

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2022



Inhoudsopgave

1. Premies 2022	2
1.1. Vastgestelde premies en parameters	3
1.2. WGA	4
1.3. Ziektewet	6
2. Berekening premies 2022	8
2.1. Premies naar werkgeversgrootte	8
2.2. Premies	9
3. Werkhervattingskas	13
3.1. WGA	13
3.2. WGA-staartlasten	14
3.3. Ziektewet	14
Lijst van afkortingen	16
Begrippenlijst	17
Bijlage I Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2020	20
Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2020	21
Bijlage III Werkgever en de zieke werknemer	22
Inkomen en uitkering zieke werknemer	22
Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap	22
Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet	24
Bijlage V Rekenvoorbeelden	28
Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet	30
Colofon	33

1. Premies 2022

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 2022 dat op 1 september 2021 is gepubliceerd. De Belastingdienst stuurt voor aanvang van het nieuwe premiejaar een beschikking of mededeling aan elke werkgever met de voor de werkgever geldende premiepercentages WGA en Ziektewet.

Met de gedifferentieerde WGA-premie wordt de eerste 10 jaar van de WGA gefinancierd voor werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband. Met de gedifferentieerde Ziektewetpremie wordt de Ziektewet gefinancierd voor werknemers met een tijdelijk dienstverband. 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. Werkgevers kunnen naast de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Een eventuele aanvraag van, of een verzoek tot beëindigen van, het eigenrisicodragerschap voor het overstapmoment 1 januari of 1 juli moet uiterlijk drie maanden voor de gewenste datum ingediend worden bij de Belastingdienst. Meer over deze verzekeringen en de rechten en plichten van werkgevers kunt u vinden in bijlage III.

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

Coronacrisis

De premievaststelling voor 2022 is net als de premievaststelling voor 2021 tot stand gekomen tijdens de coronacrisis. Duidelijk is dat de pandemie sinds maart 2020 grote gevolgen heeft voor de Nederlandse economie. Hoewel er steeds meer aanwijzingen zijn dat Nederland richting het einde van de pandemie gaat, is nog onduidelijk wanneer en in welk tempo de economie en arbeidsmarkt zich zullen herstellen. Om die reden zijn de ramingen van de omvang van de te financieren lasten van de WGA en de Ziektewet en de bijbehorende omvang van de premieplichtige loonsommen, die beide ten grondslag liggen aan de premievaststellingen, onzekerder dan normaal. UWV heeft zich bij de ramingen voornamelijk gebaseerd op de Centraal Economisch Plan (CEP) 2021, dat het Centraal Planbureau (CPB) op 31 maart 2021 publiceerde. In deze publicatie gaat het CPB uit van een economische groei van 2,2% in 2021 en 3,5% in 2022.

Wijzigingen in 2022

Vanaf 2022 ligt de loonsomgrens tussen kleine en middelgrote werkgevers op 25 maal het gemiddelde loon per werknemer. Tot en met 2021 lag deze grens op 10 maal het gemiddelde loon per werknemer. Met deze verhoging wordt aangesloten bij de nieuwe premiedifferentiatie in de basispremie WAO/WIA (Aof¹-premie) vanaf 2022. De differentiatie betreft een korting op de basispremie WAO/WIA voor kleine werkgevers².

Door de aanpassing van de loonsomgrens wordt de groep van kleine werkgevers vergroot en zullen in 2022 uiteindelijk meer werkgevers een sectorale premie betalen dan in 2021. De groep van middelgrote werkgevers wordt juist verkleind. Voor deze werkgevers zal in de weging tussen de sectorale en individuele premie het gewicht van de sectorale premie toenemen in 2022.

Leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de vastgestelde premies voor 2022 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 en een aantal voorbeelden van premieberekeningen.

¹ Arbeidsongeschiktheidsfonds

² Voor de basispremie WAO/WIA wordt uitsluitend onderscheid gemaakt tussen kleine en grote werkgevers. De categorie middelgroot ontbreekt en is opgenomen in de categorie groot.

1.1. Vastgestelde premies en parameters

In tabel 1.1 zijn de vastgestelde premies en parameters WGA en Ziektewet voor het jaar 2022 opgenomen. Ook staan in deze tabel de premies en parameters zoals die voor het jaar 2021 zijn vastgesteld.

Tabel 1.1. Premies en parameters Werkhervattingskas

	2021	2022
Gemiddelde loonsom	34.600	35.300
Grens grote/middelgrote werkgever	3.460.000	3.530.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	346.000	882.500
WGA		
Gemiddelde percentage	0,78%	0,84%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,52%	0,56%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,12	1,12
Minimumpremie (grote werkgever)	0,19%	0,21%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,12%	3,36%
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		
Gemiddelde percentage	0,58%	0,68%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,35%	0,39%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,24	1,30
Minimumpremie (grote werkgever)	0,14%	0,17%
Maximumpremie (grote werkgever)*	2,32%	2,72%
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 10,39%.

Voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet zijn 67 sectorale premies voor het jaar 2022 vastgesteld. Deze sectorale premies staan in tabel 1.2.

Tabel 1.2. Sectorale premies 2022
Premiepercentages \times 1%

Sector	WGA	ZW	Sector	WGA	ZW
1 Agrarisch bedrijf	0,61	0,28	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,87	0,54
2 Tabakverwerkende industrie	0,87	0,52	38 Banken	0,79	0,35
3 Bouwbedrijf	0,80	0,33	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,38	0,11
4 Baggerbedrijf	1,33	0,50	40 Uitgeverij	0,78	0,41
5 Hout en emballage-industrie	0,70	0,36	41 Groothandel I	0,61	0,39
6 Timmerindustrie	0,53	0,31	42 Groothandel II	0,72	0,42
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,79	0,48	43 Zakelijke dienstverlening I	0,64	0,24
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	0,47	0,37	44 Zakelijke dienstverlening II	0,40	0,37
9 Grafische industrie	0,92	0,48	45 Zakelijke dienstverlening III	0,64	0,47
10 Metaalindustrie	0,71	0,29	46 Zuivelindustrie	1,11	0,59
11 Elektrotechnische industrie	0,53	0,19	47 Textielindustrie	0,75	0,49
12 Metaal - en technische bedrijfstakken	0,78	0,37	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,33	0,48
13 Bakkerijen	1,07	0,56	49 Chemische industrie	1,04	0,52
14 Suikerverwerkende industrie	1,06	0,31	50 Voedingsindustrie	1,02	0,50
15 Slagersbedrijven	1,12	0,51	51 Algemene industrie	1,03	0,45
16 Slagers overig	1,33	0,56	52 Uitzendbedrijven	2,08	5,94
17 Detailhandel en ambachten	0,92	0,61	53 Bewakingsondernemingen	1,34	1,06
18 Reiniging	2,38	1,14	54 Culturele instellingen	0,84	0,49
19 Grootwinkelbedrijf	0,83	0,27	55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,94	0,55
20 Havenbedrijven	0,68	0,48	56 Schildersbedrijf	1,20	0,38
21 Havenclassificeerders	2,22	0,52	57 Stukadoorsbedrijf	1,12	0,45
22 Binnenscheepvaart	0,72	0,56	58 Dakdekkersbedrijf	1,39	0,66
23 Visserij	1,10	0,20	59 Mortelbedrijf	1,02	0,61
24 Koopvaardij	0,25	0,21	60 Steenhouwersbedrijf	1,12	0,45
25 Vervoer KLM	0,80	0,65	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,99	0,18
26 Vervoer NS	0,82	0,67	62 Overheid, rijk, politie en ...	1,02	0,16
27 Vervoer postbussen	0,90	1,13	63 Overheid, defensie	0,97	0,19
28 Taxivervoer	2,26	1,62	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,95	0,28
29 Openbaar vervoer	0,83	0,62	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,93	0,23
30 Besloten busvervoer	1,51	0,80	66 Overheid, overige instellingen	0,90	0,19
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,54	0,43	67 Werk en (re)integratie	4,17	1,18
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,77	0,68	68 Railbouw	0,89	0,35
33 Horeca algemeen	0,77	0,80	69 Telecommunicatie	0,69	0,43
34 Horeca catering	1,55	1,26			

1.2. WGA

Premieontwikkeling

Het gemiddeld premieniveau van de WGA stijgt van 0,78% in 2021 naar 0,84% in 2022. Het premieniveau stijgt in 2022, doordat de WGA-uitkeringslasten nog niet het structurele niveau hebben bereikt. In box 1.1 wordt dit nader toegelicht.

In de berekening van de individuele WGA-premies voor 2022 worden WGA-uitkeringslasten uit 2020 toegerekend³. Het gaat dan om de WGA-uitkeringen voortkomend uit vaste dienstverbanden (WGA-vast) en flexibele dienstverbanden (WGA-flex) en alleen die uitkeringen die korter dan 10 jaar lopen⁴. Voor de WGA-vast gaat het dus om de lopende uitkeringen uit 2020 die ontstaan zijn in de periode 2010-2020. Voor de WGA-flex gaat het om uitkeringen die ontstaan zijn in de periode 2012-2020.

³ Bij werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) verzekerden bij UWV worden daarnaast ook WGA-uitkeringen uit 2020 toegerekend die zijn ontstaan tijdens voorafgaande perioden van eigenrisicodragen en publieke verzekering.

⁴ De WGA-uitkeringen met een duur van 10 jaar of langer worden gefinancierd uit het Aof. In 2017 was hier voor het eerst sprake van.

In 2022 zullen de eerste WGA-flex-uitkeringen een duur van 10 jaar bereiken en vanaf dat moment uit het Aof gefinancierd worden. Daarnaast zijn in de periode 2014-2017 veel werkgevers met een aanzienlijk deel van de loonsom teruggekeerd naar UWV (zie ook figuur VI.1. in bijlage VI). Door deze terugkeerders zullen de WGA-lasten de komende jaren nog blijven stijgen tot ook voor deze groep het structurele lastenniveau is bereikt (zie ook box 1.1).

Box 1.1. De WGA-premieontwikkeling 2017-2022 en verder

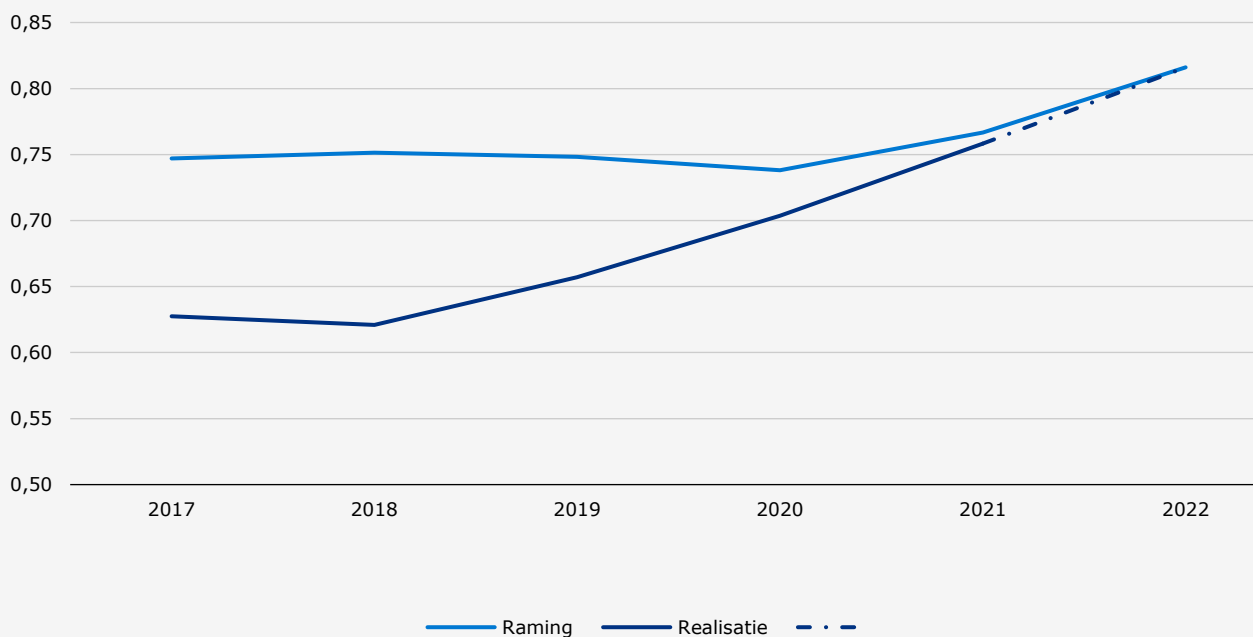
Deze box beschrijft de premieontwikkeling van de WGA in de loop van de tijd. Voor deze analyse is het gemiddelde premiepercentage gebruikt zoals deze is gedefinieerd tot 2020^{*)}. Om de jaren 2021 en 2022 te kunnen vergelijken met de voorgaande jaren, is de gemiddelde premie ook voor deze jaren volgens de oude definitie berekend.

De ontwikkeling van de gemiddelde premie geeft aan hoe de lasten zich ontwikkelen ten opzichte van de loonsom. Als in een jaar de lasten relatief meer (minder) stijgen dan de loonsom dan leidt dit tot een hogere (lagere) gemiddelde premie. Volgens de nota's Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2017 – 2022^{**)} ziet de ontwikkeling voor het gemiddelde premiepercentage er als volgt uit (zie figuur 1.1):

- Een (bijna) constant niveau van 0,75% voor de periode 2017-2020 (0,74% in 2020);
- Een stijging van 0,03 procentpunt voor 2021 en nog eens een stijging van 0,05 procentpunt tot een niveau van 0,82% voor 2022.

Figuur 1.1. Geraamde en gerealiseerde gemiddelde premies WGA (lasten / loonsom × 100%).

Premiepercentages × 1%.



De redenen voor het constante niveau voor de periode 2017-2020 waren de achteraf meevallende WGA-lasten in de periode 2017-2019 en de hogere loonsommen dan geraamd. De WGA-lasten vielen mee doordat een deel van de geraamde WGA-instroom uiteindelijk een IVA-uitkering werd. De loonsommen stegen meer dan voorzien door de economische groei. Op basis van de gerealiseerde lasten en loonsom liggen de benodigde gemiddelde premies op basis van nacalculatie op een lager niveau. De benodigde gemiddelde premies laten vanaf 2018 een stijgend patroon zien.

De stijging vanaf 2018 wordt veroorzaakt door toenemende uitkeringslasten. In de periode 2017-2018 hadden deze nog niet het structurele lastenniveau bereikt, doordat in de periode 2014-2017 veel werkgevers met een omvangrijke loonsom zijn teruggekeerd naar UWV. Voor terugkeerders kunnen pas na minimaal twee jaar WGA-uitkeringen ontstaan, die voor de gemiddelde WGA-premie gaan meetellen. Daarna begint het ingroeipad voor de opbouw van de lasten. Zolang het structurele lastenniveau nog niet is bereikt zal de gemiddelde premie blijven stijgen. Vanwege het ingroeipad van 10 jaar voor de lasten van teruggekeerde werkgevers in 2014-2017 zal naar verwachting het structurele lastenniveau rond 2029 worden bereikt en verwachten we dat de gemiddelde premie dan ongeveer 1,0% zal bedragen.

*) Voor de premiejaren tot 2020 was de gemiddelde premie gedefinieerd als een, naar beneden afgeronde, lastendekkende premie op basis van de lasten en loonsommen van alle werkgevers. Voor de jaren vanaf 2020 geldt de nieuwe definitie voor de gemiddelde premie: een premie op basis van de lasten en loonsommen van alleen de grote werkgevers en gedeeltelijk van de middelgrote werkgevers. Daar bovenop zit een algemene opslag waarmee het verlies aan premieopbrengsten wordt gecompenseerd, wat ontstaat door het hanteren van een maximumpremie. Daarnaast kan met de opslag een tekort of een overschot in de Werkhervattingskas gefaseerd worden afgebouwd.

***) Voor het meerjarig vergelijken van de premies hebben we gekozen voor de periode vanaf 2017. In 2017 is er namelijk voor het eerst één WGA-premie voor het totale risico voor de WGA-vast en WGA-flex. Dit maakt het gecompliceerd om de gemiddelde premies geldend vanaf 2017 te kunnen vergelijken met de gemiddelde premies van vóór 2017 voor alleen WGA-vast en/of WGA-flex.

Sectorale WGA-premies

De stijgende trend van de uitkeringslasten WGA komt ook tot uitdrukking in de ontwikkeling van de sectorale percentages van de WGA. Van de 67 sectoren stijgt voor 40 sectoren de premie, voor 1 sector (sector 34 Horeca catering) blijft de premie gelijk en voor 26 sectoren daalt de premie.

Hybride markt

Per 1 januari 2017 is een aantal wijzigingen doorgevoerd in het kader van de Wet verbetering hybride markt WGA en de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (zie bijlage IV). Als reactie hierop is een groot aantal werkgevers teruggekeerd naar UWV. Dit is een incidenteel effect, veroorzaakt door het samenvoegen van de WGA-verzekeringen voor vaste en flexibele dienstverbanden. Om dit mogelijk te maken zijn alle polissen en garantieverklaringen, van de werkgevers die eigenrisicodrager zijn gebleven, aangepast. Meer dan de helft van de eigenrisicodragers is echter teruggekeerd naar UWV. Per saldo daalt het aandeel eigenrisicodragers in 2017 en stabiliseerde tot 2019 op 38% van de loonsom (zie ook Bijlage VI). Voor 2020 zien we voor het eerst een lichte stijging met 1 procentpunt naar 39% van de loonsom. Een toegenomen aandeel in de loonsom zien we in alle drie de grootteklassen van werkgevers (klein, middelgroot en groot). Deze toename van het aandeel eigenrisicodragers WGA ten opzichte van 2019 is het grootst bij de grote werkgevers. De verwachting van UWV is dat in 2021 en 2022 het aandeel eigenrisicodragers WGA stabiel blijft.

Hoewel in 2020 het aandeel eigenrisicodragers WGA in de loonsom is gestegen met 1 procentpunt, is het aandeel in aantallen werkgevers (exclusief starters) gedaald met 1 procentpunt naar 5% (zie ook Bijlage VI).

1.3. Ziektewet

Premieontwikkeling

Het gemiddelde percentage in 2022 is vastgesteld op 0,68%. Dit is een stijging van 0,10%-punt ten opzichte van 2021. Aan deze stijging ligt een aantal oorzaken ten grondslag. Ten eerste zijn de Ziektewet-lasten sinds 2019 jaarlijks sterker gestegen dan steeds bij de voorafgaande premievaststelling voorzien werd. Dit is ook in 2020 het geval geweest. De premiestijging in 2022 is daarmee vooral een reactie op de gestegen lasten in het verleden en in mindere mate een anticipatie op verwachte stijgingen in 2022. Ten tweede is eind 2020 aan het licht gekomen dat een te gering deel van uitvoeringskosten voor de Ziektewet toegerekend werd aan de Werkhervattingskas. Voor 2021 en later betekent dit dat de totale lasten structureel hoger zijn, € 50 miljoen in 2022, waardoor de premie eenmalig extra stijgt naar een hoger niveau. Ten derde is er een verwacht vermogenstekort bij de Ziektewet van bijna € 500 miljoen eind 2021 (zie ook hoofdstuk 3). Om een begin te maken met het terugdringen van dit tekort stijgt de premie. Ook hier geldt dat het een eenmalige stijging is naar een hoger premieniveau waarmee in 2022 en latere jaren het vermogenstekort geleidelijk teruggebracht wordt.

De raming voor de ontwikkeling van de Ziektewetlasten kent relatief grote onzekerheden. De voornaamste voor de resterende maanden van 2021 en heel 2022 zijn de invloed van de verwachte aantrekkende economie op het aantal tijdelijke contracten en de invloed van de verwachte daling van het aantal ziekmeldingen gerelateerd aan het coronavirus. UWV gaat ervan uit dat deze twee effecten elkaar grotendeels opheffen. De stijging van de lasten in 2022 is om die reden beperkt ten opzichte van 2021.

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage stijgt van 0,35% naar 0,39%. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage relateert de toerekenbare lasten uit 2020 van werkgevers aan de loonsom van deze werkgevers. De stijging is in lijn met de gestegen uitkeringslasten van 2019 op 2020. Door de eerdergenoemde toegenomen uitvoeringskosten in 2021 en 2022 nemen de niet toerekenbare lasten toe. Hierdoor is de stijging van het gemiddelde percentage, waarin alle lasten verwerkt zijn, groter dan de stijging van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Als gevolg hiervan neemt de correctiefactor toe van 1,23 naar 1,30.

Sectorale Ziektewetpremies

De stijgende trend van het gemiddelde percentage is ook zichtbaar in de ontwikkeling van de sectorale percentages van de Ziektewet. Van de 67 sectoren stijgt bij 52 sectoren de premie, bij 1 sector (sector 58 Dakdekkersbedrijf) blijft de premie gelijk en bij 14 sectoren daalt de premie.

Van alle sectoren heeft de sector Uitzendbedrijven de hoogste sectorpremie (5,94%). Oorzaak hiervan is de samenstelling van de werknemerspopulatie in deze sector. In de overige sectoren zijn de werknemers vaak in vaste dienst en vindt bij ziekte van de werknemer loondoorbetaling door de werkgever plaats. Alleen de werknemers met een contract voor bepaalde tijd komen, als ze na afloop van hun contract nog ziek zijn, in de Ziektewet terecht. In de sector Uitzendbedrijven daarentegen hebben bijna alle werknemers een contract voor bepaalde tijd. Deze zogenaamde uitzendkrachten komen bij ziekte direct of na afloop van het contract in de Ziektewet. De Ziektewetlasten zijn hierdoor in de sector Uitzendbedrijven relatief veel hoger dan bij de overige sectoren en dit werkt door in de sectorpremie.

Hybride markt

Sinds de invoering van de premiedifferentiatie voor de Ziektewet in 2014 is er een gestage toename van het eigenrisicodragerschap. Bij uitzendbedrijven is het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers in 2021 51%, bij de overige bedrijven 48%. Er is bij het aandeel eigenrisicodragers, in tegenstelling tot de WGA, een splitsing gemaakt tussen uitzendbedrijven en overige bedrijven, omdat uitzendbedrijven gemiddeld veel hogere lasten kennen en een veel hogere premie betalen. Een overstap naar het eigenrisicodragen betekent hierdoor direct een relatief groot verlies aan premie-inkomsten voor de Werkhervattingskas, terwijl de lasten van deze werkgevers nog maximaal twee jaar doorlopen. Deze staartlasten worden betaald door het collectief van publiek verzekerde werkgevers. Voor 2022 is het uitgangspunt dat het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers voor zowel uitzendbedrijven als overige werkgevers gelijk blijft aan het aandeel in 2021.

2. Berekening premies 2022

In dit hoofdstuk wordt stap voor stap uitgelegd hoe de premies en parameters voor het premiejaar 2022 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 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 2022 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2020. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het CPB. In 2020 steeg het premieplichtige loon naar € 35.300 (was € 34.600 in 2019).

De grens klein/middelgroot bedraagt $25 \times € 35.300 = € 882.500$

De grens middelgroot/groot bedraagt $100 \times € 35.300 = € 3.530.000$

Gedifferentieerde premie

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

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

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

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

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individuele premie

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

2.2. Premies

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

2.2.1. Sectorale premie

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

2.2.2. Individuele premie

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

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

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

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

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

Gemiddelde percentage

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

WGA

Gemiddelde percentage = 0,84%.

Dit is een stijging van 0,06%-punt ten opzichte van 2021.

Ziektewet

Gemiddelde percentage = 0,68%.

Dit is een stijging van 0,10%-punt ten opzichte van 2021.

⁵ De premieplichtige loonsom is voor grote werkgevers de optelsom van de loonsom van grote werkgevers, na weging de loonsom van middelgrote werkgevers en een gewogen deel van de totale premieplichtige uitkeringsom. Voor kleine werkgevers wordt de loonsom op een analoge wijze bepaald.

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

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

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

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

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2022 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2020, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2016-2020. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2020 met een (eerste) recht in de periode 2010-2020 en de WGA-flex uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2020 met een (eerste) recht in de periode 2012-2020. In de berekening van het Ziektewetrisico worden alle Ziektewetuitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2020 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2020 of eerder. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,56%.
Dit is een stijging van 0,04%-punt ten opzichte van 2021.

Ziektewet

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,39%.
Dit is een stijging van 0,04%-punt ten opzichte van 2021.

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 2022 gaat uit van uitkeringslasten in 2020, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2016-2020. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2020 met een (eerste) recht in de periode 2010-2020 en de WGA-flex-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2020, met een (eerste) recht in de periode 2012-2020. In de berekening van het Ziektewetrisico worden Ziektewetuitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2020, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2020 of eerder.

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

Onafgebroken bij UWV verzekerd sinds 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat onafgebroken tot in 2022 zullen blijven, worden de WGA-uitkeringslasten gebruikt.

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

(Op)nieuw bij UWV verzekerd na 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodragers waren en na die datum zich (opnieuw) bij UWV verzekerd hebben of dat in 2022 doen, worden WGA-totaallasten gebruikt.

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

Correctiefactor bij onvolledige referteperiode

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage worden Ziektewet en WGA-uitkeringslasten uit 2020 gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren 2016-2020. Heeft er in één of meer van de jaren in de periode 2016-2020 geen verloning plaatsgevonden door de werkgever, dan telt de loonsom van dat jaar niet mee in de berekening van de gemiddelde premieplichtige loonsom. Op deze manier wordt de gemiddelde premieloosom 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 om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendeckend omslagstelsel. Deze correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie.

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

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

WGA

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico} = \frac{3}{4} \times 0,84\% / 0,56\% = 1,12.$$

De correctiefactor werkgeversrisico blijft in 2022 gelijk ten opzichte van 2021.

Ziektewet

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico} = \frac{3}{4} \times 0,68\% / 0,39\% = 1,30.$$

De correctiefactor werkgeversrisico stijgt van 1,24 in 2021 naar 1,30 in 2022.

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 begrenzingsen 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 begrenzingsen treden.

Voor werkgevers actief in sector Uitzendbedrijven (sector 52) geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector Uitzendbedrijven (10,39%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA

$$\text{De minimumpremie komt op } \frac{1}{4} \times 0,84\% = 0,21\%.$$

$$\text{De maximumpremie komt op } 4 \times 0,84\% = 3,36\%.$$

Ziektewet

$$\text{De minimumpremie komt op } \frac{1}{4} \times 0,68\% = 0,17\%.$$

$$\text{De maximumpremie komt op } 4 \times 0,68\% = 2,72\%.$$

Terugkeerpremie Ziektewet

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

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

wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de halve sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

Startende werkgevers

Een bedrijf dat in 2022 de status werkgever verkrijgt of deze heeft verkregen in 2020 of 2021 betaalt in het premiejaar 2022 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Indien de status werkgever is verkregen in 2021 of in 2022 wordt verkregen, zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2020 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2020. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2022 de sectorale premie. Is een werkgever groot dan betaalt hij het gemiddelde percentage zonder individueel opslag- of kortingspercentage. Is een werkgever middelgroot dan betaalt hij een premie gelijk aan een weging van de sectorale premie en het gemiddelde percentage. De formule van de wegingsfactor is gelijk aan die van de niet-startende werkgevers.

3. Werkhervattingskas

De premieontvangsten, die voortvloeien uit de vastgestelde premies WGA en Ziektewet, komen ten gunste van de Werkhervattingskas. Dit fonds financiert de eerste tien jaar van de WGA voor mensen met een vast en flexibel dienstverband. Daarnaast financiert de Werkhervattingskas de volledige duur van twee jaar Ziektewet voor mensen met een flexibel dienstverband. Vanaf 2017 worden uit de Werkhervattingskas ook de staartlasten voor de WGA betaald. Deze staartlasten worden apart geadministreerd, omdat hier een aparte financieringsbron voor is: het staartlastvermogen. Het staartlastvermogen wordt aangevuld met premiebatens van werkgevers, die vanuit het eigenrisicodragerschap WGA zijn teruggekeerd naar UWV⁸. De Ziektewet-staartlasten worden sinds begin 2020 uit de Werkhervattingskas gefinancierd. De Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder de reguliere Ziektewetuitkeringen opgenomen. In tabel 3.1 is het financieel overzicht van de Werkhervattingskas uitgesplitst naar uitkeringsstroom voor het jaar 2022 opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringsstroom een beschrijving van de financiering in 2022. Box 3.1 bevat een uitgebreide beschrijving van de Werkhervattingskas.

Tabel 3.1. Financieel overzicht Werkhervattingskas 2022

Bedragen × € 1 miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	Ziektewet	
Baten				
Premiebatens	1.396	27	954	
Totale baten	1.396	27	954	
Lasten				
Uitkeringslasten	1.167	222	665	
Sociale lasten	218	41	123	
Overige baten en lasten	8	2	2	
Re-integratielastens		19	4	8
Rentebaten		0	0	0
Rentelastens		0	0	0
Verhaal		-11	-2	-5
Boetes		0	0	-1
Diversen		1	0	0
Uitvoeringskosten	26	5	125	
Totale lasten	1.419	270	916	
Saldo	-23	-243	39	
Vermogenspositie				
Vermogen	1.017	209	-455	
begin 2022		1.040	453	-494
mutatie 2022		-23	-243	39

3.1. WGA

De WGA-lasten worden gefinancierd met de gedifferentieerde premies WGA. De verwachting is dat er € 1.396 miljoen aan WGA-premiebatens binnenkomt in 2022, terwijl de totale publieke WGA-lasten geraamd zijn op € 1.419 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 1.167 miljoen. De sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten bedragen gezamenlijk € 252 miljoen.

⁸ Werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV of dat gedaan hebben na 1 juli 2015, betalen een premie die is gebaseerd op hun volledige schadelast, ook als deze uitkeringen zijn ontstaan tijdens een voorafgaande periode van eigenrisicodragen. Daarmee worden ten opzichte van de periode vóór 2017 verhoudingsgewijs meer premieontvangsten gerealiseerd bij deze groep terugkeerders. De extra premieontvangsten, die als gevolg hiervan ontstaan, komen ten gunste van het afgescheiden staartlastvermogen.

Het vermogen is begin 2022 naar verwachting € 1.040 miljoen. In een omslagstelsel is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd worden door het gemiddelde percentage lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om premieschokken te voorkomen en probeert daarmee marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2022 wordt beoogd het vermogen met € 23 miljoen (2,3% van het overschot) terug te brengen. Dit resulteert in een gemiddeld percentage van 0,84%.

Bij de premievaststelling voor 2021 werd beoogd het vermogen met € 39 miljoen te laten afnemen. Dit zal op basis van de huidige inzichten niet volledig gerealiseerd worden. Het vermogen daalt naar verwachting met slechts € 2 miljoen. Dit komt doordat de WGA-premiebatens sterker zijn gestegen dan verwacht werd ten tijde van de premievaststelling 2021 (in juli 2020). De loonsom van de voor de WGA publiekverzekerde werkgevers komt in 2021 hoger uit door betere economische vooruitzichten dan eerder verondersteld.

3.2. WGA-staartlasten

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

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek in 2022 en later is onzeker. Sinds 2017 is het aandeel eigenrisicodragers in de totale loonsom stabiel. In 2020 komt dit aandeel uit op 39%. Voor de jaren tot en met 2022 veronderstellen we, op basis van de aanvragen en beëindigingen eigenrisicodragerschap per 1 januari en per 1 juli 2021, een stabiel aandeel eigenrisicodragers. De baten van de terugkeerpremie worden voor 2022 geraamd op € 27 miljoen.

De omvang van de staartlasten WGA is voor 2022 geraamd op € 270 miljoen. Hiervan bedragen uitkeringslasten € 222 miljoen. De staartuitkeringen bestaan uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten in 2017 (zie box 3.1) en uit lopende WGA-vast en -flex uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers sinds 1 juli 2015. Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten verbonden aan deze staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 48 miljoen in 2022.

In tabel 3.1 is te zien dat de lasten de baten in ruime mate overstijgen. De oorzaak hiervan wordt uitgelegd in box 3.1. De lasten hebben naar verwachting het hoogste niveau bereikt en zullen de komende jaren gaan dalen. Het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2022 € 453 miljoen. In 2022 neemt het vermogen af tot € 209 miljoen.

3.3. Ziektewet

De Ziektewet-lasten worden in 2022 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,68% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2021.

De premiebatens Ziektewet zullen in 2022 naar verwachting € 954 miljoen zijn. De Ziektewetlasten worden geraamd op € 916 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 665 miljoen en de sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten gezamenlijk € 251 miljoen. In de premievaststelling van 2022 wordt een deel van het negatieve Ziektewetvermogen ingelopen. Het tekort neemt af van € 494 miljoen begin 2022 naar € 455 miljoen eind 2022.

Bij de de Ziektewet is sinds een paar jaar sprake van een negatief vermogen. Dit vermogen zal naar verwachting in 2021 verder verslechteren. De Ziektewetlasten zijn hoger gebleken dan was voorzien bij eerdere premievaststellingen. Een belangrijke oorzaak is een toename van het aantal tijdelijke dienstverbanden de afgelopen jaren van waaruit Ziektewet-uitkeringen kunnen voortkomen. Een andere oorzaak, specifiek voor de toename in 2020, is dat sinds 1 januari 2020 de Ziektewetstaartlasten gefinancierd worden uit de Whk. Deze staartlasten zijn in omvang hoger dan voorzien. Dit komt onder andere door de toename van het eigenrisicodragerschap bij uitzendbedrijven op 1 januari 2020. In 2020 is tevens sprake van hogere uitvoeringskosten voor de Ziektewet dan waar bij de premievaststelling voor 2020 rekening mee is gehouden. Sinds de invoering van de wet BeZaVa in 2014 is een deel van de bijbehorende uitvoeringskosten niet toebedeeld aan de Whk. In de toerekening aan de fondsen is dit in de jaarrekening van 2020 rechtgezet. Voor de periode 2014-2020 gaat het om een bedrag van € 140 miljoen. Vanaf 2021 vindt een juiste toerekening van de uitvoeringskosten aan de Whk plaats en zijn deze voor de Ziektewet circa € 50 miljoen hoger dan eerder geraamd. Het gevolg van de genoemde ontwikkelingen is dat de premiebatens in het verleden voor de Ziektewet onvoldoende zijn geweest om alle lasten te dekken met als resultaat een olopend negatief vermogen.

Box 3.1. De Werkhervattingskas

2007-2013: beginjaren met rentehobbelopslag

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

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

2014-2016: BeZaVa deel 1

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

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

2017: BeZaVa deel 2 en Wet verbetering hybride markt WGA

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

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

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

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

2020: Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

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

Lijst van afkortingen

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

Begrippenlijst

Correctiefactor (werkgeversrisico)

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

Eigenrisicodragers WGA

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

Eigenrisicodragers Ziektewet

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

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft het premiepercentage weer dat publiek verzekerde grote en middelgrote werkgevers gemiddeld in jaar t moeten afdragen over het loon van hun werknemers om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren plus een algemene opslag. Met deze opslag wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremielgrens en indien nodig voor een op- of afbouw van het vermogen.

Gemiddelde werkgeversrisico

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

Individuele werkgeversrisico

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

Lastendeckende premie

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

Minimumpremie

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

Maximumpremie

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

Rentehobbelvermogen

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

Staatlastvermogen

Nieuwe eigenrisicodragers (na 1 juli 2015) mogen vanaf 1 januari 2017 lopende WGA-uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodragers waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staatlasten achterlaten. Per 1 januari 2017 wordt voor hen namelijk het eigenrisicodragerschap uitgebreid met de WGA-flex. De wetgever heeft bepaald dat het hierbij gaat om WGA-flex-uitkeringen waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2017 ligt. Bestaande eigenrisicodragers mogen lopende WGA-flexuitkeringen met een eerste ziektedag vóór 1 januari 2017 als staatlasten bij UWV achterlaten. De financiering van staatlasten plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staatlastvermogen.

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

Terugkeerpremie WGA

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

Terugkeerpremie Ziektewet

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

WGA

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

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

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

WGA-flex

De regeling WGA toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

WGA-lasten

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

WGA-totaallasten

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

WGA-vast

De regeling WGA toegepast op werknemers met een vast dienstverband.

Ziektewet

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

Bijlage I

Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2020

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.623	78	527	16.018	15.398	1.225	16.256	367
2 Tabakverwerkende industrie	19	5	3	11	14	5	14	5
3 Bouwbedrijf	13.961	233	916	12.812	13.275	686	13.419	542
4 Baggerbedrijf	117	6	23	88	108	9	107	10
5 Hout en emballage-industrie	549	3	53	493	517	32	535	14
6 Timmerindustrie	783	14	70	699	744	39	761	22
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	2.059	14	90	1.955	2.003	56	2.024	35
8 Groothandel in hout	537	8	45	484	503	34	515	22
9 Grafische industrie	1.571	36	131	1.404	1.469	102	1.491	80
10 Metaalindustrie	1.507	411	467	629	1.251	256	1.187	320
11 Elektrotechnische industrie	395	82	88	225	326	69	323	72
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	38.822	422	2.721	35.679	35.733	3.089	37.157	1.665
13 Bakkerijen	2.088	29	127	1.932	1.918	170	1.970	118
14 Suikerverwerkende industrie	226	31	52	143	203	23	197	29
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.520	5	25	1.490	1.118	402	1.175	345
16 Slagers overig	588	50	105	433	541	47	520	68
17 Detailhandel en ambachten	57.951	132	995	56.824	56.329	1.622	57.038	913
18 Reiniging	4.722	74	262	4.386	4.638	84	4.528	194
19 Grootwinkelbedrijf	505	125	128	252	350	155	291	214
20 Havenbedrijven	2.767	163	395	2.209	2.509	258	2.469	298
21 Havenclassificeerders	212	6	24	182	197	15	199	13
22 Binnenscheepvaart	1.801	14	53	1.734	1.755	46	1.769	32
23 Visserij	157	1	9	147	155	2	155	2
24 Koopvaardij	233	20	37	176	184	49	204	29
25 Vervoer KLM	11	8	2	1	6	5	4	7
26 Vervoer NS	9	6	0	3	1	8	1	8
27 Vervoer posterijen	99	7	7	85	90	9	91	8
28 Taxivervoer	895	10	74	811	860	35	857	38
29 Openbaar Vervoer	36	17	9	10	16	20	9	27
30 Besloten busvervoer	183	4	14	165	167	16	170	13
31 Overig personenvervoer	275	6	24	245	271	4	272	3
32 Overig goederenvervoer	8.929	272	985	7.672	8.515	414	8.547	382
33 Horeca algemeen	37.791	62	503	37.226	37.247	544	37.471	320
34 Horeca catering	296	17	20	259	281	15	271	25
35 Gezondheid, geestelijke en ...	46.090	1.177	1.976	42.937	44.619	1.471	44.776	1.314
38 Banken	291	48	44	199	258	33	261	30
39 Verzekeringswezen	202	50	31	121	159	43	164	38
40 Uitgeverij	952	36	83	833	860	92	873	79
41 Groothandel I	12.999	292	1.235	11.472	12.189	810	12.459	540
42 Groothandel II	19.726	404	1.764	17.558	18.595	1.131	18.948	778
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.195	115	393	6.687	6.776	419	6.990	205
44 Zakelijke Dienstverlening II	46.479	773	3.367	42.339	44.930	1.549	45.206	1.273
45 Zakelijke Dienstverlening III	57.335	701	2.148	54.486	55.531	1.804	55.796	1.539
46 Zuivelindustrie	176	31	34	111	157	19	147	29
47 Textielindustrie	192	17	35	140	182	10	171	21
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	710	46	113	551	660	50	642	68
49 Chemische industrie	1.376	178	245	953	1.227	149	1.221	155
50 Voedingsindustrie	1.214	140	228	846	1.092	122	1.072	142
51 Algemene industrie	1.486	137	189	1.160	1.377	109	1.381	105
52 Uitzendbedrijven	6.442	530	1.003	4.909	6.337	105	5.677	765
53 Bewakingsondernemingen	1.022	25	75	922	996	26	991	31
54 Culturele instellingen	4.088	85	243	3.760	3.959	129	3.985	103
55 Overige takken van bedrijf en beroep	4.140	82	245	3.813	3.972	168	4.011	129
56 Schildersbedrijf	2.397	11	114	2.272	2.219	178	2.305	92
57 Stukadoorsbedrijf	1.100	3	31	1.066	1.051	49	1.076	24
58 Dakdekkersbedrijf	533	3	31	499	506	27	520	13
59 Mortelbedrijf	62	4	10	48	58	4	60	2
60 Steenhouwersbedrijf	77	0	1	76	71	6	74	3
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.486	801	312	373	1.202	284	1.175	311
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	36	20	7	9	22	14	23	13
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	0	1
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	466	374	34	58	258	208	316	150
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	22	16	2	4	11	11	10	12
66 Overheid, overige instellingen	451	231	95	125	369	82	375	76
67 Werk en (re)Integratie	154	23	43	88	145	9	137	17
68 Railbouw	31	9	2	20	26	5	24	7
69 Telecommunicatie	432	26	50	356	412	20	413	19
Totaal	417.600	8.760	23.167	385.673	398.918	18.682	403.276	14.324

Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus 2020

Bedragen x € 1 miljoen

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	3.213	758	801	1.654	2.667	546	2.718	495
2 Tabakverwerkende industrie	79	70	7	1	29	49	40	38
3 Bouwbedrijf	5.057	1.922	1.531	1.604	3.632	1.425	3.337	1.720
4 Baggerbedrijf	370	313	37	20	208	163	184	186
5 Hout en emballage-industrie	194	17	86	91	157	37	171	23
6 Timmerindustrie	320	72	110	138	280	40	281	39
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	482	94	138	250	408	74	419	63
8 Groothandel in hout	227	84	67	76	148	79	153	74
9 Grafische industrie	663	221	232	210	522	142	515	148
10 Metaalindustrie	6.053	4.966	965	122	3.781	2.271	2.477	3.576
11 Elektrotechnische industrie	2.610	2.389	188	33	1.529	1.082	627	1.984
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	13.632	4.237	4.052	5.343	10.093	3.539	9.983	3.648
13 Bakkerijen	664	156	213	295	538	126	487	177
14 Suikerverwerkende industrie	452	312	104	36	271	180	218	234
15 Slagersbedrijven en poelers	249	34	41	174	173	77	174	75
16 Slagers overig	630	353	181	96	520	111	389	242
17 Detailhandel en ambachten	6.354	1.016	1.443	3.895	5.627	727	5.624	730
18 Reiniging	1.917	991	463	462	1.455	462	937	980
19 Grootwinkelbedrijf	5.555	5.270	182	103	2.134	3.421	828	4.727
20 Havenbedrijven	2.909	1.798	661	449	2.018	890	1.621	1.287
21 Havenclassificeerders	125	52	38	36	78	47	70	56
22 Binnenscheepvaart	293	69	85	139	263	30	254	39
23 Visserij	35	8	16	11	34	0	34	0
24 Koopvaardij	274	182	63	29	189	85	176	98
25 Vervoer KLM	1.367	1.362	5	0	136	1.232	12	1.355
26 Vervoer NS	787	786	0	1	0	787	0	787
27 Vervoer posterijen	435	413	13	9	25	410	28	407
28 Taxivervoer	285	61	118	106	247	38	210	75
29 Openbaar Vervoer	634	613	17	3	154	480	46	588
30 Besloten busvervoer	72	18	21	34	61	10	58	14
31 Overig personenvervoer	133	69	35	28	103	30	94	39
32 Overig goederenvervoer	5.539	2.704	1.656	1.178	4.187	1.351	3.582	1.957
33 Horeca algemeen	4.799	571	735	3.493	4.517	282	4.218	581
34 Horeca catering	344	286	30	28	291	53	92	252
35 Gezondheid, geestelijke en ...	37.834	29.003	3.283	5.549	21.763	16.072	15.085	22.749
38 Banken	3.774	3.662	76	36	495	3.278	467	3.307
39 Verzekeringswezen	2.396	2.313	57	26	605	1.792	521	1.875
40 Uitgeverij	771	505	138	128	349	421	289	481
41 Groothandel I	6.559	2.584	2.035	1.941	5.286	1.273	5.087	1.472
42 Groothandel II	9.257	3.652	2.897	2.708	7.186	2.071	7.014	2.243
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.600	2.034	624	942	2.480	1.120	2.456	1.144
44 Zakelijke Dienstverlening II	19.398	8.282	5.508	5.609	15.248	4.150	13.965	5.433
45 Zakelijke Dienstverlening III	15.704	7.773	3.594	4.337	12.343	3.361	11.354	4.350
46 Zuivelindustrie	736	655	62	18	299	437	253	483
47 Textielindustrie	223	144	52	27	190	34	113	111
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	774	461	202	110	552	222	427	346
49 Chemische industrie	3.019	2.375	468	176	1.706	1.313	1.362	1.657
50 Voedingsindustrie	2.567	1.990	427	149	1.305	1.262	949	1.617
51 Algemene industrie	2.719	2.204	337	177	1.426	1.292	1.351	1.368
52 Uitzendbedrijven	11.484	8.972	1.766	746	10.317	1.167	5.638	5.846
53 Bewakingsondernemingen	763	525	128	109	465	298	278	485
54 Culturele instellingen	1.612	788	418	407	1.270	342	1.155	457
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.584	720	434	430	1.134	450	1.086	498
56 Schildersbedrijf	523	54	185	284	396	127	419	104
57 Stukadoorsbedrijf	153	12	41	100	122	31	133	20
58 Dakdekkersbedrijf	132	15	46	71	97	34	111	21
59 Mortelbedrijf	63	31	15	17	56	6	55	7
60 Steenhouwersbedrijf	12	0	1	11	10	2	10	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	21.132	20.400	568	164	8.764	12.367	8.352	12.779
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	9.553	9.535	16	2	187	9.367	188	9.366
63 Overheid, defensie	2.708	2.708	0	0	0	2.708	0	2.708
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	9.119	9.026	80	13	3.623	5.496	5.108	4.011
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	797	793	4	0	84	712	74	723
66 Overheid, overige instellingen	5.511	5.309	167	35	3.359	2.152	3.152	2.358
67 Werk en (re)Integratie	259	162	75	21	257	2	224	35
68 Railbouw	442	435	2	4	111	331	273	168
69 Telecommunicatie	1.256	1.109	86	61	391	865	348	908
Totaal	243.182	160.502	38.127	44.554	148.348	94.834	127.357	115.826

Inkomen en uitkering zieke werknemer

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

Loondoorbetaling

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

Ziektewetuitkering

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

WIA-uitkering

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

Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap

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

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

Ziektewet

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

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

WGA

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

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

Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

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

Wijzigingen per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het Ziektewetrisico. Met 'risico' wordt bedoeld: de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever, gerelateerd aan zijn loonsom. Nieuw is ook dat de mate van individuele premiedifferentiatie is gaan verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) geldt individuele premiedifferentiatie en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) betalen een sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Dit gebeurt door middel van een glijdende schaal: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie. De systematiek voor kleine, middelgrote en grote werkgevers gaat gelden voor zowel het Ziektewetrisico als de WGA-risico's (vast en flex).

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

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

Staatlasten WGA volgens BeZaVa

Voor grote werkgevers geldt vanaf 2014 een individuele premiedifferentiatie, voor middelgrote werkgevers wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Bij het financieren van de staartlasten wordt bij deze systematiek aangesloten. Bij de overgang van de publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragen is het uitgangspunt dat de grote werkgever zelf de staartlasten volledig financiert. Voor de kleine en middelgrote werkgevers is een uitzondering gemaakt: kleine werkgevers hoeven de staartlasten niet zelf af te financieren en middelgrote werkgevers financieren een deel van staartlasten zelf. Voor middelgrote werkgevers is hier dezelfde systematiek (glijdende schaal) van toepassing als bij de premiedifferentiatie: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom moeten hun staartlasten grotendeels zelf financieren. De gebruikte loonsom is de loonsom in het jaar twee jaar voorafgaand aan het premiejaar.

De staartlasten die bij UWV achterblijven, worden via de Sectorfondsen gefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Ufo. Dit betekent dat het 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
Verzekeringstelsel	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragen	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

Garantstelling en staartlasten Ziektewet

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

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

Tabel IV.2. Overzicht Ziektewetverzekering

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

Wijzigingen per 1 januari 2015

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

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

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

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

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

Wijzigingen per 1 januari 2017

Per 1 januari 2017 is een aantal maatregelen getroffen worden om onder andere getroffen de publieke verzekering bij UWV en private verzekeraars beter op elkaar af te stemmen. Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

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

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

Wijzigingen per 1 januari 2020

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

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

Wijzigingen per 1 januari 2022

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

Bijlage V Rekenvoorbeelden

De premie voor de Werkhervattingskas bestaat uit twee premiecomponenten (WGA en Ziektewet). Bij de vaststelling van de Whk-premie wordt onderscheid gemaakt naar kleine, middelgrote en grote werkgevers.

De individuele werkgeverspremie voor de kleine werkgevers is de som van de sectorale premiecomponenten. De individuele werkgeverspremie voor de grote werkgevers is de som van de individuele premiecomponenten.

De individuele premie is afhankelijk van het individuele werkgeversrisico en wordt als volgt bepaald:

Individuele werkgeverspremie = Gemiddelde percentage + Individuele opslag.

Individuele opslag

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

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

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

De algemene premies en parameters:

	WGA	Ziektewet
Gemiddelde percentage	0,84%	0,68%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,12	1,30
Gemiddelde werkgeversrisico	0,56%	0,39%

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

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

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

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2022.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Grote werkgever (loonsom > € 3.530.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 2,10%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,21%

Maximumpremie grote werkgever = 3,36%

De berekende individuele premie bedraagt $0,84\% + 1,12 \times (0,40\% - 0,56\%) = 0,66\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:

Minimumpremie grote werkgever = 0,17%

Maximumpremie grote werkgever = 2,72%

De berekende individuele premie bedraagt $0,68\% + 1,30 \times (2,10\% - 0,39\%) = 2,90\%$.

Dit percentage ligt boven de maximumpremie. De individuele premie Ziektewet wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 2,72%.

De werkgever betaalt een totale premie van 3,38%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Middelgrote werkgever (€ 882.500 < loonsom < € 3.530.000)
Sector = 52
Loonsom werkgever = € 1.250.000

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

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.
De sectorale premie WGA = 2,08%
De sectorale premie Ziektewet = 5,94%

Individuele premieberekening WGA:
Minimumpremie grote werkgever = 0,21%
Maximumpremie grote werkgever = 3,36%
De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,84\% + 1,12 \times (1,60\% - 0,56\%) = 2,00\%$.
Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:
Minimumpremie grote werkgever = 0,17%
Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 10,39%
De berekende individuele premie Ziektewet bedraagt $0,68\% + 1,30 \times (3,60\% - 0,39\%) = 4,85\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 882.500) / (€ 3.530.000 - € 882.500) = 0,13$
De gewogen premie WGA = $(1 - 0,13) \times 2,08\% + 0,13 \times 2,00\% = 2,06\%$
De gewogen premie Ziektewet = $(1 - 0,13) \times 5,94\% + 0,13 \times 4,85\% = 5,79\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 7,85%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

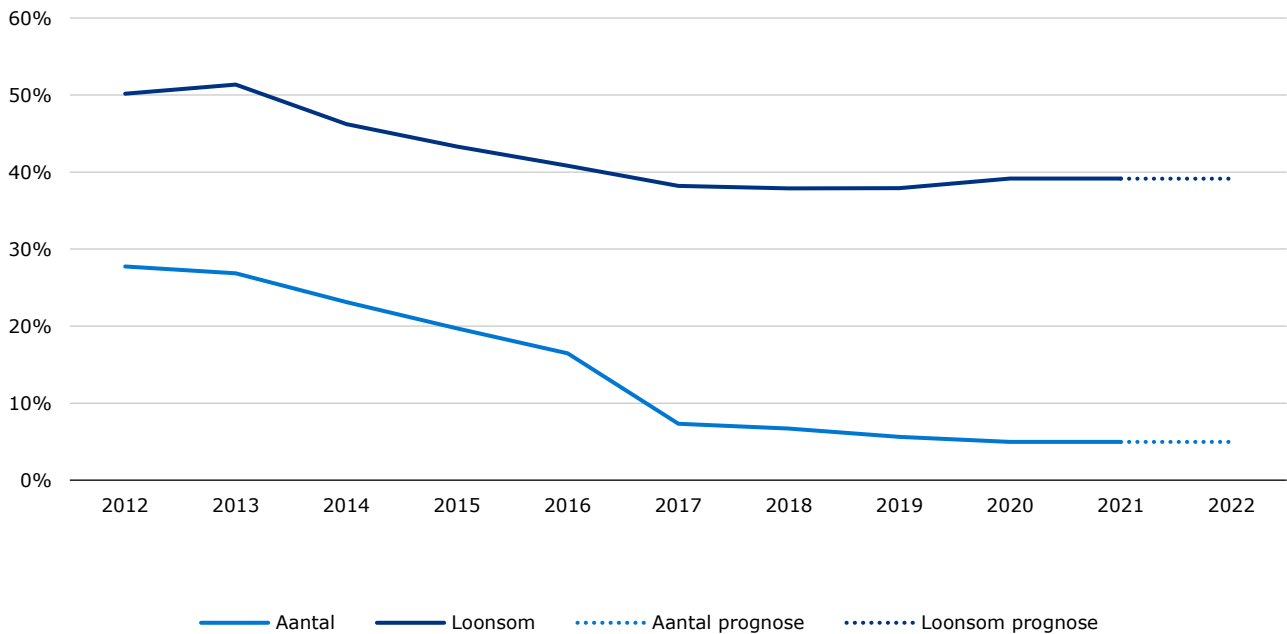
Kleine werkgever (loonsom < € 882.500)
Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.
De sectorale premie WGA = 0,70%
De sectorale premie Ziektewet = 0,36%

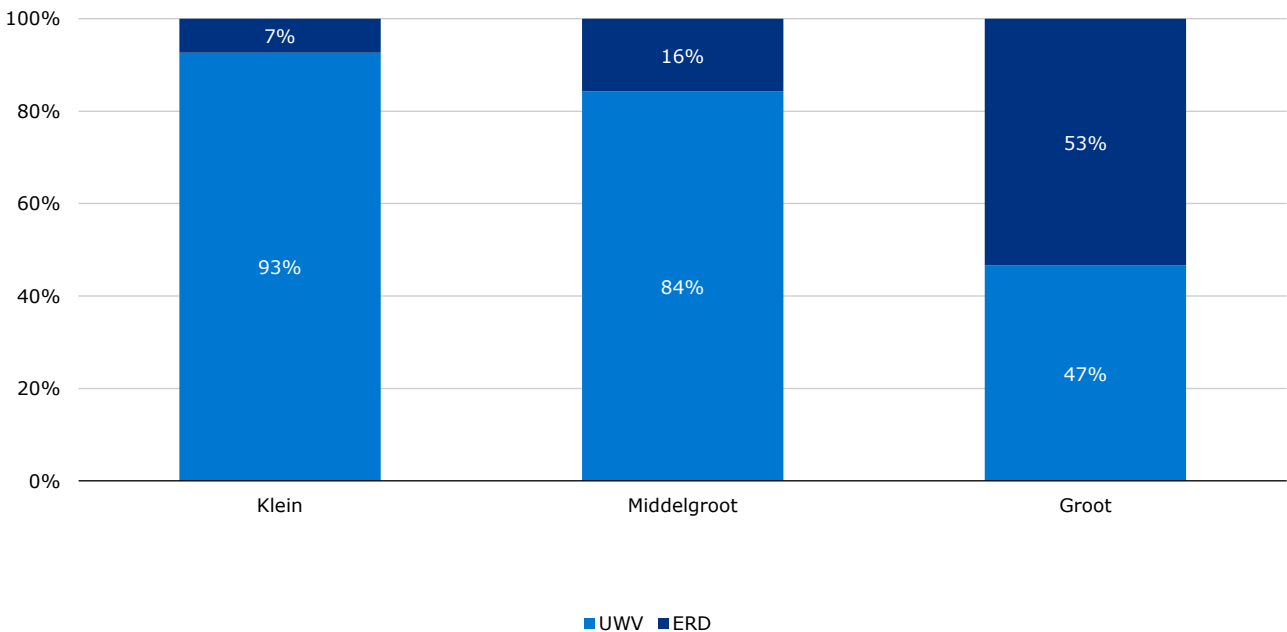
De werkgever betaalt een totale premie van 1,06%.

Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet

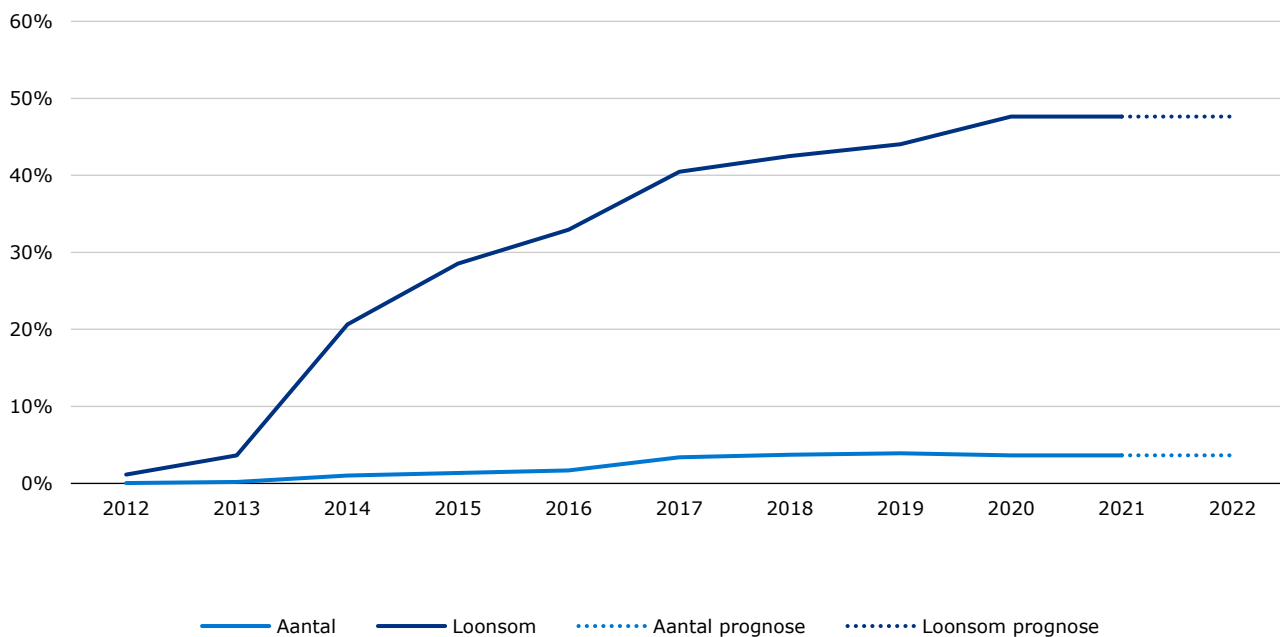
Figuur VI.1. Eigenrisicodragers WGA*
Aantal en loonsom in procenten



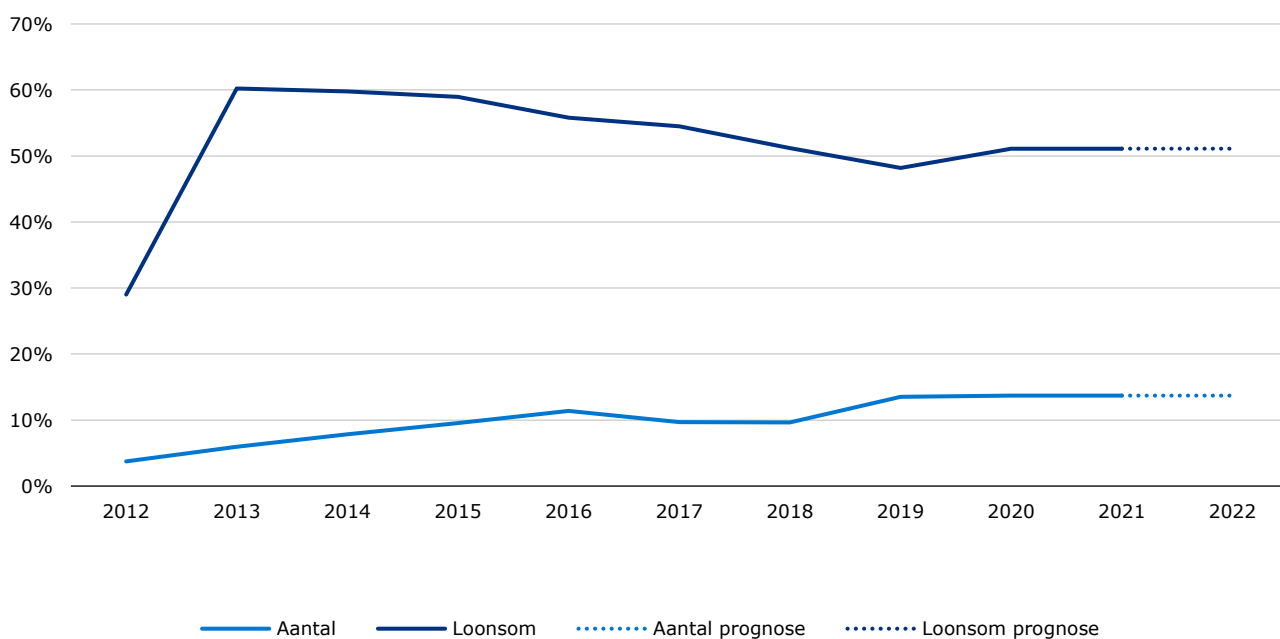
Figuur VI.2. Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)



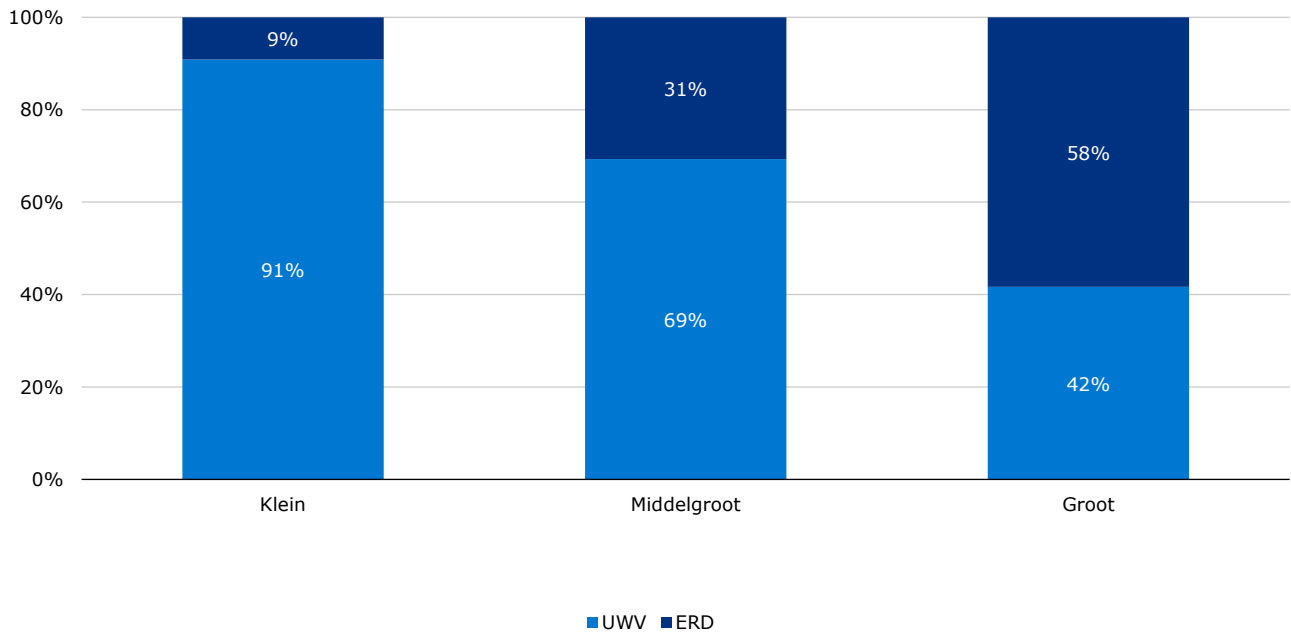
Figuur VI.3. Eigenrisicodragers Ziektewet exclusief de sector Uitzendbedrijven
Aantal en loonsom in procenten



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



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



Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Auteurs

Wibaut Jeurissen

Fouad Rmila

Arjan Wojcik

Emiel Zegers

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2021

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

