

!

!

!

!

!

Inhoudsopgave

[illegible]

De voorliggende nota geeft een uitgebreide toelichting op de parameters, die aan de vaststelling van de gedifferentieerde WGA- en Ziektewetpremie voor publiek verzekerde werkgevers ten grondslag liggen. De parameters, waaronder het gemiddelde premiepercentage, zijn vastgesteld in het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2024 dat op 1 september 2023 is gepubliceerd. De Belastingdienst stuurt voor aanvang van het nieuwe premiejaar een beschikking of mededeling aan elke werkgever met de voor de werkgever geldende premiepercentages WGA en Ziektewet.

Met de gedifferentieerde WGA-premie wordt de eerste tien jaar van de WGA gefinancierd voor werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband (WGA-vast en WGA-flex). Met de gedifferentieerde Ziektewetpremie wordt de Ziektewet gefinancierd voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst gaan (Ziektewet-flex). Omwille van de leesbaarheid spreken we in deze nota van gedifferentieerde WGA-premie en gedifferentieerde Ziektewetpremie, ook al hebben deze premies beide betrekking op slechts een deel van de WGA en de Ziektewet. Dit deel van de WGA en Ziektewet wordt gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Werkgevers kunnen in plaats van de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het starten of beëindigen van het eigenrisicodragerschap kan op 1 januari of 1 juli. Een verzoek hiertoe moet uiterlijk drie maanden voor de gewenste datum ingediend worden bij de Belastingdienst. Meer over deze verzekeringen en de rechten en plichten van werkgevers kunt u vinden in bijlage III.

De hoogte van de premies voor de WGA en Ziektewet zijn mede afhankelijk van de grootte van de werkgever. De premie voor grote werkgevers is gebaseerd op een gemiddeld premieniveau met een opslag of korting per werkgever, afhankelijk van de hoogte van het individuele werkgeversrisico ten opzichte van die van het gemiddelde werkgeversrisico. Voor kleine werkgevers is een sectorale premie van toepassing. Middelgrote werkgevers betalen een premie die een gewogen gemiddelde is van een sectorale en individuele premie. In hoofdstuk 2 wordt uitgebreid ingegaan op de wijze van vaststelling van de premies en parameters binnen de premiedifferentiatiesystematiek.

! ! !

Voor onze ramingen hebben we altijd te maken met onzekerheden. Hoewel er geen grote onzekerheden meer zijn als gevolg van de coronacrisis, heeft deze crisis wel gezorgd voor een extra toename van het aantal WIA-uitkeringen. UWV kan door de mismatch op gebied van sociaal-medische beoordelingen niet alle WIA-aanvragen op tijd afronden. Als de claimbeoordeling niet tijdig kan worden verricht, verstrekt UWV een voorschot aan mensen die mogelijk in aanmerking komen voor een WGA-uitkering. Door de coronacrisis is deze mismatch groter geworden en daardoor ook het aantal voorschotten. Sinds 1 oktober 2022 past UWV een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling toe voor de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder, onder de voorwaarde dat werknemer en werkgever hiermee instemmen (60-plus maatregel). Dit heeft volume- en financiële effecten, zoals een afname van het aantal voorschotten. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het streven om de 60-plus maatregel te verlengen naar 2024. In hoofdstuk 3 werken we twee scenario's uit: één met verlenging en één zonder verlenging.

De oorlog in Oekraïne en de daaruit volgende energiecrisis zorgen al meer dan een jaar voor economische onzekerheden bij burgers, bedrijven en de overheid. De hoge inflatie zet de huishoudbestedingen onder druk, waardoor de economie na een sterk herstel direct na de coronacrisis in een duidelijk lager groeitempo is beland. Door bovengenoemde ontwikkelingen zijn met name de ramingen van de premieplichtige loonsommen, die ten grondslag liggen aan de premievaststelling, onzeker. UWV heeft zich bij de ramingen voornamelijk gebaseerd op het Centraal Economisch Plan (CEP) 2023 van het Centraal Planbureau (CPB). In deze publicatie gaat het CPB uit van een economische groei van 1,6% in 2023 en 1,4% in 2024.

In dit hoofdstuk worden de vastgestelde premies voor 2024 vermeld en worden de onderliggende ontwikkelingen en bijzonderheden toegelicht. In hoofdstuk 2 wordt de premiedifferentiatiesystematiek nader toegelicht. Een uitleg van de gebruikte premies en parameters vindt u daar terug. In hoofdstuk 3 wordt de financiering van de WGA en Ziektewet uit de Werkhervattingskas en de financiële staat van dit fonds toegelicht. Ten slotte is er een aantal bijlagen opgenomen met achtergrondinformatie zoals de uitkeringslasten en loonsommen per sector, een uitleg van de rechten en plichten van werkgevers en werknemers bij ziekte, een overzicht van wijzigingen in wet- en regelgeving in de loop der jaren en een aantal voorbeelden van premieberekeningen.

1.1.

! ! !

In tabel 1.1 zijn de vastgestelde premies en parameters WGA en Ziektewet voor het jaar 2024 opgenomen. Ook staan in deze tabel de premies en parameters zoals die voor het jaar 2023 zijn vastgesteld.

! ! ! ! !

	2023	2024
Gemiddelde loonsom	36.200	37.700
Grens grote/middelgrote werkgever	3.620.000	3.770.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	905.000	942.500
WGA		
Gemiddelde percentage	0,87%	0,77%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,59%	0,59%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,11	0,98
Minimumpremie (grote werkgever)	0,21%	0,19%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,48%	3,08%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	5,00
2 jaren	2,50	2,50
3 jaren	1,66	1,66
4 jaren	1,25	1,25
Ziektewet-flex		
Gemiddelde percentage	0,66%	0,45%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,42%	0,26%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,17	1,30
Minimumpremie (grote werkgever)	0,16%	0,11%
Maximumpremie (grote werkgever)*	2,64%	1,80%
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

* De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de Ziektewet af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de Ziektewet 7,22%.

Voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet zijn 67 sectorale premies voor het jaar 2024 vastgesteld. Deze sectorale premies staan in tabel 1.2.

! ! !
Premiepercentages $\times 1\%$

Sector	WGA	ZW	Sector	WGA	ZW
1 Agrarisch bedrijf	0,55	0,24	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,85	0,44
2 Tabakverwerkende industrie	0,80	0,30	38 Banken	0,62	0,30
3 Bouwbedrijf	0,68	0,24	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,22	0,07
4 Baggerbedrijf	0,91	0,14	40 Uitgeverij	0,76	0,23
5 Hout en emballage-industrie	0,85	0,33	41 Groothandel I	0,61	0,28
6 Timmerindustrie	0,40	0,27	42 Groothandel II	0,67	0,32
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,74	0,31	43 Zakelijke dienstverlening I	0,62	0,24
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	0,54	0,35	44 Zakelijke dienstverlening II	0,38	0,25
9 Grafische industrie	0,99	0,38	45 Zakelijke dienstverlening III	0,56	0,31
10 Metaalindustrie	0,77	0,25	46 Zuivelindustrie	1,15	0,55
11 Elektrotechnische industrie	0,59	0,16	47 Textielindustrie	1,02	0,31
12 Metaal - en technische bedrijfstakken	0,71	0,29	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,24	0,42
13 Bakkerijen	1,07	0,47	49 Chemische industrie	1,12	0,43
14 Suikerverwerkende industrie	1,20	0,49	50 Voedingsindustrie	1,02	0,46
15 Slagersbedrijven	0,83	0,51	51 Algemene industrie	0,99	0,41
16 Slagers overig	1,41	0,43	52 Uitzendbedrijven	2,42	4,13
17 Detailhandel en ambachten	0,90	0,45	53 Bewakingsondernemingen	1,22	0,87
18 Reiniging	2,58	0,84	54 Culturele instellingen	0,68	0,31
19 Grootwinkelbedrijf	0,91	0,31	55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,89	0,44
20 Havenbedrijven	0,62	0,35	56 Schildersbedrijf	1,00	0,29
21 Havenclassificeerders	2,00	0,36	57 Stukadoorsbedrijf	1,10	0,35
22 Binnenscheepvaart	0,69	0,40	58 Dakdekkersbedrijf	1,12	0,53
23 Visserij	0,71	0,19	59 Mortelbedrijf	0,91	0,43
24 Koopvaardij	0,34	0,20	60 Steenhouwersbedrijf	1,10	0,35
25 Vervoer KLM	0,77	0,45	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,83	0,14
26 Vervoer NS	0,79	0,46	62 Overheid, rijk, politie en ...	1,24	0,10
27 Vervoer posterijen	1,34	0,96	63 Overheid, defensie	0,84	0,13
28 Taxivervoer	2,56	1,01	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,83	0,15
29 Openbaar vervoer	0,80	0,44	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,82	0,14
30 Besloten busvervoer	1,26	0,42	66 Overheid, overige instellingen	0,77	0,08
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,48	0,29	67 Werk en (re)integratie	2,98	0,77
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,73	0,46	68 Railbouw	0,88	0,27
33 Horeca algemeen	0,73	0,45	69 Telecommunicatie	0,71	0,37
34 Horeca catering	1,62	0,88			

1.2.

Het gemiddeld premieniveau van de WGA daalt van 0,87% in 2023 naar 0,77% in 2024. Als onderdeel van de 60-plus maatregel worden de WGA-uitkeringslasten van de 60-plus instroom in de periode 1 oktober 2022 – 31 december 2023 uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) gefinancierd¹. Dit geldt voor zowel WGA-uitkeringslasten van UWV als WGA-uitkeringslasten van eigenrisicodragers. Box 1.1 licht de 60-plus maatregel verder toe. De minister van SZW heeft het streven om de 60-plus maatregel te verlengen tot en met 31 december 2024. In de premiestelling voor de WGA hebben we rekening gehouden met een verlenging van de maatregel naar 2024. Voor de Whk betekent dit ten opzichte van 2023 een lager lastenniveau en daarmee een lager gemiddelde premieniveau. Box 1.2 gaat verder in op de daling van het gemiddelde premieniveau. In het geval dat de 60-plus maatregel niet wordt verlengd naar 2024 zal het vastgestelde WGA-premieniveau naar verwachting te laag zijn om alle WGA-lasten in 2024 te dekken. Deze extra lasten zullen in dit scenario uit het aanwezige WGA-vermogen van de Whk worden gefinancierd. In hoofdstuk 3 presenteren we het financiële overzicht van de Whk voor 2024 voor zowel het scenario dat de 60-plus maatregel wordt verlengd als het scenario dat deze maatregel niet wordt verlengd.

¹ Het gaat hierbij om de WGA-instroom van zowel 60-plussers die een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling hebben gehad als 60-plussers die een reguliere WIA-claimbeoordeling hebben gehad.

In de berekening van de individuele WGA-premies voor 2024 worden — met uitzondering van de WGA-voorschotten² — de WGA-uitkeringslasten uit 2022 toegerekend³. Het gaat dan om de WGA-uitkeringen — voortkomend uit dienstverbanden — die korter dan tien jaar lopen⁴. Dit zijn dus de lopende uitkeringen uit 2022 die ontstaan zijn in de periode 2012-2022, met uitzondering van de 60-plus instroom vanaf 1 oktober 2022.

Box 1.1 Vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling

Voor de periode 1 oktober 2022 – 31 december 2023 is een vereenvoudigde claimbeoordeling voor de WIA van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder (60-plus maatregel). In de Voorjaarsnota 2023¹ staat het streven om deze maatregel te verlengen naar 2024.

De vereenvoudigde claimbeoordeling heeft een aantal volume-effecten voor de WGA en IVA. Naast deze volume-effecten heeft het ministerie van SZW de keuze gemaakt om de toegekende WGA-uitkeringen aan 60-plussers in de periode 1 oktober 2022 – 31 december 2023 buiten de WGA-premiedifferentiatie te houden en gedurende hun looptijd vanuit het Aof te financieren.

De vereenvoudigde claimbeoordeling heeft volume- en fondseffecten voor 2023 en 2024. Bij verlenging van de maatregel zijn er extra effecten voor 2024. De effecten van deze maatregel zijn:

- Het aantal voorschotten neemt af, wat in de statistieken een instroom verlagend effect heeft.
- Alle WGA-uitkeringen van 60-plussers, die zijn toegekend in de bovengenoemde periode, komen ten laste van het Aof. Voor werkgevers betekent dit dat minder WGA-uitkeringen ten laste komen van de Werkhervattingskas en eigenrisicodragers.
- De WIA-instroom in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder neemt in 2024 met 1.400 extra toekenningen toe, omdat met de vereenvoudigde claimbeoordeling minder aanvragen worden afgewezen.
- Er zijn 3.200 meer WGA-toekenningen in 2024.
- Er zijn 1.800 toekenningen minder voor de IVA in 2024, vanwege minder overgangen van WGA naar IVA.

¹ Voorjaarsnota 2023, 28-4-2023. Tweede Kamer stuk 36 350, paginanr. 140.

!

Het lagere lastenniveau als gevolg van de 60-plus maatregel komt ook tot uitdrukking in de sectorale WGA-percentages. Van de 67 sectoren stijgt voor 6 sectoren de premie, voor 2 sectoren blijft de premie gelijk en voor 59 sectoren daalt de premie.

Box 1.2 De daling van het gemiddeld premieniveau WGA in 2024

Ten opzichte van 2023 daalt het gemiddeld premieniveau bij de WGA. Het eerste belangrijke verschil met de premievaststelling voor 2023 (medio 2022) is dat de geraamde volume-ontwikkelingen voor de IVA en WGA naar verwachting op een lager niveau zullen liggen. Daarnaast was ten tijde van de premievaststelling 2023 nog niet bekend dat er een 60-plus maatregel zou komen waardoor het Whk-uitkeringsvolume voor de WGA lager uitvalt (specifieke WGA-uitkeringen aan 60-plussers worden uit het Aof gefinancierd en niet meer uit de Whk). Ook was ten tijde van de premievaststelling 2023 nog niet bekend dat per 1 januari 2023 de uitkeringshoogte met ruim 10% zou gaan stijgen. Daarnaast zijn de lonen in 2023 harder gestegen dan wat destijds door Centraal Planbureau werd ingeschat. Deze ontwikkelingen werken ook door naar de ramingen voor 2024. Per saldo leidt dit in de ramingen voor 2024 tot een 0,10 procentpunt lager gemiddeld premieniveau dan het vastgestelde premieniveau voor 2023. Getalsmatig bestaat dit verschil uit de volgende onderdelen:

- Uit de eerste maanden van 2023 blijkt dat de loonsom en de totale uitkeringsom waarover premie wordt geheven bijna 8% hoger zal gaan uitpakken dan verwacht ten tijde van de premievaststelling voor 2023. Dit hogere niveau van de loonsom werkt ook door naar 2024. Het effect van dit onderdeel op het gemiddeld premieniveau bedraagt -0,06 procentpunt.
- Voor 2023 blijft naar verwachting het totale lastenniveau voor het Whk-deel van de WGA nagenoeg gelijk aan de raming bij de premievaststelling 2023. Dit is het saldo van twee tegengestelde ontwikkelingen:
 - het opwaartse effect door een hoger gemiddelde uitkeringshoogte dan destijds verwacht, bedraagt € 117 miljoen (+0,06 procentpunt in de gemiddelde premie);
 - het neerwaartse effect van een lager uitkeringsvolume (lager volume en de 60-plus maatregel) dan destijds verwacht, bedraagt € 116 miljoen (-0,06 procentpunt in de gemiddelde premie).
- Rekening houdend met verlenging van de 60-plus maatregel naar 2024 stijgen de geraamde Whk-WGA-lasten met 1,6% in 2024 (ten opzichte van 2023). De loonsom stijgt in 2024 met 6,2%. Het effect van dit onderdeel op het gemiddeld premieniveau bedraagt -0,04 procentpunt.

² De betaalde WGA-voorschotbedragen voor een nog niet definitief toegekende WGA-claim, worden niet meegenomen in de toe te rekenen uitkeringslasten. Dit geldt ook voor de toegepaste kwijtschelding op terug te vorderen voorschotbedragen.

³ Bij werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) verzekeren bij UWV worden daarnaast ook WGA-uitkeringen uit 2022 toegerekend die zijn ontstaan tijdens voorafgaande perioden van eigenrisicodragers en publieke verzekering.

⁴ De WGA-uitkeringen met een duur van 10 jaar of langer worden gefinancierd uit het Aof.



Op basis van de werkgevergegevens en hun verzekeringsstatus zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn, kunnen we de ontwikkelingen in de hybride markt volgen. Figuur VI.1 in bijlage VI toont de ontwikkeling van het aandeel eigenrisicodragers WGA in de periode 2014 – 2024.

Per 1 januari 2017 is een aantal wijzigingen doorgevoerd in het kader van de Wet verbetering hybride markt WGA en de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (zie bijlage IV). Als reactie hierop is een groot aantal werkgevers teruggekeerd naar UWV. Dit is een incidenteel effect, veroorzaakt door het samenvoegen van de WGA-verzekeringen voor vaste en flexibele dienstverbanden. Om dit mogelijk te maken moesten alle private polissen en garantieverklaringen van de werkgevers die eigenrisicodrager zijn gebleven, worden aangepast. Meer dan de helft van de eigenrisicodragers is toen teruggekeerd naar UWV. Per saldo daalde het aandeel eigenrisicodragers in 2017.

In de periode 2017 – 2019 bedroeg het aandeel eigenrisicodragers 38% van de loonsom (zie ook Bijlage VI). Voor 2020 zien we een lichte stijging met 1 procentpunt naar 39% van de loonsom. Begin 2023 is dit aandeel weer licht gedaald naar 38%. Het aandeel in aantallen werkgevers (exclusief starters) is gedaald van 4,4% in 2022 naar 3,7% begin 2023 (zie ook Bijlage VI). De verwachting van UWV is dat in 2024 het aandeel eigenrisicodragers WGA in de loonsom stabiel zal blijven.

1.3.

Het gemiddelde percentage van de Ziektewet is vastgesteld op 0,45% in 2024. Dit is een daling van 0,21%-punt ten opzichte van 2023. De premiedaling wordt met name veroorzaakt door de overstap naar het eigenrisicodragerschap van een aantal grote uitzendbedrijven per 1 januari 2023. Daarnaast is de premiedaling ook een gevolg van de nieuwe cao voor uitzendkrachten. Naar verwachting zal door deze nieuwe cao de instroom in de Ziektewet van uitzendkrachten met uitzendbeding (zie ook box 1.3) afnemen en daarmee ook de uitkeringslasten. De daling van het gemiddeld percentage betekent niet direct dat de Ziektewet-premie in 2024 voor individuele werkgevers ook zal dalen. De premie van de (middel)grote werkgevers hangt namelijk ook af van hoe het individuele risico van de werkgever zich verhoudt tot het gemiddelde werkgeversrisicopercantage en daarnaast van de correctiefactor werkgeversrisico (zie ook hoofdstuk 2). In 2024 neemt het gemiddelde werkgeversrisicopercantage voor de Ziektewet af en de correctiefactor neemt toe. Deze twee ontwikkelingen hebben juist een opwaarts effect op de individuele premie van werkgevers met een bovengemiddeld risico.

In de periode 2019–2021 waren de Ziektewet-premiebaten onvoldoende om de Ziektewet-lasten te dekken, wat heeft geresulteerd in een negatief vermogen bij de Ziektewet. Sinds 2022 wordt het negatieve vermogen ingelopen (zie ook hoofdstuk 3). Voor de komende jaren verwachten we een dalende trend bij de Ziektewet-premies. De Ziektewet-premie is in 2024 hoger dan lastendeckend vastgesteld om het vermogenstekort bij de Ziektewet verder in te lopen.

Box 1.3 Uitzendbeding bij ziekte

In het Burgerlijk Wetboek is de mogelijkheid vermeld om overeen te komen dat een uitzendovereenkomst eindigt indien de terbeschikkingstelling van de werknemer door de uitzendwerkgever aan de inlener ten einde komt. Dit zogenaamde 'uitzendbeding' biedt ook bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht de mogelijkheid om een uitzendovereenkomst te beëindigen. Aansluitend heeft de uitzendkracht recht op een Ziektewet-uitkering.

Vanaf 1 juli 2023 is in de cao voor uitzendkrachten bepaald dat bij ziekte het uitzendbeding niet meer kan worden ingeroepen om de uitzendovereenkomst te beëindigen. In plaats daarvan is er recht op loondoorbetaling tot de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum. Uitzendkrachten die langer ziek zijn, ontvangen na afloop van de uitzendovereenkomst alsnog een Ziektewet-uitkering. Deze cao loopt tot 1 januari 2024. We gaan ervan uit dat het niet meer kunnen inroepen van het uitzendbeding bij ziekte ook na 1 januari 2024 van toepassing blijft.



De dalende trend van het gemiddelde percentage is ook zichtbaar in de ontwikkeling van de sectorale percentages van de Ziektewet. Van de 67 sectoren daalt de premie bij 48 sectoren, blijft de premie gelijk bij 3 sectoren en stijgt de premie bij 16 sectoren.

Van alle sectoren heeft de sector Uitzendbedrijven (sector 52) de hoogste sectorpremie (4,13%). Oorzaak hiervan is de samenstelling van de werknemerspopulatie in deze sector. In de sector Uitzendbedrijven hebben bijna alle medewerkers een contract voor bepaalde tijd of zijn werkzaam als uitzendkracht. In de overige sectoren zijn de medewerkers vaak in vaste dienst en vindt bij ziekte van de werknemer loondoorbetaling door de werkgever plaats. Alleen de medewerkers met een contract voor bepaalde tijd komen, als ze na afloop van hun contract nog ziek zijn, in de Ziektewet terecht. De Ziektewetlasten zijn hierdoor in de sector Uitzendbedrijven relatief veel hoger dan bij de overige sectoren en dit werkt door in de sectorpremie.

!

Sinds de invoering van de premiedifferentiatie voor de Ziektewet in 2014 is er een gestage toename van het eigenrisicodragerschap (zie ook Bijlage VI). Voor de sector Uitzendbedrijven is het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers in 2023 65%, bij de overige bedrijven 47%. In 2022 was het aandeel bij de uitzendbedrijven nog 50%. De relatief grote stijging van het aandeel eigenrisicodragers bij uitzendbedrijven wordt veroorzaakt door de overstap van een aantal grote uitzendbedrijven naar het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2023. Bij het aandeel eigenrisicodragers Ziektewet maken we, in tegenstelling tot de WGA, een splitsing tussen uitzendbedrijven en overige bedrijven, omdat uitzendbedrijven gemiddeld veel hogere lasten kennen en een veel hogere premie betalen. Een overstap naar het eigenrisicodragen betekent hierdoor direct een relatief groot verlies aan premie-inkomsten voor de Werkhervattingskas, terwijl de lasten van deze werkgevers nog maximaal twee jaar doorlopen binnen de Werkhervattingskas. Deze staartlasten worden daarmee door het collectief van publiek verzekerde werkgevers betaald. Voor 2024 is de verwachting dat het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers voor zowel uitzendbedrijven als overige werkgevers gelijk blijft aan het aandeel in 2023.

2.



In dit hoofdstuk wordt stap voor stap uitgelegd hoe de premies en parameters voor het premiejaar 2024 zijn berekend.

2.1.



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

- De gedifferentieerde premie WGA
- De gedifferentieerde premie Ziektewet



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

- Kleine werkgevers
- Middelhoge werkgevers
- Grote werkgevers

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

Een werkgever wordt aangemerkt als 'klein' indien hij een loonsom heeft van ≤ 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers in Nederland. Bij een loonsom > 25 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt een werkgever beschouwd als 'middelgroot'. Indien de loonsom > 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon is, wordt een werkgever aangemerkt als 'groot'.

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 2024 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2022. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het CPB. In 2022 steeg het premieplichtige loon naar € 37.700 (was € 36.200 in 2021).

De grens klein/middelgroot bedraagt $25 \times € 37.700 = € 942.500$

De grens middelgroot/groot bedraagt $100 \times € 37.700 = € 3.770.000$



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

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

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

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

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individuele premie

Voor kleine werkgevers zijn de gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet gelijk aan de sectorale premies voor beide premiecomponenten. Voor grote werkgevers zijn de gedifferentieerde premies gelijk aan de individuele premies. Voor middelgrote werkgevers wordt een gewogen gemiddelde bepaald van de sectorale premie en de individuele premie. Bij deze weging geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever lager is, de invloed van de individuele premie afneemt en de invloed van de sectorale premie toeneemt. Omgekeerd geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever hoger is, de invloed van de individuele premie toeneemt en de invloed van de sectorale premie afneemt.

2.2.

In deze paragraaf wordt de berekeningswijze van de sectorale premie en de individuele premie nader toegelicht.

2.2.1. !

Voor elk van de premiecomponenten WGA- en Ziektewet zijn 67 sectorale premies berekend. Hierbij worden de verwachte lasten en loonsommen van de kleine werkgevers en een deel van de verwachte lasten en loonsommen van de middelgrote werkgevers meegenomen. Voor de berekening van iedere sectorale premie worden deze lasten in de sector gedeeld door de loonsom⁵ in de sector. In hoofdstuk 1 is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten.

2.2.2. !

De individuele premies bestaan uit een algemeen geldend gemiddeld percentage plus een individueel opslag- of kortingspercentage afhankelijk van het individuele werkgeversrisicopercentage. De opbouw van het stelsel van individuele premies komt in een aantal stappen tot stand. Uitgangspunt is het gemiddelde percentage. Bij dit percentage worden alle verwachte lasten in het komende premiejaar precies gedekt. Vervolgens wordt voor elke grote en middelgrote werkgever⁶ een individueel opslag- of kortingspercentage berekend. Deze individuele opslag- en kortingspercentages worden zodanig berekend dat de uiteindelijke som van alle opslag- en kortingsbedragen in eerste instantie gelijk is aan nul.

De individuele premie kent echter een begrenzing: de maximumpremie⁷. Werkgevers die een berekende premie hebben die boven het maximum uitkomt, worden beschermd door de maximumpremie. Het deel van de berekende premie boven de maximumpremie wordt niet geïnd. Gevolg is dat de som van opslag- en kortingsbedragen lager is dan nul. Om voor dit verlies te compenseren wordt het gemiddelde percentage verhoogd met een algemene opslag, die het verlies aan premieopbrengsten door de maximumpremie compenseert. Als laatste wordt met de algemene opslag op het gemiddelde percentage tekorten of overschotten in de Werkhervattingskas afgebouwd. Hierbij wordt gestuurd op een gelijkmatig premieverloop door de jaren heen om de kans op marktverstoringen te minimaliseren.

Voor elk van de twee premiecomponenten (WGA en Ziektewet) bestaat de individuele premie uit een gemiddeld percentage en een individuele opslag (of korting). Het gemiddelde percentage is het percentage waar rond wordt gedifferentieerd. Dit gemiddelde percentage is voor alle (middelgrote en grote) werkgevers gelijk.

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

$$\text{Individuele premie} = \text{Gemiddelde percentage} + \text{Individuele opslag}$$

!

Het gemiddelde percentage voor jaar t wordt bepaald door de totaal geraamde lasten van de grote publiek verzekerden en na weging de middelgrote werkgevers in het jaar t te delen door de geraamde premieplichtige loonsom in het jaar t voor de grote werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers plus een algemene opslag. Met een opslag wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebaten als gevolg van de maximumpremiegrens en indien nodig voor een op- of afbouw van het vermogen.

Gemiddelde percentage = 0,77%.

Dit is een daling van 0,10 procentpunt ten opzichte van 2023.

Gemiddelde percentage = 0,45%.

Dit is een daling van 0,21 procentpunt ten opzichte van 2023.

!

De individuele opslag wordt voor elke grote en middelgrote werkgever afzonderlijk bepaald. Op basis van een vergelijking tussen het werkgeversrisicopercentage van een individuele werkgever en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt per premiecomponent een individuele opslag (of korting) berekend op de

⁵ De premieplichtige loonsom is voor kleine werkgevers de optelsom van: 1. de loonsom van kleine werkgevers; 2. na weging de loonsom van middelgrote werkgevers en 3. een gewogen deel van de totale premieplichtige uitkeringsom. Verder wordt er rekening gehouden met het feit dat voor de uitkeringsom de gemiddelde premie geldt.

⁶ De premie voor de middelgrote werkgever is een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie.

⁷ De individuele premie kent ook een ondergrens: de minimumpremie. In uitzonderlijke gevallen kan er sprake zijn van negatieve toe te rekenen uitkeringsbedragen en als gevolg daarvan een premie lager dan de minimumpremie. In deze situatie is de minimumpremie niet van toepassing en krijgt de werkgever een premie lager dan de minimumpremie.

bijbehorende gemiddelde percentages. De formule ziet er als volgt uit:

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

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

!

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2024 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2022, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2018-2022. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2022, waarbij de uitkeringen een (eerste) recht hebben in de periode 2012-2022. In de berekening van het Ziektewet-risico worden alle Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2022 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2022 of eerder. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,59%.
Dit percentage is ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2023.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,26%.
Dit is een daling van 0,16 procentpunt ten opzichte van 2023.

!

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

De berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor 2024 gaat uit van uitkeringslasten in 2022, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2018-2022. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2022 met een (eerste) recht in de periode 2012-2022. In de berekening van het Ziektewet-risico worden Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2022, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2022 of eerder.

Sinds de invoering van de Wet verbetering hybride markt WGA op 1 januari 2017 worden er twee soorten van toe te rekenen uitkeringen gebruikt bij de risicoberekening in de WGA: de WGA-lasten en de WGA-totaallasten. Welke toe te rekenen uitkeringen wordt gebruikt is afhankelijk van de verzekeringsgeschiedenis van de werkgever.

! ! ! ! ! ! !

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat onafgebroken tot in 2024 zullen blijven, worden de WGA-lasten gebruikt.

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

! ! ! ! ! ! !

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodragers waren en na die datum zich (opnieuw) bij UWV verzekerd hebben of dat in 2024 doen, worden WGA-totaallasten gebruikt.

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

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopcentage worden Ziektewet en WGA-lasten uit 2022 gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren 2018-2022. Indien er in één of meer van de jaren in de periode 2018-2022 geen verloning heeft plaatsgevonden door de werkgever, dan telt de loonsom van dat jaar niet mee in de berekening van de gemiddelde premieplichtige loonsom. Op deze manier wordt de gemiddelde premieloonsom gecorrigeerd voor ontbrekende jaren.

Om voor het ontbreken van uitkeringen te corrigeren wordt het berekende individuele werkgeversrisico opgeschaald. Dit gebeurt door het werkgeversrisico te vermenigvuldigen met de correctiefactor bij onvolledige refertereperiode. De hoogte van de correctiefactor is afhankelijk van het aantal beschikbare jaren en verschilt voor WGA en Ziektewet.

!

De correctiefactor werkgeversrisico speelt in de premiestellingsystematiek die UWV hanteert een belangrijke rol. De correctiefactor werkgeversrisico is een noodzakelijke uitvergroting – of verkleining – om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendekkend omslagstelsel. Deze correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie.

De correctiefactor werkgeversrisico wordt voor elk van de premiecomponenten berekend door driekwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopcentage. De formule voor de correctiefactor werkgeversrisico ziet er als volgt uit:

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times \text{Gemiddelde percentage} / \text{Gemiddelde werkgeversrisicopcentage}$

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times 0,77\% / 0,59\% = 0,98$.

De correctiefactor werkgeversrisico daalt van 1,11 in 2023 naar 0,98 in 2024.

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times 0,45\% / 0,26\% = 1,30$.

De correctiefactor werkgeversrisico stijgt van 1,17 in 2023 naar 1,30 in 2024.

Box 2.1. Correctiefactor werkgeversrisico WGA en Ziektewet

In de premiestellingsystematiek die UWV hanteert, speelt de correctiefactor werkgeversrisico (vanaf nu correctiefactor) een belangrijke rol. De correctiefactor is een noodzakelijke uitvergroting – of verkleining – om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendekkend omslagstelsel. De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie. Een correctie is om verschillende redenen nodig. Hieronder volgt een uitleg voor de WGA. Dezelfde principes gelden voor de Ziektewet.

De volgende drie effecten zorgen ervoor dat de correctiefactor normaalgesproken 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
Bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie wordt gebruik gemaakt van uitkeringen die twee jaar eerder uitgekeerd zijn. Dit betekent dat er zowel gecorrigeerd moet worden voor de ontwikkeling van het aantal uitkeringen als voor de uitkeringshoogte, vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.
- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen
Een gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de toe te rekenen lasten in het refertejaar. Het gaat daarbij om uitkeringen die in dat jaar of eerder ontstaan zijn. Door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen is een deel van de uitkeringen niet langer aan individuele werkgevers toe te rekenen. De correctiefactor zorgt met een opschaling ervoor dat ook deze uitkeringen gefinancierd worden. Het faillissementsrisico wordt op deze manier collectief gefinancierd, waardoor een individuele garantstelling overbodig is.

WGA

Bij de WGA speelde het tweede effect met name in het verleden een grote rol. De WGA-uitkeringen binnen de Werkhervattingskas namen toe. Dit kwam voornamelijk doordat WGA-flex uitkeringen gestart vanaf 2012 en met een maximale duur van 10 jaar bij de premiedifferentiatie betrokken waren. Als gevolg hiervan namen het aantal uitkeringen en de te financieren WGA-lasten nog tot 2022 toe. Deze groei van het aantal uitkeringen is vanaf 2023 niet meer aan de orde. Daarnaast leidt de invoering van de 60-plus maatregel en mogelijke verlenging naar 2024 tot een daling van het aantal uitkeringen bij de WGA. De WGA-lasten nemen per saldo nog wel licht toe vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.

Bij de WGA-premiestelling is de correctiefactor iets kleiner dan 1. Dit is een tijdelijk fenomeen. 60-plus uitkeringen die vanaf oktober 2022 zijn ingestroomd, worden niet meegenomen in de ramingen voor het premiejaar (2024). Echter zitten WGA-uitkeringen aan de groep 60-plussers die zijn ingestroomd vóór 1 oktober 2022 wel in de toerekenbare uitkeringen in het refertejaar (2022). Deze uitkeringen worden dus wel voor de berekening van het individuele risico van werkgevers gebruikt en dus bij de berekening van de individuele opslagen, maar zijn geen onderdeel zijn van de gemiddelde premie. Dit leidt tot een verkleining (en daarmee een correctiefactor kleiner dan 1) van het individuele risico van werkgevers in de uiteindelijke premie.

Bij stopzetting van de 60-plus maatregel krijgen we een omgekeerd effect van tijdelijke aard. 60-plus uitkeringen worden dan weer via de WGA-premie in het premiejaar gefinancierd maar zitten voor een bepaalde periode niet in de individuele toerekening. Dit leidt tot een vergroting van het individuele risico van werkgevers in de uiteindelijke premie en dat betekent een correctiefactor van ruim boven de 1.

Ziektewet

Bij de Ziektewet daalt de premie sterk. In de premiestelling voor de Ziektewet is de premiedaling afgezwakt door een deel van het negatieve vermogen in te lopen. Het gemiddelde percentage neemt hierdoor minder sterk af en komt uit op 0,45%. Dit leidt per saldo tot een correctiefactor die ruim boven de 1 uitkomt.

!

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

Voor werkgevers actief in sector Uitzendbedrijven geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector Uitzendbedrijven (7,22%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,77\% = 0,19\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,77\% = 3,08\%$.

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,45\% = 0,11\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,45\% = 1,80\%$.

!

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

Voor middelgrote en grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie 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 sectorale premie, dan is de premie voor zowel middelgrote als grote werkgevers gelijk aan de sectorale premie.

Bovengenoemde methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen geldt vanaf 2024. Tot en met 2023 wordt voor deze werkgevers de individueel berekende premie vergeleken met de helft van de sectorale premie in plaats van met de volledige sectorale premie. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie 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.

!

Een bedrijf dat start in de jaren 2022, 2023 of 2024 betaalt in het premiejaar 2024 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Als de werkgever is gestart in 2023 of in 2024 dan zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2022 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2022. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2024 de sectorale premie. Is een werkgever groot dan betaalt hij het gemiddelde percentage zonder individueel opslag- of kortingspercentage. Is een werkgever middelgroot dan betaalt hij een premie gelijk aan een weging van de sectorale premie en het gemiddelde percentage. De formule van de wegingsfactor is gelijk aan die van de niet-startende werkgevers.

3.

De Werkhervattingskas (Whk) financiert de volgende uitkeringen:

- WGA-uitkeringen gedurende de eerste tien jaar voor mensen met een dienstverband (zowel vaste als flexibele dienstverbanden);
- Ziektewet-uitkeringen voor de volledige duur van twee jaar voor mensen met een flexibel dienstverband (Ziektewet-flex)⁸

Vanaf 2017 worden uit de Werkhervattingskas ook de staartlasten voor de WGA betaald. Deze staartlasten worden apart geadministreerd, omdat hier een aparte financieringsbron voor is: het staartlastvermogen.

De premieontvangsten, die voortvloeien uit de vastgestelde premies WGA en Ziektewet, komen ten gunste van de Werkhervattingskas. Het staartlastvermogen wordt aangevuld met premiebaten van werkgevers, die vanuit het eigenrisicodragerschap WGA zijn teruggekeerd naar UWV⁹. De Ziektewet-staartlasten worden sinds 2020 uit de Werkhervattingskas gefinancierd. De Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder de reguliere Ziektewet-uitkeringen opgenomen. In tabel 3.1 en 3.2 is het financieel overzicht van de Werkhervattingskas uitgesplitst naar uitkeringscategorie voor het jaar 2024 opgenomen. Tabel 3.1 betreft het overzicht bij verlenging van de 60-plus maatregel naar 2024 (zie paragraaf 3.1). Tabel 3.2 betreft het overzicht bij geen verlenging van de 60-plus maatregel naar 2024. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringscategorie een beschrijving van de financiering in 2024. Box 3.1 bevat een uitgebreide beschrijving van de Werkhervattingskas.

3.1.

De WGA-lasten worden gefinancierd met de gedifferentieerde premies WGA. Tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023 is een vereenvoudigde claimbeoordeling voor de WIA van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder. Zoals ook in hoofdstuk 1 beschreven staat, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het streven om deze 60-plus maatregel naar 2024 te verlengen. Het WGA-premieniveau voor 2024 hebben wij gebaseerd op de situatie waarbij de 60-plus maatregel wel verlengd gaat worden. Bij het verschijnen van deze premienota is het echter nog niet bekend of de maatregel wel of niet verlengd gaat worden naar 2024. Hieronder lichten wij per scenario de financiële gevolgen voor de Whk toe.

! ! ! ! !

Bij verlenging van de 60-plus maatregel komen de totale publieke WGA-lasten naar verwachting uit op € 1.558 miljoen in 2024. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 1.278 miljoen. De sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten bedragen gezamenlijk € 279 miljoen. De WGA-premiebaten zijn geraamd op € 1.555 miljoen voor 2024.

Het vermogen is begin 2024 naar verwachting € 1.160 miljoen. In een omslagstelsel is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd worden door het gemiddelde percentage lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om premieschokken te voorkomen en probeert daarmee marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2024 wordt beoogd het vermogen constant te houden. Dit resulteert in een gemiddeld percentage van 0,77%.

⁸ Voor zieke werknemers met een tijdelijk contract geldt dat in eerste instantie de werkgever het ziekengeld betaalt tot de einddatum van het contract. Daarna betaalt UWV het ziekengeld door tot aan de maximale duur van twee jaar.

⁹ Werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV of dat gedaan hebben na 1 juli 2015, betalen een premie die is gebaseerd op hun volledige schadelast, ook als deze uitkeringen zijn ontstaan tijdens een voorafgaande periode van eigenrisicodragen. Daarmee worden ten opzichte van de periode vóór 2017 verhoudingsgewijs meer premieontvangsten gerealiseerd bij deze groep terugkeerders. De extra premieontvangsten, die als gevolg hiervan ontstaan, komen ten gunste van het afgescheiden staartlastvermogen.

! ! ! ! !
 Bedragen × € 1 miljoen

	WGA		WGA-staartlasten		Ziektewet-flex	
Baten						
Premiebaten	1.555		28		762	
Totale baten	1.555		28		762	
Lasten						
Uitkeringslasten	1.278		162		494	
Sociale lasten	240		30		91	
Overige baten en lasten	-11		-2		-4	
Re-integratielasten		21		3		10
Rentebaten		-20		-3		-10
Rentelasten		0		0		0
Verhaal		-16		-2		-6
Boetes		0		0		-1
Diversen		4		1		2
Uitvoeringskosten	50		6		113	
Totale lasten	1.558		197		694	
Saldo	-2		-169		68	
Vermogenspositie						
Vermogen	1.158		22		-74	
begin 2024		1.160		191		-142
mutatie 2024		-2		-169		68

! ! ! ! !
 Bij geen verlenging van de 60-plus maatregel komen de totale publieke WGA-lasten in 2024 € 45 miljoen hoger uit dan in de situatie met verlenging van de 60-plus maatregel. De totale publieke WGA-lasten zijn voor deze situatie geraamd op € 1.603 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 1.316 miljoen. De sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten bedragen gezamenlijk € 287 miljoen. Voor de verwachte WGA-premiebaten is wel of geen verlenging van de 60-plus maatregel niet van invloed. In beide situaties zijn de WGA-premies voor werkgevers gelijk. Het gemiddelde percentage van 0,77% is zodoende niet lastendekkend bij geen verlenging van de 60-plus maatregel. Hierdoor neemt het vermogen in deze situatie met € 48 miljoen af en komt uit op € 1.113 miljoen eind 2024.

	WGA		WGA-staartlasten		Ziektewet-flex	
Baten						
Premiebaten	1.555		28		762	
Totale baten	1.555		28		762	
Lasten						
Uitkeringslasten	1.316		163		494	
Sociale lasten	247		31		91	
Overige baten en lasten	-10		-2		-4	
Re-integratielasten		21		3		10
Rentebaten		-20		-3		-10
Rentelasten		0		0		0
Verhaal		-16		-2		-6
Boetes		0		0		-1
Diversen		4		1		2
Uitvoeringskosten	50		6		113	
Totale lasten	1.603		198		694	
Saldo	-48		-170		68	
Vermogenspositie						
Vermogen	1.113		21		-74	
begin 2024		1.160		191		-142
mutatie 2024		-48		-170		68

3.2.

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

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek is onzeker. Sinds 2017 is het aandeel eigenrisicodragers in de totale loonsom vrijwel stabiel. Voor 2023 en 2024 verwachten we een aandeel eigenrisicodragers van 38% van de loonsom (zie ook Bijlage VI). De baten van de terugkeerprijs worden voor 2024 geraamd op € 28 miljoen.

De omvang van de staartlasten WGA is voor 2024 geraamd op € 197 miljoen (bij verlenging van de 60-plus maatregel)¹⁰. Hiervan bedragen uitkeringslasten € 162 miljoen. De staartuitkeringen bestaan uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten in 2017 (zie box 3.1) en uit lopende WGA-uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers sinds 1 juli 2015. Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten verbonden aan deze staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 35 miljoen in 2024.

In tabel 3.1 is te zien dat de lasten de baten in ruime mate overstijgen. De oorzaak hiervan wordt uitgelegd in box 3.1. De lasten hebben het hoogste niveau bereikt en zullen de komende jaren verder dalen. Het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2024 € 191 miljoen. Voor 2024 verwachten we een afname van het vermogen tot € 22 miljoen.

3.3.

De Ziektewet-lasten worden in 2024 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,45% en sectorale premies. Het premieniveau is gedaald ten opzichte van 2023. Dit komt voornamelijk door lagere Ziektewet-lasten en een hogere loonsom van de voor de Ziektewet publiek verzekerde werkgevers in 2024.

¹⁰ Bij geen verlenging van de 60-plus maatregel komen de WGA-lasten hoger uit. Op de WGA-staartlasten heeft deze maatregel een beperkt effect.

De premiebaten Ziektewet zullen in 2024 naar verwachting € 762 miljoen zijn. De Ziektewet-lasten zijn geraamd op € 694 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 494 miljoen en de sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten gezamenlijk € 200 miljoen. In de premievaststelling van 2024 wordt een deel van het negatieve Ziektewet-vermogen ingelopen. Het tekort neemt af van € 142 miljoen begin 2024 naar € 74 miljoen eind 2024. Het negatieve vermogen in de Ziektewet is in 2019 ontstaan en is tot en met 2021 verder verslechterd. De Ziektewet-lasten zijn in die jaren hoger gebleken dan was voorzien bij de premievaststellingen. Sinds 2022 wordt het tekort in het vermogen in de Ziektewet geleidelijk ingelopen. Bij de premievaststelling voor 2023 werd beoogd het vermogen met € 89 miljoen in te lopen. Op basis van de huidige inzichten zal het vermogen van de Ziektewet met € 66 miljoen worden ingelopen in 2023. Dit komt door zowel lagere Ziektewet-lasten als lagere premiebatan dan verwacht werd ten tijde van de premievaststelling 2023 (in juli 2022). Beide ontwikkelingen zijn onder andere het gevolg van de overstap naar het eigenrisicodragerschap van een aantal grote uitzendbedrijven per 1 januari 2023. Daarnaast leidt de nieuwe cao voor uitzendkrachten per 1 juli 2023 naar verwachting tot minder instroom in de Ziektewet van uitzendkrachten met uitzendbeding (zie ook box 1.3) en daarmee ook tot lagere Ziektewet-uitkeringslasten.

Box 3.1 De Werkhervattingskas

2007-2013: beginjaren met rentehobbelopslag

De Werkhervattingskas is opgericht op 1 januari 2007, één jaar na de introductie van de WIA. In 2006 werden alle WIA-uitkeringen tijdelijk gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. In de periode 2007-2013 werden uitsluitend WGA-uitkeringen voor vaste dienstbetrekkingen betaald uit de Werkhervattingskas. 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 rentedekkingsstelsel in de eerste jaren te neutraliseren. In die periode is een rentehobbelvermogen opgebouwd van € 1,4 miljard. Dit vermogen is in die jaren niet aangewend bij het vaststellen van de premies.

2014-2016: BeZaVa deel 1

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

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

2017: BeZaVa deel 2 en Wet verbetering hybride markt WGA

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

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

De mate waarin staartuitkeringen optreden en waarin er sprake zal zijn van extra premieontvangsten is sterk afhankelijk van de dynamiek in de markt. Hoe meer werkgevers eigenrisicodragers worden hoe groter het aantal staartuitkeringen en hoe hoger de staartlasten. Omgekeerd geldt: hoe meer terugkerende werkgevers hoe hoger de extra premieontvangsten. Door de beperkte dynamiek in de markt is de verwachting dat de staartlasten WGA (-vast en -flex) voor nieuwe eigenrisicodragers slechts beperkt toenemen en de premiebatan zelfs dalen.

Daarnaast is er sinds 2017 incidenteel een groot aantal extra staartuitkeringen die het gevolg zijn van de samenvoeging van de WGA. Werkgevers die al eigenrisicodragers waren voor de WGA-vast en dat vanaf 2017 zijn gebleven voor de combinatie WGA-vast en -flex hoefden hun lopende WGA-flex-uitkeringen niet zelf te financieren. Zij mochten deze uitkeringen als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. Het gaat daarbij om uitkeringen waarbij de eerste ziekteperiode vóór 1 januari 2017. Dat betekent dat deze WGA-flex staartuitkeringen tot maximaal twee jaar later (eind 2018) konden ontstaan. Sinds 2019 zijn deze specifieke staartuitkeringen zodoende aan het afnemen. De verwachting is dat de totale staartlasten, die uit het staartlastvermogen gefinancierd worden, de komende jaren niet verder zullen toenemen en juist gaan dalen.

2020: Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking getreden. Deze wet raakt ook de financiering binnen de Whk. De staartlasten Ziektewet worden sinds 2020 ten laste van de Whk gebracht. Daarvoor werden deze lasten uit de sectorfondsen en het Ufo betaald. Een ander onderdeel van de Wab is de afschaffing van de sectorfondsen. De sectorindeling van werkgevers blijft voorlopig wel in stand. Dit sectorgegevens is onder andere nodig voor de sectorale Ziektewet- en WGA-premies binnen de Whk.



Arbeidsongeschiktheidsfonds
Algemeen Werkloosheidsfonds
collectieve arbeidsovereenkomst
Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters
Centraal Bureau voor de Statistiek
Centraal Economisch Plan
Centraal Planbureau
Eigenrisicodrager
Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Uitvoeringsfonds voor de overheid
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wet verbetering hybride markt WGA
Wet arbeidsmarkt in balans
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wet financiering sociale verzekeringen
Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Werkhervattingskas
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Ziektewet

!

De correctiefactor werkgeversrisico geeft weer de mate waarin het berekende individuele risico van werkgevers – op basis van lasten in t-2 – wordt uitvergroot of verkleind om tot de individuele premie te komen in premiejaar t. Deze correctiefactor wordt voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet berekend door driekwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

!

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

!

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van de Ziektewet-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 eigenrisicodrager Ziektewet krijgt een gedifferentieerde premie Ziektewet van 0%.

!

Het gemiddelde percentage geeft het premiepercentage weer dat publiek verzekerde grote en naar rato middelgrote werkgevers gemiddeld in jaar t moeten afdragen over het loon van hun werknemers om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren, inclusief eventuele vermogens op- of afbouw in dat jaar.

!

Het gemiddelde werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan de grote en middelgrote verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de grote en middelgrote publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisico voor jaar t gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in jaar t-2, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren t-6 tot en met t-2.

!

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

!

De premie die voldoende is om de lasten te dekken, met daarop in mindering gebracht eventuele niet-premiebaten.

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

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

De Werkhervattingskas kent sinds 2007 een afgescheiden vermogen. In de jaren 2007 tot en met 2016 ging dit vermogen onder de naam 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. Sinds 1 januari 2017 heeft dit deel van de Werkhervattingskas een lastenkant, die voornamelijk bestaat uit staartuitkeringen. Sindsdien heet dit vermogen het staartlastvermogen.

! ! !

Nieuwe eigenrisicodragers mogen sinds 1 januari 2017 lopende WGA-uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap, geheten staartuitkeringen. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodragers waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staartuitkeringen achterlaten. Per 1 januari 2017 is 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 ziektedag op of na 1 januari 2017 ligt. Bestaande eigenrisicodragers mogen lopende WGA-flex uitkeringen met een eerste ziektedag vóór 1 januari 2017 als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. De financiering van staartlasten plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staartlastvermogen.

Het staartlastvermogen kent sinds 2017 ook premiebatens. Voor de Werkhervattingskas worden extra premieontvangsten opgebracht door werkgevers die zich (opnieuw) bij UWV verzekeren na een periode van eigenrisicodragen. Zij betalen een hogere premie dan voorheen gebruikelijk was bij UWV. Tot en met 2016 betaalden grote werkgevers namelijk de minimumpremie bij terugkeer naar UWV, vanaf 2017 is dit voor veel werkgevers een hogere premie. Deze is gebaseerd op alle historische lasten van uitkeringen zowel ontstaan bij UWV als tijdens het eigenrisicodragen. De extra opbrengsten worden toegevoegd aan het staartlastvermogen.

!

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

!

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

Bovengenoemde methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen geldt vanaf 2024. Tot en met 2023 wordt voor deze werkgevers de individueel berekende premie vergeleken met de helft van de sectorale premie in plaats van met de volledige sectorale premie. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie 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.

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

De Whk financiert de uitkeringen voor arbeidsgeschikten met een dienstverband ten tijde van de eerste ziektedag (zowel vaste als flexibele dienstverbanden). Het Whk financiert hierbij de eerste tien jaar van de uitkering.

Vanaf het elfde jaar van de uitkering financiert het Arbeidsgeschiktheidsfonds (Aof) de WGA-uitkeringen die voor de eerste tien jaar uit de Whk worden gefinancierd. Daarnaast financiert het Aof de WGA-uitkeringen van mensen zonder directe relatie met een werkgever.

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

De WGA-lasten zijn de lasten van uitkeringen die korter dan tien jaar lopen en ontstaan zijn bij de werkgever, zowel tijdens de huidige periode van publieke verzekering als de voorafgaande perioden van publieke verzekering.

De WGA-totaallasten zijn de lasten van uitkeringen die korter dan tien jaar lopen en ontstaan zijn bij de werkgever, zowel tijdens de huidige en eventuele voorafgaande periode(n) van publieke verzekering als eventuele voorafgaande periode(n) van eigenrisicodragerschap. De WGA-totaallasten zijn gemiddeld genomen hoger dan de WGA-lasten.

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 Ziektewet-uitkeringen voor werknemers met een flexibel dienstverband. Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Ufo financieren Ziektewet-uitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert de Ziektewet-uitkering voor overige groepen zoals werknemers met een no-riskpolis en vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap.

De Ziektewet geldend voor de groep van werknemers met een flexibel dienstverband.

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.619	81	531	16.007	15.689	930	16.337	282
2 Tabakverwerkende industrie	17	2	3	12	13	4	14	3
3 Bouwbedrijf	14.820	226	943	13.651	14.271	549	14.359	461
4 Baggerbedrijf	111	6	24	81	103	8	102	9
5 Hout en emballage-industrie	533	4	50	479	508	25	521	12
6 Timmerindustrie	795	14	77	704	765	30	775	20
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	2.204	14	103	2.087	2.158	46	2.175	29
8 Groothandel in hout	533	9	43	481	506	27	515	18
9 Grafische industrie	1.495	35	113	1.347	1.413	82	1.425	70
10 Metaalindustrie	1.466	415	451	600	1.200	266	1.141	325
11 Elektrotechnische industrie	378	95	83	200	309	69	302	76
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	39.525	416	2.700	36.409	37.756	1.769	38.225	1.300
13 Bakkerijen	2.009	26	130	1.853	1.878	131	1.906	103
14 Suikerverwerkende industrie	239	29	55	155	214	25	210	29
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.465	5	25	1.435	1.437	28	1.182	283
16 Slagers overig	561	49	97	415	529	32	502	59
17 Detailhandel en ambachten	57.789	146	968	56.675	56.499	1.290	56.999	790
18 Reiniging	4.994	67	234	4.693	4.928	66	4.815	179
19 Grootwinkelbedrijf	470	119	100	251	307	163	264	206
20 Havenbedrijven	2.863	173	417	2.273	2.619	244	2.574	289
21 Havenclassificeerders	225	7	21	197	212	13	213	12
22 Binnenscheepvaart	1.667	12	59	1.596	1.628	39	1.640	27
23 Visserij	148	1	10	137	147	1	147	1
24 Koopvaardij	220	18	36	166	180	40	193	27
25 Vervoer KLM	10	6	3	1	5	5	3	7
26 Vervoer NS	9	6	0	3	1	8	1	8
27 Vervoer postbussen	81	5	5	71	73	8	74	7
28 Taxivervoer	800	10	81	709	769	31	766	34
29 Openbaar Vervoer	35	17	7	11	15	20	8	27
30 Besloten busvervoer	175	3	12	160	161	14	162	13
31 Overig personenvervoer	262	6	21	235	259	3	260	2
32 Overig goederenvervoer	9.571	265	988	8.318	9.262	309	9.222	349
33 Horeca algemeen	38.963	63	621	38.279	38.525	438	38.683	280
34 Horeca catering	292	15	21	256	280	12	270	22
35 Gezondheid, geestelijke en ...	46.633	1.221	2.043	43.369	45.310	1.323	45.251	1.382
38 Banken	289	45	45	199	257	32	257	32
39 Verzekeringswezen	197	53	32	112	153	44	157	40
40 Uitgeverij	898	33	77	788	818	80	829	69
41 Groothandel I	13.203	311	1.276	11.616	12.552	651	12.736	467
42 Groothandel II	19.716	451	1.731	17.534	18.757	959	18.983	733
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.057	120	408	6.529	6.710	347	6.885	172
44 Zakelijke Dienstverlening II	48.781	875	3.702	44.204	47.505	1.276	47.627	1.154
45 Zakelijke Dienstverlening III	60.958	778	2.326	57.854	59.439	1.519	59.520	1.438
46 Zuivelindustrie	180	32	32	116	163	17	149	31
47 Textielindustrie	185	15	33	137	176	9	164	21
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	701	46	109	546	658	43	636	65
49 Chemische industrie	1.337	180	248	909	1.203	134	1.187	150
50 Voedingsindustrie	1.291	149	224	918	1.175	116	1.152	139
51 Algemene industrie	1.515	136	197	1.182	1.411	104	1.409	106
52 Uitzendbedrijven	6.683	571	1.054	5.058	6.572	111	5.780	903
53 Bewakingsondernemingen	1.114	32	77	1.005	1.090	24	1.083	31
54 Culturele instellingen	4.270	88	274	3.908	4.149	121	4.171	99
55 Overige takken van bedrijf en beroep	4.273	81	276	3.916	4.135	138	4.156	117
56 Schildersbedrijf	2.475	10	110	2.355	2.340	135	2.399	76
57 Stukadoorsbedrijf	1.156	2	28	1.126	1.125	31	1.141	15
58 Dakdekkersbedrijf	592	3	35	554	570	22	579	13
59 Mortelbedrijf	69	4	11	54	67	2	67	2
60 Steenhouwersbedrijf	73	0	2	71	67	6	70	3
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.430	786	298	346	1.154	276	1.117	313
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	36	20	7	9	22	14	23	13
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	0	1
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	443	371	28	44	243	200	288	155
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	21	18	2	1	9	12	8	13
66 Overheid, overige instellingen	444	231	91	122	363	81	365	79
67 Werk en (re)Integratie	143	23	45	75	135	8	128	15
68 Railbouw	28	9	1	18	23	5	21	7
69 Telecommunicatie	415	24	48	343	398	17	399	16
Totaal	427.951	9.084	23.902	394.965	413.368	14.583	414.722	13.229

¹¹ De cijfers in de tabel hebben betrekking op de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals in het premiejaar 2024 gaat gelden.

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	3.487	844	865	1.777	3.002	485	3.013	474
2 Tabakverwerkende industrie	49	40	7	1	4	44	27	21
3 Bouwbedrijf	5.523	2.004	1.700	1.818	4.127	1.396	3.760	1.762
4 Baggerbedrijf	408	344	44	20	228	180	203	206
5 Hout en emballage-industrie	205	23	86	96	165	40	180	25
6 Timmerindustrie	360	78	126	156	319	41	319	41
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	556	105	166	284	477	79	489	66
8 Groothandel in hout	253	97	71	85	167	87	171	82
9 Grafische industrie	657	235	218	204	523	133	509	147
10 Metaalindustrie	6.390	5.281	983	126	3.864	2.526	2.534	3.857
11 Elektrotechnische industrie	3.148	2.936	178	34	1.920	1.227	655	2.493
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	14.744	4.574	4.286	5.884	11.610	3.134	10.941	3.803
13 Bakkerijen	719	158	242	319	577	142	520	199
14 Suikerverwerkende industrie	469	314	116	39	269	199	232	236
15 Slagersbedrijven en poeliers	259	35	42	182	238	21	183	77
16 Slagers overig	671	397	173	101	560	111	420	251
17 Detailhandel en ambachten	7.193	1.325	1.512	4.356	6.502	691	6.391	802
18 Reiniging	2.061	1.155	409	497	1.552	509	1.031	1.030
19 Grootwinkelbedrijf	5.776	5.516	144	116	2.022	3.754	781	4.996
20 Havenbedrijven	3.405	2.145	747	513	2.411	994	1.960	1.445
21 Havenclassificeerders	130	54	37	39	84	46	77	53
22 Binnenscheepvaart	306	73	97	136	279	27	268	39
23 Visserij	37	9	17	10	37	0	37	0
24 Koopvaardij	267	163	73	32	194	74	183	85
25 Vervoer KLM	1.300	1.291	9	0	134	1.166	7	1.294
26 Vervoer NS	811	811	0	1	0	811	0	811
27 Vervoer postbussen	452	430	13	9	22	430	25	427
28 Taxivervoer	303	73	136	94	263	40	218	85
29 Openbaar Vervoer	660	640	15	6	185	475	74	586
30 Besloten busvervoer	74	16	21	37	65	10	61	13
31 Overig personenvervoer	149	78	35	35	116	32	106	42
32 Overig goederenvervoer	6.179	3.058	1.778	1.343	4.722	1.457	4.000	2.179
33 Horeca algemeen	5.765	657	930	4.178	5.440	325	5.099	667
34 Horeca catering	288	219	37	31	242	46	92	195
35 Gezondheid, geestelijke en ...	41.826	32.039	3.563	6.224	24.068	17.758	16.368	25.457
38 Banken	4.185	4.060	88	38	495	3.691	467	3.719
39 Verzekeringswezen	2.503	2.414	64	25	480	2.022	470	2.033
40 Uitgeverij	810	533	148	129	339	471	311	500
41 Groothandel I	7.282	2.942	2.222	2.118	5.937	1.345	5.648	1.634
42 Groothandel II	10.232	4.244	3.024	2.964	8.039	2.194	7.701	2.532
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.964	2.279	691	994	2.682	1.281	2.657	1.307
44 Zakelijke Dienstverlening II	23.058	10.181	6.479	6.398	18.639	4.419	16.719	6.339
45 Zakelijke Dienstverlening III	18.190	9.137	4.123	4.931	14.670	3.520	13.305	4.885
46 Zuivelindustrie	758	673	65	21	327	432	256	502
47 Textielindustrie	225	137	56	32	189	36	106	119
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	826	496	210	120	554	273	458	368
49 Chemische industrie	3.227	2.556	493	178	1.874	1.353	1.469	1.758
50 Voedingsindustrie	2.786	2.159	456	171	1.470	1.316	1.106	1.679
51 Algemene industrie	2.881	2.309	377	195	1.511	1.370	1.451	1.429
52 Uitzendbedrijven	13.459	10.604	1.991	864	12.357	1.102	4.644	8.815
53 Bewakingsondernemingen	822	568	122	132	533	289	349	473
54 Culturele instellingen	1.820	865	490	465	1.463	357	1.339	480
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.753	767	511	474	1.317	435	1.228	524
56 Schildersbedrijf	564	56	194	314	455	110	463	102
57 Stukadoorsbedrijf	165	8	43	114	140	25	148	17
58 Dakdekkersbedrijf	152	16	56	81	119	33	130	22
59 Mortelbedrijf	66	31	16	18	62	4	58	8
60 Steenhouwersbedrijf	13	0	2	11	11	2	12	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	23.671	22.945	565	161	9.790	13.881	9.017	14.654
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	10.647	10.627	18	2	210	10.436	211	10.436
63 Overheid, defensie	3.159	3.159	0	0	0	3.159	0	3.159
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	10.257	10.173	70	15	3.955	6.302	5.362	4.895
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	923	920	3	0	90	833	84	839
66 Overheid, overige instellingen	5.839	5.627	174	39	3.532	2.307	3.293	2.546
67 Werk en (re)Integratie	288	184	87	17	283	5	251	37
68 Railbouw	468	462	2	4	100	367	309	158
69 Telecommunicatie	1.290	1.142	85	63	434	855	387	902
Totaal	271.165	179.492	41.803	49.871	168.448	102.717	140.346	130.818

¹² Voor de cijfers in deze tabel gelden dezelfde uitgangspunten als in de tabel in Bijlage I. De getoonde loonsommen hebben betrekking op het jaar 2022.

Voor een zieke werknemer volgt bij een aanhoudende gehele of gedeeltelijke beperking tot het verrichten van arbeid een periode van maximaal 104 weken loondoorbetaling en/of Ziektewet-uitkeringen eventueel gevolgd door een WIA-uitkering. Deze periode kan verlengd worden met maximaal 52 weken als de re-integratie inspanningen onvoldoende zijn geweest.

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

Een werknemer die ziek uit dienst gaat, kan mogelijk aanspraak maken op een Ziektewet-uitkering voor maximaal 104 weken. Na 1 jaar ziekte beoordeelt UWV of het recht op de Ziektewet-uitkering blijft bestaan. De re-integratie inspanningen worden getoetst bij het einde van het dienstverband of bij een eventuele WIA-aanvraag als de ex-werkgever eigenrisicodragers is voor de Ziektewet.

Na een periode van 104 weken ziekte volgt een WIA-beoordeling bij UWV. Als het inkomensverlies voor de (ex-) werknemer groter is dan 35%, ontvangt deze een WIA-uitkering. Een WIA-uitkering kan of een IVA- of een WGA-uitkering zijn. Indien uit de beoordeling volgt dat de zieke werknemer volledig en duurzaam (structureel) geen arbeidsmogelijkheden meer heeft, dan krijgt deze een IVA-uitkering. De IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit de basispremie WAO/WIA. Deze premie is gelijk voor elke werkgever. Voor arbeidsongeschikten met arbeidsmogelijkheden of verwachte arbeidsmogelijkheden op termijn volgt een WGA-uitkering. De kosten van de WGA-uitkering komen direct of indirect voor rekening van de individuele werkgever voor een duur van maximaal 10 jaar.

Werkgevers kunnen voor de WGA en/of Ziektewet kiezen voor een eigenrisicodragerschap. Een aanvraag tot het eigenrisicodragerschap kan op twee momenten worden toegekend: op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Een aanvraag hiertoe dient uiterlijk drie maanden van tevoren bij de Belastingdienst ingediend te worden. Dit geldt ook voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap.

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

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

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

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



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



Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het Ziektewet-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 dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie. De systematiek voor kleine, middelgrote en grote werkgevers gaat gelden voor zowel het Ziektewet-risico als de WGA-risico's (vast en flex).

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

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



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 dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom moeten hun staartlasten grotendeels zelf financieren. De gebruikte loonsom is de loonsom in het jaar twee jaar voorafgaand aan het premiejaar.

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

WGA			
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringsstelsel	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 eigenrisicodragen	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

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

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

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

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

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

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

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

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

! ! !

Per 1 januari 2017 is een aantal maatregelen getroffen om onder andere 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. Werkgevers kunnen vanaf 2017 een keuze maken om het totale WGA-risico via UWV te verzekeren of hiervoor eigenrisicodragers te worden en het totale WGA-risico eventueel te herverzekeren bij een verzekeraar.
- Voor grote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragen terugkeren bij UWV geldt niet langer automatisch de minimumpremie. Voortaan bepalen alle WGA-uitkeringen ontstaan tot maximaal tien jaar in het verleden de premie voor terugkeerders bij UWV. Dit kunnen zowel uitkeringen zijn die ontstaan zijn tijdens een periode van het eigenrisicodragen als bij UWV. Alleen werkgevers zonder toe te rekenen lasten kunnen nog rekenen op de minimumpremie.
- Middelgrote en grote werkgevers die besluiten eigenrisicodragers te worden hoeven niet langer (een deel van de) nog lopende WGA-uitkeringen te financieren. Het achterlaten van deze zogenoemde staartlasten geldt nu alleen voor kleine werkgevers. De staartlasten worden via het staartlastvermogen van de Whk gefinancierd.

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

! ! !

Per 1 januari 2020 is een aantal technische aanpassingen in de publieke premiesystematiek doorgevoerd met de bedoeling om de premiesystematiek te verbeteren, vereenvoudigen en te harmoniseren. Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

- Geen rekenpercentage meer
In de huidige premiesystematiek dragen alleen werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie tussen de minimum- en maximumpremie (de tussengroep) bij aan het financieren van het tekort aan premieontvangsten dat ontstaat door de maximumpremie. Om te zorgen dat alle werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie – en niet alleen de tussengroep – bijdragen aan dit tekort komt het rekenpercentage te vervallen.
- Gescheiden berekening van sectorale en individuele premies
Een van de uitgangspunten in de publieke premiesystematiek voor de ZW en WGA is dat de premies zoveel mogelijk corresponderen met het ZW- en WGA-risico van werkgevers. Echter, in de huidige systematiek is daarvan te weinig sprake doordat met name de risico's van grote werkgevers doorwerken in de sectoraal bepaalde premies voor kleine werkgevers. Deze berekening wordt gescheiden waardoor de risico's en lasten van grote werkgevers niet langer doorwerken in de premies van kleine werkgevers en omgekeerd.
- Aanpassing van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage
Voor de vertaling van werkgeversrisico's naar individueel bepaalde premies wordt het individuele werkgeversrisicopercentage vergeleken met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De wijze waarop het individuele en gemiddelde werkgeversrisico worden berekend zijn echter niet gelijk. Hierdoor resulteren te hoge opslagen op de premie en te lage kortingen. De wijze van berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage en het individuele werkgeversrisicopercentage worden gelijkgetrokken.
- Financiering van staartlasten Ziektewet uit de Werkhervattingskas
Een van de gevolgen van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) is dat de Sectorfondsen opgeheven zijn. Uit de Sectorfondsen en het Ufo werden tot eind 2019 de staartlasten Ziektewet gefinancierd. Deze staartlasten Ziektewet dienden een alternatieve financieringsbron per 2020 te krijgen. Dit is de Werkhervattingskas geworden.
- Uitzendbedrijven allen ingedeeld in sector 52 'Uitzendbedrijven'
Voor uitzendbedrijven geldt per 2020 niet langer een mogelijkheid tot indeling in een andere sector dan de sector 'Uitzendbedrijven'. De mogelijkheid tot het indienen van een verzoek aan de Belastingdienst tot een (her)indeling buiten de sector 'Uitzendsector' werd al stopgezet op 17 mei 2017. Op 1 januari is hier een vervolg aan gegeven door alle uitzendbedrijven die eerder al buiten de sector 'Uitzendbedrijven' opnieuw in de uitzendsector in te delen.

! ! !

Per 1 januari 2022 is de loonsomgrens tussen kleine en middelgrote werkgevers verlegd van 10 naar 25 maal het gemiddelde loon. Door deze wijziging neemt het aantal kleine werkgevers toe en het aantal middelgrote werkgevers af.

Bijlage V

De premie voor de Werkhervattingskas bestaat uit twee premiecomponenten (WGA en Ziektewet). 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 = Gemiddelde percentage + Individuele opslag.

Individuele opslag

= Correctiefactor werkgeversrisico × (Individueel werkgeversrisico – Gemiddelde werkgeversrisico).

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times \text{Gemiddelde percentage} / \text{Gemiddelde werkgeversrisicopcentage}$

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

De algemene premies en parameters:

	WGA	Ziektewet
Gemiddelde percentage	0,77%	0,45%
Correctiefactor werkgeversrisico	0,98	1,30
Gemiddelde werkgeversrisico	0,59%	0,26%

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

De gewogen premie = $(1 - \text{wegingsfactor}) \times \text{sectorale premie} + \text{wegingsfactor} \times \text{individuele premie}$.

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

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2024.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Grote werkgever (loonsom > € 3.770.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 2,20%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,19%

Maximumpremie grote werkgever = 3,08%

De berekende individuele premie bedraagt $0,77\% + 0,98 \times (0,40\% - 0,59\%) = 0,58\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:

Minimumpremie grote werkgever = 0,11%

Maximumpremie grote werkgever = 1,80%

De berekende individuele premie bedraagt $0,45\% + 1,30 \times (2,20\% - 0,26\%) = 2,97\%$.

Dit percentage ligt boven de maximumpremie. De individuele premie Ziektewet wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 1,80%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,38%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Middelgrote werkgever ($\text{€ } 942.500 < \text{loonsom} < \text{€ } 3.770.000$)
Sector = 52
Loonsom werkgever = $\text{€ } 1.270.000$

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%
Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 3,60%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.
De sectorale premie WGA = 2,42%
De sectorale premie Ziektewet = 4,13%

Individuele premieberekening WGA:
Minimumpremie grote werkgever = 0,19%
Maximumpremie grote werkgever = 3,08%
De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,77\% + 0,98 \times (1,60\% - 0,59\%) = 1,75\%$.
Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:
Minimumpremie grote werkgever = 0,11%
Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 7,22%
De berekende individuele premie Ziektewet bedraagt $0,45\% + 1,30 \times (3,60\% - 0,26\%) = 4,79\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(\text{€ } 1.270.000 - \text{€ } 942.500) / (\text{€ } 3.770.000 - \text{€ } 942.500) = 0,1158$
De gewogen premie WGA = $(1 - 0,1158) \times 2,42\% + 0,1158 \times 1,79\% = 2,34\%$
De gewogen premie Ziektewet = $(1 - 0,1158) \times 4,13\% + 0,1158 \times 4,79\% = 4,20\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 6,54%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Kleine werkgever (loonsom $< \text{€ } 942.500$)
Sector = 5

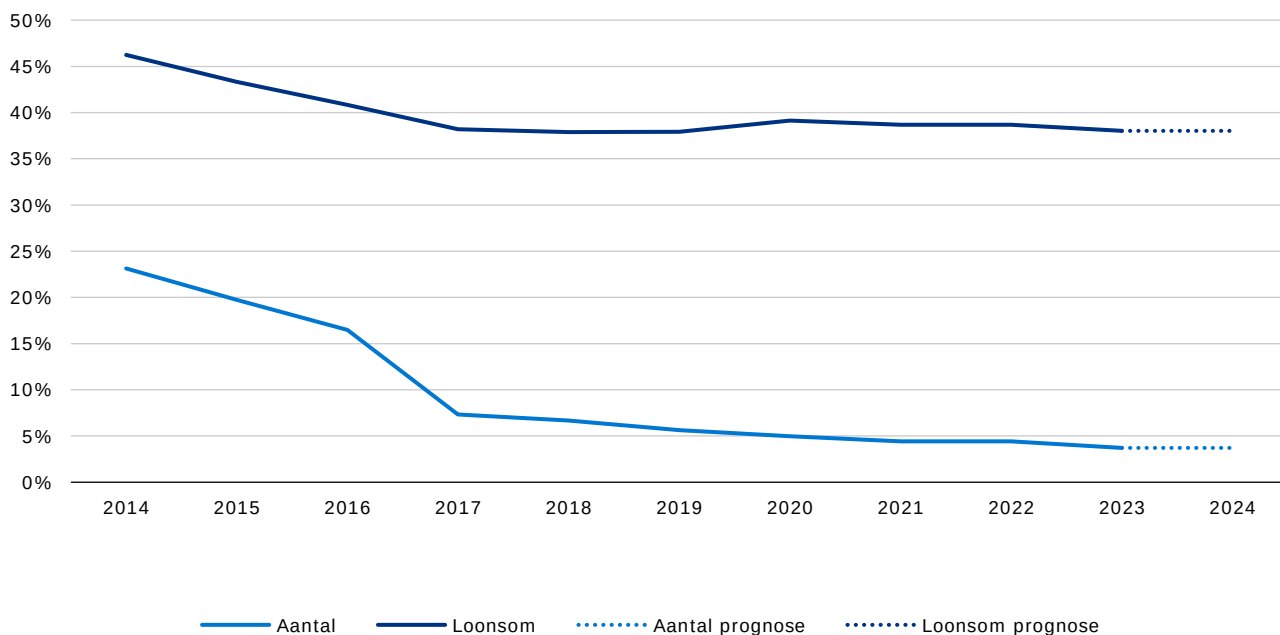
Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.
De sectorale premie WGA = 0,85%
De sectorale premie Ziektewet = 0,33%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,18%.

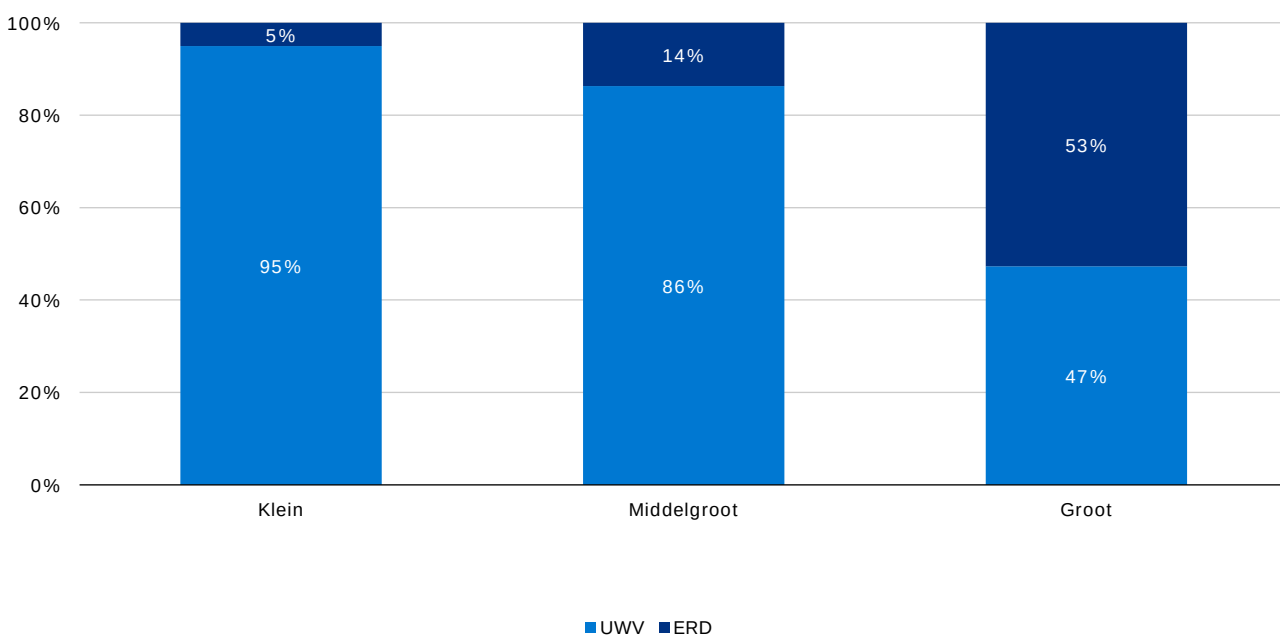
Deze bijlage toont voor de periode 2014 – 2024 de ontwikkeling het aandeel eigenrisicodragers WGA en Ziektewet, zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn. In figuren VI.2, VI.5 en VI.6 wordt het aandeel eigenrisicodragers weergegeven naar de grootteklassen klein, middelgroot en groot. Het gaat hierbij om de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals die in het premiejaar 2024 gaat gelden.

! ! !

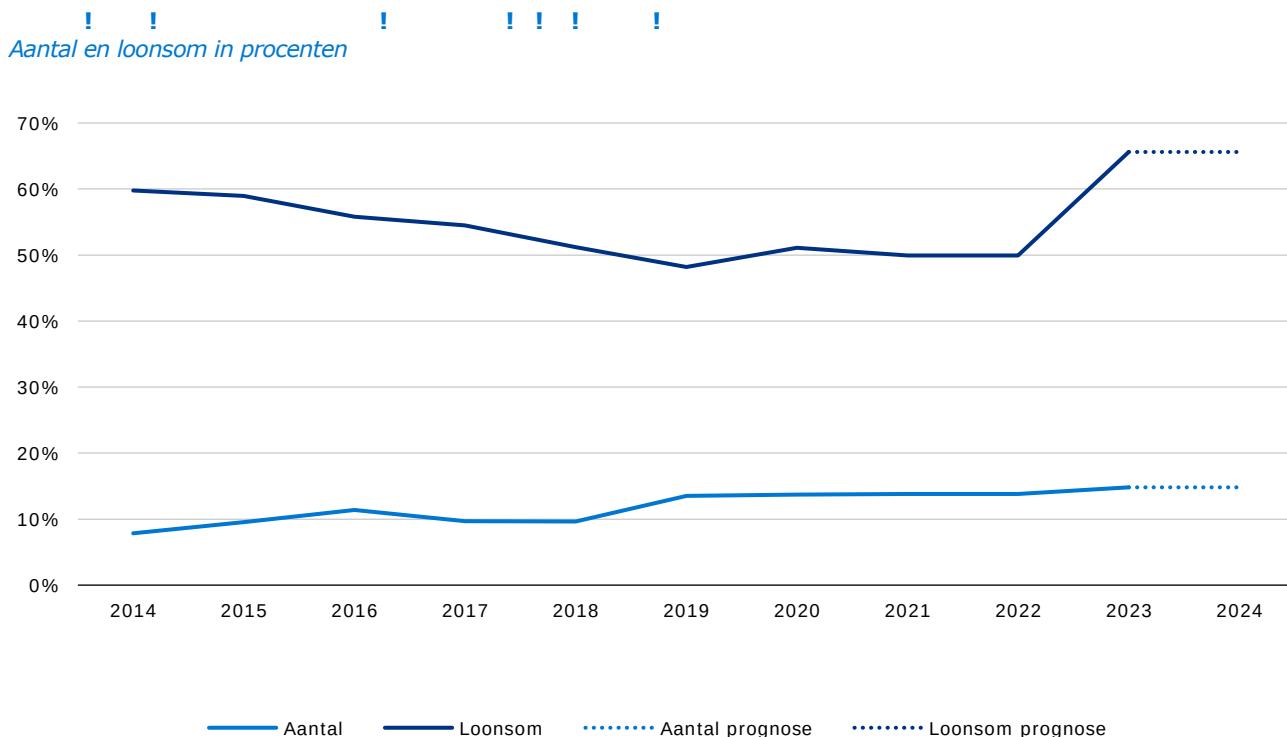
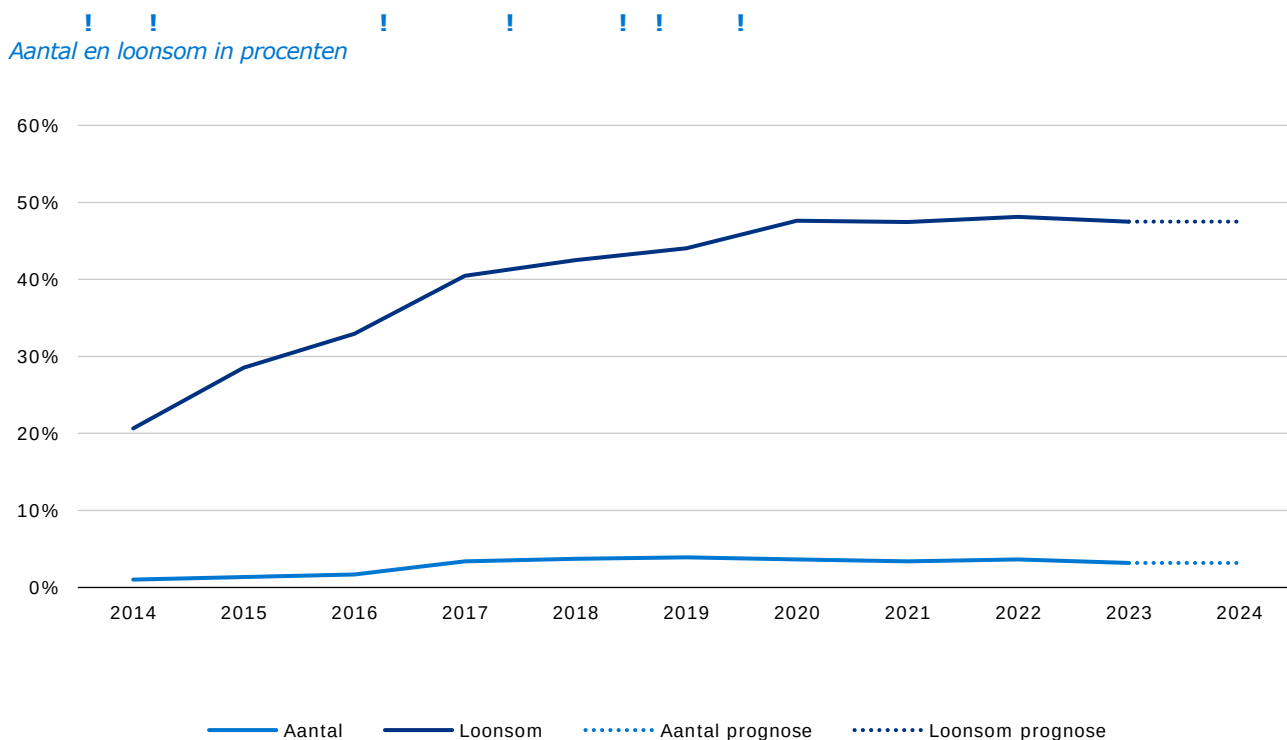
Aantal en loonsom in procenten

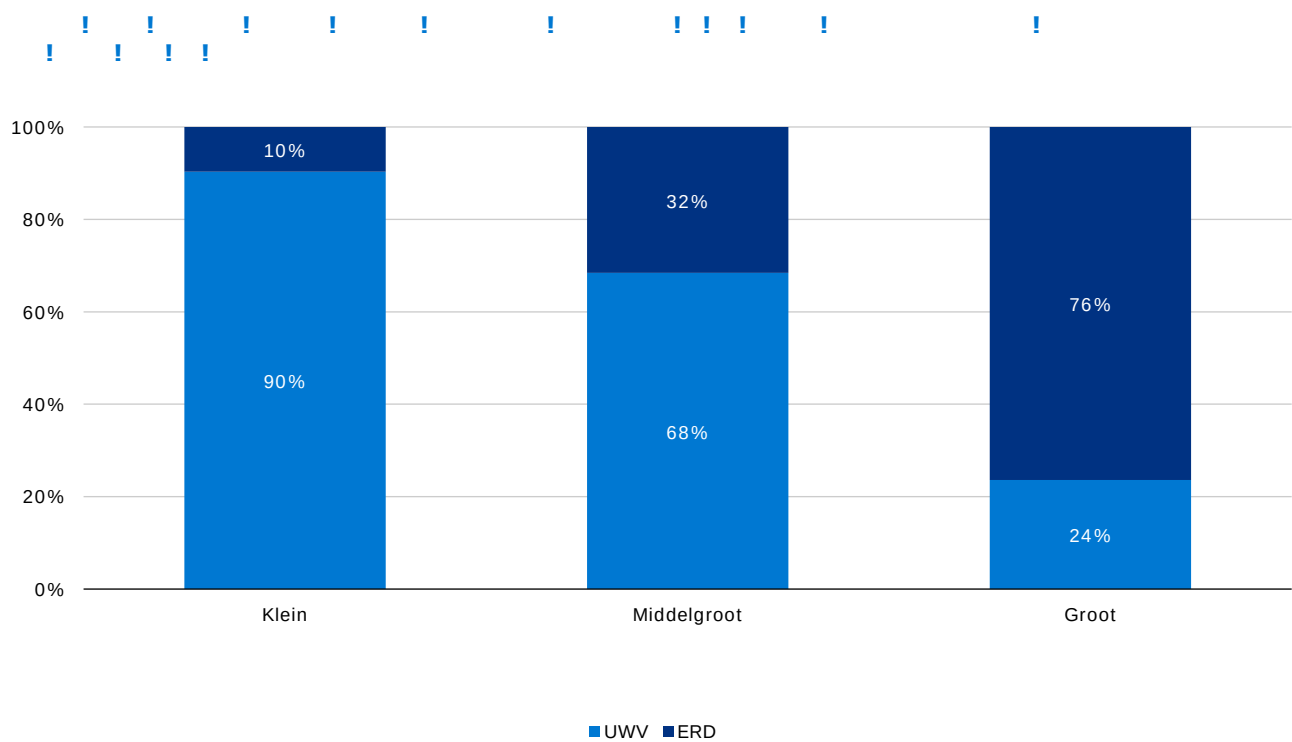
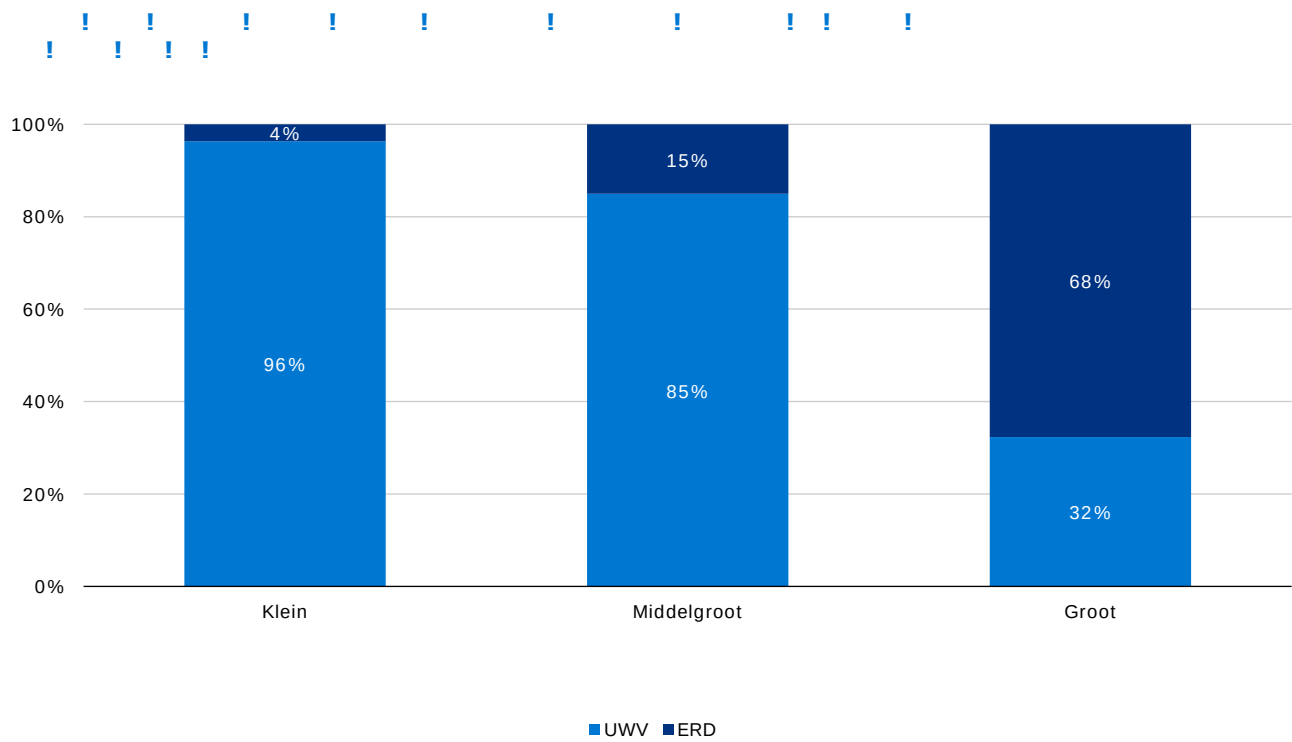


! ! ! ! ! ! ! ! ! !



Voor de Ziektewet wordt het aandeel eigenrisicodragers gesplitst weergegeven in twee groepen: de groep met alle werkgevers exclusief de sector Uitzendbedrijven en de groep met uitsluitend werkgevers in de sector Uitzendbedrijven. Het aandeel eigenrisicodragers voor uitzendbedrijven wordt afzonderlijk gepresenteerd, omdat uitzendbedrijven voor de Ziektewet een afwijkend risico hebben ten opzichte van de overige werkgevers





UWV
Financieel Economische Zaken
Afdeling Planning, Control en Analyse

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Fondsenbeheer@uwv.nl

Gabriella Acetelli
Wibaut Jeurissen
Fouad Rmila
Arjan Wojcik

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2023

