

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2023



Inhoudsopgave

1. Premies 2023	2
1.1. Vastgestelde premies en parameters	3
1.2. WGA	4
1.3. Ziektewet	6
2. Berekening premies 2023	7
2.1. Premies naar werkgeversgrootte	7
2.2. Premies	8
3. Werkhervattingskas	13
3.1. WGA	13
3.2. WGA-staartlasten	14
3.3. Ziektewet	14
Lijst van afkortingen	16
Begrippenlijst	17
Bijlage I Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2021	20
Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2021	21
Bijlage III Werkgever en de zieke werknemer	22
Inkomen en uitkering zieke werknemer	22
Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap	22
Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet	24
Bijlage V Rekenvoorbeelden	27
Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet	29
Colofon	32

1. Premies 2023

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 2023 dat op 1 september 2022 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. Met de gedifferentieerde Ziektewetpremie wordt de Ziektewet gefinancierd voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst gaan. 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 naast de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het starten van 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 is 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.

Coronacrisis en Oekraïne

De coronacrisis speelt ook bij de premievaststelling voor 2023 een rol. Het verloop van de coronapandemie is van meet af aan moeilijk te voorspellen geweest. Aangenomen wordt dat het belang van deze pandemie afneemt en daarmee ook de impact op de ontwikkeling van de economie. De coronacrisis heeft wel gezorgd voor een extra toename van het aantal WIA-uitkeringen. UWV kampt daarbij met onvoldoende capaciteit om alle aanvragen voor sociaal-medische beoordelingen op tijd af te ronden. In geval van een te lange doorlooptijd voor een WIA-claimbeoordeling 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. Voor 2023 wordt een beginnende afname verwacht van het aantal voorschotten.

Een nieuwe onzekerheid rond deze premievaststelling wordt veroorzaakt door de oorlog in Oekraïne. Hierdoor zijn de energieprijzen flink gestegen, bovenop de toch al forse wereldwijde inflatie. De invloed van de oorlog op de mondiale handel en economie, en daarmee indirect op de werkgelegenheid in Nederland, is onzeker. Door bovengenoemde ontwikkelingen zijn met name de ramingen van de premieplichtige loonsommen, die ten grondslag liggen aan de premievaststelling, onzekerder dan normaal. UWV heeft zich bij de ramingen voornamelijk gebaseerd op het Centraal Economisch Plan (CEP) 2022, dat het Centraal Planbureau (CPB) op 9 maart 2022 publiceerde. In deze publicatie gaat het CPB uit van een economische groei van 3,6% in 2022 en 1,7% in 2023.

Leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de vastgestelde premies voor 2023 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. Vastgestelde premies en parameters

In tabel 1.1 zijn de vastgestelde premies en parameters WGA en Ziektewet voor het jaar 2023 opgenomen. Ook staan in deze tabel de premies en parameters zoals die voor het jaar 2022 zijn vastgesteld.

Tabel 1.1. Premies en parameters Werkhervattingskas

	2022	2023
Gemiddelde loonsom	35.300	36.200
Grens grote/middelgrote werkgever	3.530.000	3.620.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	882.500	905.000
WGA		
Gemiddelde percentage	0,84%	0,87%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,56%	0,59%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,12	1,11
Minimumpremie (grote werkgever)	0,21%	0,21%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,36%	3,48%
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	0,68%	0,66%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,39%	0,42%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,30	1,17
Minimumpremie (grote werkgever)	0,17%	0,16%
Maximumpremie (grote werkgever)*	2,72%	2,64%
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 8,27%.

Voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet zijn 67 sectorale premies voor het jaar 2023 vastgesteld. Deze sectorale premies staan in tabel 1.2.

Tabel 1.2. Sectorale premies 2023
Premiepercentages \times 1%

Sector	WGA	ZW	Sector	WGA	ZW
1 Agrarisch bedrijf	0,62	0,23	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,92	0,43
2 Tabakverwerkende industrie	0,87	0,36	38 Banken	0,78	0,36
3 Bouwbedrijf	0,80	0,26	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,38	0,08
4 Baggerbedrijf	1,26	0,27	40 Uitgeverij	0,86	0,29
5 Hout en emballage-industrie	0,86	0,32	41 Groothandel I	0,66	0,31
6 Timmerindustrie	0,50	0,29	42 Groothandel II	0,75	0,32
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,81	0,35	43 Zakelijke dienstverlening I	0,68	0,22
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	0,54	0,34	44 Zakelijke dienstverlening II	0,42	0,29
9 Grafische industrie	1,04	0,43	45 Zakelijke dienstverlening III	0,66	0,38
10 Metaalindustrie	0,77	0,23	46 Zuivelindustrie	1,14	0,48
11 Elektrotechnische industrie	0,62	0,16	47 Textielindustrie	0,95	0,39
12 Metaal - en technische bedrijfstakken	0,80	0,30	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,35	0,40
13 Bakkerijen	1,15	0,47	49 Chemische industrie	1,17	0,44
14 Suikerverwerkende industrie	1,08	0,42	50 Voedingsindustrie	1,08	0,48
15 Slagersbedrijven	1,15	0,44	51 Algemene industrie	1,09	0,39
16 Slagers overig	1,47	0,45	52 Uitzendbedrijven	2,40	4,73
17 Detailhandel en ambachten	0,99	0,48	53 Bewakingsondernemingen	1,38	0,98
18 Reiniging	2,54	0,95	54 Culturele instellingen	0,87	0,39
19 Grootwinkelbedrijf	0,92	0,37	55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,98	0,47
20 Havenbedrijven	0,71	0,36	56 Schildersbedrijf	1,17	0,30
21 Havenclassificeerders	2,41	0,48	57 Stukadoorsbedrijf	1,17	0,31
22 Binnenscheepvaart	0,80	0,46	58 Dakdekkersbedrijf	1,32	0,54
23 Visserij	1,00	0,17	59 Mortelbedrijf	1,07	0,39
24 Koopvaardij	0,30	0,16	60 Steenhouwersbedrijf	1,17	0,31
25 Vervoer KLM	0,85	0,51	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1,02	0,16
26 Vervoer NS	0,90	0,53	62 Overheid, rijk, politie en ...	1,33	0,12
27 Vervoer poststerijen	1,39	1,21	63 Overheid, defensie	1,01	0,15
28 Taxivervoer	2,66	1,39	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,97	0,18
29 Openbaar vervoer	0,89	0,52	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,98	0,19
30 Besloten busvervoer	1,85	0,68	66 Overheid, overige instellingen	0,92	0,11
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,62	0,42	67 Werk en (re)integratie	4,19	0,97
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,81	0,53	68 Railbouw	0,96	0,33
33 Horeca algemeen	0,87	0,63	69 Telecommunicatie	0,75	0,39
34 Horeca catering	1,90	1,12			

1.2. WGA

Premie-ontwikkeling

Het gemiddeld premieniveau van de WGA stijgt van 0,84% in 2022 naar 0,87% in 2023. Het premieniveau stijgt in 2023, doordat de WGA-uitkeringslasten nog niet het structurele niveau hebben bereikt. In box 1.1 wordt dit nader toegelicht.

In de berekening van de individuele WGA-premies voor 2023 worden — met uitzondering van de WGA-voorschotten¹ — de WGA-uitkeringslasten uit 2021 toegerekend². Het gaat dan om de WGA-uitkeringen voortkomend uit vaste dienstverbanden (WGA-vast) en flexibele dienstverbanden (WGA-flex) en alleen die uitkeringen die korter dan tien jaar

¹ 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.

² Bij werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) verzekerden bij UWV worden daarnaast ook WGA-uitkeringen uit 2021 toegerekend die zijn ontstaan tijdens voorafgaande perioden van eigenrisicodragers en publieke verzekering.

lopen³. Voor de WGA-vast gaat het dus om de lopende uitkeringen uit 2021 die ontstaan zijn in de periode 2011-2021. Voor de WGA-flex gaat het om uitkeringen die ontstaan zijn in de periode 2012-2021⁴.

In de periode 2014-2017 zijn veel werkgevers met een aanzienlijk deel van de loonsom teruggekeerd naar UWV (zie ook figuur VI.1 in bijlage VI.) Door deze terugkeerders zal het WGA-uitkeringsvolume de komende jaren nog blijven stijgen tot ook voor deze groep het structurele volumenniveau is bereikt (zie ook box 1.1).

Box 1.1. De WGA-volumeontwikkeling 2018-2031 binnen de Werkhervattingskas

In de periode 2014-2017 hebben veel werkgevers met een omvangrijke loonsom het WGA-eigenrisicodragerschap beëindigd en gekozen voor de publieke verzekering bij UWV. De WGA-volumeopbouw (in uitkeringsjaren) van werkgevers die hebben gekozen voor de publieke verzekering (terugkeerders) bereikt 12 jaar later pas het structurele niveau. Deze box beschrijft de volumeopbouw van de WGA-uitkeringen naar jaar van instroom en hoe deze zich ontwikkelt in de loop van de tijd^{*)}. De grafische weergave hiervan (zie figuren hieronder) illustreert de WGA-volumeopbouw naar een nieuw structureel niveau als gevolg van de terugkeerders in de periode 2014-2017.

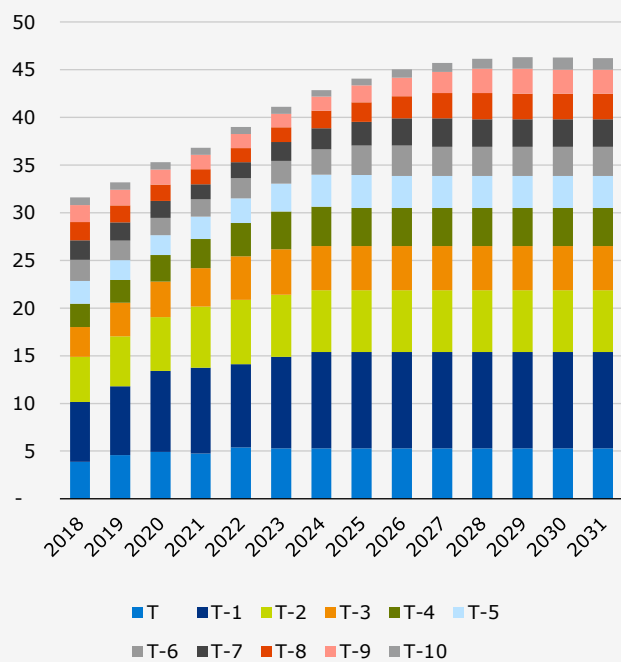
Voor terugkeerders kunnen pas na minimaal twee jaar WGA-uitkeringen ontstaan, die voor de gemiddelde WGA-premie gaan meetellen. Dan begint het ingroeipad voor de opbouw van de WGA-lasten. Zolang het structurele lastenniveau nog niet is bereikt, zal de gemiddelde premie blijven stijgen. Vanwege het ingroeipad van 10 jaar voor de lasten van teruggekeerde werkgevers in 2014-2017 zal naar verwachting het structurele volume rond 2029 worden bereikt.

Onderstaande figuren illustreren dit voor zowel de WGA-vast- als het WGA-flex-deel. Vanaf 2029 blijft het totale volume (nagenoeg) constant. Na 2017 zijn er geen omvangrijke verschuivingen van werkgevers van het eigenrisicodragerschap naar de publieke verzekering (of vice versa) meer geweest. Bij omvangrijke verschuivingen in termen van loonsom zal de WGA-premie zich weer naar een nieuw structureel niveau ontwikkelen.

Een simulatie laat zien dat de meerjarige ontwikkeling (waarbij alle overige variabelen constant blijven) van het uitkeringsvolume van de WGA-vast en WGA-flex in 2029 ruim 13% hoger zal zijn dan het volume in 2023. De gemiddelde WGA-premie zal dan in 2029 ongeveer 1,0% gaan bedragen.

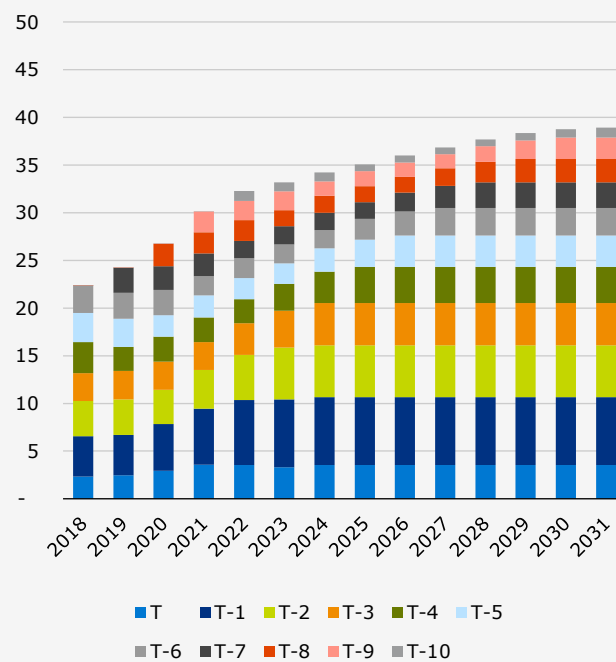
Volumeopbouw WGA-vast naar jaar van instroom

Uitkeringsjaren × 1.000



Volumeopbouw WGA-flex naar jaar van instroom

Uitkeringsjaren × 1.000



^{*)} Voor de meerjarige ontwikkeling na 2023 hanteren we de veronderstelling dat de in- en uitstroomvolumes constant blijven.

Sectorale WGA-premies

De stijgende trend van de uitkeringslasten WGA komt ook tot uitdrukking in de ontwikkeling van de sectorale percentages van de WGA. Van de 67 sectoren stijgt voor 58 sectoren de premie, voor 3 sectoren blijft de premie gelijk en voor 6 sectoren daalt de premie.

Hybride markt

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

³ De WGA-uitkeringen met een duur van 10 jaar of langer worden gefinancierd uit het Aof. In 2017 was hier voor het eerst sprake van.

⁴ WGA-flex-uitkeringen zijn pas op een later moment deel gaan uitmaken van de gedifferentieerde WGA-premie. Zie ook bijlage IV.

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 zijn alle private polissen en garantieverklaringen van de werkgevers die eigenrisicodragers zijn gebleven, aangepast. Meer dan de helft van de eigenrisicodragers is toen teruggekeerd naar UWV. Per saldo daalde het aandeel eigenrisicodragers in 2017 en stabiliseerde het tot en met 2019 op 38% van de loonsom (zie ook Bijlage VI). Voor 2020 zien we voor het eerst een lichte stijging met 1 procentpunt naar 39% van de loonsom. In 2021 is dit aandeel niet verder gestegen. Hoewel in 2021 het aandeel eigenrisicodragers WGA in de loonsom gelijk is gebleven, is het aandeel in aantallen werkgevers (exclusief starters) gedaald met 0,5 procentpunt naar 4,4% (zie ook Bijlage VI). In 2022 komt het aandeel eigenrisicodragers naar verwachting uit op 39,5% van de loonsom. Het uitgangspunt van UWV bij de premievaststelling is dat in 2023 het aandeel eigenrisicodragers WGA stabiel zal blijven.

1.3. Ziektewet

Premie-ontwikkeling

Het gemiddelde percentage in 2023 is vastgesteld op 0,66%. Dit is een daling van 0,02%-punt ten opzichte van 2022. Bij de Ziektewet vertonen de lasten een grillig karakter en is daarom lastig te voorspellen. In de periode 2019-2021 waren de Ziektewet-premiebatens onvoldoende om de Ziektewet-lasten te dekken, wat heeft geresulteerd in een negatief vermogen bij de Ziektewet van ruim € 370 miljoen eind 2021. In 2022 komen de Ziektewet-premiebatens naar verwachting hoger uit dan verondersteld ten tijde van de premievaststelling 2022 en komen de Ziektewet-lasten juist lager uit dan verondersteld. Beide ontwikkelingen leiden er toe dat een groot deel van het negatieve vermogen wordt ingelopen. Naar verwachting komt het Ziektewet-vermogen op circa - € 195 miljoen uit eind 2022 (zie ook hoofdstuk 3). We verwachten een dalende trend bij de Ziektewetpremies de komende jaren, waarbij het vermogenstekort bij de Ziektewet verder wordt ingelopen.

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage stijgt van 0,39% naar 0,42%. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage relateert de toerekenbare lasten uit 2021 van werkgevers aan de loonsom van deze werkgevers. De stijging is in lijn met de gestegen uitkeringslasten in 2021 ten opzichte van 2020.

De stijging van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage in combinatie met de daling van het gemiddelde premiepercentage zorgt voor een daling van de correctiefactor van 1,30 naar 1,17.

Sectorale Ziektewetpremies

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 63 sectoren en stijgt de premie bij 4 sectoren.

Van alle sectoren heeft de sector Uitzendbedrijven de hoogste sectorpremie (4,73%). 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. Uitzendkrachten met uitzendbeding komen bij ziekte, na een wachttijd van twee dagen, direct in de Ziektewet terecht. Bij uitzendkrachten zonder uitzendbeding gebeurt dit na afloop van dat contract. 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.

Hybride markt

Sinds de invoering van de premiedifferentiatie voor de Ziektewet in 2014 is er een gestage toename van het eigenrisicodragerschap die zich nu wat lijkt te stabiliseren. Bij uitzendbedrijven is het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers in 2022 50%, bij de overige bedrijven 47%. Er is bij het aandeel eigenrisicodragers, in tegenstelling tot de WGA, een splitsing gemaakt 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 2023 is het uitgangspunt dat het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers voor zowel uitzendbedrijven als overige werkgevers gelijk blijft aan het aandeel in 2022.

2. Berekening premies 2023

In dit hoofdstuk wordt stap voor stap uitgelegd hoe de premies en parameters voor het premiejaar 2023 zijn berekend.

2.1. Premies naar werkgeversgrootte

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

- De gedifferentieerde premie WGA
- De gedifferentieerde premie Ziektewet

Grens groot/middelgroot/klein

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

- Kleine werkgevers
- Middelgrote werkgevers
- Grote werkgevers

De indeling 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 2023 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2021. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het CPB. In 2021 steeg het premieplichtige loon naar € 36.200 (was € 35.300 in 2020).

De grens klein/middelgroot bedraagt $25 \times € 36.200 = € 905.000$

De grens middelgroot/groot bedraagt $100 \times € 36.200 = € 3.620.000$

Gedifferentieerde premie

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

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:
wegingsfactor x individuele premie + (1-wegingsfactor) x 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. Premies

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

2.2.1. Sectorale premie

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. Individuele premie

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:

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

Gemiddelde percentage

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 premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens en indien nodig voor een op- of afbouw van het vermogen.

WGA

Gemiddelde percentage = 0,87%.

Dit is een stijging van 0,03%-punt ten opzichte van 2022.

Ziektewet

Gemiddelde percentage = 0,66%.

Dit is een daling van 0,02%-punt ten opzichte van 2022.

Individuele opslag

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

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.

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.

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

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

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

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 2023 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2021, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2017-2021. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast uitkeringen en de WGA-flex uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2021. Waarbij voor de WGA-vast de uitkeringen een (eerste) recht hebben in de periode 2011-2021. Voor de WGA-flex uitkeringen geldt een (eerste) recht in de periode 2012-2021. In de berekening van het Ziektewetrisico worden alle Ziektewetuitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2021 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2021 of eerder. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,59%.
Dit is een stijging van 0,03%-punt ten opzichte van 2022.

Ziektewet

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,42%.
Dit is een stijging van 0,03%-punt ten opzichte van 2022.

Individuele werkgeversrisicopercentage

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

De berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor 2023 gaat uit van uitkeringslasten in 2021, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2017-2021. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2021 met een (eerste) recht in de periode 2011-2021 en de WGA-flex-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2021, met een (eerste) recht in de periode 2012-2021. In de berekening van het Ziektewetrisico worden Ziektewetuitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2021, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2021 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-uitkeringslasten en de WGA-totaallasten. Welke toe te rekenen uitkeringen wordt gebruikt is afhankelijk van de verzekeringsgeschiedenis van de werkgever.

Onafgebroken bij UWV verzekerd sinds 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat onafgebroken tot in 2023 zullen blijven, worden de WGA-uitkeringslasten gebruikt.

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

(Op)nieuw bij UWV verzekerd na 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodrager waren en na die datum zich (opnieuw) bij UWV verzekerd hebben of dat in 2023 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-uitkeringslasten.

Correctiefactor bij onvolledige referteperiode

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage worden Ziektewet en WGA-uitkeringslasten uit 2021 gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren 2017-2021. Heeft er in één of meer van de jaren in de periode 2017-2021 geen verloning 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 referteperiode. De hoogte van de correctiefactor is afhankelijk van het aantal beschikbare jaren en verschilt voor WGA en Ziektewet.

Correctiefactor werkgeversrisico

De correctiefactor werkgeversrisico speelt in de premiestedingsystematiek die UWV hanteert een belangrijke rol. De correctiefactor werkgeversrisico is een noodzakelijke uitvergroting om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendeckend 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 werkgeversrisicopercentage. De formule voor de correctiefactor werkgeversrisico ziet er als volgt uit:

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

WGA

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times 0,87\% / 0,59\% = 1,11$.

De correctiefactor werkgeversrisico daalt van 1,12 in 2022 naar 1,11 in 2023.

Ziektewet

Correctiefactor werkgeversrisico = $\frac{3}{4} \times 0,66\% / 0,42\% = 1,17$.

De correctiefactor werkgeversrisico daalt van 1,30 in 2022 naar 1,17 in 2023.

Minimum- en maximumpremies

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 begrenzingen 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 begrenzingen treden.

Voor werkgevers actief in sector Uitzendbedrijven (sector 52) 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 (8,27%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,87\% = 0,21\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,87\% = 3,48\%$.

Ziektewet

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,66\% = 0,16\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,66\% = 2,64\%$.

Box 2.1. Toelichting op het hogere maximum voor de Ziektewetpremie voor de sector Uitzendbedrijven

Zoals beschreven in de hoofdttekst, zijn de individuele premies WGA en Ziektewet, die worden toegepast bij de middelgrote en grote werkgevers, begrensd met een maximumpremie. De Ziektewetpremie voor de werkgevers actief in sector 52 Uitzendbedrijven (uitzendwerkgevers) heeft een afwijkend — hoger — maximum dan de Ziektewetpremie voor de werkgevers in alle andere sectoren. In deze box geven we wat meer inzicht in de achterliggende reden voor dit hogere maximum bij de Ziektewetpremie en waarom er geen afwijkend maximum is voor de WGA-premie voor werkgevers in sector Uitzendbedrijven.

Een maximering van het premiepercentage betekent in feite een kortingspercentage ter grootte van het verschil tussen het niet-gemaximeerde en het gemaximeerde premiepercentage voor een werkgever. Dit kortingspercentage betekent een extra financiële last, waarvan de omvang evenredig is met zowel de loonsomomvang waarvoor de maximering van toepassing is, als met de omvang van het kortingspercentage. De extra financiële last van alle werkgevers waarvoor een

gemaximeerde premie van toepassing is, wordt gecompenseerd met een verhoogd gemiddeld premiepercentage dat voor alle werkgevers geldt. Deze premieverhoging voor alle werkgevers loopt op met de omvang van de extra financiële last.

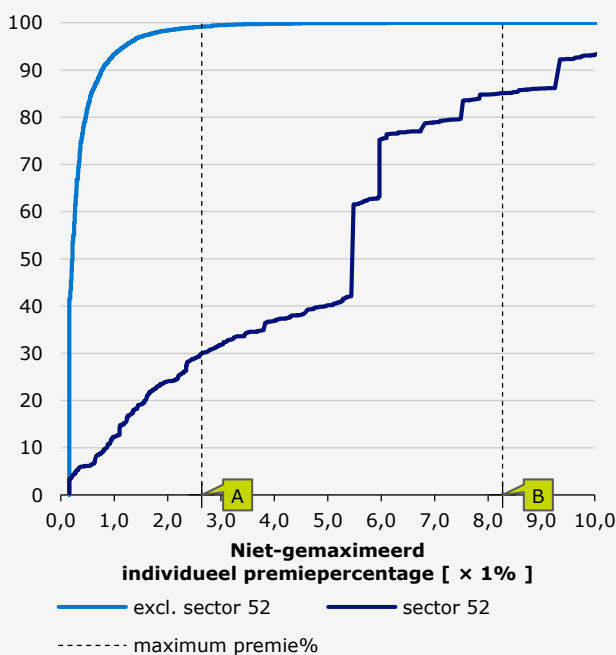
Onderstaande figuren tonen voor de grote en middelgrote publiek verzekerde werkgevers (per 1 januari 2022) de cumulatieve loonsomverdelingen over hun niet-gemaximeerde individuele premiepercentages. De linker figuur heeft betrekking op de Ziektewet en de rechter figuur op de WGA. De lichtblauwe lijn in de figuur toont de loonsomverdeling voor alle werkgevers exclusief de uitzendwerkgevers. De donkerblauwe lijn toont deze verdeling voor uitsluitend de sector Uitzendbedrijven. De stippellijnen geven de posities aan van de maximum premiepercentages, waarbij de markering A het algemene maximum premiepercentage aangeeft en de markering B het maximum premiepercentage voor de uitzendwerkgevers aangeeft (alleen in de figuur van de Ziektewet).

Onder de grote en middelgrote werkgevers die publiek verzekerd zijn voor de Ziektewet hebben de uitzendwerkgevers gemiddeld genomen een hogere Ziektewet-schadelast dan de werkgevers in andere sectoren*). Het reguliere maximumpremiepercentage van 2,64% (4 maal het gemiddelde premiepercentage) geldt voor 1% van de loonsom van de niet-uitzendwerkgevers (zie lichtblauwe lijn in de linker figuur). Van de uitzendwerkgevers zou voor 70% van de loonsom dit maximumpremiepercentage van 2,64% gaan gelden (zie donkerblauwe lijn in de linker figuur). Ook de omvang van de kortingspercentages voor de uitzendwerkgevers zijn dan aanzienlijk. Dit zou een te grote verhoging van het gemiddeld premiepercentage betekenen voor alle werkgevers. Om dit te voorkomen geldt voor de uitzendwerkgevers een hoger maximumpremiepercentage voor de Ziektewet. Bij deze hogere maximum is bij 15% van de loonsom van uitzendwerkgevers de maximumpremie van toepassing

Uit de rechter figuur blijkt dat voor de WGA de verschillen tussen de uitzendwerkgevers en niet-uitzendwerkgevers veel kleiner zijn. Bij 1,0% van de loonsom van niet-uitzendwerkgevers (lichtblauwe lijn) geldt de maximumpremie. Voor de uitzendwerkgevers geldt zogozeegd dezelfde maximumpremie en bij 1,3% van hun loonsom is deze maximumpremie van toepassing (donkerblauwe lijn).

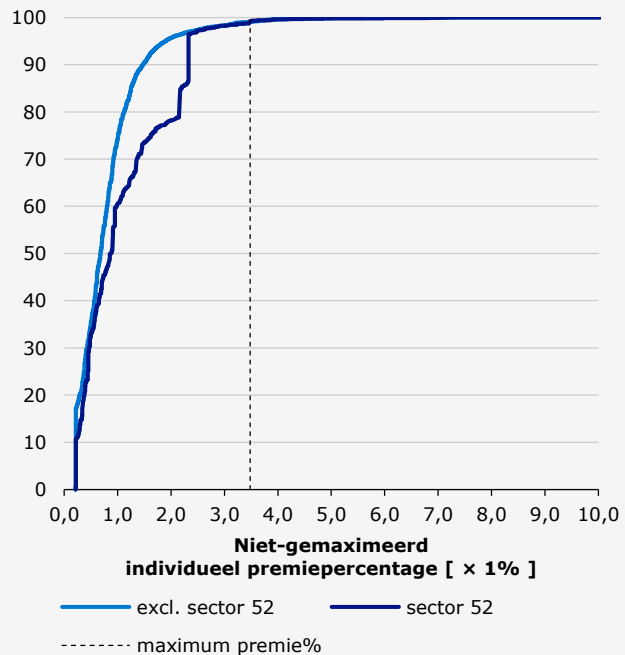
Loonsomverdeling van de grote en middelgrote publiek verzekerde werkgevers Ziektewet.

Cumulatieve verdeling $\times 1\%$



Loonsomverdeling van de grote en middelgrote publiek verzekerde werkgevers WGA.

Cumulatieve verdeling $\times 1\%$



*) De afwijkend hogere Ziektewet-lasten voor sector Uitzendbedrijven is het logische gevolg van de samenstelling van het personeelsbestand van uitzendwerkgevers. Het overgrote deel bestaat uit flexwerkers (uitzendkrachten en einddienstverbanders). Een zieke flexwerker leidt al gauw tot een Ziektewet-uitkering. Voor een zieke werknemer met een vast contract of een tijdelijk contract met een lange resterende looptijd (op moment van de eerste ziekte dag) bij een werkgever geldt in eerste instantie de loondoorbetaling (voor maximaal 104 weken).

Terugkeerpremie Ziektewet

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

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

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

Startende werkgevers

Een bedrijf dat in 2023 de status werkgever verkrijgt of deze heeft verkregen in 2021 of 2022 betaalt in het premiejaar 2023 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Indien de status werkgever is verkregen in 2022 of in 2023 wordt verkregen, zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2021 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2021. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2023 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. Werkhervattingskas

De premieontvangsten, die voortvloeien uit de vastgestelde premies WGA en Ziektewet, komen ten gunste van de Werkhervattingskas. Dit fonds financiert de eerste tien jaar van de WGA voor mensen met een vast en flexibel dienstverband. Daarnaast financiert de Werkhervattingskas de volledige duur van de Ziektewet voor mensen met een flexibel dienstverband. Vanaf 2017 worden uit de Werkhervattingskas ook de staartlasten voor de WGA betaald. Deze staartlasten worden apart geadmistreerd, omdat hier een aparte financieringsbron voor is: het staartlastvermogen. Het staartlastvermogen wordt aangevuld met premiebatens van werkgevers, die vanuit het eigenrisicodragerschap WGA zijn teruggekeerd naar UWV⁸. De Ziektewet-staartlasten worden sinds begin 2020 uit de Werkhervattingskas gefinancierd. De Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder de reguliere Ziektewetuitkeringen opgenomen. In tabel 3.1 is het financieel overzicht van de Werkhervattingskas uitgesplitst naar uitkeringscategorie voor het jaar 2023 opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringscategorie een beschrijving van de financiering in 2023. Box 3.1 bevat een uitgebreide beschrijving van de Werkhervattingskas.

Tabel 3.1. Financieel overzicht Werkhervattingskas 2023

Bedragen × € 1 miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	Ziektewet-flex	
Baten				
Premiebatens	1.533	27	904	
Totale baten	1.533	27	904	
Lasten				
Uitkeringslasten	1.252	184	589	
Sociale lasten	227	33	105	
Overige baten en lasten	12	2	2	
Re-integratielastens		21	3	7
Rentebaten		0	0	0
Rentelastens		0	0	0
Verhaal		-12	-2	-5
Boetes		0	0	-1
Diversens		2	0	1
Uitvoeringskosten	41	6	118	
Totale lasten	1.532	225	815	
Saldo	1	-198	89	
Vermogenspositie				
Vermogen	1.017	175	-105	
begin 2023		1.016	372	-195
mutatie 2023		1	-198	89

3.1. WGA

De WGA-lasten worden gefinancierd met de gedifferentieerde premies WGA. De verwachting is dat er € 1.533 miljoen aan WGA-premiebatens binnenkomt in 2023. De totale publieke WGA-lasten zijn geraamd op € 1.532 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 1.252 miljoen. De sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten bedragen gezamenlijk € 280 miljoen.

⁸ 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 eigenrisicodragens. Daarmee worden ten opzichte van de periode vóór 2017 verhoudingsgewijs meer premieontvangstens gerealiseerd bij deze groep terugkeerders. De extra premieontvangstens, die als gevolg hiervan ontstaan, komen ten gunste van het afgescheiden staartlastvermogen.

Het vermogen is begin 2023 naar verwachting € 1.016 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 2023 wordt beoogd het vermogen constant te houden. Dit resulteert in een gemiddeld percentage van 0,87%.

Bij de premievaststelling voor 2022 werd beoogd het vermogen te laten afnemen. Dit zal op basis van de huidige inzichten volledig gerealiseerd worden. Het vermogen daalt naar verwachting met € 53 miljoen. Zowel de WGA-lasten als WGA-premiebaten komen hoger uit dan verwacht werd ten tijde van de premievaststelling 2022 (in juli 2021). De WGA-lasten zijn hierbij sterker gestegen dan de WGA-premiebaten. De WGA-lasten zijn met name hoger uitgekomen doordat in 2022 een verbetering in de financiële administratie van UWV is doorgevoerd waarbij met terugwerkende kracht een verschuiving optreedt tussen WGA-uitkeringen uit het staartlastvermogen naar het reguliere WGA-deel van de Whk. Het gaat hierbij om een totaalbedrag aan uitkeringen van € 92 miljoen en bijbehorende sociale lasten van € 16 miljoen. Door deze verschuiving komen de totale lasten van de uitkeringscategorie WGA hoger uit in 2022 en komen de WGA-staartlasten juist lager uit. Tot slot zijn de WGA-premiebaten hoger uitgekomen omdat de loonsom van de voor de WGA publiek verzekerde werkgevers in 2022 hoger uitkomt. Hier liggen betere economische vooruitzichten dan eerder verondersteld aan ten grondslag.

3.2. WGA-staartlasten

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

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek is onzeker. Sinds 2017 is het aandeel eigenrisicodragers in de totale loonsom vrijwel stabiel. In 2021 komt dit aandeel uit op 39% en in 2022 stijgt het naar verwachting licht naar 39,5%. Voor 2023 veronderstellen we dat het aandeel eigenrisicodragers stabiel blijft. De batens van de terugkeerpremie worden voor 2023 geraamd op € 27 miljoen.

De omvang van de staartlasten WGA is voor 2023 geraamd op € 225 miljoen. Hiervan bedragen uitkeringslasten € 184 miljoen. De staartuitkeringen bestaan uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten in 2017 (zie box 3.1) en uit lopende WGA-vast en -flex uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers sinds 1 juli 2015. Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en batens verbonden aan deze staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 41 miljoen in 2023.

In tabel 3.1 is te zien dat de lasten de batens in ruime mate overstijgen. De oorzaak hiervan wordt uitgelegd in box 3.1. De lasten hebben naar verwachting het hoogste niveau bereikt en zullen de komende jaren gaan dalen. Het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2023 € 372 miljoen. Dit vermogen is in 2022 minder sterk afgenomen dan verondersteld bij de premievaststelling van 2022 (in juli 2021) met name door een eenmalige verschuiving van WGA-uitkeringen van het staartlastvermogen naar het reguliere WGA-deel van de Whk (zie paragraaf 3.1). Voor 2023 verwachten we een afname van het vermogen tot € 175 miljoen.

3.3. Ziektewet

De Ziektewet-lasten worden in 2023 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,66% en sectorale premies. Het premieniveau is gedaald ten opzichte van 2022. Dit komt voornamelijk door lagere Ziektewetlasten en een hogere loonsom van de voor de Ziektewet publiek verzekerde werkgevers in 2023.

De premiebatens Ziektewet zullen in 2023 naar verwachting € 904 miljoen zijn. De Ziektewetlasten worden geraamd op € 815 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 589 miljoen en de sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en batens gezamenlijk € 225 miljoen. In de premievaststelling van 2023 wordt een deel van het negatieve Ziektewetvermogen ingelopen. Het tekort neemt af van € 195 miljoen begin 2023 naar € 105 miljoen eind 2023.

Het negatieve vermogen in de Ziektewet is in 2019 ontstaan en is tot en met 2021 verder verslechterd. De Ziektewetlasten zijn hoger gebleken dan was voorzien bij de premievaststellingen. In 2022 wordt het tekort in het vermogen in de Ziektewet wel ingelopen. Bij de premievaststelling voor 2022 werd beoogd het vermogen met € 39 miljoen in te lopen. Op basis van de huidige inzichten zal het vermogen van de Ziektewet met € 178 miljoen worden ingelopen. Dit komt met name omdat de Ziektewet-lasten lager uitkomen dan verwacht werd ten tijde van de premievaststelling 2022 (in juli 2021). Daarnaast leiden de gunstigere economische vooruitzichten dan eerder verondersteld ook bij de Ziektewet tot hogere premiebatens in 2022.

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 lastendeckende 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 euro. Dit vermogen is niet aangewend bij het vaststellen van de premies.

2014-2016: BeZaVa deel 1

De wet BeZaVa zorgde voor een aanpassing in financieringsstructuur in 2014. Naast WGA-vast uitkeringen werden ook WGA-flex uitkeringen en Ziektewetuitkeringen gefinancierd uit de Werkhervattingskas. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas bestaat sinds die tijd 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 premiebaten 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 ziektedag ligt 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 sectorgegeven is onder andere nodig voor de sectorale Ziektewet- en WGA-premies binnen de Whk.

Lijst van afkortingen

AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
AWf	Algemeen Werkloosheidsfonds
BeZaVa	Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
ERD	Eigenrisicodrager
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
Sfn	Sectorfondsen
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
VHMW	Wet verbetering hybride markt WGA
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
ZW	Ziektewet

Begrippenlijst

Correctiefactor (werkgeversrisico)

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

Eigenrisicodragers WGA

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

Eigenrisicodragers Ziektewet

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

Gemiddelde percentage

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

Gemiddelde werkgeversrisico

Het gemiddelde werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan 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.

Individuele werkgeversrisico

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

Lastendeckende premie

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

Minimumpremie

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

Maximumpremie

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.

Rentehobbelvermogen

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

Staatlastvermogen

Nieuwe eigenrisicodragers mogen sinds 1 januari 2017 lopende WGA-uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodragers waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staatlasten 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 staatlasten bij UWV achterlaten. De financiering van staatlasten plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staatlastvermogen. Het staatlastvermogen 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 staatlastvermogen.

Terugkeerpremie WGA

Hoewel er formeel geen sprake is van een afgebakende periode van terugkeer bij de WGA met een aparte premie, zoals bij de Ziektewet, wordt de term terugkeerpremie WGA regelmatig gebruikt. Bedoeld wordt dan de nieuwe wijze van premieberekening die geldt voor alle werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) publiek verzekeren of verzekerd hebben. Voor deze werkgevers worden vanaf 1 januari 2017 de toerekenbare lasten, 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.

Terugkeerpremie Ziektewet

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

WGA

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

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

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) financiert WGA-vast uitkeringen die zijn ingegaan voor 2007 en WGA-flex uitkeringen die ingegaan zijn voor 2012. Naast deze twee groepen van verzekerden is er nog een derde groep: mensen zonder directe relatie met een werkgever. Uitkeringen voor deze vangnetgroep worden gefinancierd uit het Aof. De Whk financiert volledig loongerelateerde uitkeringen en vervolgutkeringen in zijn geheel. De loonaanvullingen worden voor het deel tot aan de hoogte van de vervolgutkering betaald uit de Whk en voor het deel boven de vervolgutkering (het aanvullingsdeel) uit het Aof.

WGA-flex

De regeling WGA toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

WGA-lasten

De WGA-lasten zijn de lasten van uitkeringen die korter dan 10 jaar lopen en ontstaan zijn bij de werkgever, zowel tijdens de huidige periode van publieke verzekering als de voorafgaande perioden van publieke verzekering.

WGA-totaallasten

De WGA-totaallasten zijn de lasten van uitkeringen die korter dan 10 jaar lopen en ontstaan zijn 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.

WGA-vast

De regeling WGA toegepast op werknemers met een vast dienstverband.

Ziektewet

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

Ziektewet-flex

De Ziektewet toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

Bijlage I

Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus⁹

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.758	77	535	16.146	15.680	1.078	16.437	321
2 Tabakverwerkende industrie	19	5	3	11	14	5	14	5
3 Bouwbedrijf	14.408	230	951	13.227	13.797	611	13.906	502
4 Baggerbedrijf	115	6	24	85	107	8	105	10
5 Hout en emballage-industrie	547	4	47	496	517	30	533	14
6 Timmerindustrie	789	14	68	707	757	32	769	20
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	2.140	14	98	2.028	2.087	53	2.106	34
8 Groothandel in hout	537	9	45	483	508	29	518	19
9 Grafische industrie	1.519	34	116	1.369	1.428	91	1.446	73
10 Metaalindustrie	1.474	408	466	600	1.219	255	1.154	320
11 Elektrotechnische industrie	394	94	82	218	322	72	322	72
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	39.334	421	2.755	36.158	36.546	2.788	37.922	1.412
13 Bakkerijen	2.099	29	130	1.940	1.949	150	1.987	112
14 Suikerverwerkende industrie	239	30	58	151	215	24	210	29
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.525	5	25	1.495	1.149	376	1.193	332
16 Slagers overig	582	50	103	429	537	45	517	65
17 Detailhandel en ambachten	58.352	134	969	57.249	56.889	1.463	57.497	855
18 Reiniging	4.802	73	268	4.461	4.729	73	4.611	191
19 Grootwinkelbedrijf	486	123	113	250	334	152	273	213
20 Havenbedrijven	2.814	159	419	2.236	2.566	248	2.517	297
21 Havenclassificeerders	223	6	22	195	208	15	210	13
22 Binnenscheepvaart	1.753	12	54	1.687	1.709	44	1.723	30
23 Visserij	157	1	8	148	156	1	156	1
24 Koopvaardij	229	18	40	171	182	47	201	28
25 Vervoer KLM	11	8	2	1	6	5	4	7
26 Vervoer NS	9	6	0	3	1	8	1	8
27 Vervoer postertijen	87	5	5	77	78	9	79	8
28 Taxivervoer	869	11	74	784	835	34	833	36
29 Openbaar Vervoer	35	16	8	11	15	20	9	26
30 Besloten busvervoer	179	3	10	166	163	16	166	13
31 Overig personenvervoer	272	6	22	244	269	3	270	2
32 Overig goederenvervoer	9.407	265	988	8.154	9.035	372	9.044	363
33 Horeca algemeen	38.830	46	447	38.337	38.336	494	38.527	303
34 Horeca catering	301	17	14	270	286	15	276	25
35 Gezondheid, geestelijke en ...	46.726	1.198	2.027	43.501	45.403	1.323	45.455	1.271
38 Banken	290	48	40	202	259	31	261	29
39 Verzekeringswezen	197	52	30	115	157	40	160	37
40 Uitgeverij	938	34	80	824	851	87	864	74
41 Groothandel I	13.232	300	1.263	11.669	12.486	746	12.726	506
42 Groothandel II	19.910	434	1.731	17.745	18.856	1.054	19.148	762
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.160	114	402	6.644	6.778	382	6.971	189
44 Zakelijke Dienstverlening II	47.967	804	3.510	43.653	46.589	1.378	46.773	1.194
45 Zakelijke Dienstverlening III	59.461	745	2.200	56.516	57.792	1.669	57.952	1.509
46 Zuivelindustrie	184	31	34	119	166	18	153	31
47 Textielindustrie	191	16	34	141	182	9	172	19
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	719	46	112	561	674	45	651	68
49 Chemische industrie	1.374	176	250	948	1.233	141	1.223	151
50 Voedingsindustrie	1.267	140	225	902	1.150	117	1.131	136
51 Algemene industrie	1.525	139	192	1.194	1.418	107	1.420	105
52 Uitzendbedrijven	6.566	529	1.023	5.014	6.461	105	5.760	806
53 Bewakingsondernemingen	1.058	28	77	953	1.034	24	1.027	31
54 Culturele instellingen	4.181	83	239	3.859	4.054	127	4.074	107
55 Overige takken van bedrijf en beroep	4.213	83	264	3.866	4.063	150	4.091	122
56 Schildersbedrijf	2.479	12	110	2.357	2.321	158	2.393	86
57 Stukadoorsbedrijf	1.136	2	29	1.105	1.097	39	1.113	23
58 Dakdekkersbedrijf	551	3	35	513	524	27	538	13
59 Mortelbedrijf	62	4	10	48	59	3	60	2
60 Steenhouwersbedrijf	73	0	2	71	67	6	70	3
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.450	782	299	369	1.172	278	1.137	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 ...	446	368	32	46	242	204	298	148
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	21	17	2	2	10	11	9	12
66 Overheid, overige instellingen	450	235	90	125	371	79	373	77
67 Werk en (re)Integratie	148	25	41	82	140	8	131	17
68 Railbouw	26	9	2	15	21	5	19	7
69 Telecommunicatie	417	24	49	344	400	17	401	16
Totaal	425.750	8.841	23.410	393.499	408.681	17.069	412.113	13.637

⁹ 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 2023 gaat gelden.

Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus¹⁰

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	3.329	787	836	1.705	2.819	510	2.855	474
2 Tabakverwerkende industrie	75	67	7	1	28	47	40	35
3 Bouwbedrijf	5.262	1.942	1.628	1.692	3.874	1.388	3.554	1.708
4 Baggerbedrijf	375	315	40	20	209	167	186	189
5 Hout en emballage-industrie	193	21	79	93	158	34	171	21
6 Timmerindustrie	336	74	111	151	297	39	297	39
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	514	97	151	266	438	76	449	65
8 Groothandel in hout	241	93	69	79	158	83	163	79
9 Grafische industrie	649	222	216	210	515	133	505	144
10 Metaalindustrie	6.070	4.965	982	123	3.786	2.283	2.485	3.584
11 Elektrotechnische industrie	2.861	2.653	172	35	1.707	1.154	704	2.157
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	14.124	4.367	4.173	5.585	10.632	3.492	10.442	3.683
13 Bakkerijen	691	161	223	307	551	140	501	190
14 Suikerverwerkende industrie	452	307	111	34	261	191	222	230
15 Slagersbedrijven en poeliers	254	32	41	181	178	76	172	82
16 Slagers overig	638	360	182	96	525	112	399	238
17 Detailhandel en ambachten	6.618	1.081	1.453	4.084	5.911	708	5.879	739
18 Reiniging	1.919	967	479	473	1.474	445	955	965
19 Grootwinkelbedrijf	5.504	5.242	156	106	2.064	3.440	813	4.692
20 Havenbedrijven	3.056	1.863	719	474	2.149	907	1.727	1.328
21 Havenclassificeerders	124	49	37	38	78	46	71	53
22 Binnenscheepvaart	290	65	88	137	260	30	251	38
23 Visserij	37	9	16	12	36	0	36	0
24 Koopvaardij	272	172	73	27	184	88	174	99
25 Vervoer KLM	1.219	1.214	5	0	125	1.094	12	1.207
26 Vervoer NS	797	796	0	1	0	797	0	797
27 Vervoer postertijen	451	430	12	10	19	431	22	428
28 Taxivervoer	283	68	114	100	245	37	206	77
29 Openbaar Vervoer	620	597	18	5	147	473	44	576
30 Besloten busvervoer	59	12	15	32	51	8	47	12
31 Overig personenvervoer	127	66	33	28	102	26	92	36
32 Overig goederenvervoer	5.849	2.874	1.708	1.268	4.413	1.436	3.788	2.061
33 Horeca algemeen	4.774	488	661	3.625	4.502	272	4.191	583
34 Horeca catering	263	209	24	30	225	38	79	184
35 Gezondheid, geestelijke en ...	39.589	30.365	3.405	5.819	22.638	16.951	15.735	23.854
38 Banken	3.985	3.872	74	39	510	3.475	486	3.499
39 Verzekeringswezen	2.477	2.396	56	25	615	1.862	554	1.923
40 Uitgeverij	772	500	146	127	324	448	298	474
41 Groothandel I	6.859	2.727	2.113	2.019	5.578	1.280	5.359	1.500
42 Groothandel II	9.610	3.903	2.892	2.815	7.528	2.082	7.261	2.349
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.684	2.059	661	964	2.544	1.140	2.508	1.176
44 Zakelijke Dienstverlening II	20.594	8.771	5.889	5.934	16.380	4.214	14.879	5.715
45 Zakelijke Dienstverlening III	16.740	8.395	3.739	4.606	13.314	3.426	12.137	4.604
46 Zuivelindustrie	748	663	66	20	316	432	249	499
47 Textielindustrie	217	136	52	29	183	33	110	107
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	797	478	203	116	538	259	444	353
49 Chemische industrie	3.006	2.350	482	174	1.792	1.214	1.436	1.570
50 Voedingsindustrie	2.637	2.026	448	163	1.363	1.274	1.024	1.613
51 Algemene industrie	2.797	2.260	352	185	1.482	1.315	1.443	1.355
52 Uitzendbedrijven	12.604	9.932	1.845	827	11.456	1.148	6.334	6.269
53 Bewakingsondernemingen	775	535	125	115	478	297	296	479
54 Culturele instellingen	1.628	789	418	421	1.299	329	1.168	460
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.631	731	464	436	1.205	426	1.147	484
56 Schildersbedrijf	549	64	183	303	429	120	442	107
57 Stukadoorsbedrijf	160	8	42	110	133	27	141	19
58 Dakdekkersbedrijf	142	15	53	74	106	36	121	21
59 Mortelbedrijf	64	31	15	17	58	6	56	8
60 Steenhouwersbedrijf	12	0	2	11	11	2	11	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	21.872	21.154	551	167	8.907	12.965	8.430	13.442
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	9.960	9.941	17	2	192	9.768	193	9.767
63 Overheid, defensie	2.836	2.836	0	0	0	2.836	0	2.836
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	9.458	9.364	81	13	3.643	5.815	5.109	4.349
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	847	843	4	0	90	757	81	766
66 Overheid, overige instellingen	5.706	5.502	165	39	3.532	2.173	3.292	2.413
67 Werk en (re)Integratie	271	184	70	17	268	2	233	38
68 Railbouw	451	444	3	4	104	346	290	161
69 Telecommunicatie	1.279	1.132	84	62	408	870	366	913
Totaal	253.083	167.074	39.329	46.680	155.546	97.537	133.166	119.917

¹⁰ Voor de cijfers in deze tabel gelden dezelfde uitgangspunten als in de tabel in Bijlage I. De getoonde loonsommen hebben betrekking op het jaar 2021.

Inkomen en uitkering zieke werknemer

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 Ziektewetuitkeringen eventueel gevolgd door een WIA-uitkering. Deze periode kan verlengd worden met maximaal 52 weken als de re-integratieinspanningen onvoldoende zijn geweest.

Loondoorbetaling

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 deze loondoorbetalingsperiode hebben werkgevers de plicht om samen met hun werknemer voldoende inspanningen te verrichten om de werknemer binnen zijn mogelijkheden aan het werk te krijgen of te houden. In deze periode speelt UWV geen rol bij de re-integratie. Een werkgever kan deze periode van maximaal 104 weken loondoorbetaling verzekeren bij een private verzekeraar. UWV beoordeelt wel de re-integratie inspanningen in het kader van de wet Verbetering Poortwachter.

Ziektewetuitkering

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

WIA-uitkering

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.

Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen voor de WGA en Ziektewet kiezen voor een eigenrisicodragerschap. Dat kan voor beide verzekeringen afzonderlijk. 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%.

Ziektewet

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

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

WGA

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 voor de WGA beëindigt, dient de lopende uitkeringen, die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap, tot het einde van de looptijd te betalen of zijn verzekeraar betaalt deze uitkeringen.

Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

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

Wijzigingen per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het Ziektewetrisico. 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 Ziektewetrisico 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 Ziektewetrisico 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).

Staartlasten WGA volgens BeZaVa

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

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

	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

Garantstelling en staartlasten Ziektewet

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

Bij de financiering van de staartlasten heeft de wetgever ermee rekening gehouden dat werkgevers in toenemende mate zullen kiezen voor een private verzekering van het Ziektewetrisico. 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.

Tabel IV.2. Overzicht Ziektewetverzekering

	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

Wijzigingen per 1 januari 2015

Na de grote wijzigingen per 1 januari 2014 in het kader van de wet BeZaVa, zijn de veranderingen per 1 januari 2015 relatief beperkt. Voor het premie-onderdeel Ziektewet 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.

Wijzigingen per 1 januari 2017

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.

Wijzigingen per 1 januari 2020

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.

Wijzigingen per 1 januari 2022

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 Rekenvoorbeelden

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 = $\frac{3}{4}$ × Gemiddelde percentage / Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

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

De algemene premies en parameters:	WGA	Ziektewet
Gemiddelde percentage	0,87%	0,66%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,11	1,17
Gemiddelde werkgeversrisico	0,59%	0,42%

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 2023.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Grote werkgever (loonsom > € 3.620.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%
Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 2,20%

Individuele premieberekening WGA:
Minimumpremie grote werkgever = 0,21%
Maximumpremie grote werkgever = 3,48%

De berekende individuele premie bedraagt $0,87\% + 1,11 \times (0,40\% - 0,59\%) = 0,65\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:
Minimumpremie grote werkgever = 0,16%
Maximumpremie grote werkgever = 2,64%

De berekende individuele premie bedraagt $0,66\% + 1,17 \times (2,20\% - 0,42\%) = 2,74\%$. Dit percentage ligt boven de maximumpremie. De individuele premie Ziektewet wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 2,64%.

De werkgever betaalt een totale premie van 3,29%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Middelgrote werkgever (€ 905.000 < loonsom < € 3.620.000)

Sector = 52

Loonsom werkgever = € 1.250.000

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 3,60%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA = 2,40%

De sectorale premie Ziektewet = 4,73%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,21%

Maximumpremie grote werkgever = 3,48%

De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,87\% + 1,11 \times (1,60\% - 0,59\%) = 1,99\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:

Minimumpremie grote werkgever = 0,16%

Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 8,27%

De berekende individuele premie Ziektewet bedraagt $0,66\% + 1,17 \times (3,60\% - 0,42\%) = 4,38\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 905.000) / (€ 3.620.000 - € 905.000) = 0,13$

De gewogen premie WGA = $(1 - 0,13) \times 2,40\% + 0,13 \times 1,99\% = 2,34\%$

De gewogen premie Ziektewet = $(1 - 0,13) \times 4,73\% + 0,13 \times 4,38\% = 4,68\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 7,02%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Kleine werkgever (loonsom < € 905.000)

Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

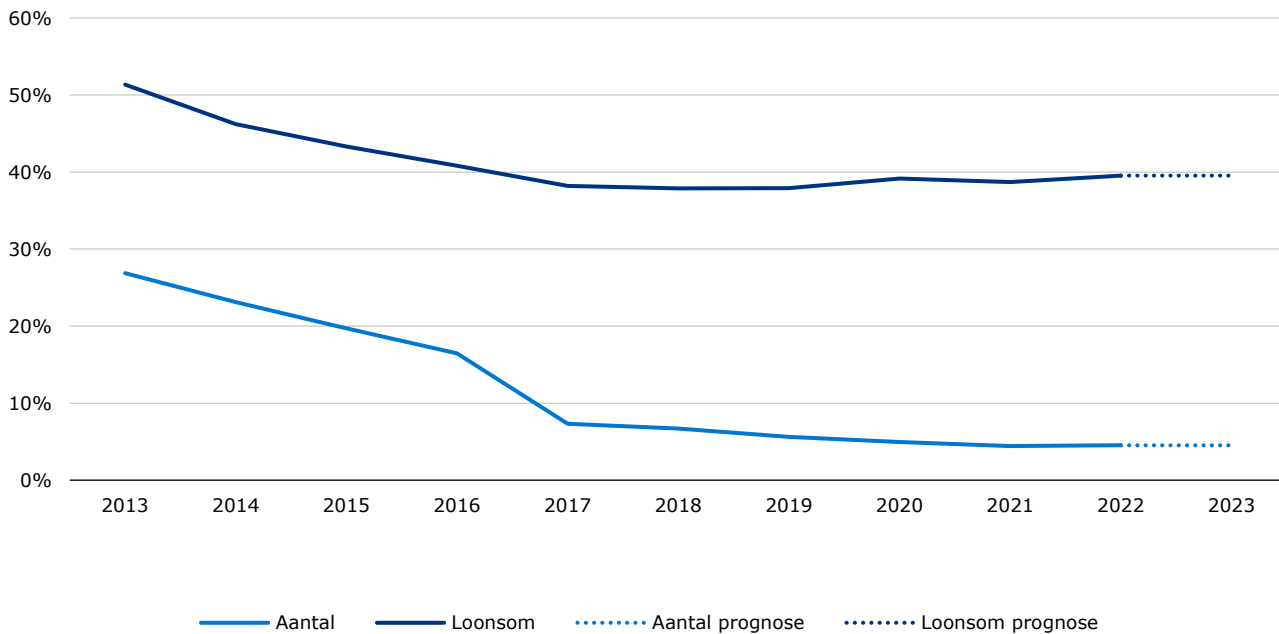
De sectorale premie WGA = 0,86%

De sectorale premie Ziektewet = 0,32%

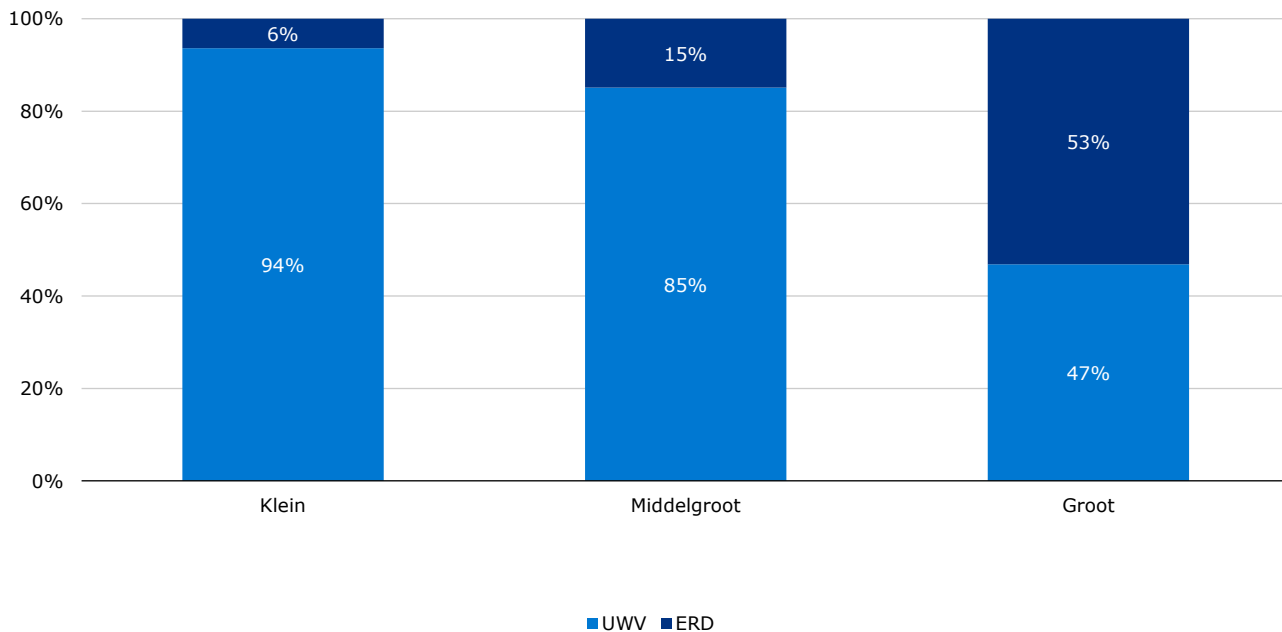
De werkgever betaalt een totale premie van 1,18%.

Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet

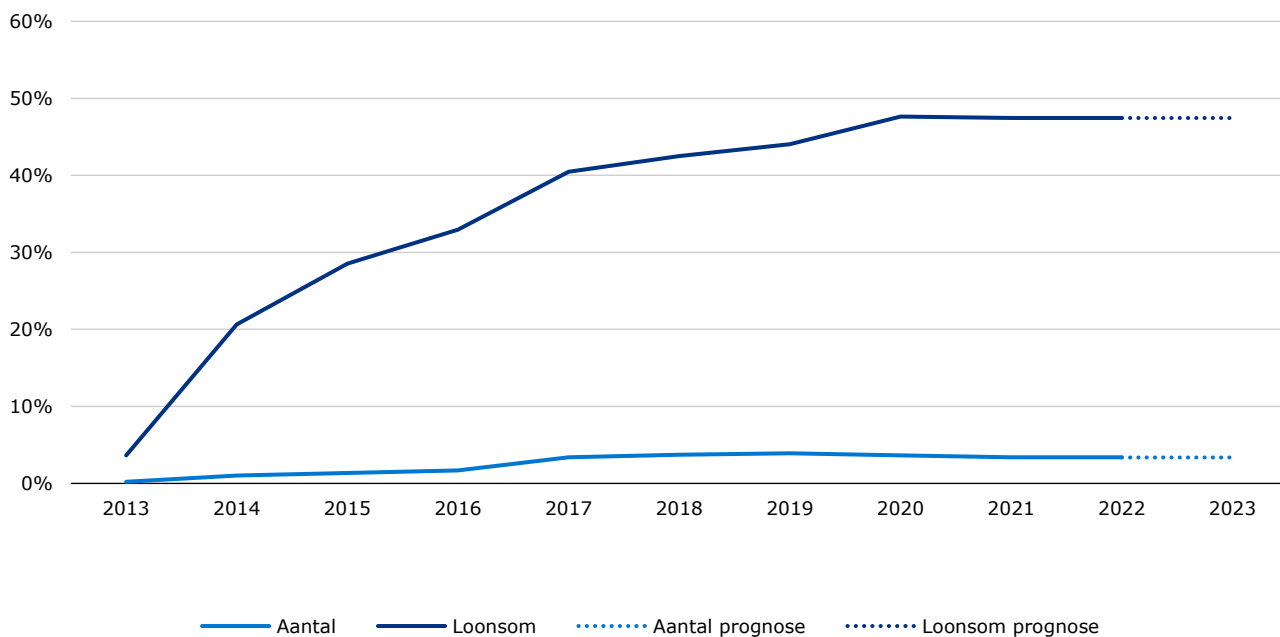
Figuur VI.1. Eigenrisicodragers WGA
Aantal en loonsom in procenten



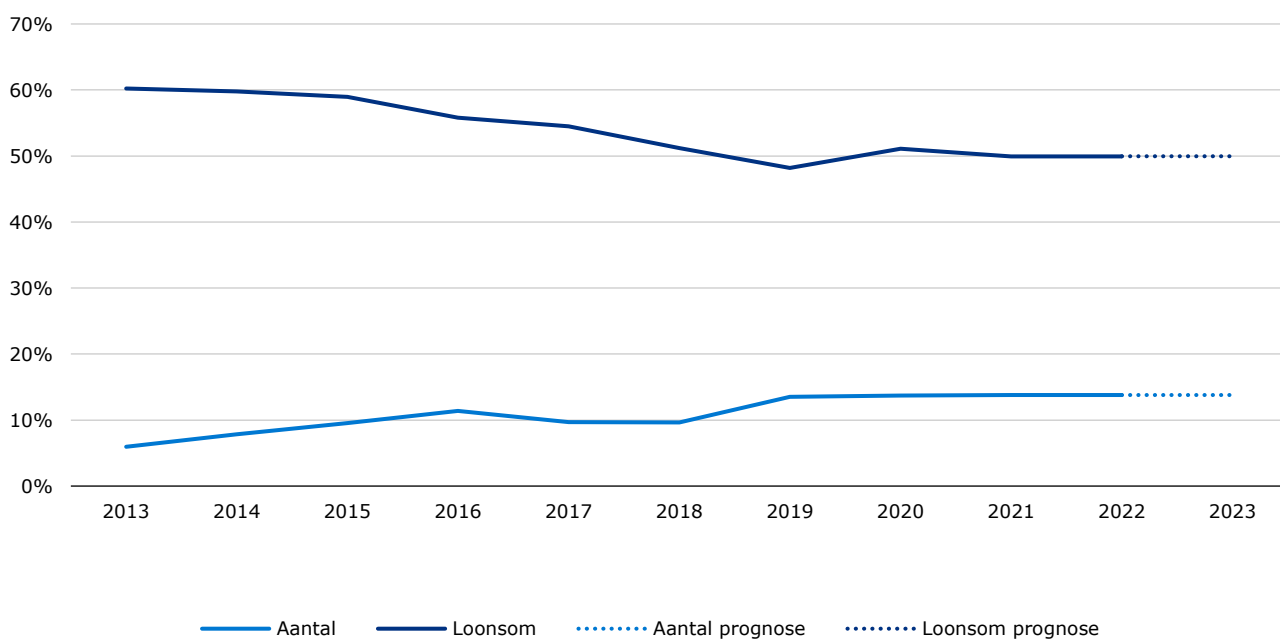
Figuur VI.2. Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)



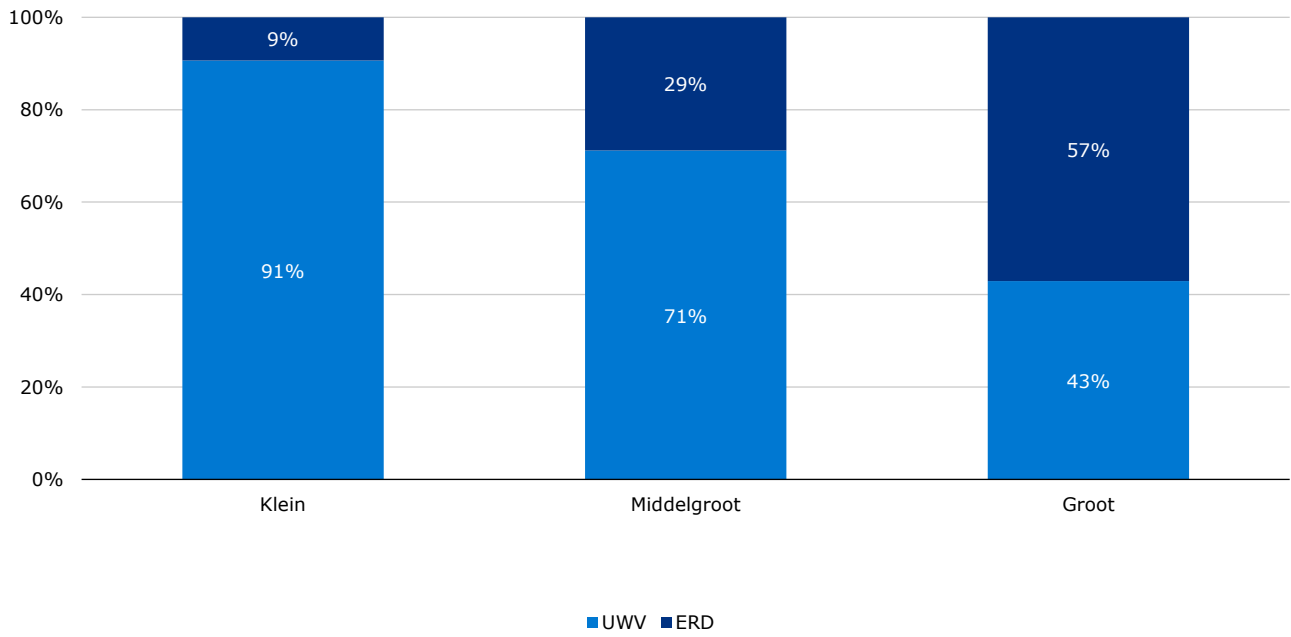
Figuur VI.3. Eigenrisicodragers Ziektewet exclusief de sector Uitzendbedrijven
Aantal en loonsom in procenten



Figuur VI.4. Eigenrisicodragers Ziektewet in de sector Uitzendbedrijven
Aantal en loonsom in procenten



Figuur VI.5. Publiek versus privaat Ziektewet verzekerd (op basis van de loonsom)



Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Auteurs

Gabriella Acetelli

Wibaut Jeurissen

Fouad Rmila

Arjan Wojcik

Volg ons

**Disclaimer**

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

UWV © 2022

