Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **1**

1 Premies 2026 **2**
1.1 Vastgestelde premies en parameters 3
1.2 WGA 5
1.3 Ziektewet 7

2 Berekening premies 2026 **8**
2.1 Premies naar werkgeversgrootte 8
2.2 Premies 9

3 Werkhervattingskas **13**
3.1 WGA 13
3.2 Ziektewet 14

Lijst van afkortingen **15**

Begrippenlijst **16**

Bijlage I **Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus** **18**

Bijlage II **Loonsommen (x € 1 miljoen) per sector naar grootte en verzekeringsstatus** **19**

Bijlage III **Werkgever en de zieke werknemer** **20**

Bijlage IV **Wet- en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet** **21**

Bijlage V **Rekenvoorbeelden** **25**

Bijlage VI **Duale stelsel WGA en Ziektewet** **27**

Colofon **30**

1 Premies 2026

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 2026 dat op 15 juli 2025 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 worden de eerste tien jaar van de WGA gefinancierd voor werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband (WGA-vast en WGA-flex). Met de gedifferentieerde Ziektewetpremie wordt de Ziektewet gefinancierd voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst gaan (Ziektewet-flex). Omwille van de leesbaarheid spreken we in deze nota van gedifferentieerde WGA-premie en gedifferentieerde Ziektewetpremie, ook al hebben deze premies beide betrekking op slechts een deel van de WGA en de Ziektewet. Dit deel van de WGA en Ziektewet wordt gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Werkgevers kunnen in plaats van de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het starten of beëindigen van het eigenrisicodragerschap kan op 1 januari of 1 juli. Een verzoek hiertoe moet uiterlijk drie maanden voor de gewenste datum ingediend worden bij de Belastingdienst. Meer over deze verzekeringen en de rechten en plichten van werkgevers kunt u vinden in bijlage III.

De hoogte van de premies voor de WGA en Ziektewet 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 figuur 1.1 is een compleet overzicht te vinden van de werkgeverspremies naar werkgeversgrootte. In dit overzicht zijn de WGA- en Ziektewetpremie uitgelicht in een lichtere achtergrondkleur. De wijze van vaststelling van de premies en parameters binnen de premiedifferentiatiesystematiek van de WGA en Ziektewet wordt uitgebreid beschreven in hoofdstuk 2.

Figuur 1.1 Overzicht werkgeverspremies naar werkgeversgrootte

	Werkgeversgrootte		
	Klein	**Middelgroot**	**Groot**
Aof	Aof-laag	Aof-hoog	
Whk-WGA	Sectoraal	Gewogen gemiddelde van individueel en sectoraal	Individueel
Whk-Ziektewet	Sectoraal	Gewogen gemiddelde van individueel en sectoraal	Individueel
AWf (niet-overheidswerkgever)	AWf-hoog (flexibel personeel) / AWf-laag (vast personeel)		
Ufo (overheidswerkgever)	Uniform		
Zvw	Uniform		

Ontwikkelingen in 2026

Voor de WIA was van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 een vereenvoudigde claimbeoordeling van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder, de zogenoemde 60-plusmaatregel. Hierdoor werden bij de WIA de achterstanden bij de claimbeoordeling deels ingelopen. Enerzijds nam het aantal voorschotten af en anderzijds nam het aantal toekenningen toe. Sinds de beëindiging van deze maatregel per 1 januari 2025 neemt de doorlooptijd voor de WIA-claimbeoordelingen en het aantal voorschotten weer toe. In de Voorjaarsnota 2025 is het voornemen opgenomen dat UWV per 1 september 2025 dezelfde 60-plusmaatregel weer tijdelijk mag toepassen voor de duur van 2 jaar. Inmiddels heeft ook de Tweede Kamer hiermee ingestemd. In de premievaststelling voor 2026 zijn we zodoende uitgegaan van een herinvoering van de 60-plusmaatregel. Tevens is in de premievaststelling rekening gehouden met extra WGA-lasten als gevolg van de financiële verwerking van de WIA-herstelacties (meer toelichting hierover is te vinden in box 1.1). Daarnaast zal per 1 januari 2026 het staartlastvermogen binnen de Werkhervattingskas worden samengevoegd met het reguliere WGA-vermogen binnen dit fonds.[1] In hoofdstuk 3 staan de gevolgen van deze wijziging voor de Whk beschreven.

Leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de vastgestelde premies voor 2026 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] In de Verzamelwet voor 2025 is door het ministerie van SZW opgenomen om binnen de Werkhervattingskas het staartlastvermogen samen te voegen met het reguliere WGA-vermogen. Dit onderdeel van de Verzamelwet 2025 treedt in werking op 1 januari 2026.

1.1 Vastgestelde premies en parameters

In tabel 1.1 zijn de vastgestelde premies en parameters WGA en Ziektewet voor het jaar 2026 opgenomen. Ook staan in deze tabel de premies en parameters zoals die voor het jaar 2025 zijn vastgesteld. Meer toelichting over de premieontwikkeling WGA is te vinden in paragraaf 1.2. De ontwikkelingen bij de Ziektewet staan beschreven in paragraaf 1.3.

Tabel 1.1 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2025	2026
Gemiddelde loonsom	€ 39.600	€ 43.300
Grens kleine/middelgrote werkgever	€ 990.000	€ 1.082.500
Grens middelgrote/grote werkgever	€ 3.960.000	€ 4.330.000
WGA		
Gemiddelde percentage	0,83%	0,96%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,62%	0,66%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,01	1,09
Minimumpremie (grote werkgever)	0,20%	0,24%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,32%	3,84%
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	0,50%	0,56%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,27%	0,32%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,39	1,31
Minimumpremie (grote werkgever)	0,12%	0,14%
Maximumpremie (grote werkgever)*	2,00%	2,24%
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 6,49%.

Voor de premiecomponenten WGA en Ziektewet zijn 67 sectorale premies voor het jaar 2026 vastgesteld. Deze sectorale premies staan in tabel 1.2.

Tabel 1.2 Sectorale premies 2026

Premiepercentages × 1%

Sector		WGA	ZW
1	Agrarisch bedrijf	0,79	0,38
2	Tabakverwerkende industrie	0,98	0,49
3	Bouwbedrijf	0,93	0,38
4	Baggerbedrijf	1,25	0,32
5	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	1,09	0,57
6	Timmerindustrie	0,64	0,42
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	0,97	0,53
8	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	0,70	0,46
9	Grafische industrie	1,18	0,57
10	Metaalindustrie	1,00	0,44
11	Elektrotechnische industrie	0,72	0,25
12	Metaal- en technische bedrijfstakken	0,94	0,44
13	Bakkerijen	1,47	0,73
14	Suikerverwerkende industrie	1,57	0,62
15	Slagersbedrijven en poeliers	1,37	0,75
16	Slagers overig	1,78	0,68
17	Detailhandel en ambachten	1,18	0,75
18	Reiniging	2,84	1,36
19	Grootwinkelbedrijf	1,16	0,59
20	Havenbedrijven	0,80	0,62
21	Havenclassificeerders	2,26	0,64
22	Binnenscheepvaart	0,76	0,60
23	Visserij	1,25	0,25
24	Koopvaardij	0,56	0,32
25	Vervoer KLM	0,89	0,63
26	Vervoer NS	0,89	0,63
27	Vervoer posterijen	1,91	1,54
28	Taxivervoer	2,98	1,78
29	Openbaar vervoer	1,28	0,60
30	Besloten busvervoer	1,35	0,75
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,56	0,56
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,96	0,80
33	Horeca algemeen	0,88	0,89
34	Horeca catering	1,98	1,57
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	1,11	0,70
38	Banken	1,00	0,41
39	Verzekeringswezen	0,56	0,20
40	Uitgeverij	0,98	0,49
41	Groothandel I	0,79	0,46
42	Groothandel II	0,91	0,54
43	Zakelijke dienstverlening I	0,80	0,36
44	Zakelijke dienstverlening II	0,50	0,44
45	Zakelijke dienstverlening III	0,71	0,54
46	Zuivelindustrie	1,36	0,67
47	Textielindustrie	1,09	0,52
48	Steen-, cement-, glas-, en keramische industrie	1,72	0,59
49	Chemische industrie	1,42	0,68
50	Voedingsindustrie	1,24	0,68
51	Algemene industrie	1,28	0,68
52	Uitzendbedrijven	2,92	3,71
53	Bewakingsondernemingen	1,62	1,35
54	Culturele instellingen	0,90	0,60
55	Overige takken van bedrijf en beroep	1,22	0,71
56	Schildersbedrijf	1,40	0,48
57	Stukadoorsbedrijf	1,40	0,47
58	Dakdekkersbedrijf	1,61	0,73
59	Mortelbedrijf	1,17	0,96
60	Steenhouwersbedrijf	1,40	0,47
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	1,17	0,23
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	1,56	0,11
63	Overheid, defensie	0,93	0,38
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	1,22	0,27
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	0,91	0,38
66	Overheid, overige instellingen	1,16	0,19
67	Werk en (re)Integratie	3,66	1,25
68	Railbouw	1,47	0,45
69	Telecommunicatie	0,94	0,58

1.2 WGA

Hieronder wordt eerst een toelichting gegeven bij de ontwikkeling van het gemiddeld percentage WGA en de sectorale premies. Daarna volgt een beknopte beschrijving van de ontwikkelingen in de hybride markt WGA. Deze paragraaf bevat ook een box waarin uitgelegd staat hoe de financiële verwerking van de WIA-herstelacties in de premievaststelling doorwerkt.

Premie-ontwikkeling

Het gemiddeld premieniveau van de WGA stijgt van 0,83% in 2025 naar 0,96% in 2026. De stijging van 0,13 procentpunt is het resultaat van een aantal ontwikkelingen in de geraamde premieplichtige loonsom, geraamde lasten en de algemene opslag. Dit is de optelling van:

- –0,03 procentpunt loonsomeffect. Op basis van de ramingen van het CPB stijgt de premieplichtige loonsom in 2026.
- +0,16 procentpunt lasteneffect. Deze lastenstijging heeft een aantal oorzaken:
  - +0,13 procentpunt als gevolg van het uitkeringsvolume.
    Het verwachte WGA-instroomniveau voor 2025 ligt 23% hoger dan voorzien bij de premievaststelling voor 2025. De verhoogde WGA-instroom betekent voor de Whk een hoger uitkeringsniveau in 2025, dat vervolgens ook doorwerkt naar 2026.
  - +0,03 procentpunt als gevolg van een extra stijging van de gemiddelde uitkeringshoogte[2].
    Door een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) moet voortaan in de berekening van het dagloon rekening worden gehouden met loonloze tijdvakken. Dit heeft een structureel verhogend effect op de gemiddelde uitkeringshoogte (zie ook box 1.1).
- –0,03 procentpunt als gevolg van een lagere algemene opslag.
  - Met de algemene opslag wordt het tekort aan premiebaten als gevolg van de maximumpremiegrens gefinancierd (zie hoofdstuk 2 voor meer toelichting). Deze opslag bedraagt nu 0,03 procentpunt. In de premievaststelling voor 2025 bedroeg deze opslag 0,06 procentpunt.
- +0,03 procentpunt vanwege een verlaagde vermogensinzet ten opzichte van 2025 voor de financiering van een deel van de WGA-staartlasten. De WGA-staartlasten worden sinds de premievaststelling 2025 meegenomen in de WGA-premieberekening. In de premievaststelling worden staartlasten deels gefinancierd uit het vermogen en voor het overige deel uit de premie. Het deel dat via de premie wordt gefinancierd wordt geleidelijk opgebouwd.

In de berekeningen van de individuele WGA-premies voor 2026 worden –met uitzondering van de WGA-voorschotten[3]– de WGA-uitkeringslasten uit 2024 meegenomen in de bepaling van het WGA-werkgeversrisicopercentage (zie ook hoofdstuk 2). Het gaat dan om de WGA-uitkeringen –voortkomend uit dienstverbanden– die korter dan tien jaar lopen.[4] Dit zijn dus de lopende uitkeringen in 2024 die ontstaan zijn in de periode 2014–2024, met uitzondering van de 60-plusinstroom in de periode tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024.

Sectorale WGA-premies

De geschetste ontwikkelingen in de WGA-lasten komen ook tot uitdrukking in de sectorale WGA-percentages. Het gewogen gemiddelde van alle sectorale WGA-percentages stijgt met 0,15 procentpunt van 0,82% in 2025 naar 0,97% in 2026. Dit is de optelling van:

- –0,05 procentpunt loonsomeffect;
- +0,18 procentpunt lasteneffect. Dit is het gevolg van de hierboven genoemde toename van het uitkeringsvolume en de extra stijging van de gemiddelde uitkeringshoogte.
- +0,02 procentpunt als gevolg van de verlaagde vermogensinzet voor de financiering van een deel van de WGA-staartlasten.

Van de 67 sectoren blijft voor 2 sectoren de premie gelijk en voor 2 sectoren daalt de premie. Voor de overige sectoren stijgt de premie.

Hybride markt

Op basis van de werkgevergegevens en hun verzekeringsstatus (publiek verzekerd of eigenrisicodrager) zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn, kunnen we de ontwikkelingen in de hybride markt volgen. Figuur VI.1 in bijlage VI toont de ontwikkeling van het aandeel eigenrisicodragers WGA in de periode 2016–2026.

Begin 2025 is er ten opzichte van begin 2024 een kleine stijging van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom (zie ook bijlage VI). Het jaar ervoor was er juist een kleine daling. Met deze kleine schommelingen blijft het aandeel eigenrisicodragers sinds 2017 tussen de 38% en 39%.

---

2 In de regelgeving zat een verschil tussen de dagloonberekening voor de WW en dagloonberekening voor de WIA. In november 2023 en juli 2024 heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) uitspraken gedaan dat de regelgeving op dit punt moet worden aangepast: bij de WIA moeten loonloze tijdvakken, net als bij de WW, in de dagloonberekening buiten beschouwing worden gelaten. Deze aanpassing leidt voor een specifieke groep WIA-cliënten tot een hogere uitkering.

3 De betaalde WGA-voorschotbedragen voor een nog niet definitief toegekende WGA-claim, worden niet meegenomen in de bepaling van het individueel risico van werkgevers.

4 Als de duur van 10 jaar is verstreken worden deze uitkeringen vanaf dat moment gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Box 1.1 De financiële verwerking van de WIA-herstelacties in de premievaststelling

Op 4 september 2024 heeft UWV aangekondigd om de WIA-uitkeringen te herstellen (WIA-herstelacties) die in periode 2020 tot en met 2024 niet juist zijn berekend – de zogenoemde Verbeteraanpak WIA 2020–2024 en de Herstelactie voor loonloze tijdvakken. Op 20 november 2024 heeft UWV de Verbeteraanpak[*] naar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gestuurd. In maart 2025 volgde een update[**] waarin de voortgang van de Verbeteraanpak staat toegelicht. Ten tijde van de WGA-premievaststelling voor 2025 (in juli 2024) hebben we geen rekening kunnen houden met de WIA-herstelacties. In de premievaststelling voor 2026 hebben we hier wel rekening mee gehouden.

Financiële verwerking WIA-herstelacties

De WIA-herstelacties leiden tot extra lasten voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en voor de Werkhervattingskas (Whk). Een deel van deze extra Whk-lasten komt ten laste van het Whk-vermogen en heeft daardoor geen verhogend effect op de WGA-premie voor 2026. Het gaat dan om de lasten die betrekking hebben op het na te betalen bedrag aan een specifieke groep van WIA-uitkeringsgerechtigden en de structurele lastenverhoging in 2025. De structurele lastenverhoging in 2026 heeft een verhogend effect op de WGA-premies: +0,03 procentpunt voor de gemiddelde WGA-premie en gemiddeld +0,03 procentpunt voor de sectorale premies.

De extra lasten hebben betrekking op de volgende onderdelen:

- Dagloorcorrectie
  Terugkijkend naar het verleden gaat het om eenmalige correcties voor cliënten, voor wie het dagloon niet juist is berekend. Naar verwachting zullen er nauwelijks of geen terugvorderingen plaatsvinden. Naar de toekomst toe worden voor deze uitkeringsgerechtigden de uitkeringen naar beneden of naar boven bijgesteld. Het bedrag dat mogelijk wordt gecorrigeerd, is in de jaarrekening 2024 opgenomen als een voorziening ten laste van de fondsvermogens van het Aof en de Whk. Het structurele effect op de uitkeringslasten is naar verwachting verwaarloosbaar omdat naar verwachting evenveel uitkeringen naar boven als naar beneden worden aangepast.
- Loonloze tijdvakken
  In de regelgeving zat een verschil tussen de dagloonberekening voor de WW en dagloonberekening voor de WIA. In november 2023 en juli 2024 heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) uitspraken gedaan dat de regelgeving op dit punt moet worden aangepast: bij de WIA moeten loonloze tijdvakken, net als bij de WW, in de dagloonberekening buiten beschouwing worden gelaten. Deze aanpassing leidt voor een specifieke groep WIA-cliënten tot een hogere uitkering. Op hoofdlijnen zien we dit als volgt terug in de financiële cijfers:
  - Het bedrag dat we met terugwerkende kracht nabetalen is als voorziening in de jaarrekening 2024 opgenomen ten laste van de fondsvermogens van het Aof en de Whk.
  - De lopende WIA-uitkeringen, waarvoor de uitkering zal worden verhoogd vanwege de loonloze tijdvakken, heeft een verhogend effect op de geraamde IVA- en WGA-uitkeringslasten. Dit zijn structurele lasten, waarvan het deel in 2025 ten laste komt van de Aof- en Whk-vermogens. Het deel in 2026 (en latere jaren), dat ten laste komt van de Whk, heeft wel een verhogend effect op de WGA-premies 2026 (en latere jaren).
- Extra uitvoeringskosten voor de in te richten herstelorganisatie
  Deze kosten hebben betrekking op de vorming van een herstelorganisatie. Dit is een nieuw organisatieonderdeel dat zich specifiek zal gaan bezighouden met het uitvoeren van het herstelproces voor de komende circa drie jaar. De kosten hiervan zijn als voorziening in de jaarrekening 2024 opgenomen, ten laste van de fondsvermogens voor Aof en Whk.

[*] UWV (2024) Verbeteraanpak. Fouten WIA corrigeren en de kwaliteit van sociaal-medische dienstverlening verbeteren. Brief van UWV met in de bijlage de verbeteraanpak.
[**] UWV (2025). Update Verbeteraanpak WIA. Brief van UWV met in de bijlage de toelichting op de update.

1.3 Ziektewet

Hieronder wordt een toelichting gegeven bij de ontwikkeling van het gemiddeld percentage Ziektewet en de sectorale premies. Daarnaast geven we een beknopte beschrijving van de ontwikkelingen in de hybride markt Ziektewet.

Premie-ontwikkeling

Het gemiddelde percentage van de Ziektewet is vastgesteld op 0,56%. Dit is een stijging van 0,06 procentpunt ten opzichte van het gemiddelde percentage van 2025. De stijging is het resultaat van een aantal ontwikkelingen in de geraamde premieplichtige loonsom, geraamde lasten en de algemene opslag. Dit is de optelling van:

- –0,01 procentpunt loonsomeffect: op basis van de ramingen van het CPB stijgt de premieplichtige loonsom voor 2025 naar verwachting iets minder dan bij de premievaststelling voor 2025 (in juli 2024) werd verondersteld. In 2026 verwachten we een verdere stijging van de loonsom.
- +0,05 procentpunt lasteneffect: Voor 2026 verwachten we een verdere stijging van de Ziektewet-lasten.
- –0,01 procentpunt in de algemene opslag: dit is om te corrigeren voor het tekort aan premiebaten als gevolg van de maximumpremiegrens (zie hoofdstuk 2 voor meer toelichting).
- Daarnaast is er sprake van vermogensopbouw (mutatie ten opzichte van 2025 van +0,03 procentpunt) om het verwachte vermogenstekort bij de Ziektewet voor een deel in te lopen (zie ook hoofdstuk 3). De totale vermogensopslag in het gemiddelde percentage voor 2026 bedraagt 0,11 procentpunt.

Sectorale Ziektewetpremies

De geschetste ontwikkelingen in de loonsom en de lasten van de Ziektewet komen ook tot uitdrukking in de sectorale percentages van de Ziektewet.
Het gewogen gemiddelde van alle sectorale Ziektewet-percentages stijgt van 0,58% in 2025 naar 0,64% in 2026. Dit is de optelling van:

- –0,03 procentpunt loonsomeffect;
- +0,03 procentpunt lasteneffect;
- +0,06 vermogenseffect. Er is sprake van vermogensopbouw om het verwachte vermogenstekort bij de Ziektewet voor een deel in te lopen (zie ook hoofdstuk 3).

Van de 67 sectoren stijgt bij 50 sectoren de premie en bij 17 sectoren daalt de premie. Van alle sectoren heeft de sector Uitzendbedrijven (sector 52) de hoogste sectorpremie (3,71%). Oorzaak hiervan is de samenstelling van de werknemerspopulatie in deze sector. In de sector Uitzendbedrijven hebben bijna alle medewerkers een contract voor bepaalde tijd. In de overige sectoren zijn de medewerkers vaak in vaste dienst en vindt bij ziekte van de werknemer loondoorbetaling door de werkgever plaats. Alleen medewerkers met een contract voor bepaalde tijd komen, als ze na afloop van hun contract nog ziek zijn, in de Ziektewet terecht. De Ziektewet-lasten 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 (zie ook bijlage VI). In 2025 is voor de sector Uitzendbedrijven het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers 70%. Bij de overige bedrijven geldt een aandeel in de loonsom van 49%. In 2022 was het aandeel bij de uitzendbedrijven nog 50%. De relatief grote stijging van het aandeel eigenrisicodragers bij uitzendbedrijven wordt veroorzaakt door de overstap van een aantal grote uitzendbedrijven naar het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2023. Bij het aandeel eigenrisicodragers Ziektewet maken we, in tegenstelling tot de WGA, een splitsing tussen uitzendbedrijven en overige bedrijven omdat uitzendbedrijven gemiddeld hogere lasten kennen en daardoor ook een 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 2026 is de verwachting dat het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers voor zowel uitzendbedrijven als overige werkgevers gelijk blijft aan het aandeel in 2025.

2 Berekening premies 2026

In dit hoofdstuk wordt stap voor stap uitgelegd hoe de premies en parameters voor het premiejaar 2026 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 2026 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2024. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het CPB. In 2024 steeg het premieplichtige loon naar € 43.300 (was € 39.600 in 2023).

De grens klein/middelgroot bedraagt 25 × € 43.300 = € 1.082.500

De grens middelgroot/groot bedraagt 100 × € 43.300 = € 4.330.000

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:

$$\text{sectorale premie}$$

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:

$$\text{wegingsfactor} \times \text{individuele premie} + (1-\text{wegingsfactor}) \times \text{sectorale premie}$$

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

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:

$$\text{individuele premie}$$

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 loonsom[5] 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 werkgever[6] 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 maximumpremie[7]. 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 is in het gemiddelde percentage een algemene opslag opgenomen, die het verlies aan premieopbrengsten door de maximumpremie compenseert. Als laatste worden via deze algemene opslag 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:

Individuele premie = Gemiddelde percentage + Individuele opslag

Gemiddelde percentage

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

WGA
Gemiddelde percentage = 0,96%.
Dit is een stijging van 0,13 procentpunt ten opzichte van 2025.

Ziektewet
Gemiddelde percentage = 0,56%.
Dit is een stijging van 0,06 procentpunt ten opzichte van 2025.

Individuele opslag

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

Individuele opslag = Correctiefactor werkgeversrisico ×
(Individueel werkgeversrisicopercentage - 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 2026 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2024, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2020–2024. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2024, waarbij de uitkeringen een (eerste) recht hebben in de periode 2014–2024. In de berekening van het Ziektewet-risico worden alle Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2024 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2024 of eerder. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,66%.
Dit is een stijging van 0,04 procentpunt ten opzichte van 2025.

Ziektewet
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,32%.
Dit is een stijging van 0,05 procentpunt ten opzichte van 2025.

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 2026 gaat uit van uitkeringslasten in 2024, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2020–2024. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2024 met een (eerste) recht in de periode 2014–2024. In de berekening van het Ziektewet-risico worden Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2024, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2024 of eerder.

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

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 2026 zullen blijven, worden de WGA-lasten gebruikt.

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

(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 2026 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 hoger dan de WGA-lasten.

Correctiefactor bij onvolledige referteperiode

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage worden Ziektewet en WGA-lasten uit 2024 gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren 2020–2024. Indien er in één of meer van de jaren in de periode 2020–2024 geen verloning heeft plaatsgevonden door de werkgever, dan telt de loonsom van dat jaar niet mee in de berekening van de gemiddelde premieplichtige loonsom. Op deze manier wordt de gemiddelde premieloonsom gecorrigeerd voor ontbrekende jaren. Om voor het ontbreken van uitkeringen te corrigeren wordt het berekende individuele werkgeversrisico opgeschaald. Dit gebeurt door het werkgeversrisico te vermenigvuldigen met de correctiefactor bij onvolledige 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 premiestellingsystematiek die UWV hanteert een belangrijke rol. De correctiefactor werkgeversrisico is een noodzakelijke uitvergroting – of verkleining – om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendekkend omslagstelsel. Deze correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie.

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

Correctiefactor werkgeversrisico = ¾ × Gemiddelde percentage / Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

WGA
Correctiefactor werkgeversrisico = ¾ × 0,96% / 0,66% = 1,09.
De correctiefactor werkgeversrisico stijgt van 1,01 in 2025 naar 1,09 in 2026.

Ziektewet
Correctiefactor werkgeversrisico = ¾ × 0,56% / 0,32% = 1,31.
De correctiefactor werkgeversrisico daalt van 1,39 in 2025 naar 1,31 in 2026.

Box 2.1 Correctiefactor werkgeversrisico nader toegelicht

In de premievaststellingsystematiek die UWV hanteert, speelt de correctiefactor werkgeversrisico (vanaf nu correctiefactor) een belangrijke rol. In de formule voor de correctiefactor wordt driekwart van het gemiddelde percentage gedeeld door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Om verschillende redenen moet het gemiddelde percentage hoger worden vastgesteld dan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage en dat zorgt ervoor dat de correctiefactor normaalgesproken groter is dan 1. Met de correctiefactor wordt het risico (op basis van uitkeringen uit het verleden) in lijn gebracht met de premie in een lastendekkend omslagstelsel.

De volgende drie effecten zorgen ervoor het gemiddelde percentage substantieel hoger is dan het gemiddeld werkgeversrisicopercentage:

- De gedifferentieerde premie dekt meer dan uitsluitend uitkeringslasten
  Naast uitkeringen moeten ook andere lasten uit de premieopbrengsten gedekt worden. Belangrijkste lasten zijn sociale lasten en uitvoeringskosten.

- Refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar
  Bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie wordt gebruik gemaakt van uitkeringen die twee jaar eerder zijn uitgekeerd. Dit betekent dat er zowel gecorrigeerd moet worden voor de ontwikkeling van het aantal uitkeringen als voor de uitkeringshoogte, vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.

- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen
  Een gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de toe te rekenen lasten in het refertejaar. Het gaat daarbij om uitkeringen die in dat jaar of eerder ontstaan zijn. Door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen is een deel van de uitkeringen niet langer aan individuele werkgevers toe te rekenen. De correctiefactor zorgt met een opschaling ervoor dat ook deze uitkeringen gefinancierd worden. Het faillissementsrisico wordt op deze manier collectief gefinancierd, waardoor een individuele garantstelling overbodig is.

WGA
Bij de WGA speelde het tweede effect (refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar) met name in het verleden een grote rol. Het aantal uitkeringen en de te financieren WGA-lasten namen tot 2022 fors toe. Dit kwam voornamelijk doordat WGA-flex uitkeringen gestart vanaf 2012 en met een maximale duur van 10 jaar bij de premiedifferentiatie waren betrokken. Groei van het aantal uitkeringen is in 2023 incidenteel niet aan de orde. De invoering van de 60-plusmaatregel in oktober 2022 leidde tot een daling van het aantal WGA-uitkeringen in 2023. Wel namen de WGA-lasten per saldo licht toe vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen. In 2024 nam, ondanks de 60-plusmaatregel, het aantal WGA-uitkeringen en daarmee de WGA-lasten wel verder toe. Ook voor 2025 en 2026 verwachten we een toename van de WGA-lasten door zowel een toename van het aantal uitkeringen als toename van de uitkeringshoogte.

Bij de WGA-premiestelling is de correctiefactor groter dan 1. De correctiefactor neemt in 2026 licht toe door de toename van de WGA-lasten.

Daarnaast heeft ook de 60-plusmaatregel een effect op correctiefactor voor 2026. Dit komt door onderstaande twee ontwikkelingen:

- De WGA-uitkeringen aan de groep 60-plussers (die instromen op of na 1 september 2025) worden uitgesloten bij de bepaling van de gemiddelde premie 2026.
- De WGA-uitkeringen aan de groep 60-plussers, die zijn ingestroomd in de periode 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024, worden uitgesloten van de toerekenbare uitkeringen in het refertejaar (2024).

Bovenstaande opsomming laat zien dat uitkeringen die gefinancierd worden met de premie niet gelijklopen met de uitkeringen die onderdeel zijn van het risico. De correctiefactor corrigeert ook voor dit verschil.

Ziektewet
Bij de Ziektewet stijgt de premie. In de premiestelling voor de Ziektewet wordt beoogd een deel van het negatieve vermogen in te lopen. Het gemiddelde percentage neemt hierdoor toe en komt uit op 0,56%. Dit leidt per saldo tot een correctiefactor die ruim boven de 1 uitkomt.

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 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 (6,49%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA
De minimumpremie komt op ¼ × 0,96% = 0,24%.
De maximumpremie komt op 4 × 0,96% = 3,84%.

Ziektewet
De minimumpremie komt op ¼ × 0,56% = 0,14%.
De maximumpremie komt op 4 × 0,56% = 2,24%.

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 sectorale premie, dan is de individueel berekende premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de premie voor zowel middelgrote als grote werkgevers gelijk aan de sectorale premie.

Startende werkgevers

Een bedrijf dat start in de jaren 2024, 2025 of 2026 betaalt in het premiejaar 2026 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Als de werkgever is gestart in 2025 of in 2026 dan zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2024 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2024. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2026 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 Werkhervattingskas (Whk) financiert de volgende uitkeringen:

- WGA-uitkeringen gedurende de eerste tien jaar voor mensen met een vast dienstverband (WGA-Vast) en met een flexibel dienstverband (WGA-flex);
- Ziektewet-uitkeringen voor de volledige duur van 104 weken voor mensen met een flexibel dienstverband (Ziektewet-flex)[8].

Publiek verzekerde werkgevers financieren de hierboven genoemde uitkeringen via de gedifferentieerde WGA- en Ziektewetpremies. Werkgevers hebben de keuze om voor de gehele WGA (WGA-Vast en WGA-flex) eigenrisicodrager te worden. Daarnaast kunnen werkgevers apart van de WGA ervoor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de Ziektewet-flex.

De Whk bestaat tot 1 januari 2026 uit een regulier vermogen en het staartlastvermogen. Uit het eerste deel worden de reguliere WGA- en Ziektewet-uitkeringen gefinancierd. Dit zijn de uitkeringen aan (ex-)werknemers van de bij UWV verzekerde werkgevers. Het staartlastvermogen van de Whk financiert WGA-staartlasten. WGA-uitkeringen uit beide delen die de maximale duur van tien jaar in de Whk hebben bereikt, gaan over naar het Aof. Per 1 januari 2026 wordt het staartlastvermogen samengevoegd met het reguliere vermogen binnen de Whk.

De premieontvangsten, die voortvloeien uit de vastgestelde premies WGA en Ziektewet, komen ten gunste van de Werkhervattingskas. Per 1 januari 2026 komt het staartlastvermogen binnen de Werkhervattingskas als financieringsbron voor WGA-staartlasten te vervallen. De WGA-staartlasten zullen vanaf die datum gefinancierd worden binnen het WGA-deel van de Werkhervattingskas. In de premiestelling voor 2025 anticipeerden we al op een samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen. Deze samenvoeging is uiteindelijk met een jaar uitgesteld. Voor de vastgestelde WGA-premies voor 2025 heeft dit geen gevolgen. In de premienota van vorig jaar[9] is ook het scenario geschetst dat de samenvoeging niet door zou gaan in 2025.

Voor de Ziektewet-staartlasten is financiering via de Whk al sinds 2020 het geval. In tabel 3.1 is het financieel overzicht van de Werkhervattingskas uitgesplitst naar uitkeringscategorie voor het jaar 2026 opgenomen. De WGA- en Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder respectievelijk de reguliere WGA- en Ziektewet-uitkeringen opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringscategorie een beschrijving van de financiering in 2026.

3.1 WGA

De WGA-lasten worden in 2026 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,96% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2025. Tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024 was een vereenvoudigde claimbeoordeling voor de WIA van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder. UWV voert per 1 september 2025 dezelfde 60-plusmaatregel weer tijdelijk uit voor de duur van 2 jaar. Dat betekent dat de WGA-uitkeringslasten van 60-plussers die zijn ingestroomd in de periode dat de 60-plusmaatregel van kracht is, niet voor rekening van de Whk komen, maar worden gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. We verwachten dat de totale publieke WGA-lasten zullen uitkomen op € 2.430 miljoen in 2026. De WGA-premiebaten zullen op basis van de vastgestelde premies naar verwachting uitkomen op € 2.302 miljoen in 2026.

Het reguliere WGA-vermogen neemt zowel in 2024 als naar verwachting ook in 2025 af met name door hogere WGA-lasten dan eerder geraamd. De samenvoeging met het negatieve staartlastvermogen begin 2026 zorgt voor een verdere afname van het WGA-vermogen. Het WGA-vermogen is begin 2026 naar verwachting € 517 miljoen. Dit is het saldo van het reguliere WGA-vermogen van € 703 miljoen en het staartlastvermogen van € 186 miljoen negatief. In een omslagstelsel is het aanhouden van een omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd worden door de premies lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om een geleidelijk verloop van de premie te bevorderen en probeert daarmee marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2026 wordt € 128 miljoen (25%) van het vermogen ingezet. Dit resulteert in een gemiddeld percentage van 0,96%.

[8] Voor zieke werknemers met een tijdelijk contract geldt dat in eerste instantie de werkgever het ziekengeld betaalt tot de einddatum van het contract. Daarna betaalt UWV het ziekengeld door tot aan de maximale duur van 104 weken.

[9] Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025 | UWV

Tabel 3.1 Financieel overzicht Werkhervattingskas 2026
Bedragen × € 1 miljoen

	WGA		Ziektewet	
Baten				
Premiebaten	2.302		1.179	
Totale baten	**2.302**		**1.179**	
Lasten				
Uitkeringslasten	1.946		754	
Sociale lasten	369		141	
Overige baten en lasten	36		11	
Re-integratielasten		37		15
Rentebaten		0		0
Rentelasten		2		1
Verhaal		-8		-6
Boetes		0		-1
Diversen		5		2
Uitvoeringskosten	79		107	
Totale Lasten	**2.430**		**1.013**	
Saldo	**-128**		**166**	
Vermogenspositie				
Vermogen	389		-235	
begin 2026		517		-401
mutatie 2026		-128		166

3.2 Ziektewet

De Ziektewet-lasten worden in 2026 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,56% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2025. De Ziektewet-lasten komen naar verwachting hoger uit dan waar bij de premievaststelling van 2025 (in juli 2024) rekening mee is gehouden. Ook in 2026 nemen de Ziektewet-lasten naar verwachting verder toe. Deze ontwikkeling werkt door in de premies voor de Ziektewet.

De premiebaten Ziektewet zullen in 2026 naar verwachting € 1.179 miljoen zijn. De Ziektewet-lasten zijn geraamd op € 1.013 miljoen. In de premievaststelling van 2026 wordt een deel van het negatieve Ziektewet-vermogen ingelopen. Het tekort neemt af van € 401 miljoen begin 2026 naar € 235 miljoen eind 2026. Het negatieve vermogen in de Ziektewet is in 2019 ontstaan en is tot en met 2021 verder verslechterd. De Ziektewet-lasten zijn in die jaren hoger gebleken dan was voorzien bij de premievaststellingen. In 2022 werd het tekort in het Ziektewet-vermogen ingelopen, waarna in de periode 2023-2024 het tekort weer opliep door met name lagere premiebaten in 2023 en hogere Ziektewet-lasten in 2024. Bij de premievaststelling voor 2025 werd beoogd het vermogen met € 84 miljoen in te lopen. Op basis van de huidige inzichten zal het vermogenstekort van de Ziektewet met € 27 miljoen worden ingelopen in 2025. Het maar ten dele inlopen van het vermogenstekort in 2025 komt door hogere Ziektewet-lasten (+€ 40 miljoen) en daarnaast lagere premiebaten (-€ 17 miljoen) dan verwacht werd ten tijde van de premievaststelling 2025.

Lijst van afkortingen

Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
AWf	Algemeen werkloosheidsfonds
BeZaVa	Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters
CEP	Centraal Economisch Plan
CPB	Centraal Planbureau
ERD	Eigenrisicodrager
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wab	Wet arbeidsmarkt in balans
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Begrippenlijst

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

Eigenrisicodrager
Een werkgever kan ervoor kiezen eigenrisicodrager te worden voor de WGA en/of Ziektewet. Bij het eigenrisicodragerschap WGA kiest een werkgever ervoor het risico van een WGA-uitkering voor de duur van tien jaar zelf te dragen. De werkgever moet voorafgaand aan het eigenrisicodragerschap WGA een garantstelling overleggen aan de Belastingdienst. Bij het eigenrisicodragerschap Ziektewet kiest een werkgever ervoor het risico van de Ziektewet-uitkering voor flexibel personeel voor de volledige duur van twee jaar zelf te dragen. Voor het eigenrisicodragerschap Ziektewet is geen garantstelling nodig. De toestemming voor het eigenrisicodragerschap wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De eigenrisicodrager betaalt geen gedifferentieerde premie voor de wet waarvoor hij eigenrisicodrager is.

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

Gemiddelde werkgeversrisico
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 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.

Herstelacties
UWV gaat de WIA-uitkeringen waarvan de uitkeringshoogtes in het verleden verkeerd zijn vastgesteld herstellen. In de zogenoemde Verbeteraanpak[10] staan de verdere details hierover. Op 20 november 2024 heeft UWV deze Verbeteraanpak naar SZW gestuurd.

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.

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

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 in de periode 2007 tot en met 2025 een afgescheiden vermogen. In de jaren 2007 tot en met 2016 ging dit vermogen onder de naam rentehobbelvermogen. Dit vermogen is in de periode 2007–2012 opgebouwd middels een opslag op de Whk-premie en rentebaten over het ontstane vermogen. Deze rentehobbelopslag is ingesteld om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen. Na 2012 is de premieopslag op nihil gesteld en is het vermogen verder gegroeid door uitsluitend rentebaten. Sinds 1 januari 2017 heeft dit deel van de Werkhervattingskas een lastenkant, die voornamelijk bestaat uit staartuitkeringen. Sindsdien heet dit vermogen het staartlastvermogen.

[10] UWV (2024) Verbeteraanpak. Fouten WIA corrigeren en de kwaliteit van sociaal-medische dienstverlening verbeteren. Brief van UWV aan de minister van SZW met in de bijlage de verbeteraanpak.

Staartlasten, -uitkeringen en -vermogen
Nieuwe eigenrisicodragers voor de WGA mogen sinds 1 januari 2017 lopende WGA-uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap WGA, geheten staartuitkeringen. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodrager waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staartuitkeringen achterlaten. Per 1 januari 2017 is voor hen namelijk het eigenrisicodragerschap uitgebreid met de WGA-flex. De wetgever heeft bepaald dat het hierbij gaat om WGA-flex-uitkeringen waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2017 ligt. Bestaande eigenrisicodragers mogen lopende WGA-flex uitkeringen met een eerste ziektedag vóór 1 januari 2017 als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. De financiering van staartuitkeringen plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staartlastvermogen.
Het staartlastvermogen kent in de periode 2017 tot en met 2025 ook premiebaten. Voor de Werkhervattingskas worden extra premieontvangsten opgebracht door werkgevers die zich (opnieuw) bij UWV verzekeren na een periode van eigenrisicodragen. Zij betalen een hogere premie dan voorheen gebruikelijk was bij UWV. Tot en met 2016 betaalden grote werkgevers namelijk de minimumpremie bij terugkeer naar UWV, vanaf 2017 is dit voor veel werkgevers een hogere premie. Deze is gebaseerd op alle historische lasten van uitkeringen zowel ontstaan bij UWV als tijdens het eigenrisicodragen. De extra opbrengsten worden toegevoegd aan het staartlastvermogen. Per 1 januari 2026 wordt het staartlastvermogen binnen de Werkhervattingskas samengevoegd met het reguliere vermogen binnen dit fonds. Dit betekent dat WGA-staartlasten vanaf 2026 niet meer ten laste komen van het staartlastvermogen maar uit het reguliere vermogen van de Whk worden gefinancierd. Ook de extra premieontvangsten van werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV komen dan ten bate van het reguliere Whk-vermogen.

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

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 sectorale premie, dan is de terugkeerpremie gelijk aan de individueel berekende premie. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie gelijk aan de sectorale premie. Er vindt geen weging plaats voor middelgrote werkgevers. Deze methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor (middel)grote werkgevers te berekenen geldt sinds 2024.

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 uitkeringsfases.

De Whk financiert de uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een dienstverband ten tijde van de eerste ziektedag (zowel vaste als flexibele dienstverbanden). Het Whk financiert hierbij de eerste tien jaar van de uitkering. Vanaf het elfde jaar van de uitkering financiert het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) de WGA-uitkeringen die voor de eerste tien jaar uit de Whk of door eigenrisicodragers worden gefinancierd. Daarnaast financiert het Aof de WGA-uitkeringen van mensen zonder directe relatie met een werkgever. De Whk financiert loongerelateerde uitkeringen en vervolguitkeringen in zijn geheel. De loonaanvullingen worden voor het deel tot aan de hoogte van de vervolguitkering betaald uit de Whk en voor het deel boven de vervolguitkering (het aanvullingsdeel) uit het Aof.

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

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

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

Bijlage I

Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus[11]

		Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1	Agrarisch bedrijf	16.216	81	523	15.612	15.566	650	16.023	193
2	Tabakverwerkende industrie	15	2	3	10	11	4	13	2
3	Bouwbedrijf	15.042	247	936	13.859	14.596	446	14.620	422
4	Baggerbedrijf	98	7	22	69	91	7	90	8
5	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	509	4	55	450	487	22	500	9
6	Timmerindustrie	772	13	82	677	747	25	751	21
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	2.099	13	99	1.987	2.066	33	2.074	25
8	Groothandel in hout	521	6	36	479	502	19	508	13
9	Grafische industrie	1.334	41	99	1.194	1.270	64	1.272	62
10	Metaalindustrie	1.433	397	440	596	1.166	267	1.113	320
11	Elektrotechnische industrie	381	96	80	205	316	65	305	76
12	Metaal- en technische bedrijfstakken	39.371	428	2.666	36.277	37.982	1.389	38.267	1.104
13	Bakkerijen	1.933	27	134	1.772	1.839	94	1.849	84
14	Suikerverwerkende industrie	230	27	51	152	203	27	201	29
15	Slagersbedrijven en poeliers	1.319	6	19	1.294	1.303	16	1.118	201
16	Slagers overig	530	44	92	394	499	31	471	59
17	Detailhandel en ambachten	55.946	155	939	54.852	54.997	949	55.295	651
18	Reiniging	5.316	64	239	5.013	5.260	56	5.213	103
19	Grootwinkelbedrijf	415	108	85	222	273	142	237	178
20	Havenbedrijven	2.891	176	408	2.307	2.666	225	2.625	266
21	Havenclassificeerders	214	6	20	188	202	12	202	12
22	Binnenscheepvaart	1.579	12	57	1.510	1.552	27	1.560	19
23	Visserij	135	1	9	125	134	1	134	1
24	Koopvaardij	206	14	35	157	177	29	180	26
25	Vervoer KLM	10	7	2	1	5	5	3	7
26	Vervoer NS	9	5	0	4	1	8	1	8
27	Vervoer posterijen	114	6	5	103	106	8	107	7
28	Taxivervoer	800	12	77	711	774	26	768	32
29	Openbaar Vervoer	34	16	6	12	15	19	7	27
30	Besloten busvervoer	170	3	23	144	159	11	159	11
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	242	8	24	210	240	2	240	2
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	9.413	248	957	8.208	9.172	241	9.109	304
33	Horeca algemeen	38.619	73	653	37.893	38.331	288	38.369	250
34	Horeca catering	286	15	22	249	274	12	266	20
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	46.776	1.225	2.173	43.378	45.623	1.153	45.458	1.318
38	Banken	278	50	40	188	244	34	246	32
39	Verzekeringswezen	194	53	29	112	154	40	158	36
40	Uitgeverij	829	30	72	727	760	69	765	64
41	Groothandel I	12.897	317	1.338	11.242	12.361	536	12.472	425
42	Groothandel II	19.022	462	1.776	16.784	18.218	804	18.353	669
43	Zakelijke Dienstverlening I	6.809	132	409	6.268	6.523	286	6.663	146
44	Zakelijke Dienstverlening II	48.980	940	3.727	44.313	47.874	1.106	47.927	1.053
45	Zakelijke Dienstverlening III	62.399	828	2.477	59.094	61.105	1.294	61.062	1.337
46	Zuivelindustrie	172	33	32	107	156	16	144	28
47	Textielindustrie	176	14	28	134	167	9	157	19
48	Steen-, cement-, glas-, en keramische industrie	688	45	102	541	648	40	628	60
49	Chemische industrie	1.284	183	237	864	1.164	120	1.135	149
50	Voedingsindustrie	1.310	143	232	935	1.200	110	1.167	143
51	Algemene industrie	1.434	137	201	1.096	1.334	100	1.327	107
52	Uitzendbedrijven	6.472	537	951	4.984	6.367	105	5.512	960
53	Bewakingsondernemingen	1.278	25	89	1.164	1.255	23	1.244	34
54	Culturele instellingen	4.315	92	287	3.936	4.202	113	4.224	91
55	Overige takken van bedrijf en beroep	4.196	81	280	3.835	4.078	118	4.083	113
56	Schildersbedrijf	2.483	13	116	2.354	2.381	102	2.420	63
57	Stukadoorsbedrijf	1.115	2	26	1.087	1.092	23	1.105	10
58	Dakdekkersbedrijf	633	3	38	592	616	17	623	10
59	Mortelbedrijf	64	4	7	53	63	1	63	1
60	Steenhouwersbedrijf	70	0	2	68	66	4	67	3
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.362	759	283	320	1.090	272	1.039	323
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	35	21	6	8	21	14	22	13
63	Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	0	1
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	437	377	24	36	230	207	268	169
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	20	18	1	1	9	11	8	12
66	Overheid, overige instellingen	443	237	88	118	361	82	361	82
67	Werk en (re)Integratie	128	29	37	62	120	8	113	15
68	Railbouw	32	10	1	21	27	5	24	8
69	Telecommunicatie	378	25	51	302	360	18	362	16
Totaal		**424.912**	**9.194**	**24.058**	**391.660**	**412.851**	**12.061**	**412.850**	**12.062**

[11] De cijfers in de tabel hebben betrekking op de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals in het premiejaar 2026 gaat gelden.

Bijlage II

Loonsommen (× € 1 miljoen) per sector naar grootte en verzekeringsstatus[12]

		Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1	Agrarisch bedrijf	3.971	965	1.005	2.001	3.556	415	3.497	475
2	Tabakverwerkende industrie	63	53	9	1	4	58	43	19
3	Bouwbedrijf	6.410	2.441	1.914	2.056	4.895	1.515	4.373	2.037
4	Baggerbedrijf	525	458	45	23	300	225	267	258
5	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	240	30	108	102	194	46	208	32
6	Timmerindustrie	397	81	149	167	357	41	353	44
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	610	114	180	316	530	80	530	80
8	Groothandel in hout	246	83	68	95	178	68	181	64
9	Grafische industrie	697	297	200	201	576	121	541	156
10	Metaalindustrie	7.311	6.080	1.086	145	4.401	2.910	2.889	4.422
11	Elektrotechnische industrie	4.052	3.817	198	38	2.708	1.344	768	3.284
12	Metaal- en technische bedrijfstakken	17.116	5.534	4.884	6.698	13.462	3.654	12.524	4.592
13	Bakkerijen	810	202	278	330	666	145	596	215
14	Suikerverwerkende industrie	551	391	119	41	291	261	276	276
15	Slagersbedrijven en poeliers	281	47	39	195	262	19	213	68
16	Slagers overig	760	452	199	109	631	129	457	303
17	Detailhandel en ambachten	8.243	1.589	1.704	4.950	7.515	728	7.289	954
18	Reiniging	2.379	1.332	475	572	1.770	609	1.199	1.181
19	Grootwinkelbedrijf	6.702	6.435	147	119	2.232	4.470	990	5.712
20	Havenbedrijven	4.025	2.596	836	594	2.749	1.276	2.327	1.699
21	Havenclassificeerders	148	57	44	47	98	51	89	59
22	Binnenscheepvaart	357	97	111	149	331	26	312	45
23	Visserij	41	11	19	11	40	0	40	0
24	Koopvaardij	269	143	90	36	212	57	199	70
25	Vervoer KLM	1.730	1.722	7	0	185	1.545	9	1.721
26	Vervoer NS	987	986	0	1	0	987	0	987
27	Vervoer posterijen	445	419	13	13	33	412	37	408
28	Taxivervoer	347	95	154	98	309	39	253	94
29	Openbaar Vervoer	771	750	16	5	227	544	94	677
30	Besloten busvervoer	95	19	40	36	84	11	80	14
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	187	111	39	37	141	46	132	56
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	6.909	3.484	1.985	1.440	5.308	1.601	4.410	2.499
33	Horeca algemeen	7.115	888	1.175	5.051	6.779	336	6.273	842
34	Horeca catering	375	285	51	39	309	65	130	245
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	49.293	37.673	4.360	7.261	28.556	20.738	19.306	29.987
38	Banken	5.019	4.887	89	43	583	4.436	589	4.430
39	Verzekeringswezen	2.995	2.894	71	30	467	2.528	558	2.437
40	Uitgeverij	873	582	158	133	363	510	331	542
41	Groothandel I	8.458	3.458	2.659	2.341	7.035	1.423	6.538	1.920
42	Groothandel II	11.882	5.095	3.555	3.231	9.447	2.435	8.947	2.935
43	Zakelijke Dienstverlening I	4.703	2.824	788	1.092	3.203	1.500	3.149	1.554
44	Zakelijke Dienstverlening II	27.574	12.772	7.443	7.359	22.266	5.308	20.047	7.527
45	Zakelijke Dienstverlening III	22.123	11.402	5.071	5.650	17.801	4.321	15.907	6.216
46	Zuivelindustrie	874	779	74	21	377	497	288	586
47	Textielindustrie	238	151	54	33	198	40	111	127
48	Steen-, cement-, glas-, en keramische industrie	893	538	217	139	597	296	504	389
49	Chemische industrie	3.631	2.907	532	193	2.124	1.507	1.626	2.006
50	Voedingsindustrie	3.326	2.579	552	195	1.651	1.675	1.333	1.993
51	Algemene industrie	3.469	2.827	428	213	1.807	1.662	1.715	1.753
52	Uitzendbedrijven	13.697	10.722	2.041	934	12.829	867	4.171	9.526
53	Bewakingsondernemingen	962	632	181	149	582	381	359	603
54	Culturele instellingen	2.186	1.041	594	551	1.690	496	1.632	554
55	Overige takken van bedrijf en beroep	2.048	895	599	554	1.583	465	1.472	576
56	Schildersbedrijf	666	86	230	350	553	113	546	120
57	Stukadoorsbedrijf	176	9	47	120	152	24	160	17
58	Dakdekkersbedrijf	183	20	70	93	146	37	160	23
59	Mortelbedrijf	72	33	13	25	69	3	64	7
60	Steenhouwersbedrijf	14	0	2	11	12	2	12	1
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	28.080	27.280	621	179	11.271	16.809	9.843	18.237
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	13.742	13.722	18	2	270	13.472	271	13.470
63	Overheid, defensie	3.960	3.960	0	0	0	3.960	0	3.960
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	12.849	12.774	62	13	3.708	9.141	5.213	7.636
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	1.234	1.232	2	0	113	1.122	105	1.129
66	Overheid, overige instellingen	7.136	6.901	193	42	4.145	2.991	3.763	3.373
67	Werk en (re)Integratie	378	270	93	16	361	17	296	81
68	Railbouw	565	561	1	3	117	448	39	527
69	Telecommunicatie	1.484	1.317	105	62	397	1.087	354	1.131
Totaal		**319.947**	**214.883**	**48.307**	**56.757**	**195.806**	**124.142**	**160.984**	**158.964**

[12] Voor de cijfers in deze tabel gelden dezelfde uitgangspunten als in de tabel in Bijlage I. De getoonde loonsommen hebben betrekking op het jaar 2024.

Bijlage III Werkgever en de zieke werknemer

Inkomen en uitkering zieke werknemer

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

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

Ziektewet-uitkering

Een werknemer die ziek uit dienst gaat, kan mogelijk aanspraak maken op een Ziektewet-uitkering voor maximaal 104 weken. Na één jaar ziekte beoordeelt UWV of het recht op de Ziektewet-uitkering blijft bestaan. De re-integratie inspanningen worden getoetst bij het einde van het dienstverband of bij een eventuele WIA-aanvraag als de ex-werkgever eigenrisicodrager 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. 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 alle werkgevers. 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/of Ziektewet kiezen voor een eigenrisicodragerschap. Een aanvraag tot het eigenrisicodragerschap kan op twee momenten van elk jaar worden toegekend: op 1 januari en 1 juli. 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 eigenrisicodrager, dan is de bijbehorende (gedifferentieerde) premiecomponent 0%.

Ziektewet

Een werkgever die eigenrisicodrager 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 eigenrisicodrager kan dit risico verzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

WGA

Een werkgever die eigenrisicodrager 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 eigenrisicodrager kan dit risico verzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

Lopende uitkeringen bij overstap

Eventuele uitkeringen die al gestart zijn voorafgaand aan de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap komen voor de resterende looptijd voor rekening van UWV. Een werkgever die het eigenrisicodragerschap beëindigt, dient de lopende uitkeringen die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap tot het einde van de looptijd te betalen. Als de eigenrisicodrager zijn risico heeft verzekerd bij een private verzekeraar, betaalt zijn verzekeraar 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, eigenrisicodrager te worden met de mogelijkheid van herverzekering op de private markt. In 2007 werd de premiedifferentiatie uit de WAO doorgetrokken naar de nieuwe wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De periode van premiedifferentiatie werd verlengd tot de eerste tien jaren van de WGA. Daar stond tegenover dat de uitkeringen voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten (uit hoofde van de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA) werden uitgesloten van premiedifferentiatie vanwege het ontbreken van enig re-integratieperspectief. Ook in de WIA houden werkgevers de keuzemogelijkheid tussen verzekering bij UWV en eigenrisicodragerschap.

Werkhervattingskas: beginjaren met rentehobbelopslag

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

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

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 Ziektewet-risico. Met ‘risico’ wordt bedoeld: de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever, gerelateerd aan zijn loonsom.

Nieuw is ook dat de mate van individuele premiedifferentiatie is gaan verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) geldt individuele premiedifferentiatie en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) betalen een sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Dit gebeurt door middel van een glijdende schaal: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie. De systematiek voor kleine, middelgrote en grote werkgevers gaat gelden voor zowel het Ziektewet-risico als de WGA-risico’s (vast en flex).

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om arbeidsongeschiktheidsrisico’s publiek te verzekeren of om deze risico’s zelf te dragen als eigenrisicodrager. Deze keuzevrijheid gold voor het Ziektewet-risico en het WGA-vastrisico. Het WGA-flexrisico werd nog volledig publiek gefinancierd. Alle werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodrager werden voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers die al in de loondoorbetalingsperiode van 104 weken na de eerste ziektedag zaten, 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 eigenrisicodrager 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, eigenrisicodrager 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 afgefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Ufo. Dit betekent dat publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

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 Ziektewet-risico. Daarom is ervoor gekozen om bij de Ziektewet de staartlasten via het publieke stelsel af te financieren. Dit betekent dat werkgevers die eigenrisicodrager worden hun staartlasten niet zelf hoeven te bekostigen. De staartlasten worden sinds 2013 gefinancierd uit de sectorpremie en voor overheidswerkgevers uit het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel IV.2. Overzicht Ziektewetverzekering

	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 wijzingen 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.

Werkhervattingskas: periode 2014–2016

De wet BeZaVa zorgde voor een aanpassing in financieringsstructuur in 2014. Naast WGA-vast uitkeringen werden ook WGA-flex uitkeringen en Ziektewet-uitkeringen gefinancierd uit de Werkhervattingskas.

Het renthobbelvermogen 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.

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 eigenrisicodrager 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 eigenrisicodrager 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 wijzigen gelden met ingang van 1 januari 2017 voor alle werkgevers die na 1 juli 2015 terugkeren naar de publieke verzekering, respectievelijk eigenrisicodrager 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 eigenrisicodrager zijn voor de WGA, verantwoordelijk voor de financiering van de staartlasten.

Werkhervattingskas: veranderingen in 2017

De samenvoeging van de WGA-vast en WGA-flex leidde tot een vereenvoudiging binnen de Whk omdat de administratieve scheiding tussen beide WGA-onderdelen wegviel. Daartegenover stond een toename van de complexiteit door de financiering van staartuitkeringen uit de Werkhervattingskas. Deze laatste aanpassing vloeide 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 sinds 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.

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 mogelijk 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.

Werkhervattingskas: veranderingen in 2020

Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) worden de staartlasten Ziektewet 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.

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.

Wijzigingen per 1 januari 2024

Per 1 januari 2024 is de methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen gewijzigd.

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

Voor middelgrote en grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de premie voor zowel middelgrote als grote werkgevers gelijk aan de sectorale premie.

Bovengenoemde methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen geldt sinds 1 januari 2024. Tot en met 2023 werd voor deze werkgevers de individueel berekende premie vergeleken met de helft van de sectorale premie in plaats van met de volledige sectorale premie.

Wijzigingen per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 wordt het staartlastvermogen binnen de Werkhervattingskas samengevoegd met het reguliere vermogen binnen dit fonds. Dit betekent dat WGA-staartlasten vanaf 2026 niet meer ten laste komen van het staartlastvermogen maar uit het reguliere vermogen van de Whk worden gefinancierd. Ook de extra premieontvangsten van werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV komen dan ten bate van het reguliere vermogen van de Whk.

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 = ¾ × Gemiddelde percentage / Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

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

De algemene premies en parameters:	WGA	Ziektewet
Gemiddelde percentage	0,96%	0,56%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,09	1,31
Gemiddelde werkgeversrisico	0,66%	0,32%

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

De gewogen premie = (1 – wegingsfactor) × sectorale premie + wegingsfactor × individuele premie.
Wegingsfactor = ($loonsom_{werkgever}$ – $loonsom_{laag}$) / ($loonsom_{hoog}$ – $loonsom_{laag}$)

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2026.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Grote werkgever (loonsom > € 4.330.000)

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

Individuele premieberekening WGA:
Minimumpremie grote werkgever = 0,24%
Maximumpremie grote werkgever = 3,84%

De berekende individuele premie bedraagt 0,96% + 1,09×(0,40% - 0,66%) = 0,67%. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:
Minimumpremie grote werkgever = 0,14%
Maximumpremie grote werkgever = 2,24%

De berekende individuele premie bedraagt 0,56% + 1,31×(2,20% - 0,32%) = 3,02%.
Dit percentage ligt boven de maximumpremie. De individuele premie Ziektewet wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 2,24%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,91%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Middelgrote werkgever (€ 1.082.500 < loonsom < € 4.330.000)
Sector = 52
Loonsom werkgever = € 2.500.000

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

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.
De sectorale premie WGA = 2,92%
De sectorale premie Ziektewet = 3,71%

Individuele premieberekening WGA:
Minimumpremie grote werkgever = 0,24%
Maximumpremie grote werkgever = 3,84%
De berekende individuele premie WGA bedraagt 0,96% + 1,09×(1,60% - 0,66%) = 1,98%.
Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:
Minimumpremie grote werkgever = 0,14%
Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 6,49%
De berekende individuele premie Ziektewet bedraagt 0,56% + 1,31×(3,60% - 0,32%) = 4,85%. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is (€ 2.500.000 - € 1.082.500) /(€ 4.330.000 - € 1.082.500) = 0,4365
De gewogen premie WGA = (1 – 0,4365) × 2,92% + 0,4365 × 1,98% = 2,50%
De gewogen premie Ziektewet = (1 – 0,4365) × 3,71% + 0,4365 × 4,85% = 4,20%

De werkgever betaalt een totale premie van 6,70%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Kleine werkgever (loonsom < € 1.082.500)
Sector = 21

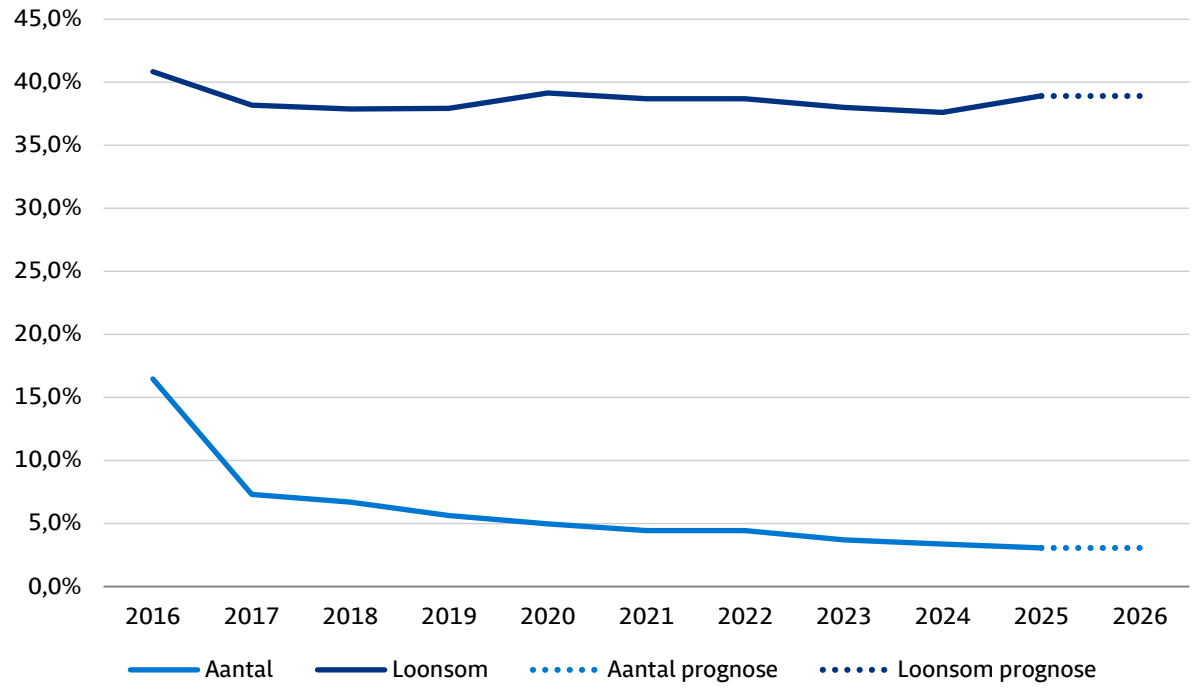
Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.
De sectorale premie WGA = 2,26%
De sectorale premie Ziektewet = 0,64%
De werkgever betaalt een totale premie van 2,90%.

Bijlage VI

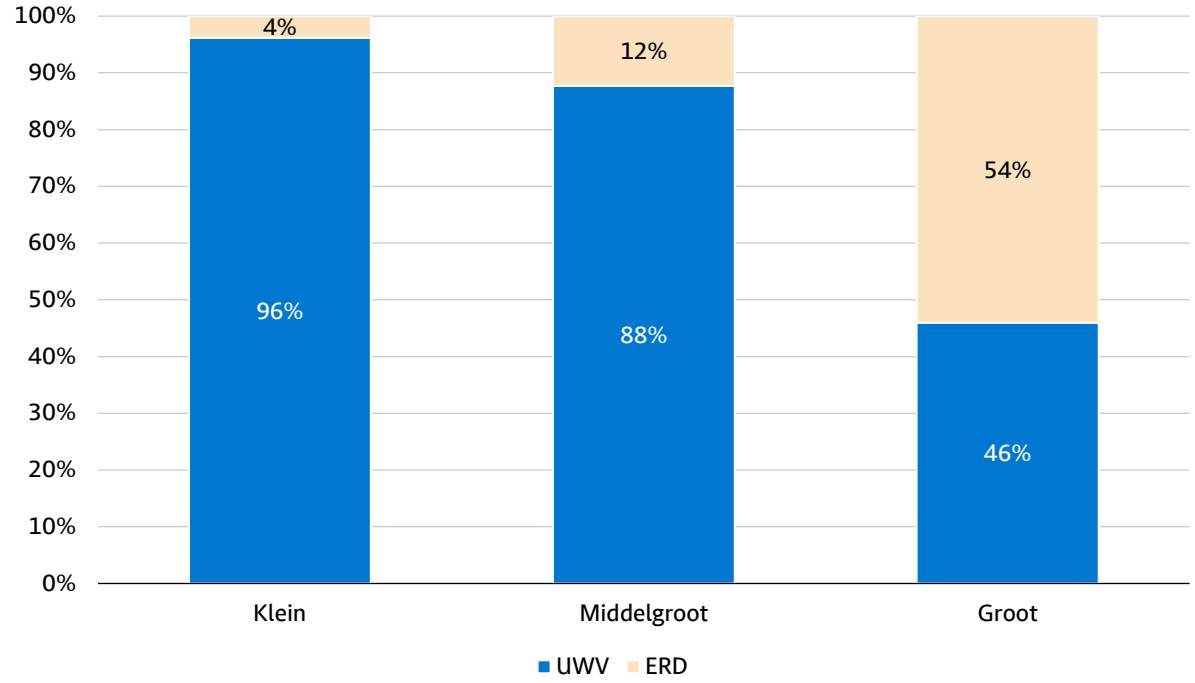
Duale stelsel WGA en Ziektewet

Deze bijlage toont voor de periode 2016–2026 de ontwikkeling het aandeel eigenrisicodragers WGA en Ziektewet, zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn. In figuren VI.2, VI.5 en VI.6 wordt het aandeel eigenrisicodragers weergegeven naar de grootteklassen klein, middelgroot en groot. Het gaat hierbij om de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals die in het premiejaar 2026 gaat gelden.

Figuur VI.1 Eigenrisicodragers WGA
Aantal en loonsom in procenten

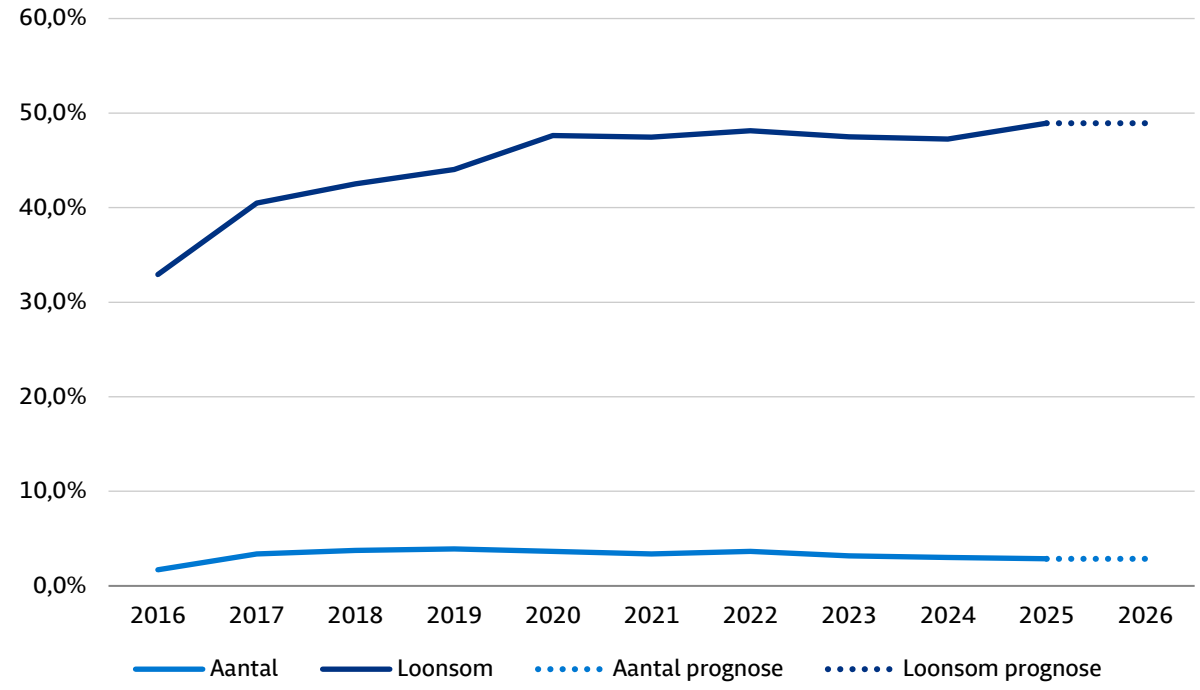


Figuur VI.2 Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)

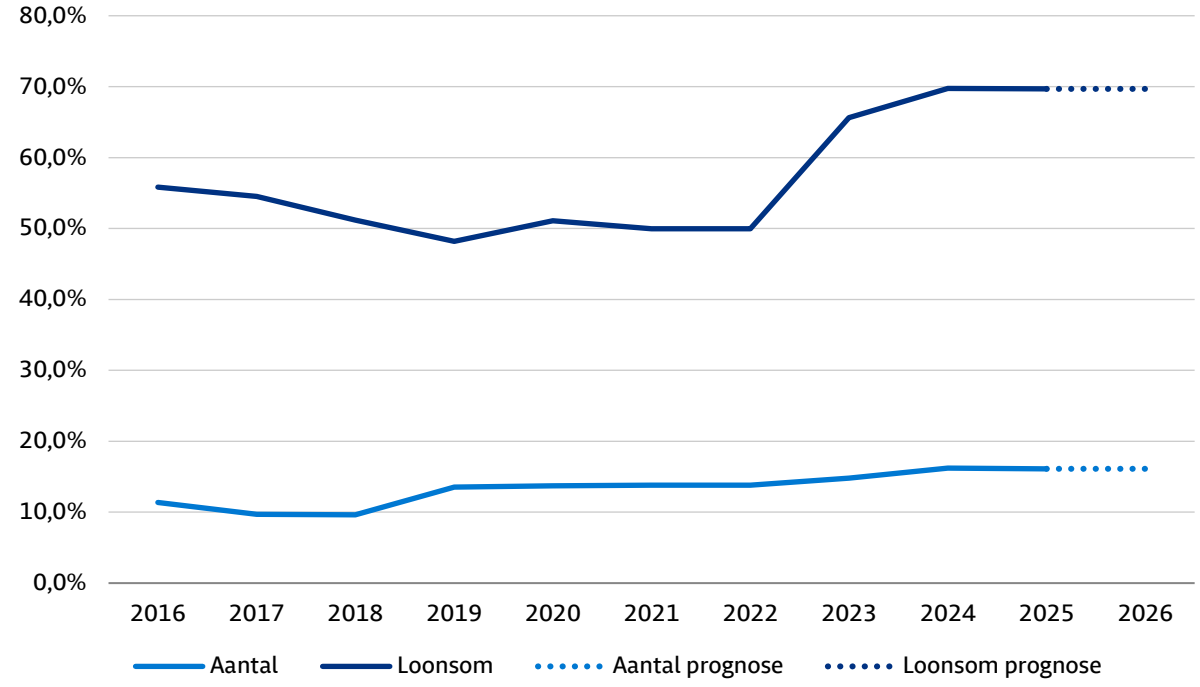


Voor de Ziektewet wordt het aandeel eigenrisicodragers gesplitst weergegeven in twee groepen: de groep met alle werkgevers exclusief de sector Uitzendbedrijven en de groep met uitsluitend werkgevers in de sector Uitzendbedrijven. Het aandeel eigenrisicodragers voor uitzendbedrijven wordt afzonderlijk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

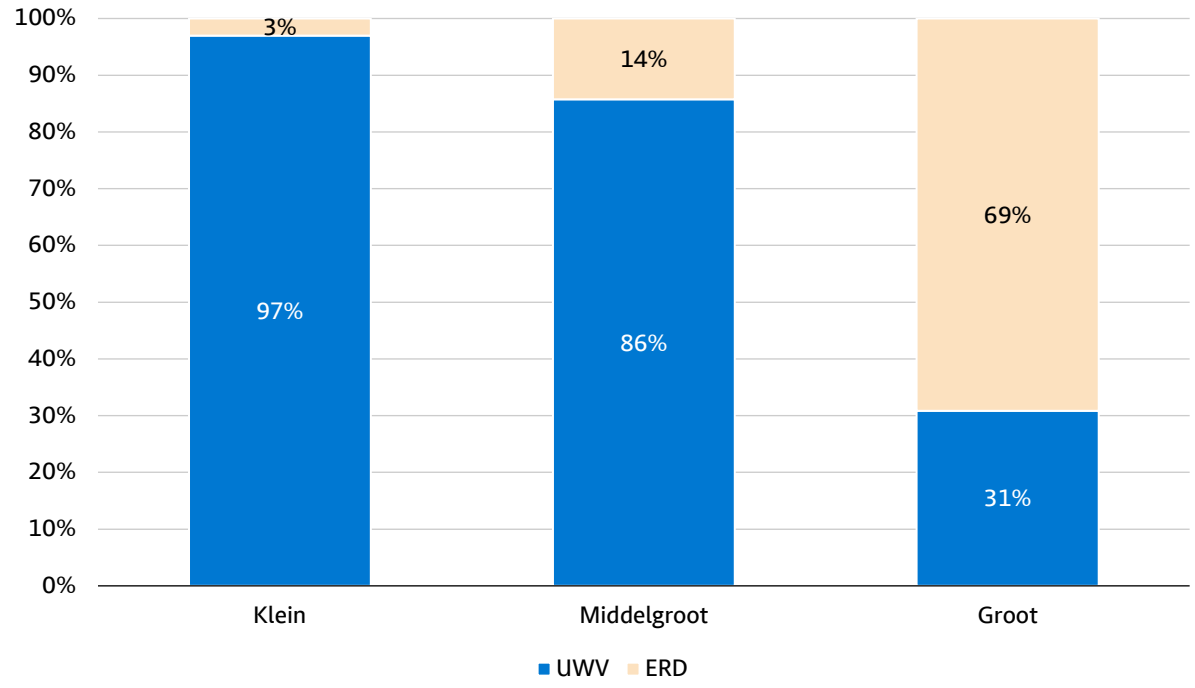
Figuur VI.3 Eigenrisicodragers Ziektewet exclusief de sector Uitzendbedrijven
Aantal en loonsom in procenten



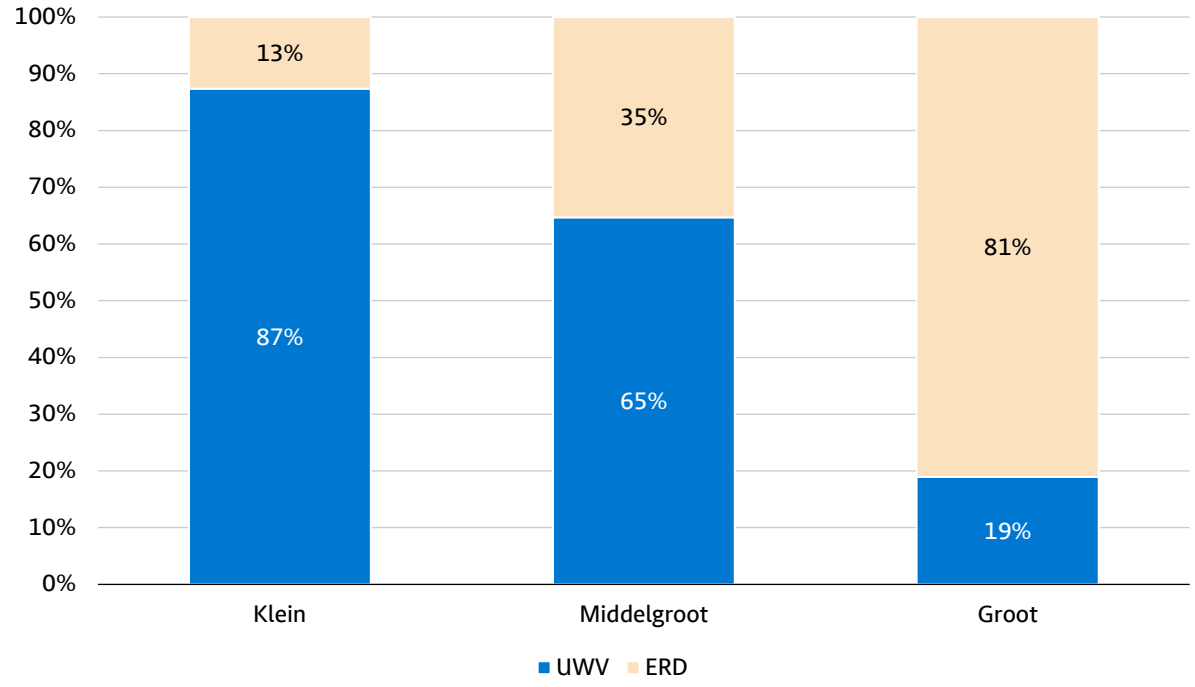
Figuur VI.4 Eigenrisicodragers Ziektewet in de sector Uitzendbedrijven
Aantal en loonsom in procenten



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



Figuur VI.6 Publiek versus privaat Ziektewet verzekerd in de sector Uitzendbedrijven (op basis van de loonsom)



Colofon

Uitgave

UWV
Financieel Economische Zaken
afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285
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 © 2025