

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2017

De WGA Offertefabriek

Doorneweerd Assurantiën bv

- ✓ Inkomensverzekeringen
- ✓ WGA en ZW Eigenrisicodragen
- ✓ Bedrijfsverzekeringen

Postbus 15179

1001 MD Amsterdam

Tel: 020-6200825

doorneweerd@doorneweerd.nl



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
1. Premies WGA en ZW 2017	7
1.1. Wijzigingen per 1 januari 2017	7
1.2. Berekening premies UWV 2017	8
1.3. Financiering	14
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2017	17
2.1. Werkgevers	17
2.2. Premieverdelingen	19
2.3. Premiemutaties	21
3. Duale stelsel WGA en ZW	23
3.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA	23
3.2. Ontwikkeling duale stelsel ZW	25
Afkortingenlijst	27
Begrippenlijst	28
Bijlage I Overzicht premies en parameters	31
Bijlage II Sectorale premies	32
Bijlage III Aantallen werkgevers per sector	33
Bijlage IV Loonsommen per sector	34
Bijlage V Rekenvoorbeelden	35
Bijlage VI Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en ZW	37
Colofon	41

Voorwoord

De nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2017* 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 2017 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 in de Staatscourant op 1 september. De Belastingdienst stuurt later in het jaar aan elke werkgever een beschikking met de individueel gedifferentieerde premie.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) bestaat in 2017 uit twee premiecomponenten: een gedifferentieerde premie WGA en een gedifferentieerde premie ZW-flex. Voor kleine werkgevers gelden sectorale premies beide Whk-premiecomponenten. De premies per component zijn gelijk voor alle kleine werkgevers die behoren tot dezelfde sector. Grote werkgevers betalen twee op werkgeversniveau gedifferentieerde premies. Middelgrote werkgevers betalen twee premies die deels opgebouwd zijn uit een sectorale premie en deels uit een op werkgeversniveau gedifferentieerde premie.

Voor de financiering van de WGA en ZW-flex uitkeringen is een stelsel van keuzevrijheid tussen publieke verzekering en eigenrisicodragen gecreëerd. UWV treedt hierin op als publieke verzekeraar. Werkgevers betalen een premie van 0% voor de premiecomponenten waarvoor zij eigenrisicodrager zijn. Zij kunnen zich tegen hun WGA-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 2017 uit te rekenen.

De gecombineerde WGA-verzekering voor vast en flexibel personeel is nieuw in 2017. Tot en met 2016 is de WGA-verzekering nog gesplitst in twee aparte verzekeringen voor WGA-vast en WGA-flex. Werkgevers hadden in deze periode alleen voor WGA-vast de mogelijkheid om eigenrisicodrager te worden. Vanaf 2017 geldt deze keuze voor de gecombineerde WGA-verzekering.

Per 2017 treedt tevens de Wet verbetering hybride markt WGA in werking waardoor de verschillen tussen de private en publieke verzekering WGA verkleind worden. Dit heeft de vorm gekregen van een gemiddeld hogere publieke premie bij een overgang van de private markt naar UWV. Daarnaast is een belangrijke blokkade voor het aangaan van het eigenrisicodragerschap weggenomen. Grote en middelgrote werkgevers hoeven lopende uitkeringen niet langer af te financieren. Dit gold vanaf 2014 al voor kleine werkgevers. Deze zogenaamde staartuitkeringen worden vanaf 2017 voor alle werkgevers gefinancierd vanuit het (staartlast)vermogen in de Whk.

In hoofdstuk 1 besteden we aandacht aan de berekeningssystematiek van de premievaststelling en de premies en parameters voor 2017. Hoofdstuk 2 laat middels grafieken zien wat de premievaststelling voor 2017 betekent voor werkgevers. Hoofdstuk 3 gaat in op ontwikkelingen op de WGA- en ZW-markt.

Managementsamenvatting

■ **Wet verbetering hybride markt WGA gaat in op 1 januari 2017**

Op 1 januari 2017 treedt er een drietal wijzingen op in het hybride stelsel van de WGA. Allereerst vindt er een samenvoeging plaats van de verzekeringen WGA voor vaste dienstverbanden (WGA-vast) en de WGA voor flexibele dienstverbanden (WGA-flex). Werkgevers moeten hierdoor de afweging maken of zij zich voor het totale pakket WGA-vast en -flex verzekeren bij UWV of dat zij hiervoor eigenrisicodragers worden. Voor werkgevers die nu al eigenrisicodragers zijn voor de WGA-vast en dit voortzetten voor de gehele WGA, geldt dat zij lopende WGA-flexuitkeringen met een eerste ziekte dag vóór 1 januari 2017 als staartlasten bij UWV mogen achterlaten. Ten tweede mogen nieuwe eigenrisicodragers vanaf 1 januari 2017 zowel lopende WGA-flex als WGA-vast uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap. Tot slot gaat voor werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap terugkeren bij UWV een nieuwe terugkeerpremie gelden. Voor deze werkgevers wordt bij de publieke premieberekening WGA ook rekening gehouden met WGA-uitkeringen uit het verleden.

■ **Staartlasten en staartlastvermogen**

De Whk kent sinds 2007 een afgescheiden vermogen, het zogenaamde rentehobbelvermogen. Dit vermogen is in de periode 2007-2012 opgebouwd middels een opslag op de Whk-premie en rentebaten over het ontstane vermogen. Per 1 januari 2017 krijgt dit deel van de Whk een lastenkant en gaat het rentehobbelvermogen verder onder de naam staartlastvermogen als gevolg van de veranderingen in de wet. Uit het staartlastvermogen worden vanaf 2017 staartlastuitkeringen WGA gefinancierd. De baten bestaan voornamelijk uit premiebaten als gevolg van de hogere terugkeerpremie die voor teruggekeerde werkgevers gaat gelden. De verwachting is dat het staartlastvermogen in de beginjaren zal dalen doordat de lasten veel hoger zullen zijn dan de baten. Dit verschil zal in de loop van de tijd echter kleiner worden en toegroeien naar een evenwicht tussen lasten en baten.

■ **Premie-ontwikkeling WGA**

De WGA-premie stijgt licht in 2017: het gemiddelde premiepercentage stijgt van 0,71% in 2016 naar 0,74% in 2017. Het premiepercentage stijgt omdat de WGA nog in opbouw is. Voor werkgevers die al langer bij UWV verzekerd zijn, stijgt de premie harder met gemiddeld 0,05%-punt. Van de bij UWV verzekerde werkgevers krijgt 49% te maken met een daling van de WGA-premie, 38% met een stijging en voor 13% blijft de premie gelijk.

■ **Premie-ontwikkeling ZW voor flexibele dienstverbanden**

De ZW-premie blijft in 2017 vrijwel stabiel: het gemiddelde percentage daalt van 0,36% in 2016 naar 0,35% in 2017. Door de toename van het eigenrisicodragerschap ZW in 2016 en een verwachte verdere toename in 2017 neemt de totale loonsom van bij UWV-verzekerde werkgevers af. Ook de uitkeringslasten nemen door deze toename van het eigenrisicodragerschap af. Deze ontwikkeling resulteert per saldo in een zeer geringe daling van het gemiddelde percentage. De gemiddelde sectorale premie voor kleine werkgevers daalt ook licht. Van de bij UWV verzekerde werkgevers zal hierdoor 85% met een daling en 14% met een stijging van de premie ZW te maken krijgen.

■ **Marktontwikkelingen WGA**

Tot 2017 konden werkgevers eigenrisicodragers worden voor de premiecomponent WGA-vast. Door de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex kunnen werkgevers vanaf 2017 voor de totale WGA eigenrisicodragers worden. In 2016 zijn 56.000 werkgevers eigenrisicodragers voor de WGA met een gezamenlijke loonsom van € 82 miljard. Dit is een daling ten opzichte van 2015 toen 66.000 werkgevers eigenrisicodragers waren met een loonsom van € 84 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gedaald van 43% van de loonsom in 2015 naar 41% van de loonsom in 2016. Als gevolg van de maatregelen in de hybride markt WGA verwachten we voor 2017 dat het marktaandeel van eigenrisicodragers niet verder afneemt maar zal stabiliseren op 41%.

■ **Marktontwikkelingen ZW**

Ook voor de premiecomponent ZW-flex kunnen werkgevers eigenrisicodragers worden. Voor de ZW is er juist een toename van het eigenrisicodragerschap. In 2016 zijn 7.900 werkgevers eigenrisicodragers met een gezamenlijke loonsom van € 71 miljard. In 2015 waren dit er 6.700 met een loonsom van € 61 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gestegen van 30% van de loonsom in 2015 naar 35% van de loonsom in 2016. In 2017 verwachten we een verdere stijging van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 40%.

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas bestaat vanaf 2017 uit twee componenten. De componenten WGA-vast en WGA-flex zijn samengevoegd tot WGA. In tabel 1 staat het overzicht van de belangrijkste premies en parameters WGA en ZW voor het premiejaar 2017, zoals deze door de Raad van Bestuur van UWV zijn vastgesteld.

Tabel 1 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2016	2017
Gemiddelde loonsom	31.900	32.200
Grens grote/middelgrote werkgever	3.190.000	3.220.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	319.000	322.000
WGA-totaal		
Gemiddelde percentage	-	0,74%
Rekenpercentage	-	0,76%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,39%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	1,47
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,18%
Maximumpremie (grote werkgever)	-	2,96%
WGA-vast		
Gemiddelde percentage	0,47%	-
Rekenpercentage	0,48%	-
Gemiddelde werkgeversrisico	0,27%	-
Correctiefactor werkgeversrisico	1,34	-
Minimumpremie (grote werkgever)	0,11%	-
Maximumpremie (grote werkgever)	1,88%	-
WGA-flex		
Gemiddelde percentage	0,24%	-
Rekenpercentage	0,25%	-
Gemiddelde werkgeversrisico	0,09%	-
Correctiefactor werkgeversrisico*	2,00	-
Minimumpremie (grote werkgever)	0,06%	-
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)*	0,07%	-
Maximumpremie (grote werkgever)**	0,96%	-
ZW-flex		
Gemiddelde percentage	0,36%	0,35%
Rekenpercentage	0,39%	0,40%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,23%	0,22%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,30	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,09%	0,08%
Maximumpremie (grote werkgever)**	1,44%	1,40%

*) UWV stelt conform wettelijke voorschriften onder ander de minimumpremie en de correctiefactor vast. De correctiefactor wordt mede door de hoogte van de minimumpremie bepaald en is begrensd op de waarde 2. In de jaren 2014-2016 was deze begrenzing voor de WGA-flex effectief. Gevolg hiervan in deze jaren was dat de werkelijke laagste premie hoger was dan de vastgestelde minimumpremie. Om die reden is in het overzicht de effectieve minimumpremie WGA-flex opgenomen. Dit is de premie die bereikt wordt bij een individueel werkgeversrisicopercentage van nul procent.

**) De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de ZW-flex af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de ZW-flex 6,89%. Ook voor de WGA-flex geldt in 2016 nog een afwijkende maximumpremie voor werkgevers in deze sector. Vanaf 2017 is er voor de WGA geen sprake van een alternatieve maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven, maar is de algemene maximumpremie van toepassing op deze werkgevers.

1. Premies WGA en ZW 2017

Dit hoofdstuk behandelt in paragraaf 1.1 de wijzigingen per 1 januari 2017 in de premievaststelling. In paragraaf 1.2 wordt de premievaststellingswijze voor de verschillende werkgeversgrootten uitgelegd en voorzien van de cijfers voor 2017. In paragraaf 1.3 wordt ten slotte de wijze van financieren beschreven.

1.1. Wijzigingen per 1 januari 2017

Op 1 januari 2017 vindt een aantal wijzigingen in het hybride stelsel van de WGA plaats. Het gaat hierbij om een drietal wijzigingen:

- samenvoeging van de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex;
- staartlasten WGA niet langer voor rekening van eigenrisicodragers;
- gemiddeld hogere "terugkeerpremie" WGA.

De eerste maatregel vormt nog een laatste onderdeel van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa). De laatste twee wijzigingen zijn onderdeel van de Wet verbetering hybride markt WGA.

Samenvoeging van de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex

Tot 2017 konden werkgevers uitsluitend voor het WGA-risico van hun vast personeel eigenrisicodragers worden en zijn ze voor hun flex-personeel standaard bij UWV verzekerd. Vanaf 2017 worden de verzekeringen voor WGA-vast en -flex gecombineerd tot één verzekering. Werkgevers moeten hierdoor de afweging maken of zij zich voor het totale pakket WGA-vast en -flex verzekeren bij UWV of dat zij hiervoor eigenrisicodragers worden.

Werkgevers die nu al eigenrisicodragers zijn voor de WGA-vast en ook voor de totale WGA eigenrisicodragers willen worden, zullen voor eind 2016 hun huidige garantieverklaring moeten uitbreiden met de WGA-flex. Voor werkgevers die de garantieverklaring niet uitbreiden komt het eigenrisicodragerschap per 2017 te vervallen.

De wetgever heeft bepaald dat WGA-flex uitkeringen, waarvan de eerste ziekte dag voor 1 januari 2017 ligt, niet onder het eigenrisicodrageren vallen. Werkgevers die hun eigenrisicodrageren uitbreiden vanaf 2017, mogen zodoende hun lopende WGA-flex uitkeringen als staartuitkeringen achterlaten. Uitkeringen met een eerste ziekte dag op of na 1 januari 2017 bij deze eigenrisicodrageren vallen wel onder het eigenrisicodrageren.

Staartlasten WGA niet langer voor rekening van eigenrisicodragers

Voor werkgevers die na 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden geldt dat zij zowel lopende WGA-flex als WGA-vast uitkeringen vanaf begin 2017 mogen achterlaten bij UWV. Voor de tussenliggende periode vanaf de datum van aanvang van het eigenrisicodrageren tot eind 2016 dienen zij de lopende WGA-vast uitkeringen tijdelijk nog zelf te financieren.

Kleine werkgevers mochten al sinds 2014 hun staartlasten WGA-vast achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodrageren. Voor middelgrote werkgevers gold dit voor een deel van de staartlasten. Vanaf 2017 mogen alle werkgevers alle staartlasten achtergelaten bij het aangaan van het eigenrisicodrageren.

Gemiddeld hogere "terugkeerpremie" WGA

Vanaf 1 januari 2017 gaat voor werkgevers die na een periode van eigenrisicodrageren terugkeren bij UWV een nieuwe (terugkeer)premie gelden. Ook deze wijziging gaat alleen gelden voor de terugkerende werkgevers na 1 juli 2015. Voor deze werkgevers wordt bij de individuele publieke premieberekening WGA (relevant voor uitsluitend grote en middelgrote werkgevers) ook rekening gehouden met WGA-uitkeringen uit het verleden. Hierbij wordt zowel gekeken naar uitkeringen uit de periode van eigenrisicodrageren als naar de eventueel voorafgaande perioden waarin de werkgever publiek verzekerd was. De uitkeringen die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodrageren van de werkgever blijven overigens ongewijzigd voor rekening van de werkgever of zijn verzekeraar komen. Daarnaast blijft gelden dat werkgevers minimaal drie jaar bij UWV verzekerd moeten zijn alvorens zij weer eigenrisicodragers kunnen worden.

Voor middelgrote en grote werkgevers, die na 1 juli 2015 en voor 1 januari 2017 eigenrisicodragers zijn geworden, geldt dat in de periode vanaf de datum van aanvang van het eigenrisicodrageren tot eind 2016 zij een lagere premie betalen, in de meeste gevallen de minimumpremie.

1.2. Berekening premies UWV 2017

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is per 1 januari 2017 voor elke werkgever de som van twee onderliggende premiecomponenten:

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

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

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

Grens groot/middelgroot/klein

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

- 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 2017 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2015. Het gemiddelde premieplichtige loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2015 steeg het premieplichtige loon van € 31.900 naar € 32.200.

De grens klein/middelgroot 2017 bedraagt $10 \times € 32.200 = € 322.000$

De grens middelgroot/groot 2017 bedraagt $100 \times € 32.200 = € 3.220.000$

Gedifferentieerde premie

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

Voor kleine werkgevers zijn de gedifferentieerde premies WGA 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:
 $C \times \text{individueel bepaalde premie} + (1-C) \times \text{sectoraal bepaalde premie}$

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 twee premiecomponenten zijn 67 sectorale premies berekend. Elke sectorale premie is gelijk aan de verwachte lasten in 2017 van alle bij UWV verzekerde werkgevers in de sector, gedeeld door hun verwachte loonsom in 2017. De gerealiseerde lasten en loonsommen in 2015 vormen de basis voor deze prognose. In bijlage II is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten.

Individueel bepaalde premie

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

Het rekenpercentage is het percentage waarrond wordt gedifferentieerd. Dit rekenpercentage is hetzelfde voor alle (middelgrote en grote) werkgevers. De formule voor de individueel bepaalde premie ziet er als volgt uit:

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

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

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

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

De variabelen die in beide formules voorkomen worden hieronder nader verklaard en voor zover niet individueel bepaald in kaders voorzien van de vastgestelde waarden in 2017.

Gemiddelde percentage

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

WGA in 2017

Geraamde lasten = € 1.066 miljoen.

Geraamde niet-premiebaten = € 12 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 141 miljard.

Gemiddelde premiepercentage = 0,74%.

ZW-flex in 2017

Geraamde lasten = € 506 miljoen.

Geraamde niet-premiebaten = € 5 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 142 miljard.

Gemiddelde premiepercentage = 0,35%.

De totale loonsom bedraagt € 227 miljard, waarvan € 15 miljard uitkeringen betreft. Bij de verdeling van de resterende loonsom van € 212 miljard over eigenrisicodragers en de bij UWV verzekerde werkgevers wordt rekening gehouden met de verwachte marktontwikkelingen. Bij de ZW verwachten we een groei van het eigenrisicodragerschap in 2017 naar 40% van de loonsom. Bij de WGA verwachten we een verdere daling van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 41% van de loonsom.

Box 1.1**Ontwikkeling premies Whk***Premie WGA stijgt licht in 2017*

Om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van de WGA-premies kunnen de meeste premies en parameters van de samengestelde WGA in 2017 vergeleken kunnen worden met de som van WGA-vast en -flex waarden uit 2016. Enige uitzondering is de correctiefactor. Deze wordt berekend uit rekenpercentage, gemiddelde percentage en gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Het premieniveau van de WGA in 2017 stijgt vergeleken met de som van de premies WGA-vast en WGA-flex in 2016. Deze ontwikkeling is zichtbaar in de ontwikkeling van het gemiddelde percentage, dat stijgt van 0,71% naar 0,74%, het rekenpercentage, dat stijgt van 0,73% naar 0,76% en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, dat stijgt van 0,36% naar 0,39%. De stijging van het risico volgt een verwachte ontwikkeling, de WGA is immers nog in opbouw. Voor de WGA-vast werden in 2016 uitsluitend de aan de werkgevers toegerekende uitkeringen in 2014 meegenomen die in de periode 2007-2014 ontstaan waren. In 2017 worden uitkeringen toegerekend uit 2015, die zijn ontstaan in de jaren 2007-2015. De WGA-vast is hiermee al dicht bij het structurele niveau. Voor de WGA-flex betrof het in 2016 uitsluitend de toegerekende uitkeringen in 2014 ontstaan in de periode 2012-2014. In 2017 worden uitkeringen toegerekend uit 2015, die zijn ontstaan in de jaren 2012-2015. De WGA-flex bereikt het structurele niveau in 2022.

De premiestijging wordt enigszins afgevlakt, doordat sinds 2014 relatief veel werkgevers zijn teruggekeerd naar UWV na een periode het risico zelf gedragen te hebben. Bij een terugkeer blijven de nog lopende uitkeringen bij de werkgever of een private verzekeraar, terwijl deze werkgevers wel hun werknemers en dus loonsom bij UWV verzekeren voor toekomstige lasten. De verzekerde werkgeverspopulatie valt zodoende in twee delen uiteen. Het eerste en grootste deel bestaat uit werkgevers die bij UWV verzekerd waren en blijven. Zij hebben gemiddeld een premiestijging van 0,05%-punt. Het tweede deel bestaat uit een groep teruggekeerde werkgevers. Van deze werkgevers krijgt de groep die vóór of op 1 juli 2015 is teruggekeerd nog de minimumpremie. De groep (middel)grote werkgevers die na 1 juli 2015 is teruggekeerd krijgt te maken met een hogere terugkeerpremie. Daarnaast wordt de geringe premiestijging ook veroorzaakt door een toename van de verzekerde loonsom als gevolg van een verdere verbetering van de conjunctuur in 2016 en 2017.

Door de maatregelen uit de wet Verbetering hybride markt WGA per 2017 is de verwachting dat de bewegingen op de WGA-markt kleiner zullen zijn dan in de afgelopen jaren het geval was. Het premiedrukkend effect van teruggekeerde werkgevers zal hierdoor afnemen. De WGA-flex lasten zullen blijven stijgen totdat het structurele niveau bereikt zal zijn in 2022. In dat jaar zullen de eerste uitkeringen de maximale duur van 10 jaar in de Whk bereiken en verplaatst worden naar het Aof. Voor de WGA-vast lasten zou het structurele niveau al in 2017 bereikt worden. In 2017 zullen voor het eerst uitkeringen met een duur van 10 jaar of meer via het Aof worden gefinancierd en niet meer meetellen voor de premiedifferentiatie. Als gevolg van de terugkeer van een grote groep werkgevers sinds 2014 geldt echter dat het structurele niveau later dan in 2017 bereikt zal worden. Deze werkgevers bouwen na terugkeer namelijk opnieuw lasten op bij UWV. De komende jaren zal de premie WGA naar verwachting geleidelijk oplopen richting een structureel niveau van circa 1,0%.

De (fictieve) correctiefactor WGA voor 2016 komt uit op 1,49. Dit is een gewogen gemiddelde van de vastgestelde correctiefactor WGA-vast van 1,34 en WGA-flex van 2,00. In 2017 daalt de correctiefactor naar 1,47 en daalt naar verwachting in de komende jaren verder. Belangrijkste oorzaak van deze daling is dat het relatieve verschil tussen de te financieren lasten in het premiejaar en de toe te rekenen lasten van twee jaar eerder elk jaar kleiner wordt. Dit effect is uitgewerkt in 2024. In dat jaar bevinden zowel de te dekken lasten als de toe te rekenen lasten uit 2022 zich op het structurele niveau.

Premie ZW-flex blijft vrijwel stabiel

Het gemiddelde percentage voor de ZW-flex voor 2017 bedraagt 0,35%. Dit is een daling van 0,01%-punt ten opzichte van 2016. Het rekenpercentage bedraagt 0,40% in 2017, een stijging van 0,01%-punt ten opzichte van 2016. Het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage is nodig om het verlies aan premiebaten door de maximumpremie te compenseren. In 2017 zal dit verlies aan premiebaten toenemen, waardoor het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage toeneemt.

Met de ZW-flex-premies worden alle ZW-flex uitkeringen gedekt, uitgezonderd staartuitkeringen ZW. Staartuitkeringen zijn uitkeringen aan flexwerkers die behoren bij werkgevers die inmiddels eigenrisicodragers zijn geworden. Deze uitkeringen zijn ontstaan vóór aanvang van het eigenrisicodragerschap en lopen na die datum nog door. Staartuitkeringen worden gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo). De ZW-premie vertoont een redelijk stabiel patroon de afgelopen jaren. Bij de ZW neemt het aantal werkgevers dat bij UWV verzekerd is af. Hierdoor dalen de ZW-flex lasten en de verzekerde loonsom bij UWV.

Het gemiddelde werkgeversrisico daalt licht van 0,23% in 2016 naar 0,22% in 2017. Dit risico is voor de ZW op structureel niveau. De uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2015 met een (eerste) recht in de referteperiode betreffen alle ZW-uitkeringen. Jaarlijks kunnen lichte schommelingen in het gemiddelde werkgeversrisico optreden als gevolg van eigenrisicodragerschap of veranderingen in het ziekterisico van de werkgevers die bij UWV verzekerd zijn.

De correctiefactor stijgt van 1,30 in 2016 naar 1,42 in 2017. De stijging is het resultaat van een drietal ontwikkelingen die een opwaarts effect hebben op de correctiefactor: een lichte daling van het gemiddelde percentage, een lichte toename van het rekenpercentage en een lichte daling van het gemiddelde werkgeversrisico. Doordat de correctiefactor groter is geworden, zullen werkgevers gemiddeld genomen een iets sterkere doorvertaling krijgen van de hoogte van de aan hen toegerekende uitkeringslasten in hun gedifferentieerde premie van 2017 dan dat in 2016 het geval was. Door het stabiele patroon van het gemiddelde percentage en gemiddelde werkgeversrisico zal de correctiefactor rondom dit niveau stabiliseren de komende jaren.

Rekenpercentage

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

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

WGA

Het rekenpercentage in 2017 bedraagt 0,76%, waarvan 0,04% ter compensatie van te derven premieontvangsten en -0,02% voor het afbouwen van het vermogen. Het rekenpercentage stijgt met 0,03%-punt ten opzichte van de som van de rekenpercentages WGA-vast en WGA-flex van 2016.

ZW-flex

Het rekenpercentage in 2017 bedraagt 0,40%, waarvan 0,05% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage stijgt met 0,01%-punt ten opzichte van 2016.

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 2017 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2015, gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2015. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2015 met een (eerste) recht in de periode 2007-2015 en de WGA-flex uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2015 met een (eerste) recht in de periode 2012-2015. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2015 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2013-2015. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2017 is vastgesteld op 0,39%. Dit is een stijging van 0,03%-punt ten opzichte van de som van de gemiddelde werkgeversrisicopercentages WGA-vast en WGA-flex van 2016

ZW-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2017 is vastgesteld op 0,22%. Dit is een daling van 0,01%-punt ten opzichte van 2016.

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 2017 gaat uit van uitkeringslasten in 2015, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2011-2015. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2015 met een (eerste) recht in de periode 2007-2015 en de WGA-flex-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2015, met een (eerste) recht in de periode 2012-2015. In de berekening van het ZW-flex risico worden ZW-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2015, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2013-2015.

Correctiefactor

De correctiefactor wordt voor elk van de premiecomponenten berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage¹ te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Er wordt voor alle twee 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. Om grote schommelingen in de correctiefactor en daarmee in individuele werkgeverspremies tegen te gaan, is de correctiefactor voor WGA en ZW begrensd op 2. In het premiejaar 2017 is zowel de correctiefactor voor de WGA als ZW kleiner dan deze begrenzing.

De formule voor de correctiefactor ziet er als volgt uit:

WGA

De correctiefactor werkgeversrisico WGA neemt af van 1,49 naar 1,47 in 2017.

Correctiefactor

$$= (\text{rekenpercentage} - 0,25 \times \text{gemiddelde percentage}) / \text{gemiddelde werkgeversrisicopercentage} \\ = (0,76\% - 0,25 \times 0,74\%) / 0,39\% = 1,47$$

ZW-flex

De correctiefactor werkgeversrisico ZW-flex stijgt van 1,30 naar 1,42.

Correctiefactor

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

Box 1.2 Correctiefactor

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

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

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

Wanneer voor de WGA bovenstaande effecten worden geïsoleerd ontstaat de volgende opdeling. De totaal te dekken lasten (minus de niet-premiebaten) bedragen in 2017 € 1.055 miljoen. Het grootste deel bedraagt uitkeringslasten: € 850 miljoen. De uitkeringslasten van dezelfde werkgevers bedroegen in het refertejaar 2015 € 777 miljoen. Van dit bedrag is € 573 miljoen toe te rekenen aan huidige werkgevers.

De correctiefactor is een noodzakelijke uitvergroting om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendeckend omslagstelsel. De komende jaren zal de correctiefactor dalen doordat de WGA steeds dichterbij zijn structurele niveau nadert. Hierdoor neemt de invloed van het tweede effect jaarlijks af. De correctiefactor WGA bedroeg in 2016 omgerekend 1,49 en zal in 2017 1,47 bedragen.

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

¹ Een kwart van het gemiddelde percentage is gelijk aan de minimumpremie, voordat deze naar beneden wordt afgerond. De minimumpremie wordt afgerond naar beneden op twee decimalen.

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 percentage². 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 begrenzings 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 begrenzings treden.

Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de ZW-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie ZW voor sector 52 (6,89%). In 2016 geldt voor werkgevers in de sector Uitzendbedrijven daarnaast nog een afwijkende maximumpremie voor de WGA-flex. Na de samenvoeging van de WGA-vast en WGA-flex in 2017 is er geen sprake meer van een afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers, maar geldt de algemene maximumpremie.

WGA

De maximumpremie komt op $4 \times 0,74\% = 2,96\%$.

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,74\% = 0,18\%$.

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

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

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

² De minimumpremies worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

1.3. Financiering

De premie-ontvangsten die voortvloeien uit de door de Belastingdienst beschikte premies komen ten gunste van de Werkhervattingskas. Met deze premie-ontvangsten worden de eerste 10-jaarslasten voor de WGA en ZW-flex betaald. Daarnaast financiert de Whk vanaf 2017 de staartlasten voor de WGA. De drie uitkeringsstromen WGA, WGA-staartlasten en ZW kennen een volledig van elkaar gescheiden administratie. Hieronder volgt per uitkeringsstroom een beschrijving van de financiering in 2017. Een uitgebreide beschrijving van de Whk is te vinden in box 1.3.

WGA

De WGA-lasten worden in 2017 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een rekenpercentage van 0,76% en sectorale premies. Het vermogen is begin 2017 naar verwachting € 470 miljoen. In een omslagstelsel als dat van UWV is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd worden door premies, i.c. het rekenpercentage, lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. In de afgelopen jaren heeft UWV er echter van afgezien om op deze wijze het vermogen substantieel terug te dringen. Hiermee werd gepoogd ongewenste premieschokken en marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2017 wordt het vermogen met € 20 miljoen (4%) teruggebracht. Dit resulteert in een rekenpercentage van 0,76%, waar zonder vermogensinzet 0,78% benodigd zou zijn. Dit is in lijn met de premievaststelling van 2016 waarin een gelijke afname van het vermogen beoogd werd.

WGA staartlasten

De WGA-staartlasten worden deels gefinancierd uit premie-ontvangsten en deels uit het aanwezige staartlastvermogen. De hoogte van de uitkeringslasten en omvang van de premiebaten zijn afhankelijk van de bewegingen van werkgevers tussen de private en publieke verzekeringen. De gepresenteerde doorrekening is gemaakt op basis van de volgende veronderstelling: van alle werkgevers maakt 2% (van de totale loonsom) een overstap van de publieke verzekering naar privaat en 2% een omgekeerde beweging van privaat naar publiek.

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek in 2017 en later is onzeker. De afgelopen jaren is elk jaar tussen 2,5% en 3% van de totale loonsom van werkgevers overgestapt van privaat naar publiek. In omgekeerde richting van publiek naar privaat waren de overgangen zeer klein (minder dan 0,5% per jaar). Aanname is dat de overgangen van privaat naar publiek zullen afnemen naar 2% door de hogere terugkeerpremie en dat de overgangen van publiek naar privaat zullen toenemen naar 2% door de mogelijkheid voor nieuwe eigenrisicodragers om de staartlasten achter te laten.

De verwachting hierdoor is dat ongeveer € 4 miljard aan loonsom terugkeert naar de publieke verzekering bij UWV in 2017. Daarbij wordt opgeteld € 7 miljard aan loonsom die na 1 juli 2015 al is teruggekeerd. Deze werkgevers met een totale loonsom van € 11 miljard betalen in 2017 gemiddeld een hogere premie dan de minimumpremie. De volgende aanname is gemaakt: de extra premie bedraagt 75% van het verschil tussen het rekenpercentage van 0,76% en de minimumpremie van 0,18%. Er is gekozen voor 75% omdat een deel verloren gaat doordat kleine en middelgrote werkgevers een (deels) sectorale premie betalen en omdat terugkerende werkgevers mogelijk een lager dan gemiddeld risico hebben. Een premiepercentage van 0,44% bij een loonsom van € 11 miljard levert € 48 miljoen aan premiebaten ten behoeve van de financiering van WGA-staartlasten op.

In tabel 1.1 is te zien dat de lasten de baten in ruime mate overstijgen. Dit is een tijdelijk effect zoals uitgelegd in box 1.3. Na 2018 zullen de lasten en baten langzaam naar elkaar toegroeien.

De staartuitkeringen bedragen € 145 miljoen. Hiervan is € 16 miljoen aan staartlasten WGA voor nieuwe eigenrisicodragers en € 129 miljoen aan WGA-flex staartlasten van huidige eigenrisicodragers.

ZW

De ZW-lasten worden gefinancierd met een stelsel van gedifferentieerde premies rond een rekenpercentage van 0,40% en sectorale premies. Het premieniveau is hiermee vrijwel gelijk aan dat van 2016. In 2016 wordt naar verwachting vrijwel het gehele tekort op het vermogen van € 60 miljoen ingelopen. Voor 2017 is er geen vermogensopslag opgenomen in het rekenpercentage.

Bij de ZW is het structurele premieniveau bereikt. Dit betekent dat de verwachting is dat de premies slecht in geringe mate zullen fluctueren van jaar op jaar. De invloeden op de premiehoogte zijn de conjunctuur en de het eigenrisicodragerschap. Wanneer bijvoorbeeld in de komende jaren voornamelijk bedrijven met een laag risico zouden kiezen voor het eigenrisicodragerschap ZW zal dit een beperkt opwaarts effect hebben op het premieniveau.

Tabel 1.1 Financieel overzicht Werkhervattingskas 2017
Bedragen in x € miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	ZW-flex
Baten			
Premiebaten	1.034	48	496
Totale baten	1.034	48	496
Lasten			
Uitkeringslasten	850	145	360
Sociale lasten	153	26	65
Overige baten en lasten	-1	2	13
Re-integratielasten	8	2	18
Toevoeging voorzieningen	2	0	0
Rentebaten rentehobbel	0	0	0
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	0	0	0
Onderlinge fondsbijdrage	0	0	0
Verhaal	-11	0	-4
Boetes	0	0	-1
Diversen	1	0	1
Uitvoeringskosten	52	15	63
Totale lasten	1.055	189	501
Saldo	-21	-141	-5
Vermogenspositie			
Vermogen	450	1.331	-11
begin 2017	471	1.472	-6
mutatie 2017	-21	-141	-5

Box 1.3**De Werkhervattingskas***2007-2013: beginjaren met rentehobbelopslag*

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

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

2014-2016: BeZaVa deel 1

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

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

2017: BeZaVa deel 2 en Wet verbetering hybride markt WGA

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

Het rentehobbelvermogen zal vanaf 2017 staartlastvermogen heten en de staartuitkeringen financieren. Naast lasten zal het staartlastvermogen (opnieuw) baten kennen. Grote en middelgrote werkgevers die zich opnieuw bij UWV verzekeren betalen namelijk vanaf 2017 een premie die gebaseerd is op hun hele schadeverleden. Daarmee krijgen zij gemiddeld een hogere premie dan nu gebruikelijk is. De extra ontvangsten komen ten gunste van het staartlastvermogen.

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

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

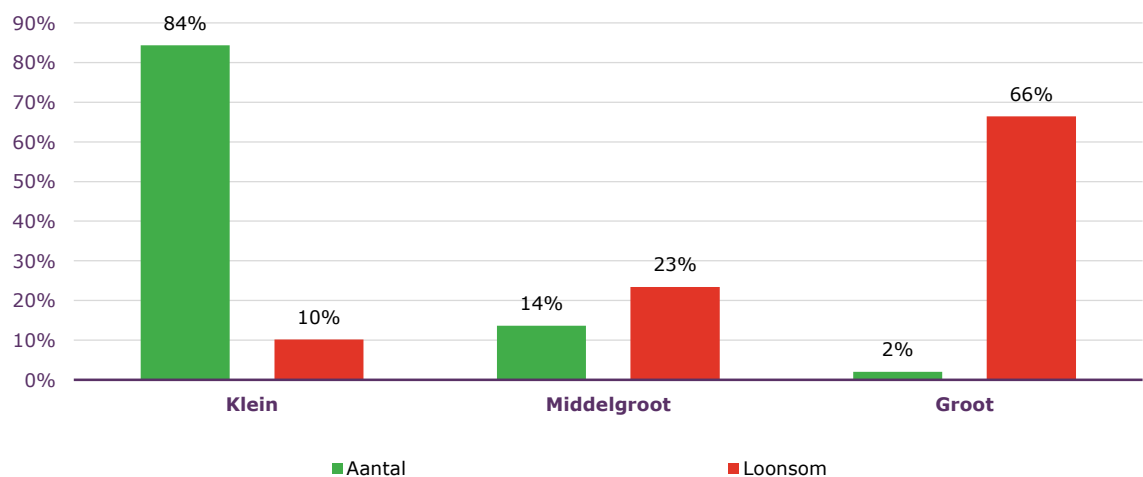
2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2017

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

2.1. Werkgevers

Er zijn in Nederland bijna 390.000 werkgevers. Daarvan zijn er 328.000 (84%) klein, 53.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De kleine werkgevers hebben een aandeel van 10% in de totale loonsom, die in 2015 € 200 miljard bedroeg. Veel kleine werkgevers hebben een zeer kleine loonsom: tot de 328.000 kleine werkgevers behoren 49.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2015 (hiervan zijn 37% starters) en nog eens 112.000 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 32.200). De 2% grote werkgevers bepalen twee derde van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 740 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



Box 2.1 Sectorale mutaties 2016-2017

Sectorale mutaties WGA

Vanaf 2017 zijn de premies WGA-vast en WGA-flex samengevoegd tot één premie WGA.

Per saldo krijgen 31 sectoren te maken met een premiedaling, 31 sectoren met een premiestijging en 5 sectoren met een ongewijzigde premie.

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

Voorbeeld hiervan is het Steenhouwersbedrijf. In deze sector daalt de premie met 0,40%-punt doordat de uitkeringslasten zijn gedaald. De sector Steenhouwersbedrijf toont ook aan dat dergelijke kleine sectoren gevoelig zijn voor premieschommelingen. In 2016 steeg de WGA-premie namelijk met 0,88%-punt.

Bij de Uitzendbedrijven daalt de premie van 1,75% naar 1,14% door een sterke stijging van de loonsom. Dit komt hoofdzakelijk door terugkeerders vanuit het eigenrisicodragerschap: zij vergroten in de eerste jaren na terugkeer de loonsom zonder dat daar lasten tegenover staan.

In de sector Werk en re-integratie daalt de premie van 4,18% naar 3,33%. De lasten in deze sector zijn sterk gedaald met als gevolg een lagere premie.

In de sector Vervoer KLM stijgt de premie van 0,90% naar 1,64%. De KLM is eigenrisicodragers voor de WGA-vast en bij de berekening van de sectorale premie wordt uitgegaan van een continuering van het eigenrisicodragerschap voor de totale WGA. Hiermee wordt deze werkgever impliciet eigenrisicodragers voor de WGA-flex. De overige werkgevers uit deze sector die publiek verzekerd zijn hebben gemiddeld een hoger risico, waardoor de WGA-premie stijgt.

Een bijzondere situatie geldt in de sector Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht. De premie stijgt van 0,24% naar 0,64%. Bij de premievaststelling 2016 was de Nationale Politie nog een startende werkgever en had dus geen toe te rekenen lasten. Doordat de Nationale Politie eigenrisicodragers is geworden daalt de loonsom sterk terwijl er geen mutatie in de lasten plaatsvindt. Het gevolg is een stijging van de premie.

Sectorale premies ZW

Evenals bij WGA-premiecomponent krijgen ook bij de ZW meer sectoren te maken met een premiedaling dan met een stijging. In 16 sectoren stijgen de sectorale premies. In 47 sectoren daalt de premie en in 4 sectoren blijft de premie gelijk. In 2016 zijn meer werkgevers eigenrisicodragers geworden voor de ZW. Dit betekent dat de loonsom publiek verzekerden daalt. Daartegenover staat dat de ZW-uitkeringslasten 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.

Zoals reeds opgemerkt bij WGA vinden de mutaties vooral plaats bij kleine sectoren. Een voorbeeld is de sterke daling bij de kleinste sector Steenhouwersbedrijf. De premie daalt van 1,31% naar 0,36% als gevolg van minder uitkeringen. Daarnaast daalt ook bij de sector Stukadoorsbedrijf de premie van 1,25% naar 0,71% als gevolg van minder uitkeringen.

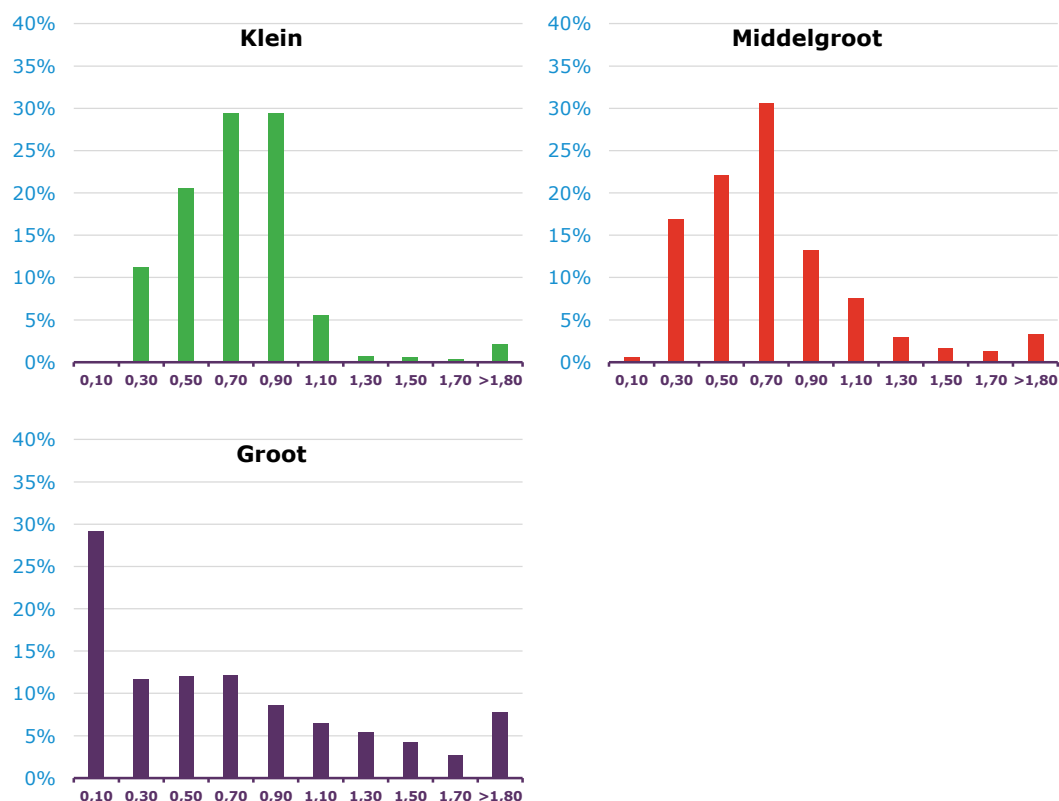
2.2. Premieverdelingen

De verdeling van de premies WGA laat voor de drie grootteklassen een verschillend patroon zien (zie figuur 2.2). Kleine werkgevers (paneel linksboven) betalen allen sectorale premies. Deze varieert van 0,31% voor de sector Banken en 0,37% voor de sector Overheid openbare nutsbedrijven, tot 3,05% voor de sector Stukadoorsbedrijf en 3,33% voor de sector Werk en (re)integratie.

Een minderheid van de publiek verzekerde werkgevers (6%) heeft toerekenbare lasten uit 2015, namelijk 19.600 van de 332.000 verzekerde werkgevers. Bij de grote werkgevers is de situatie omgekeerd. Van deze werkgevers heeft 28% geen toerekenbare lasten (paneel linksonder).

Figuur 2.2 Premieverdeling WGA*

Aantallen in procenten

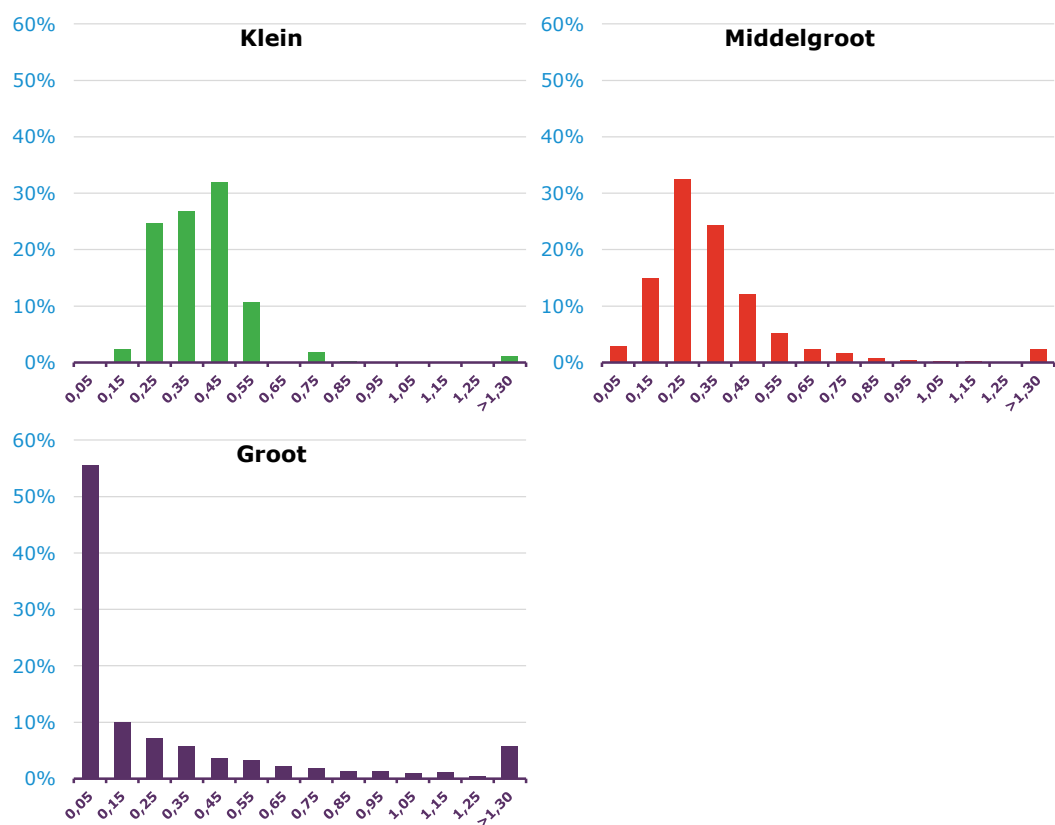


^{*)} De percentages op de horizontale as van de grafiek geven klassemiddens aan: 0,10 staat voor premies tussen 0% en 0,20%, 0,30 staat voor premies tussen 0,21% en 0,40% enz.

Figuur 2.3 laat de spreiding van de ZW-premies zien. Van alle 381.000 publiek verzekerde werkgevers hebben er in 2015 zo'n 19.000 toerekenbare uitkeringslasten voor ZW-flex. Kleine werkgevers hebben sectorale premies, waarbij de uitzendsector met 3,94% veruit de hoogste premie heeft. De op één na hoogste premie komt voor in de sector Taxivervoer (1,51%). De laagste ZW-premie wordt betaald in twee overheidssectoren: Rijk, politie en rechterlijke macht (0,03%) en Defensie (0,01%), waar relatief weinig flexwerkers actief zijn. Van de grote werkgevers betaalt de helft de minimumpremie van 0,08%.

Figuur 2.3 Premieverdeling ZW-flex werkgevers*

Aantallen in procenten



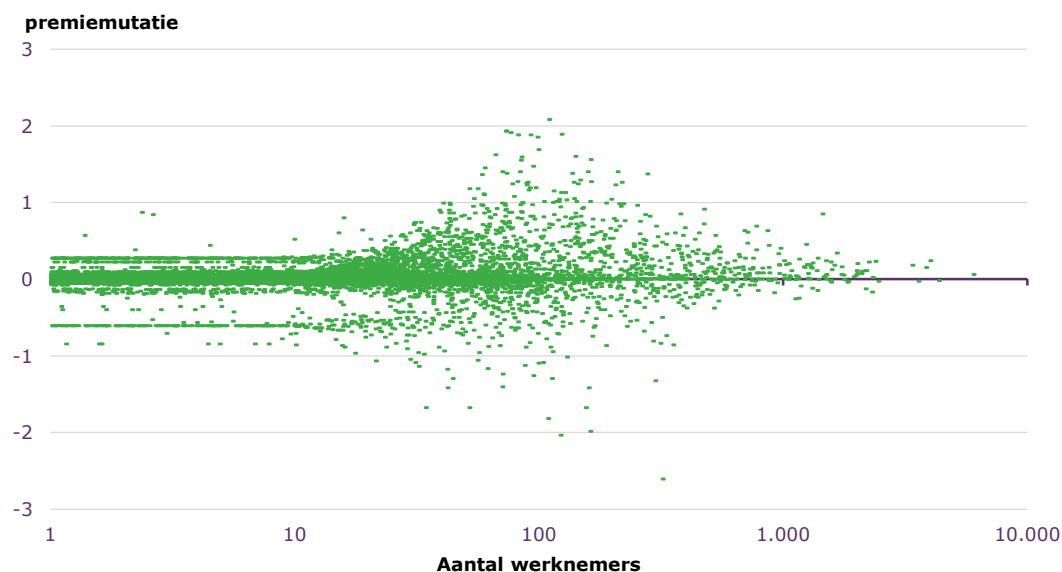
* De percentages op de horizontale as van de grafiek geven klassemiddens aan: 0,05 staat voor premies tussen 0% en 0,10%, 0,15 staat voor premies tussen 0,11% en 0,20% enz.

2.3. Premiemutaties

In deze paragraaf wordt met behulp van twee grafieken inzichtelijk gemaakt welke publiek verzekerde werkgevers in 2017 een hogere premie betalen voor WGA en ZW-flex en welke publiek verzekerde werkgevers lagere premies betalen.

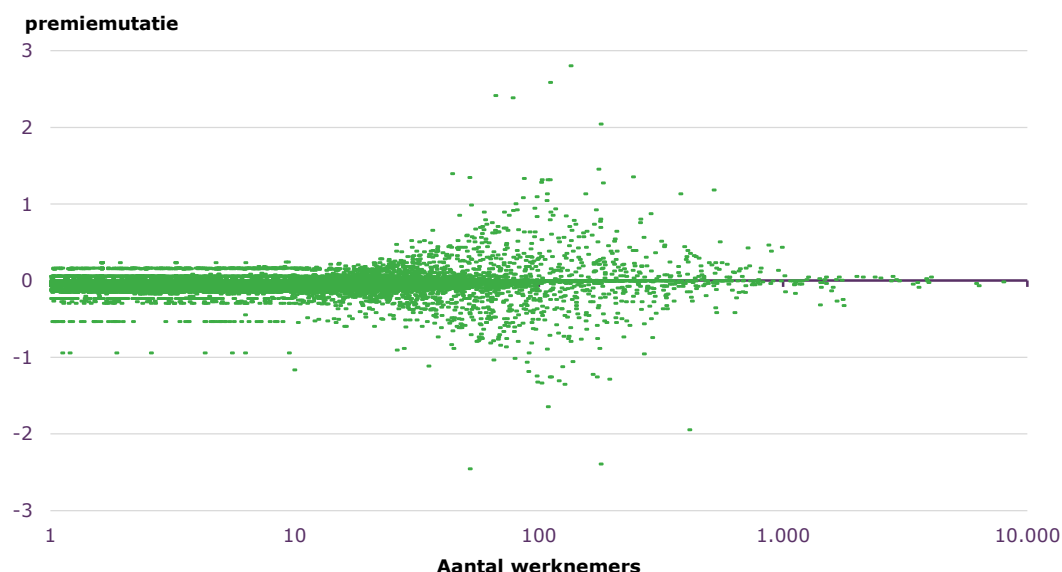
Figuur 2.4 is een puntenwolk van de premiemutaties WGA in de stijl van de koopkracht-puntenwolken die het CPB op Prinsjesdag presenteert. We geven hier een beeld van de ontwikkeling van de premie voor individuele werkgevers (verticale as) naar omvang van de werkgever (horizontale as). Omdat het aantal kleine werkgevers veel groter is dan het aantal grote werkgevers, gebruiken we een logaritmische schaal op de horizontale as.

Figuur 2.4 Premiemutaties WGA 2017 t.o.v. 2016 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



De grafiek is samengesteld op basis van een steekproef van ongeveer 30.000 werkgevers. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 49% lagere premies en 38% hogere premies hebben ten opzichte van 2016. Voor ongeveer 13% zal de premie gelijk blijven. Ondanks dat voor meer werkgevers de premie daalt dan stijgt, neemt de gemiddelde premie toe. Oorzaak hiervoor is dat bij de grote werkgevers over het algemeen vaker sprake is van een premiestijging. Doordat ze een zwaarder gewicht hebben in de loonsom stijgt hierdoor de gemiddelde premie. 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, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2016 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. Gemiddeld genomen dalen de sectorale premies voor kleine werkgevers licht.

Figuur 2.5 Premiemutaties ZW-flex 2017 t.o.v. 2016 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



Figuur 2.5 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 2017 voor de meeste werkgevers in een kleine premiedaling resulteert: de meeste punten liggen onder de horizontale as, hetgeen betekent dat de premie daalt. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 85% lagere premies en 14% hogere premies hebben ten opzichte van 2016. Voor 0,5% zal de premie gelijk blijven. Het patroon van de puntenwolk en daarmee de spreiding van de premiemutaties ZW lijkt sterk op die van de WGA. Dit komt door dezelfde premiesystematiek voor beide wetten. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2016 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. Voor grote werkgevers geldt dat hun premie gebaseerd is op het individuele risico. De grootste uitschieters komen, net als bij de WGA, voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, bij wie de invloed van één uitkering aanzienlijk is. Voor de grote werkgevers geldt dat naarmate de bedrijfsomvang toeneemt, de spreiding van de premiemutaties afneemt. Opvallend is dat voor de groep grote werkgevers veel punten zich min of meer op de horizontale as bevinden. Dit heeft te maken met de ontwikkeling van de minimumpremie voor grote werkgevers in 2017. 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 2017 een minimumpremie van 0,08%, waar in 2016 een minimumpremie van 0,09% van toepassing is.

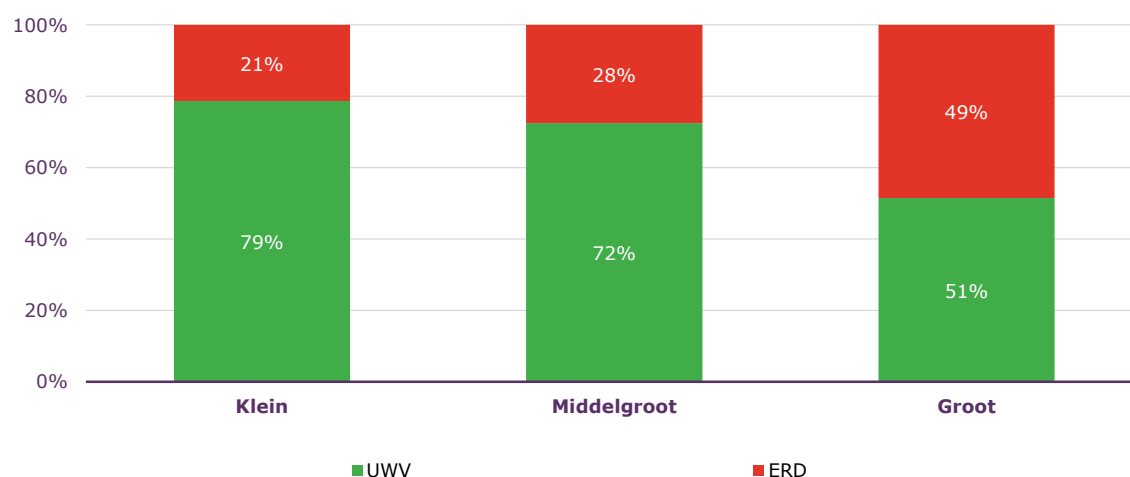
3. Duale stelsel WGA en ZW

3.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA

In 2007 werd de premiedifferentiatie in de WGA geïntroduceerd. De methodiek van differentiatie bij de WGA komt in hoge mate overeen met de premiedifferentiatie zoals die gold bij de WAO. Ook bij de WGA hebben werkgevers de mogelijkheid zich te verzekeren bij UWV of te kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Werkgevers die al eigenrisicodrager voor de WAO waren, werden dit in 2007 van rechtswege ook voor de WGA. Tussen 2007 en 2017 geldt het eigenrisicodragerschap uitsluitend voor de WGA van het vaste personeel. Vanaf 1 januari 2017 wordt het eigenrisicodragerschap uitgebreid met de WGA voor het flexibele personeel. Werkgevers moeten hierdoor de afweging maken of zij zich voor de combinatie WGA-vast en –flex willen verzekeren bij UWV of dat zij hiervoor eigenrisicodrager worden. Tweemaal per jaar (op 1 januari en op 1 juli) kunnen werkgevers eigenrisicodrager worden of juist terug te keren naar UWV. Ze moeten hiertoe minimaal drie maanden van te voren een verzoek indienen bij de Belastingdienst.

Momenteel is van alle werkgevers (exclusief starters, die in de meeste gevallen bij UWV verzekerd zijn) 16% eigenrisicodrager voor de WGA-vast. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (41%), doordat in de WGA het aandeel eigenrisicodragers toeneemt met de bedrijfsomvang (zie figuur 3.1). Zo is van de grote werkgevers 49% van de loonsom eigenrisicodrager.

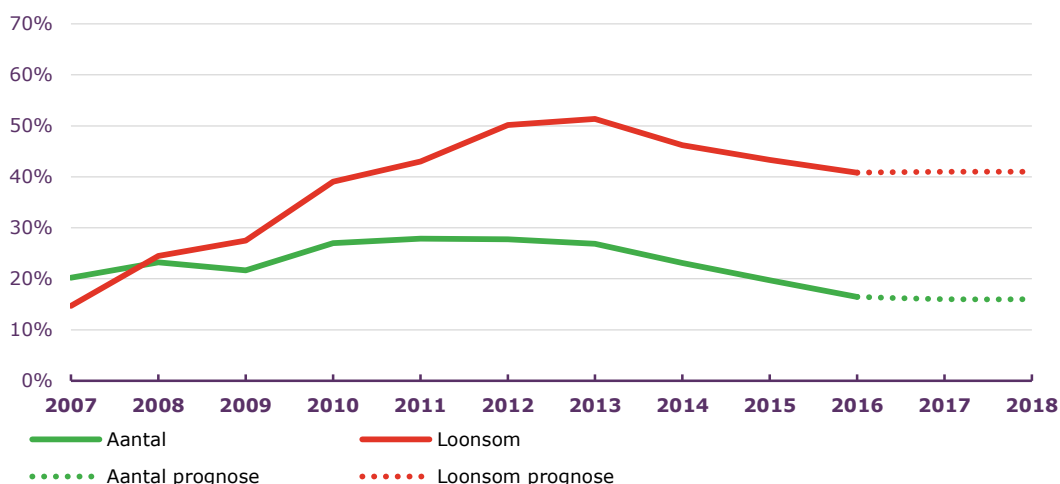
Figuur 3.1 Publiek versus privaat WGA-vast verzekerd (op basis van de loonsom)



Figuur 3.2 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 veelal premies die onder het niveau van UWV lagen. Dit leidde tot een snel groeiend marktaandeel van de private markt. Naast het verschil in premieniveau speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA een rol in de overweging van werkgevers om eigenrisicodrager te worden. De meest opvallende sprong in het aantal eigenrisicodragers trad op in 2010. De toename van het aantal eigenrisicodragers in dat jaar is te wijten aan een stijgend publiek premieniveau, dat veroorzaakt werd door een foutieve premieberekening voor het premiejaar 2009. Als gevolg hiervan moest een deel van het geleden premietekort door middel van een premieverhoging in 2010 worden rechtgetrokken.

Figuur 3.2 Eigenrisicodragers WGA*

Aantal en loonsom in procenten



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

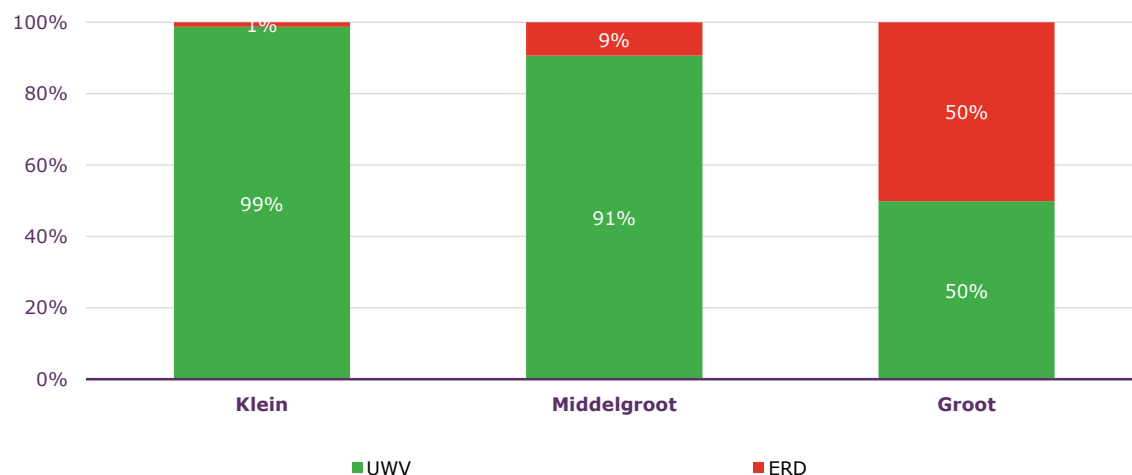
Verzekeraars hebben door deze factoren hun marktaandeel kunnen vergroten van minder dan 20% van de loonsom in 2007 naar 50% van de loonsom in 2012. In 2012 en 2013 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. De private premies uit de vroege WGA-jaren bleken achteraf ontoereikend om de geleden schade te dekken, wat leidde tot premieverhogingen. In 2014 zijn als gevolg hiervan voor het eerst meer werkgevers teruggekeerd naar het publieke stelsel dan dat er eigenrisicodragers geworden zijn. Ook in 2015 en 2016 zet deze ontwikkeling zich door. Het marktaandeel van de private partijen daalde in 2015 van 46% naar 43% van de loonsom en in 2016 verder naar 41%. De marktbeving in 2017 is moeilijk in te schatten. Door de wijzigingen in het hybride stelsel van de WGA zullen werkgevers dit jaar een keuze maken of zij zich voor de totale WGA willen verzekeren bij UWV of dat zij eigenrisicodragers willen worden. In een eerdere analyse van UWV (zie nota "Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2016") is een onderbouwing gegeven van de verwachting dat er geen grote verschuivingen zullen gaan optreden op de WGA-markt.

Het aantal werkgevers dat jaarlijks weggaat bij UWV zal in 2017 licht stijgen. Het gaat hierbij met name om werkgevers met toe te rekenen lasten. Voor deze werkgevers is de nieuwe regeling dat staartlasten niet langer afgefinancierd hoeven te worden mogelijk gunstig. Het aantal werkgevers dat jaarlijks terugkeert naar UWV zal in 2017 dalen, omdat de voorheen gebruikelijke minimumpremie bij terugkeer in veel gevallen niet meer bereikt wordt. De stromen tussen privaat en publiek zullen elkaar naar verwachting redelijk in evenwicht houden. In kwantitatieve zin wordt ervan uitgegaan dat de omvang van de bewegingen van en naar UWV elk circa 2% van de loonsom zullen zijn (zie paragraaf 1.3). Het marktaandeel van private partijen zal in 2017 hierdoor op 41% van de loonsom stabiliseren.

3.2. Ontwikkeling duale stelsel ZW

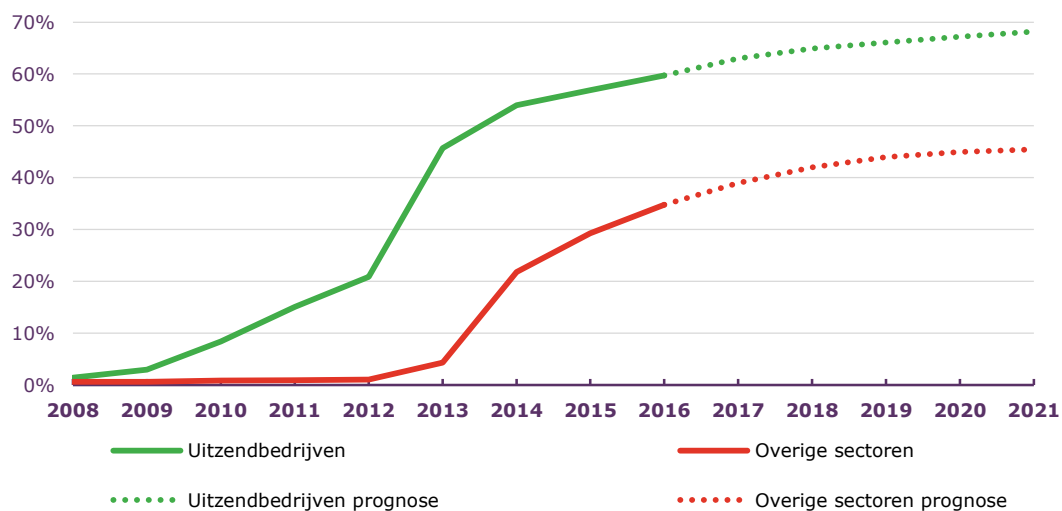
Voor de ZW-flex geldt, net als voor de WGA, dat werkgevers tweemaal per jaar (1 januari en 1 juli) de mogelijkheid hebben om eigenrisicodragers te worden of om zich weer publiek te verzekeren bij UWV. Op dit moment heeft het merendeel van de werkgevers het ZW-risico publiek verzekerd. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt ongeveer 7.900. Wel zijn deze eigenrisicodragers voor een aanzienlijk deel grote werkgevers. Uit onderstaande figuur blijkt dat onder grote werkgevers het aandeel eigenrisicodragers in de ZW al is gegroeid tot 50% van de loonsom.

Figuur 3.3 Publiek versus privaat ZW verzekerd (op basis van de loonsom)



Onderstaande grafiek toont aan hoe in de uitzendsector (groene lijn) en in de overige sectoren (rode lijn) het aandeel eigenrisicodragers, als percentage van de loonsom³, zich sinds 2008 heeft ontwikkeld. In de grafiek staat ook een prognose van de ontwikkeling tot en met 2021 (stippellijn) weergegeven.

Figuur 3.4 Eigenrisicodragers ZW-flex
Loonsom in procenten



In de grafiek is duidelijk zichtbaar dat in de uitzendsector vooral 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 de jaren daarna neemt het aandeel eigenrisicodragers in de uitzendsector nog maar licht toe. De verwachting voor de komende jaren is dat de stijging van het aandeel eigenrisicodragers verder afvlakt en

³ Het aandeel eigenrisicodragers is uitgedrukt in loonsommen uit het jaar 2015 van de huidige werkgevers. Deze percentages kunnen licht afwijken van eerdere publicaties door terugwerkende-kracht-mutaties en overgangen/faillissementen van ondernemingen.

dat het structurele niveau van het aandeel eigenrisicodragers in de uitzendsector iets onder de 70% uitkomt.

In de overige sectoren (rode lijn) zien we dat tot 2014 vrijwel alle werkgevers voor de ZW bij UWV verzekerd waren. In 2014 heeft een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom plaatsgevonden. Hierbij zijn vooral de grotere werkgevers eigenrisicodrager geworden. De toename zet zich in de jaren daarna, weliswaar in mindere mate, verder door. De verwachting voor de komende jaren is dat de toename ieder jaar kleiner wordt en dat het structurele niveau van het aandeel eigenrisicodragers in de overige sectoren op circa 45% uitkomt.

Dat voornamelijk grote werkgevers eigenrisicodrager zijn geworden voor de ZW blijkt uit het gegeven dat tot en met 2016 slechts 2% van de werkgevers in de overige sectoren eigenrisicodrager is. In de uitzendbranche is 14% van de werkgevers eigenrisicodrager. De verwachting voor de komende jaren is een verdere toename van werkgevers die het ZW-risico zelf zullen gaan dragen, maar dat de omvang van de jaarlijkse toename kleiner wordt. Op totaalniveau is het marktaandeel gestegen van 30% van de loonsom in 2015 naar 35% van de loonsom in 2016. De verwachting voor 2017 is dat het marktaandeel zal stijgen naar 40%. De komende jaren treedt er een verdere afvlakking op omdat in een aantal sectoren de zeer grote werkgevers al eigenrisicodrager zijn. Uiteindelijk kan een situatie ontstaan waarin de meeste grote werkgevers eigenrisicodrager ZW zijn en de kleine werkgevers juist bij UWV verzekerd zijn. Daarnaast vervult UWV ook een vangnetfunctie voor moeilijk verzekerbare grote werkgevers.

Een volledig overzicht per sector van alle 390.000 werkgevers naar grootteklasse en naar publiek verzekerd en eigenrisicodrager voor WGA en ZW is te vinden in bijlage III. Een corresponderend overzicht van de bijbehorende loonsommen is te vinden in bijlage IV.

Afkortingenlijst

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

Begrippenlijst

Correctiefactor

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

Eigenrisicodragers WGA

Tot 2017 kan een individuele werkgever ervoor kiezen het risico van de betaling van een WGA-vast-uitkering met een maximale uitkeringsduur van tien jaar zelf te dragen. Door de samenvoeging van WGA-vast en -flex in 2017 moeten werkgevers de afweging maken of zij zich voor het totale pakket WGA-vast en -flex verzekeren bij UWV of dat zij hiervoor eigenrisicodragers worden.

De toestemming voor eigenrisicodragerschap wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De eigenrisicodragers WGA is geen gedifferentieerde premie WGA verschuldigd.

Eigenrisicodragers ZW

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

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

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft de gemiddelde premie weer die publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten opbrengen om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren.

Gemiddelde werkgeversrisico

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

Individueel werkgeversrisico

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

Lastendeckende premie

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

Minimumpremie

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

Maximumpremie

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

Rekenpercentage

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

Rentehobbelvermogen

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

Staartlastvermogen

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

Terugkeerpremie WGA

Vanaf 1 januari 2017 gaat voor werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap terugkeren bij UWV een nieuwe terugkeerpremie gelden. Deze wijziging gaat alleen gelden voor de terugkeerders na 1 juli 2015. Voor deze werkgevers wordt bij de individuele publieke premieberekening WGA (relevant voor uitsluitend grote en middelgrote werkgevers) ook rekening gehouden met WGA-uitkeringen uit het verleden. Hierbij wordt zowel gekeken naar uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragen als naar de eventueel voorafgaande perioden waarin de werkgever publiek verzekerd was.

Terugkeerpremie ZW

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

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

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

	2016	2017
Gemiddelde loonsom	31.900	32.200
Grens grote/middelgrote werkgever	3.190.000	3.220.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	319.000	322.000
WGA-totaal		
Gemiddelde percentage	-	0,74%
Rekenpercentage	-	0,76%
Gemiddelde werkgeversrisico	-	0,39%
Correctiefactor werkgeversrisico	-	1,47
Minimumpremie (grote werkgever)	-	0,18%
Maximumpremie (grote werkgever)	-	2,96%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	-	5,00
2 jaren	-	2,50
3 jaren	-	1,66
4 jaren	-	1,25
WGA-vast		
Gemiddelde percentage	0,47%	-
Rekenpercentage	0,48%	-
Gemiddelde werkgeversrisico	0,27%	-
Correctiefactor werkgeversrisico	1,34	-
Minimumpremie (grote werkgever)	0,11%	-
Maximumpremie (grote werkgever)	1,88%	-
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	-
2 jaren	2,50	-
3 jaren	1,66	-
4 jaren	1,25	-
WGA-flex		
Gemiddelde percentage	0,24%	-
Rekenpercentage	0,25%	-
Gemiddelde werkgeversrisico	0,09%	-
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	-
Minimumpremie (grote werkgever)	0,06%	-
Effectieve minimumpremie (grote werkgever)	0,07%	-
Maximumpremie (grote werkgever)	0,96%	-
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	3,00	-
2 jaren	1,50	-
3 jaren	1,00	-
4 jaren	1,00	-
ZW-flex		
Gemiddelde percentage	0,36%	0,35%
Rekenpercentage	0,39%	0,40%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,23%	0,22%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,30	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,09%	0,08%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,44%	1,40%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	2,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00

Bijlage II Sectorale premies

2017 Sector	Sectorale premies	
	WGA-totaal	ZW-flex
1 Agrarisch bedrijf	0,70	0,27
2 Tabakverwerkende industrie	0,60	0,31
3 Bouwbedrijf	1,11	0,34
4 Baggerbedrijf	0,48	0,06
5 Hout en emballage-industrie	1,35	0,26
6 Timmerindustrie	1,12	0,20
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	0,87	0,37
8 Groothandel in hout	1,14	0,26
9 Grafische industrie	0,74	0,44
10 Metaalindustrie	0,47	0,24
11 Elektrotechnische industrie	0,41	0,37
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	0,82	0,33
13 Bakkerijen	1,32	0,40
14 Suikerverwerkende industrie	1,19	0,35
15 Slagersbedrijven en poeliers	1,47	0,47
16 Slagers overig	0,95	0,53
17 Detailhandel en ambachten	0,87	0,44
18 Reiniging	2,27	0,75
19 Grootwinkelbedrijf	0,86	0,33
20 Havenbedrijven	0,66	0,73
21 Havenclassificeerders	0,72	0,91
22 Binnenscheepvaart	0,55	0,40
23 Visserij	0,59	0,21
24 Koopvaardij	0,46	0,44
25 Vervoer KLM	1,64	0,47
26 Vervoer NS	0,85	0,47
27 Vervoer posterijen	0,37	0,37
28 Taxivervoer	1,78	1,51
29 Openbaar Vervoer	0,45	0,62
30 Besloten busvervoer	1,25	0,59
31 Overig personenvervoer	0,40	0,53
32 Overig goederenvervoer	0,89	0,39
33 Horeca algemeen	0,73	0,55
34 Horeca catering	0,93	0,73
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,72	0,34
38 Banken	0,31	0,12
39 Verzekeringswezen	0,50	0,10
40 Uitgeverij	0,82	0,23
41 Groothandel I	0,57	0,21
42 Groothandel II	0,66	0,29
43 Zakelijke Dienstverlening I	0,49	0,14
44 Zakelijke Dienstverlening II	0,37	0,26
45 Zakelijke Dienstverlening III	0,56	0,49
46 Zuivelindustrie	0,68	0,41
47 Textielindustrie	0,54	0,08
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,46	0,38
49 Chemische industrie	0,77	0,17
50 Voedingsindustrie	0,66	0,30
51 Algemene industrie	0,64	0,32
52 Uitzendbedrijven	1,14	3,94
53 Bewakingsondernemingen	1,02	0,84
54 Culturele instellingen	0,58	0,29
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1,10	0,41
56 Schildersbedrijf	2,04	0,56
57 Stukadoorsbedrijf	3,05	0,71
58 Dakdekkersbedrijf	2,17	0,45
59 Mortelbedrijf	1,54	0,15
60 Steenhouwersbedrijf	2,25	0,36
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,88	0,09
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,64	0,03
63 Overheid, defensie	0,00	0,01
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0,80	0,06
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,37	0,08
66 Overheid, overige instellingen	0,92	0,23
67 Werk en (re)Integratie	3,33	1,13
68 Railbouw	1,01	0,06
69 Telecommunicatie	0,53	0,26

Bijlage III Aantallen werkgevers per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.537	79	1.512	14.946	13.023	3.514	16.294	243
2 Tabakverwerkende industrie	21	6	9	6	19	2	20	1
3 Bouwbedrijf	11.763	171	2.108	9.484	9.443	2.320	11.430	333
4 Baggerbedrijf	110	6	35	69	87	23	107	3
5 Hout en emballage-industrie	627	4	125	498	495	132	620	7
6 Timmerindustrie	698	8	155	535	567	131	678	20
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	1.784	12	230	1.542	1.505	279	1.771	13
8 Groothandel in hout	513	8	93	412	416	97	504	9
9 Grafische industrie	1.950	49	382	1.519	1.252	698	1.910	40
10 Metaalindustrie	1.513	373	613	527	1.175	338	1.310	203
11 Elektrotechnische industrie	363	85	93	185	293	70	305	58
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	36.174	351	6.916	28.907	27.666	8.508	35.493	681
13 Bakkerijen	2.280	31	348	1.901	1.713	567	2.247	33
14 Suikerverwerkende industrie	232	29	97	106	190	42	216	16
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.672	7	87	1.578	1.218	454	1.527	145
16 Slagers overig	697	53	233	411	581	116	643	54
17 Detailhandel en ambachten	60.387	121	2.999	57.267	53.343	7.044	59.872	515
18 Reiniging	4.281	64	562	3.655	3.976	305	4.194	87
19 Grootwinkelbedrijf	254	141	63	50	145	109	136	118
20 Havenbedrijven	2.547	170	845	1.532	1.972	575	2.372	175
21 Havenclassificeerders	210	6	56	148	182	28	199	11
22 Binnenscheepvaart	1.923	11	117	1.795	1.725	198	1.907	16
23 Visserij	160	1	17	142	145	15	160	0
24 Koopvaardij	272	21	65	186	187	85	262	10
25 Vervoer KLM	13	7	4	2	9	4	8	5
26 Vervoer NS	8	5	2	1	0	8	0	8
27 Vervoer postbussen	81	6	19	56	77	4	79	2
28 Taxivervoer	1.200	9	202	989	1.121	79	1.181	19
29 Openbaar Vervoer	52	22	21	9	36	16	23	29
30 Besloten busvervoer	199	3	68	128	159	40	195	4
31 Overig personenvervoer	267	7	56	204	253	14	265	2
32 Overig goederenvervoer	7.473	258	2.015	5.200	6.059	1.414	7.209	264
33 Horeca algemeen	34.892	68	2.124	32.700	32.415	2.477	34.604	288
34 Horeca catering	334	17	34	283	315	19	320	14
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	43.312	1.075	5.203	37.034	37.328	5.984	42.408	904
38 Banken	335	47	85	203	281	54	317	18
39 Verzekeringswezen	246	53	70	123	169	77	220	26
40 Uitgeverij	1.113	40	218	855	874	239	1.043	70
41 Groothandel I	12.926	265	2.852	9.809	10.504	2.422	12.698	228
42 Groothandel II	20.060	371	4.028	15.661	16.603	3.457	19.709	351
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.229	108	1.150	5.971	5.909	1.320	7.129	100
44 Zakelijke Dienstverlening II	41.137	612	6.869	33.656	36.107	5.030	40.535	602
45 Zakelijke Dienstverlening III	45.609	542	4.412	40.655	40.485	5.124	44.908	701
46 Zuivelindustrie	143	26	53	64	124	19	137	6
47 Textielindustrie	199	16	67	116	164	35	180	19
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	722	41	221	460	582	140	675	47
49 Chemische industrie	1.393	165	421	807	1.116	277	1.305	88
50 Voedingsindustrie	1.029	128	366	535	829	200	924	105
51 Algemene industrie	1.480	172	342	966	1.255	225	1.427	53
52 Uitzendbedrijven	4.333	270	1.359	2.704	4.048	285	3.726	607
53 Bewakingsondernemingen	948	24	180	744	906	42	925	23
54 Culturele instellingen	4.065	84	563	3.418	3.726	339	4.019	46
55 Overige takken van bedrijf en beroep	3.751	66	541	3.144	3.329	422	3.677	74
56 Schildersbedrijf	2.097	6	318	1.773	1.707	390	2.058	39
57 Stukadoorsbedrijf	821	1	79	741	687	134	813	8
58 Dakdekkersbedrijf	396	1	87	308	319	77	383	13
59 Mortelbedrijf	59	4	25	30	46	13	58	1
60 Steenhoudersbedrijf	83	0	10	73	71	12	83	0
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.629	837	625	167	1.343	286	1.448	181
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	32	19	10	3	22	10	30	2
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	1	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	520	399	79	42	340	180	473	47
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	30	16	4	10	19	11	25	5
66 Overheid, overige instellingen	504	225	169	110	432	72	449	55
67 Werk en (re)Integratie	171	11	83	77	160	11	160	11
68 Railbouw	28	7	8	13	20	8	24	4
69 Telecommunicatie	516	28	121	367	466	50	507	9
Totaal	388.404	7.869	52.923	327.612	331.733	56.671	380.535	7.869

Bijlage IV Loonsommen per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	2.786	722	1.171	894	1.959	827	2.485	301
2 Tabakverwerkende industrie	94	80	13	0	73	21	82	12
3 Bouwbedrijf	3.943	1.443	1.866	634	2.274	1.669	2.876	1.067
4 Baggerbedrijf	308	261	39	8	184	125	188	121
5 Hout en emballage-industrie	165	18	105	43	106	60	157	8
6 Timmerindustrie	216	36	129	52	161	55	193	23
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	351	63	176	112	258	93	321	30
8 Groothandel in hout	186	74	77	35	131	55	180	5
9 Grafische industrie	717	265	334	117	328	389	639	77
10 Metaalindustrie	5.352	4.344	969	40	3.665	1.688	2.908	2.444
11 Elektrotechnische industrie	1.808	1.656	139	13	614	1.193	745	1.063
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	11.050	3.323	5.466	2.261	7.123	3.927	8.780	2.270
13 Bakkerijen	596	145	286	166	370	226	496	100
14 Suikerverwerkende industrie	402	270	122	10	229	173	255	147
15 Slagersbedrijven en poeliers	227	43	60	124	150	78	194	34
16 Slagers overig	625	361	225	39	526	100	445	181
17 Detailhandel en ambachten	5.677	901	2.270	2.505	4.398	1.279	5.181	496
18 Reiniging	1.535	824	496	215	1.164	371	813	722
19 Grootwinkelbedrijf	4.501	4.419	77	5	2.258	2.243	1.325	3.176
20 Havenbedrijven	3.118	2.132	837	150	1.828	1.290	2.136	982
21 Havenclassificeerders	112	49	51	12	66	47	61	52
22 Binnenscheepvaart	255	47	111	97	196	58	231	23
23 Visserij	35	7	20	8	33	1	35	0
24 Koopvaardij	269	180	72	17	162	107	215	54
25 Vervoer KLM	1.222	1.213	8	0	47	1.175	23	1.198
26 Vervoer NS	689	686	3	0	0	689	0	689
27 Vervoer postreizen	601	577	20	3	576	24	577	24
28 Taxivervoer	297	47	200	50	255	42	261	36
29 Openbaar Vervoer	631	601	30	1	228	403	138	493
30 Besloten busvervoer	84	10	62	12	63	21	80	3
31 Overig personenvervoer	122	57	54	11	98	25	92	30
32 Overig goederenvervoer	4.596	2.187	1.999	409	3.090	1.505	3.364	1.231
33 Horeca algemeen	3.894	637	1.402	1.855	3.175	719	3.355	539
34 Horeca catering	358	305	36	17	324	34	149	209
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	30.411	23.460	4.355	2.595	18.495	11.916	14.008	16.403
38 Banken	4.052	3.934	103	15	1.481	2.571	638	3.414
39 Verzekeringswezen	2.465	2.368	86	11	1.045	1.420	764	1.701
40 Uitgeverij	717	448	201	68	368	348	334	383
41 Groothandel I	5.698	2.336	2.535	826	4.075	1.623	4.867	831
42 Groothandel II	7.871	3.032	3.608	1.231	5.303	2.568	6.539	1.332
43 Zakelijke Dienstverlening I	2.987	1.603	910	473	2.111	876	2.241	745
44 Zakelijke Dienstverlening II	14.349	6.123	6.050	2.176	9.761	4.588	10.990	3.359
45 Zakelijke Dienstverlening III	12.477	6.621	3.906	1.949	8.242	4.234	9.649	2.827
46 Zuivelindustrie	632	556	71	6	251	381	288	345
47 Textielindustrie	218	135	74	9	196	22	117	101
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	659	399	219	42	472	188	447	212
49 Chemische industrie	2.767	2.202	500	65	1.491	1.276	1.652	1.115
50 Voedingsindustrie	2.112	1.636	431	45	1.209	903	1.031	1.081
51 Algemene industrie	2.842	2.389	382	70	1.523	1.319	2.317	525
52 Uitzendbedrijven	4.910	3.267	1.464	179	2.974	1.936	1.977	2.933
53 Bewakingsondernemingen	724	516	164	44	563	161	269	455
54 Culturele instellingen	1.351	661	511	179	1.059	292	1.120	231
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.249	544	517	187	826	423	926	323
56 Schildersbedrijf	407	26	255	126	291	116	362	45
57 Stukadoorsbedrijf	99	3	55	40	70	28	91	8
58 Dakdekkersbedrijf	98	5	69	25	67	31	85	13
59 Mortelbedrijf	54	26	22	5	43	11	49	5
60 Steenhoudersbedrijf	11	0	6	5	9	2	11	0
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	17.940	17.162	752	26	8.870	9.070	9.738	8.203
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	7.908	7.891	16	0	2.100	5.807	5.229	2.679
63 Overheid, defensie	2.367	2.367	0	0	0	2.367	2.367	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	7.655	7.490	160	5	4.231	3.424	6.369	1.286
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	752	746	5	1	109	643	269	483
66 Overheid, overige instellingen	5.222	4.999	208	14	4.030	1.191	3.904	1.318
67 Werk en (re)Integratie	205	90	108	7	198	7	186	19
68 Railbouw	376	366	8	1	97	279	289	87
69 Telecommunicatie	1.322	1.179	117	26	493	830	597	725
Totaal	199.726	132.566	46.794	20.366	118.163	81.563	128.703	71.023

Bijlage V Rekenvoorbeelden

De Whk-premie voor een werkgever bestaat uit 2 premiecomponenten (een WGA en een ZW-flex)⁴. 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 2017.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 322.000)

Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

De sectorale premie WGA = 1,35%

De sectorale premie ZW-flex = 0,26%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,61%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Grote werkgever (loonsom > € 3.220.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico ZW-flex = 1,25%

Individuele premieberekening WGA-vast:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 2,96%

De berekende individuele premie bedraagt 0,76% + 1,47*(0,40% -/- 0,39%) = 0,77%. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,08%

Maximumpremie grote werkgever = 1,40%

⁴ De Premiewijzer gedifferentieerde premie Whk op www.uvw.nl/premiewijzer biedt werkgevers de mogelijkheid hun gedifferentieerde premies WGA en ZW voor 2017 uit te rekenen.

De berekende individuele premie bedraagt $0,40\% + 1,42 \cdot (1,25\% -/- 0,22\%) = 1,86\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De individuele premie ZW-flex wordt dan 1,40%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,17%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Middelgrote werkgever ($\text{€ } 322.000 < \text{loonsom} < \text{€ } 3.220.000$)

Sector = 52

Loonsom werkgever = $\text{€ } 1.250.000$

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%

Individueel werkgeversrisico ZW-flex = 1,20%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA = 1,14%

De sectorale premie ZW-flex = 3,94%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 2,96%

De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,76\% + 1,47 \cdot (1,60\% -/- 0,39\%) = 2,53\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening ZW-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,08%

Maximumpremie grote werkgever = 6,94%

De berekende individuele premie ZW-flex bedraagt $0,40\% + 1,42 \cdot (1,20\% -/- 0,22\%) = 1,79\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(\text{€ } 1.250.000 - \text{€ } 322.000) / (\text{€ } 3.220.000 - \text{€ } 322.000) = 0,32$

De gewogen premie WGA = $(1 - 0,32) \cdot 1,14\% + 0,32 \cdot 2,53\% = 1,58\%$

De gewogen premie ZW-flex = $(1 - 0,32) \cdot 3,94\% + 0,32 \cdot 1,79\% = 3,25\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 4,83%.

Bijlage VI Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en ZW

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

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

Wijzigingen per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het 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 is gaan verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) geldt individuele premiedifferentiatie en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) betalen een sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Dit gebeurt door middel van een glijdende schaal: middelgrote werkgevers met een loonsom 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 eigenrisicodrager. Deze keuzevrijheid is er nu voor het ZW-flexrisico en het WGA-vastrisico. Werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodrager werden voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers die al in de loondoorbetalingsperiode van 104 weken na de eerste ziekte dag zitten, zelf financieren. Deze lasten worden staartlasten genoemd⁵.

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 eigenrisicodrager 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 2017 worden de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex in het publieke stelsel samengevoegd. Vanaf dat moment is het ook mogelijk om voor het WGA-flexrisico eigenrisicodrager te worden (zie Wijzigingen per 1 januari 2017).

Staartlasten WGA in BeZaVa

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

⁵ Deze lasten voor een werkgever zijn ook bekend onder de naam inlooprisico.

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

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

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

Garantstelling en staartlasten 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 in geval 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.

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
Verzekeringssstelsel	Duaal	Duaal	Duaal
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragers	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragers	Niet nodig	Niet nodig	Niet nodig

Wijzigingen per 1 januari 2015

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

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

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

tijdelijk lage premie niet, zoals in de WGA het geval is, gecompenseerd wordt doordat werkgevers bij vertrek uit het publieke stelsel hun lopende uitkeringen moeten 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 is per 1 januari 2015 gaan gelden. Werkgevers die teruggekeerd zijn of dit voornemen hebben, vallen uiteen in de volgende drie categorieën:

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

Wijzigingen per 1 januari 2017

Minister Asscher heeft een aantal wijzigingen in de premiedifferentiatiesystematiek bij UWV aangekondigd. Deze wijzigingen hebben betrekking op de WGA en zijn beoogd om per 1 januari 2017 in te gaan. Deze maatregelen worden onder andere getroffen om de publieke verzekering bij UWV en private verzekeraars beter op elkaar af te stemmen. Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

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

De twee laatstgenoemde wijzigingen zullen met ingang van 1 januari 2017 gaan gelden voor alle werkgevers die na 1 juli 2015 terugkeren naar de publieke verzekering, respectievelijk eigenrisicodragers worden. Dit heeft minister Asscher in de Kamerbrief van 22 juni 2015 aangekondigd. Voor werkgevers die op 1 juli 2015 reeds bij UWV verzekerd zijn zal de vastellingswijze van de gedifferentieerde WGA-premie niet wijzigen. Tevens blijven de werkgevers die op 1 juli 2015 of eerder eigenrisicodragers zijn voor de WGA, verantwoordelijk voor de financiering van de staartlasten.

Overgangssituatie terugkerende werkgevers

Tot de datum van inwerkingtreding van de nieuwe financieringsstructuur (1 januari 2017) zal de WGA-premie van een (middel)grote werkgever die na 1 juli 2015 en vóór 1 januari 2017 terugkeert naar UWV op de huidige wijze berekend worden.

Vanaf 1 januari 2017 zal de publieke premie voor terugkerende werkgevers gebaseerd worden op de totale WGA-lasten (ontstaan bij het UWV en tijdens eigenrisicodragerschap). Als gevolg hiervan zullen deze werkgevers per 1 januari 2017 gemiddeld een hogere publieke premie betalen.

Overgangssituatie nieuwe eigenrisicodragers

De (middel)grote werkgever die na 1 juli 2015 en vóór 1 januari 2017 ervoor kiest om van publieke verzekering over te stappen naar eigenrisicodragen zal gedurende deze periode de WGA-uitkeringslasten van werknemers die tijdens de periode van publieke verzekering zijn ontstaan zelf moeten financieren. Deze staartlasten komen vanaf 1 januari 2017 weer ten laste van het UWV via de rentehobbelreserve van de Werkhervattingskas (Whk).

Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Wibaut Jeurissen

Neander Nijman

Fouad Rmila

Emiel Zegers

Disclaimer

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

UWV © 2016