029	432
42 Groothandel II	7.696	3.025	3.494	1.178	4.568	3.128	6.722	974
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.016	1.649	915	452	2.008	1.008	2.816	200
44 Zakelijke Dienstverlening II	13.103	5.689	5.419	1.994	7.818	5.285	11.149	1.954
45 Zakelijke Dienstverlening III	11.193	5.824	3.602	1.767	6.784	4.408	9.189	2.004
46 Zuivelindustrie	540	482	53	5	174	366	218	322
47 Textielindustrie	219	139	69	12	129	90	183	37
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	695	425	227	43	399	296	536	160
49 Chemische industrie	2.676	2.145	469	62	1.331	1.345	2.010	665
50 Voedingsindustrie	1.967	1.557	369	42	865	1.103	1.391	576
51 Algemene industrie	2.378	1.995	320	62	1.122	1.255	2.059	318
52 Uitzendbedrijven	4.880	3.331	1.363	185	2.127	2.753	1.848	3.032
53 Bewakingsondernemingen	722	537	147	39	250	473	244	478
54 Culturele instellingen	1.334	657	507	169	980	353	1.212	121
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.181	527	484	170	689	492	940	241
56 Schildersbedrijf	473	37	299	137	319	154	435	38
57 Stukadoorsbedrijf	114	3	64	47	80	34	109	5
58 Dakdekkersbedrijf	102	9	72	21	65	37	89	13
59 Mortelbedrijf	61	34	23	4	46	15	61	0
60 Steenhouwersbedrijf	12	0	7	5	8	4	12	0
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	16.901	16.062	813	26	8.067	8.834	12.614	4.288
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	7.766	7.748	18	0	5.235	2.531	7.705	61
63 Overheid, defensie	2.321	2.321	0	0	0	2.321	2.321	0
64 Overheid, provincies en gemeenten	7.683	7.504	177	2	4.103	3.581	6.728	955
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	780	776	3	1	108	672	260	520
66 Overheid, overige instellingen	5.194	4.967	213	13	3.797	1.397	4.529	665
67 Werk en (re)Integratie	195	68	119	8	184	11	188	6
68 Railbouw	384	374	9	1	105	278	333	51
69 Telecommunicatie	1.372	1.242	104	26	489	883	726	646
Totaal	193.164	129.349	44.564	19.251	104.210	88.954	146.085	47.079

Bijlage V Financieel overzicht Werkhervattingskas

Tabel V.1 Financieel overzicht Whk (transactiebasis)

Bedragen in miljoen euro's

	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex
Lasten			
Uitkeringslasten			
Uitkeringen	463	426	393
Sociale lasten			
ZVW premie	34	31	29
Overige sociale lasten	46	43	39
Overig			
Re-integratielasten	4	4	17
Toevoegingen voorzieningen	1	1	1
Programmakosten overig	0	0	0
Uitvoeringskosten	21	22	63
Totale lasten	569	526	541
Baten			
Premiebaten	553	524	541
Overig			
Rentebaten rentehobbel	8	-	-
Rentebaten regulier	1	0	0
Overige baten	6	2	0
Totale baten	569	526	541
Saldo	0	0	0
Vermogenspositie			
Vermogen			
Rentehobbel	1.479	-	-
Regulier	292	27	-58
Liquiditeitsreserve	25	24	24
Dekkingsaldo	267	4	-82

Bijlage VI 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 = (loonsom_{wgr} - loonsom_{laag}) / (loonsom_{hoog} - loonsom_{laag})

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2015.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 314.000)
Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.
De sectorale premie WGA-vast = 1,11%
De sectorale premie WGA-flex = 0,23%
De sectorale premie ZW-flex = 0,59%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,93%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Grote werkgever (loonsom > € 3.140.000)

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 = 1,92%

De berekende individuele premie bedraagt $0,50\% + 1,36 \cdot (0,00\% -/- 0,28\%) = 0,12\%$. Dit percentage is gelijk aan het minimum.

Individuele premieberekening WGA-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,06%
Maximumpremie grote werkgever = 0,96%

De berekende individuele premie bedraagt $0,25\% + 2,00 \cdot (0,05\% -/- 0,06\%) = 0,23\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,08%

Maximumpremie grote werkgever = 1,40%

De berekende individuele premie bedraagt $0,40\% + 1,42 \cdot (1,00\% - /- 0,22\%) = 1,50\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De individuele premie ZW-flex wordt 1,40%.

De werkgever betaalt een totale premie van 1,75%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Middelgrote werkgever (€ 314.000 < loonsom < € 3.140.000)

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 = 0,19%

De sectorale premie WGA-flex = 1,49%

De sectorale premie ZW-flex = 4,05%

Individuele premieberekening WGA-vast:

Minimumpremie grote werkgever = 0,12%

Maximumpremie grote werkgever = 1,92%

De berekende individuele premie WGA-vast bedraagt $0,50\% + 1,36 \cdot (0,00\% - /- 0,28\%) = 0,12\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening WGA-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,06%

Maximumpremie grote werkgever = 5,96%

De berekende individuele premie WGA-flex bedraagt $0,25\% + 2,00 \cdot (0,05\% - /- 0,06\%) = 0,23\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,08%

Maximumpremie grote werkgever = 7,09%

De berekende individuele premie ZW-flex bedraagt $0,40\% + 1,42 \cdot (1,00\% - /- 0,22\%) = 1,50\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 314.000) / (€ 3.140.000 - € 314.000) = 0,33$

De gewogen premie WGA-vast = $(1 - 0,33) \cdot 0,19\% + 0,33 \cdot 0,12\% = 0,16\%$

De gewogen premie WGA-flex = $(1 - 0,33) \cdot 1,49\% + 0,33 \cdot 0,23\% = 1,07\%$

De gewogen premie ZW-flex = $(1 - 0,33) \cdot 4,05\% + 0,33 \cdot 1,50\% = 3,20\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 4,43%.

Bijlage VII Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters

De wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) beoogt de activerende werking van de Ziekwet (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. 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 nu voor het ZW-flexrisico en het WGA-vastrisico. Werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodragers werden voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers die al in de loondoorbetalingsperiode van 104 weken na de eerste ziektedag zitten, zelf financieren. Deze lasten worden staartlasten genoemd⁹.

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 de publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragers is het uitgangspunt dat de grote werkgever zelf de staartlasten volledig financiert. Voor de kleine en middelgrote werkgevers is een uitzondering gemaakt: kleine werkgevers hoeven de staartlasten niet zelf af te financieren en middelgrote werkgevers financieren een deel van staartlasten zelf. Voor middelgrote werkgevers is hier dezelfde systematiek (glijdende schaal) van toepassing als bij de premiedifferentiatie: middelgrote werkgevers met een loonsom dichtbij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten. 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 Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

⁹ Deze lasten voor een werkgever zijn ook bekend onder de naam inlooprisico.

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 eigenrisicodrager worden voor het WGA-flex risico.

Tabel VII.1 Overzicht WGA-verzekeringen

	WGA		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook dual voor WGA-flex	Duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook dual voor WGA-flex	Duaal voor WGA-vast, vanaf 2016 ook dual voor WGA-flex
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragen	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

Garantstelling en staartlasten ZW

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

Ook bij de financiering van de staartlasten heeft de wetgever ermee rekening gehouden dat werkgevers in toenemende mate zullen kiezen voor 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 eigenrisicodrager worden hun staartlasten niet zelf hoeven te bekostigen. De staartlasten worden sinds 2013 gefinancierd uit de sectorpremie en voor overheidswerkgevers uit het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel VII.2 Overzicht 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 eigenrisicodragen	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	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 eigenrisicodrager is, betaalt de werkgever een publieke premie van 0%. Dit zal ook inzichtelijk zijn op de premiebeschikking.

Bijlage VIII Premiedifferentiatie in sociale werknemersverzekeringen

Historie van het duale stelsel

Nederland kent sinds 1998 een duaal stelsel als het gaat om het verzekeren van arbeidsongeschiktheidsrisico's van werknemers. 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 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 jaren¹⁰ 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 Pemba¹¹ kon nog geen significant effect van premiedifferentiatie gemeten worden. Inmiddels is dit echter overtuigend aangetoond. Koning (2009)¹² 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)¹³ bevestigt deze effecten in een macro-analyse van opeenvolgende beleidsveranderingen op arbeidsongeschiktheidsgebied.

In 2014 is 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 WGA¹⁴ 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 er een nieuw onderzoek naar de stabiliteit van het duale stelsel

¹⁰ 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.

¹¹ Sonsbeek, J.M. van, Schepers, J.H. (2001), Evaluatie Arbeidsongeschiktheids- en Ziekteverzuimmaatregelen sinds 1992, Ministerie van SZW, oktober 2001.

¹² Koning, P.W.C. (2009), Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, De Economist, 157, 315-335.

¹³ Sonsbeek, J.M. van (2011), Microsimulation as a Decision Making Tool in Social Security Policy, het Zijlstra Center, VU University Amsterdam.

¹⁴ Cuelenaere, B., Veerman, T.J., Thio, V., Trommel, W. (2009), 'Effecten hybride financiering WGA: tussenevaluatie WGA', Onderzoeksbureaus Astri en Ecorys.

zou komen. Dat onderzoek is medio 2013 openbaar geworden.¹⁵ In dit onderzoeksrapport wordt geconcludeerd dat UWV en private verzekeraars nog steeds vergelijkbaar presteren in het beperken van het aantal uitkeringen.

Inmiddels is per 1 januari 2014 het onderdeel premiedifferentiatie van de Wet BeZaVa in werking getreden. Met deze wet is ook voor de ZW het stelsel van keuzevrijheid in de WGA als uitgangspunt genomen. Van een gelijk speelveld zoals bij de WGA is, gegeven de specifieke kenmerken van de ZW en de financiering daarvan, overigens geen sprake. De verwachting is daarom ook 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.

Het duale stelsel en het gelijk speelveld tussen publiek en privaat

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 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 ook een constructie bedacht om dit verschil 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 verliesgevend premies te rekenen om marktaandeel te kopen. Eerder deden private verzekeraars dit bij het lanceren van private ziekteverzuimverzekeringen na de introductie in 1996 van de loondoorbetaling bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar¹⁶. Een private verzekeraar heeft ook de mogelijkheid om combinatiepolissen aan te bieden, tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico en 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. Andersom heeft UWV heeft ook voordelen ten opzichte van private verzekeraars. Werkgevers die geen actieve keuze maken, zijn automatisch verzekerd bij UWV. Bij de start van de WIA was veruit het grootste deel van de werkgevers publiek verzekerd. Daarnaast zijn de overstapvoorwaarden tussen publiek en privaat ongelijk. Zo kan de noodzaak tot het financieren van reeds ingegane risico's de overstap van publiek naar privaat voor sommige werkgevers 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 verliesgevend premies te offeren zo veel werkgevers kunnen overhalen om eigenrisicodrager 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 waaraan verzekeraars moeten voldoen¹⁷, bevat het systeem in feite een zelfregulerend mechanisme en is het duale stelsel stabielier dan vaak wordt gedacht, zoals ook is bevestigd in de recente evaluatie¹⁸. In dat 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 werkgevers met weinig risico eigenrisicodrager worden en de slechte risico's bij UWV achterblijven.

Ook van een omgekeerd vliegwieleffect lijkt overigens geen sprake. Het achterliggende idee hierbij is dat, doordat grotere aantallen werkgevers nu terugkeren naar UWV, de UWV-premie kan dalen, waardoor het voor nog meer werkgevers aantrekkelijk wordt om afscheid te nemen van het eigenrisicodragerschap. Het neerwaartse effect op de UWV-premie van terugkerende werkgevers betreft echter alleen maar de gemiddelden (zie box 1.1). Die dalen omdat er meer werkgevers met een minimumpremie worden meegewogen. De individuele premies van al bij UWV verzekerde werkgevers zijn echter louter gebaseerd op het individuele risico van die werkgevers uit het verleden en worden niet beïnvloed door terugkeerders.

¹⁵ 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.

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

¹⁷ Jager, N. de, Veen, H. van der (2011), 'Verzekeringscontracten in IFRS', De Actuaris, 18-4, 14 maart 2011.

¹⁸ 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.

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 ongevallenratio het laagst is in staten 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 concurrentie¹⁹. 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.

¹⁹ 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.

Colofon

Uitgave

UWV
Financieel Economische Zaken
Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Wibaut Jeurissen
Saskia Mangoendinomo
Fouad Rmila
Jan-Maarten van Sonsbeek

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.
UWV © 2014

