

Gedifferentieerde premie WGA 2013

Colofon

Uitgave

Uitvoering Werknemersverzekeringen
Financieel Economische Zaken
afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Bezoekadres

Hoofdkantoor UWV Gebouw D
La Guardiaweg 116
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Saskia Mangoendinomo
Wibaut Jeurissen
Jan-Maarten van Sonsbeek

Aan deze nota werkten mee

Susan Verheijen

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	5
1. Premies WGA 2013	7
1.1. Premieberekening 2013	7
1.2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2013	12
2. Achtergrond premiedifferentiatie WGA	15
2.1. Premiedifferentiatie in de arbeidsongeschiktheidsregelingen	15
2.2. Ontstaan van het duale stelsel van uitvoering van de WGA	15
2.3. Het duale stelsel en het gelijk speelveld tussen publiek en privaat	16
3. Ontwikkeling van WGA-markt en UWV-premie	18
3.1. Ontwikkeling WGA-markt	18
3.2. Premieverloop UWV	19
Bijlage 1 Werkhervattingskas	23
Bijlage 2 Rekenvoorbeelden	24
Afkortingen- en begrippenlijst	26

Voorwoord

De nota *Gedifferentieerde premie WGA 2013* presenteert de bouwstenen waarmee UWV de gedifferentieerde premies WGA per werkgever voor het premiejaar 2013 berekent. De Belastingdienst stuurt aan elke werkgever een beschikking met deze individuele gedifferentieerde premie WGA.

Jaarlijks stelt de Raad van Bestuur van UWV de premies en parameters vast door middel van het Besluit gedifferentieerde premie WGA. Dit Besluit wordt jaarlijks gepubliceerd op 1 september, tenzij deze datum in een weekeinde valt. Om deze reden wordt dit jaar het Besluit met toelichting op 3 september in de Staatscourant gepubliceerd.

De Werkhervattingskas (Whk) financiert WGA-uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een vast dienstverband ten tijde van de eerste ziektedag. De Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) is een regeling onder de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en tijdelijk volledig arbeidsongeschikten.

Voor de financiering van de WGA-uitkeringen is een stelsel van keuzevrijheid tussen publieke en private verzekeraars gecreëerd. UWV treedt op als publieke verzekeraar.

Werkgevers hebben in dit stelsel een aantal keuzes ten aanzien van de verzekering van hun werknemers tegen arbeidsongeschiktheid:

- Verzekeren bij UWV;
- Verzekeren bij een private verzekeraar;
- Zelf de arbeidsongeschiktheidslasten dragen.

Werkgevers die voor één van de twee laatste opties kiezen worden eigenrisicodragers genoemd. Zij krijgen geen gedifferentieerde premie WGA opgelegd. Werkgevers kunnen tweemaal per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en 1 juli.

De opzet van de nota *Gedifferentieerde premie WGA 2013* is gewijzigd om de nota voor de lezer begrijpelijker te maken en om onduidelijkheden omtrent de vaststelling van de premies en parameters weg te nemen. De nota begint met een stap-voor-stap toelichting over de premieberekening en de vaststelling van de parameters. In hoofdstuk 2 wordt achtergrond van de premiedifferentiatie gegeven. Tot slot worden in hoofdstuk 3 de ontwikkeling van de WGA-markt en de UWV-premie geschetst.

Managementsamenvatting

De hoofdpunten bij de vaststelling van de premies en parameters WGA zijn de volgende:

- Het gemiddelde premiepercentage is met 0,01% afgenomen. Het rekenpercentage en de minimumpremie kleine werkgevers dalen eveneens met 0,01%. De belangrijkste reden hiervoor is het wegvallen van de rentehobbelopslag.
- Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage is met 0,01% toegenomen. De correctiefactor is met 0,12 afgenomen en bedraagt nu 1,78.
- UWV verwacht dat het aandeel eigenrisicodragers vrijwel stabiel blijft.
- Voor de jaren 2014 en 2015 verwacht UWV een verdere daling van de correctiefactor en een stabiel of hoogstens licht oplopend premieniveau.

In tabel 1 staat het overzicht van premies en parameters WGA voor het premiejaar 2013, zoals deze door de Raad van Bestuur van UWV zijn vastgesteld.

Tabel 1 Premies en parameters Werkhervattingskas 2013		
	2012	2013
Gemiddelde loonsom in €	€ 30.200	€ 30.300
Grens grote/kleine werkgever in €	€ 755.000	€ 757.500
Rentehobbelopslag	0,07%	0,00%
Gemiddelde percentage	0,53%	0,52%
Minimumpremie kleine werkgever	0,48%	0,47%
Maximumpremie kleine werkgever	1,59%	1,56%
Minimumpremie grote werkgever	0,13%	0,13%
Maximumpremie grote werkgever	2,12%	2,08%
Rekenpercentage	0,55%	0,54%
Gemiddeld werkgeversrisicopercentage	0,22%	0,23%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,90	1,78
Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever. Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	5,00
2 jaar	2,50	2,50
3 jaar	1,66	1,66
4 jaar	1,25	1,25

1. Premies WGA 2013

1.1. Premieberekening 2013

Gemiddelde premiepercentage

Het gemiddelde premiepercentage (de lastendekkende premie) voor jaar t wordt bepaald door de totale geraamde uitkeringslasten minus de niet-premiebatens van de publiek verzekerden in het jaar t te delen door de totale geraamde premieplichtige loonsom van de publiek verzekerden in het jaar t .

Wanneer ieder publiek verzekerde werkgever de gemiddelde premie zou betalen, zouden de premiebatens precies voldoende zijn om de lasten minus de premiebatens te dekken. In voorgaande jaren heeft UWV in de vaststelling van de gemiddelde premie rekening gehouden met de rentehobbelopslag. Dit betekent dat bovenop de lastendekkende premie een door de minister vastgestelde rentehobbelopslag werd opgeteld. De rentehobbel speelt in het premiejaar 2013 voor het eerst geen rol in de gemiddelde premie en rekenpercentage.

De geraamde lasten Whk in 2013 bedragen € 543 mln. De geraamde niet-premiebatens Whk in 2013 bedragen € 19 mln. (zie bijlage 1, Werkhervattingskas). De geraamde premieplichtige loonsom in 2013 is € 100 miljard.

Het gemiddelde premiepercentage in 2013 komt hiermee op 0,52%, een daling van 0,01% ten opzichte van 2012.

Begrenzing van de individuele werkgeverspremie

Voordat wordt uitgelegd hoe de berekening van het premiepercentage voor de individuele werkgever tot stand komt, besteden we aandacht aan de premiegrenzen. Een werkgever betaalt niet altijd het premiepercentage dat uit de berekening komt. Er worden namelijk grenzen gesteld aan de premiehoogte: een minimumpercentage, omdat er altijd een risico is voor een werkgever, en een maximumpercentage, omdat de wetgever een grens wil stellen aan de premielast voor een werkgever.

Grens groot/klein

Of een werkgever als 'groot' of als 'klein' wordt aangemerkt, is van belang voor de hoogte van de minimum- en maximumpremies die voor hem van toepassing zijn. Voor grote en kleine werkgevers worden namelijk verschillende minimum- en maximumpremies vastgesteld.

De grens groot/klein ligt op 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers in Nederland. Een werkgever wordt aangemerkt als 'groot', indien hij een loonsom heeft die groter is dan 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer; indien de loonsom kleiner of gelijk is aan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon, wordt de werkgever als 'klein' aangemerkt.

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 2013 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2011. Het gemiddelde premieplichtig loon is mede gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2011 steeg het premieplichtige loon van € 30.200 naar € 30.300.

De grens groot/klein 2013 bedraagt $25 \times \text{€ } 30.300 = \text{€ } 757.500$

Minimum- en maximumpremie voor grote en kleine werkgevers

Het gemiddelde premiepercentage vormt de basis voor het vaststellen van de minimum- en maximumpremies. De minimum- en maximumpremies worden op de volgende manier vastgesteld:

Maximumpremie kleine werkgevers:	3 x gemiddeld premiepercentage
Minimumpremie kleine werkgevers:	Hoogte is afhankelijk van de opbrengst die de minimumpremie moet genereren: de gegenereerde premiebatens door deze minimumpremie moeten gelijk zijn aan de derving van premiebatens als gevolg van de maximumpremie. Binnen de populatie van kleine werkgevers vindt dus verevening plaats voor de op te brengen premiebatens. In vergelijking met de grote werkgevers kennen de kleine werkgevers een hoger gemiddeld risico.
Maximumpremie grote werkgevers:	4 x gemiddeld premiepercentage
Minimumpremie grote werkgevers:	0,25 x gemiddeld premiepercentage; Een grote werkgever met een nulrisico betaalt precies de minimumpremie voor grote werkgevers.

*De maximumpremie voor kleine werkgevers komt op $3 \times 0,52\% = 1,56\%$.
De minimumpremie voor kleine werkgevers bedraagt 0,47%. Bij dit premieniveau wordt voldoende premie geïnd om het verlies aan premiebatens door de maximumpremie te compenseren.*

*De maximumpremie voor grote werkgevers komt hiermee op $4 \times 0,52\% = 2,08\%$.
De minimumpremie voor grote werkgevers komt hiermee op $0,25 \times 0,52\% = 0,13\%$.*

Rekenpercentage

In het rekenpercentage wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens van grote werkgevers en vindt er indien nodig sturing van het vermogen plaats. Het rekenpercentage is gelijk aan het gemiddelde premiepercentage plus een correctie tekort premiebatens plus of minus een percentage voor sturing op het vermogen (zie Besluit Wfsv, art. 2.7).

Sturing vermogen van de Whk

UWV streeft er naar om overschotten en tekorten binnen een bepaalde tijdspad af te bouwen of in te lopen. Indien er sprake is van een substantieel tekort of overschot, wordt hier via het rekenpercentage voor gecorrigeerd. Op deze manier vindt sturing van het vermogen plaats. In 2013 vindt er geen sturing op het vermogen plaats.

Correctie voor tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens

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

Deze opslag betekent voor grote en kleine werkgevers het volgende:

- Het tekort aan premiebatens bij grote werkgevers wordt via de opslag gecompenseerd.
- Kleine werkgevers kennen in vergelijking met de grote werkgevers een hoger gemiddeld risico en een lagere maximumpremielgrens. Zij derven hierdoor relatief meer premie dan grote werkgevers. De opslag op het rekenpercentage compenseert een deel van de derving van premiebatens bij kleine werkgevers. Het resterende deel wordt door de minimumpremie voor kleine werkgevers aangevuld.

Het rekenpercentage bedraagt in 2013 0,54%, waarvan 0,02% ter compensatie van te derven premieontvangsten. Het rekenpercentage daalt met 0,01% ten opzichte van 2012.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt bepaald door de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisico voor 2013 gaat uit van alle toe te rekenen uitkeringslasten WGA in 2011, met een (eerste) recht ingegaan in de periode 2007-2011. Deze uitkeringslasten worden vervolgens gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2007-2011.

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2013 is vastgesteld op 0,23%. Dit is een stijging van 0,01%-punt ten opzichte van 2012.

Correctiefactor

De correctiefactor zorgt voor een juiste spreiding van de risico's door te corrigeren voor een aantal factoren die niet in het individuele en gemiddelde werkgeversrisico zijn meegenomen:

- In het omslagstelsel moeten de uitkeringslasten van jaar t worden gedekt door gedifferentieerde premies in jaar t . Deze differentiatie vindt plaats op basis van uitkeringslasten in het jaar $t-2$. Zolang de structurele situatie niet is bereikt, zijn de uitkeringslasten in het jaar t altijd hoger dan in het jaar $t-2$. Hiervoor wordt gecorrigeerd door middel van de correctiefactor. De lasten in het jaar $t-2$ worden op deze manier vergelijkbaar gemaakt met de lasten in het jaar t . Vanaf het jaar 2019 ontstaat de structurele situatie. Vanaf dat moment speelt dit aspect geen rol meer in de correctiefactor.
- Niet alle uitkeringslasten kunnen worden toegekend aan individuele werkgevers, door bijvoorbeeld faillissementen en fusies. Deze uitkeringslasten moeten in het omslagstelsel van de publieke verzekering wel worden gedekt. Dit gebeurt door deze ontoerekenbare lasten door middel van de correctiefactor te spreiden over alle publiek verzekerde werkgevers. Deze factor zal altijd een rol blijven spelen in de correctiefactor. De correctiefactor zal daarom ook nooit uitkomen op 1.
- In de berekening van de werkgeversrisicopercentages worden uitsluitend de uitkeringslasten betrokken, terwijl de werkelijk te financieren lasten zijn hoger. Met de premieontvangsten moeten ook de sociale werkgeverslasten, bijdrage ZVW en uitvoeringskosten gedekt worden.

De correctiefactor is de rekenkundige uitkomst van de breuk tussen het rekenpercentage verminderd met de minimumpremie voor grote werkgevers en het werkgeversrisicopercentage, zoals vastgelegd in het Besluit Wfsv¹, en zorgt voor voldoende spreiding van de premiepercentages.

¹ Artikel 2.9 lid 12 van het Besluit Wfsv

De formule voor de correctiefactor ziet er als volgt uit:

De correctiefactor werkgeversrisico neemt af van 1,90 naar 1,78 in 2013.

Correctiefactor = (rekenpercentage – minimumpremie grote werkgevers)/gemiddelde werkgeversrisicopercentage = (0,54 – 0,13)/0,23 = 1,78

Individuele werkgeverspremie

De individuele werkgeverspremie wordt door het rekenpercentage en een opslag bepaald. Het rekenpercentage is het percentage waar rond wordt gedifferentieerd en is hetzelfde voor alle werkgevers. Dit percentage is ongeveer gelijk aan het gemiddelde premiepercentage dat geldt voor het desbetreffende jaar. Het gemiddelde premiepercentage geeft de gemiddelde premie weer die publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten opbrengen om de geraamde publieke uitkeringslasten in het jaar t te financieren.

De formule voor de berekening ziet er als volgt uit:

Individuele werkgeverspremie = rekenpercentage + opslag

De differentiatie vindt plaats rond het rekenpercentage. Kort gezegd: voor de werkgevers met een hoger risico geldt een hoger premiepercentage en voor de werkgevers met een lager risico geldt een lager premiepercentage.

De formule voor de opslag ziet er als volgt uit:

*Opslag = correctiefactor werkgeversrisico * (individuele werkgeversrisico - gemiddelde werkgeversrisico)*

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

Individuele werkgeversrisico

Het individuele werkgeversrisico wordt 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 2013 gaat uit van de individuele uitkeringslasten WGA in 2011, met een (eerste) recht ingegaan in de periode 2007-2011. Deze uitkeringslasten worden vervolgens gedeeld door de individuele premieplichtige loonsom in de periode 2007-2011.

Opslag

De opslag zorgt voor de differentiatie in de werkgeverspremie en laat zien hoe het individuele werkgeversrisico zich verhoudt tot het gemiddelde werkgeversrisico. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat iedere werkgever een passend premiepercentage betaalt afhankelijk van zijn individuele werkgeversrisico.

De correctiefactor in de opslag corrigeert vervolgens voor een aantal factoren welke niet in het individuele en gemiddelde werkgeversrisico zijn meegenomen. Het verschil tussen het individuele werkgeversrisico en het gemiddelde werkgeversrisico en de correctiefactor vormen de basis voor de mate van differentiatie rond het rekenpercentage.

Begrensd individuele werkgeverspremie

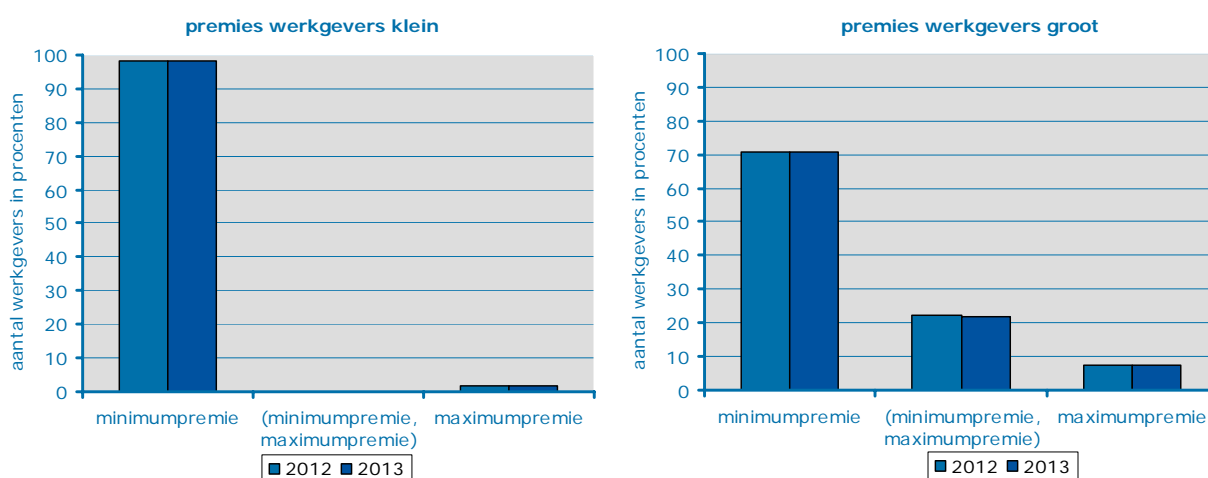
Zoals hierboven is uitgelegd, betaalt een werkgever niet altijd het premiepercentage dat uit de berekening komt. Door de individuele premiepercentage te vergelijken met de minimum- en maximumpremiegrenzen voor kleine en grote werkgevers, kan worden vastgesteld welk premiepercentage geldt voor de individuele werkgever: indien het berekende premiepercentage lager is dan de minimumpremie, dan betaalt de werkgever de minimumpremie; indien het berekende premiepercentage hoger is dan de maximumpremie, dan betaalt de werkgever de maximumpremie; indien het berekende premiepercentage tussen de minimum- en maximumpremie ligt, dan betaalt de werkgever het berekende premiepercentage (zie bijlage 2, Rekenvoorbeelden).

1.2. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2013

In deze paragraaf laten we de gevolgen zien van de premies en parameters zoals besproken in paragraaf 1.1 voor individuele werkgevers. Er zijn in Nederland 371.000 werkgevers. Daarvan zijn er 342.000 klein en 29.000 groot. Van de kleine werkgevers is 72% bij UWV verzekerd en is 28% eigenrisicodragers. Van de grote werkgevers is 62% verzekerd bij UWV en 38% is eigenrisicodragers².

UWV stelt een premie vast voor alle 264.000 werkgevers die momenteel bij UWV verzekerd zijn. In figuur 1 laten we zien hoe de premieniveaus voor deze werkgevers in 2012 en 2013 verdeeld zijn. In de linkergrafiek staat de premieverdeling voor kleine werkgevers en in de rechtergrafiek staat de premieverdeling voor grote werkgevers.

Figuur 1 premies kleine en grote werkgevers



Uit de linkergrafiek blijkt dat in 2013 de overgrote meerderheid (98%) van de bij UWV verzekerde kleine werkgevers de minimumpremie betaalt. Een kleine minderheid van 2% betaalt de maximumpremie. Slechts zeer weinig kleine werkgevers betalen een premie die ergens tussen de minimum- en maximumpremie in ligt. De verdeling van de premies in 2013 is bijna gelijk aan die in 2012.

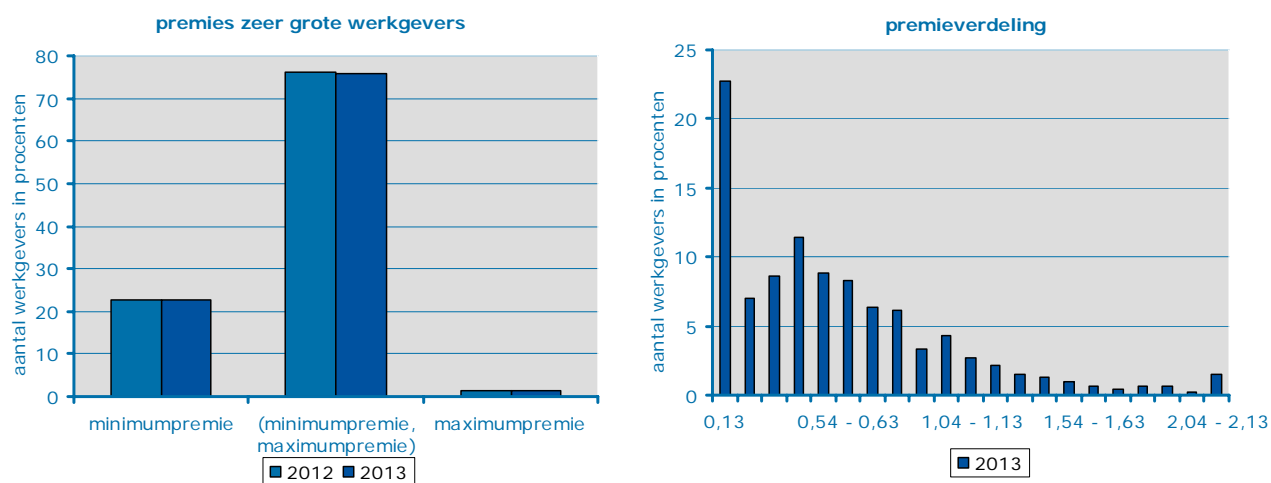
Uit de rechtergrafiek is de premieverdeling bij grote werkgevers af te lezen. Ook hier betaalt nog een meerderheid van 70% in 2013 de minimumpremie. Meestal betreft dit de kleinere grote werkgevers. Van de grote werkgevers betaalt 4% de maximumpremie. De resterende 26% van de grote werkgevers betaalt een premie die tussen het minimum en maximum in ligt. Ook bij de grote werkgevers is de verdeling van de premies nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2012.

In figuur 2 zoomen we in op de zeer grote werkgevers met meer dan 250 werknemers. Voor deze 1700 werkgevers worden ook de individuele WGA-risico's gepubliceerd³. Bij een dergelijke omvang van de werkgevers komt het steeds minder vaak voor dat werkgevers nog de minimumpremie of de maximumpremie betalen en zijn de risico's meer geconcentreerd rond het gemiddelde.

² Via de WIA ERD-wijzer kan inzicht worden verkregen in de financiële gevolgen van het eigenrisicodragen. www.uwv.nl/Werkgevers/ik_wil_eigenrisicodragers_worden_wga/eigenrisicodragers_worden/wia_erd_wijzer.aspx

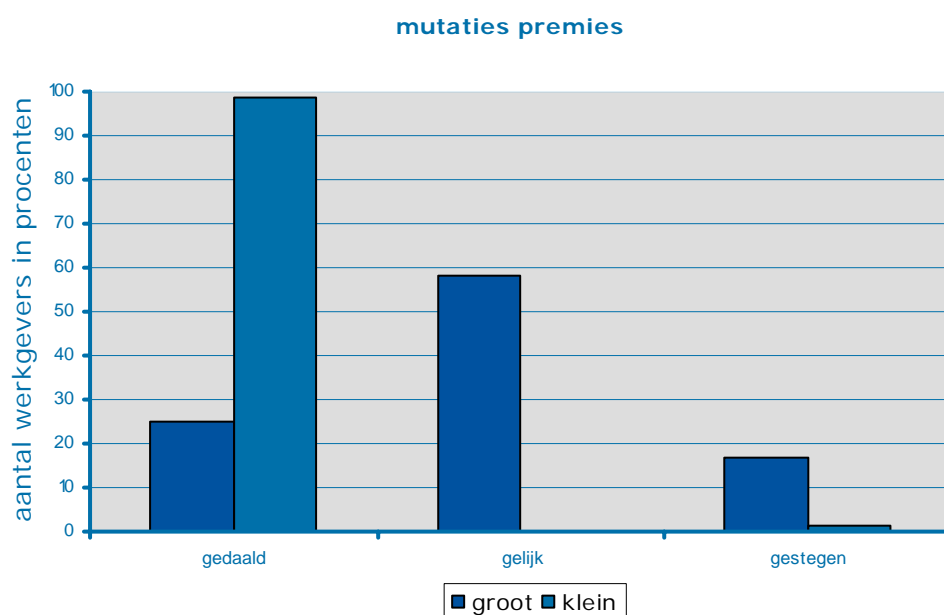
³ UWV (2012), WGA-instroom grote werkgevers in 2011, juni 2012.

Figuur 2 premies zeer grote werkgevers



Zowel de premiehoogte als de premieverdeling is in 2013 vrijwel gelijk aan die van 2012. Voor de meeste werkgevers verandert er in 2013 dan ook weinig. In figuur 3 laten we het verschil in premieniveau tussen 2013 en 2012 zien voor kleine werkgevers en voor grote werkgevers. Deze grafiek is gemaakt op basis van gegevens van alle werkgevers die zowel in 2012 als in 2013 een premieberekening ontvangen. Werkgevers die net gestart zijn of net hun bedrijf beëindigd hebben, zijn hierin dus niet meegenomen.

Figuur 3 Verschil premieniveau 2012 en 2013



De minimumpremie voor kleine werkgevers is met 0,01% gedaald. De maximumpremie voor kleine werkgevers is met 0,03% gedaald. Dit betekent voor de overgrote meerderheid (99%) van de kleine werkgevers een daling van de premie in 2013. Slechts voor zeer weinig kleine werkgevers treden grote mutaties in de premie op. Slechts 1% van de kleine werkgevers heeft in 2013 een premiestijging ten opzichte van 2012

Bij de grote werkgevers heeft de meerderheid (58%) in 2013 een premieniveau dat precies gelijk is aan 2012. Dit zijn de grote werkgevers die de minimumpremie voor grote werkgevers betalen, die is immers in 2013 gelijk aan 2012. 25% van de grote werkgevers betaalt in 2013 een premie die onder het niveau van 2012 ligt. Voor 17% van de grote werkgevers ligt de premie in 2013 boven het niveau van 2012.

2. Achtergrond premiedifferentiatie WGA

2.1. Premiedifferentiatie in de arbeidsongeschiktheidsregelingen

In 1998 werd de wet Premiedifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheid (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 individuele 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 bij UWV eigenrisicodragers te worden met de mogelijkheid van herverzekering op de private markt. In 2006 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 jaren⁴ 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.

In de meeste vroege analyses zoals de evaluatie van Pemba⁵ kon nog geen significant effect van premiedifferentiatie gemeten worden. Inmiddels is dit echter overtuigend aangetoond. Koning (2009)⁶ liet met een analyse op instroomgegevens van individuele werkgevers zien dat de instroom in de WAO als gevolg van premiedifferentiatie met 15 procent is gedaald. Deze instroombeperking werd voornamelijk gerealiseerd door grote werkgevers, die bij invoering van Pemba nog een aanmerkelijk hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hadden dan kleine werkgevers. Van Sonsbeek (2011)⁷ bevestigt deze effecten in een macro analyse van opeenvolgende beleidsveranderingen op arbeidsongeschiktheidsgebied.

2.2. Ontstaan van het duale stelsel van uitvoering van de WGA

Aanvankelijk koos de politiek (de kabinetten Balkenende I en II) bij de herziening van het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen cf. het advies van de SER uit 2002 voor privatisering van het WGA-deel van de arbeidsongeschiktheid. Een dergelijk privaat stelsel bleek echter zowel in de overgangsfase als structureel erg duur uit te pakken. Daarnaast bleek dat privatisering noodzaakt tot zeer veel aanvullende regelgeving. Het kabinet Balkenende II koos daarom uiteindelijk voor het duale stelsel van publieke verzekering en eigenrisicodragerschap. UWV treedt hierin op als publieke verzekeraar. Werkgevers die voor eigenrisicodragerschap kiezen, krijgen geen gedifferentieerde premie voor de WGA meer opgelegd. Werkgevers kunnen tweemaal per jaar eigenrisicodragers worden: op 1 januari en 1 juli. Kort na invoering van de WIA nam het kabinet Balkenende IV in 2007 in zijn regeerakkoord op dat de WGA alsnog geprivatiseerd moest worden.

⁴ Dit hoofdstuk is grotendeels gebaseerd op Sonsbeek, J.M. van, Rovers, M., Mangoendinomo, S. G. S. (2012), De duale markt voor de WGA-verzekering, Economisch Statistische berichten, 97 (4639), 444-448.

⁵ Sonsbeek, J.M. van, Schepers, J.H. (2001), Evaluatie Arbeidsongeschiktheids- en Ziekteverzuimmaatregelen sinds 1992, Ministerie van SZW, oktober 2001.

⁶ Koning, P.W.C. (2009), Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, De Economist, 157, 315-335.

⁷ Sonsbeek, J.M. van (2011), Microsimulation as a Decision Making Tool in Social Security Policy, het Zijlstra Center, VU University Amsterdam.

Het argument voor privatisering was dat private verzekeraars vanwege hun financiële prikkel tot schadelastbeheersing betere re-integratieresultaten zouden halen dan de publieke verzekeraar. In de evaluatie van de WGA⁸ wordt echter geen verschil in re-integratiesucces gemeten tussen publiek en privaat verzekerde werkgevers.

Uiteindelijk concludeerde minister Donner in 2010 in zijn aanbiedingsbrief bij de evaluatie dat privatisering nog steeds zowel erg duur als ingewikkeld was. De onzekerheid over het voortbestaan van het duale stelsel kwam hiermee voorlopig ten einde. Wel werd in een algemeen overleg naar aanleiding van de evaluatie op 27 april 2011 toegezegd dat een nieuw onderzoek naar de stabiliteit van het duale stelsel zou gaan plaatsvinden. Dat onderzoek vindt dit jaar plaats en wordt uitgevoerd door de bureaus Astri en Epsilon Research. Het fundamentele vraagstuk van wel of niet privatiseren staat in deze evaluatie niet op de agenda.

2.3. Het duale stelsel en het gelijk speelveld tussen publiek en privaat

In een duaal stelsel springt een aantal verschillen tussen publieke en private partijen in het oog. Een van de belangrijkste verschillen is de fundamenteel verschillende financieringswijze tussen publieke verzekeringen via een omslagstelsel en private verzekeringen op basis van rentedekking. Bij een omslagstelsel moeten in elk jaar de premie-inkomsten de uitkeringslasten in dat jaar afdekken; bij een rentedekkingstelsel moeten de premie-inkomsten in elk jaar alle toekomstige uitkeringslasten afdekken van de uitkeringen die in dat jaar zijn ingegaan. Dit verschil in financieringswijze heeft als kenmerk dat het theoretisch goed gekwantificeerd kan worden. Daarom is voor dit verschil ook een constructie bedacht om het op te heffen. Om UWV en private verzekeraars vanaf het begin van de WGA onder gelijke voorwaarden met elkaar te laten concurreren is in de eerste jaren van de WGA (tot en met 2012) de lastendekkende premie van UWV kunstmatig opgehoogd met een rentehobbelopslag. Deze opslag heeft de private verzekeraars vanaf het begin van de WGA in staat gesteld concurrerende WGA-premies te offeren. Daarnaast heeft de publieke verzekeraar een aantal voor- en nadelen ten opzichte van private verzekeraars die inherent zijn aan zijn rol en die niet voorkomen en ook niet gekwantificeerd kunnen worden. Het belangrijkste voordeel voor de private partijen is dat zij geheel vrij zijn in het stellen van hun premies, waar de premies die UWV heft, geheel bepaald worden door de definities uit de wet. Verzekeraars kunnen daardoor maatwerk aanbieden aan werkgevers en het staat hen ook vrij om tijdelijk verliesgevend premies te rekenen om marktaandeel te kopen. Eerder deden private verzekeraars dit bij het lanceren van private ziekteverzuimverzekeringen na de introductie van de loondoorbetaling bij ziekte voor het eerste ziektejaar in 1996⁹. Een private verzekeraar heeft ook de mogelijkheid om combinatiepolissen aan te bieden van het arbeidsongeschiktheidsrisico met andere risico's. Een dergelijke koppelverkoop mag UWV niet aanbieden. Ook heeft de publieke verzekeraar niet de mogelijkheid om een werkgever te weigeren. Een private verzekeraar heeft die wel. Het UWV heeft daartegenover weer voordelen ten opzichte van private verzekeraars. Werkgevers die geen actieve keuze maken, zijn automatisch verzekerd bij het UWV. Bij het begin van de WIA was veruit het grootste deel van de werkgevers publiek verzekerd. Daarnaast zijn de overstapvoorwaarden tussen publiek en privaat ongelijk, waarbij de noodzaak tot het affinancieren van reeds ingegane risico's de overstap van publiek naar privaat voor sommige werkgevers kan bemoeilijken.

⁸ Cuelenaere, B., Veerman, T.J., Thio, V., Trommel, W. (2009), 'Effecten hybride financiering WGA: tussenevaluatie WGA', Onderzoeksbureaus Astri en Ecorys.

⁹ CPB (2005), 'Beoordelingen van WGA-berekeningen naar aanleiding van verzoeken van Kamer', CPB notitie, 16 juni 2005.

Doordat een volledig gelijk speelveld tussen publiek en privaat niet te bereiken is, zou het duale stelsel instabiel kunnen zijn en gemakkelijk de ene of de andere kant op kunnen kantelen. In theorie zouden private verzekeraars bijvoorbeeld door jaren achtereenvolgende verliesgevende premies te offeren zo veel werkgevers kunnen overhalen om eigenrisicodrager te worden dat de marktpositie van UWV wordt uitgehouden. Maar omdat verzekeraars dat niet eeuwig kunnen volhouden, mede als gevolg van de verscherpte boekhoudkundige regels waar verzekeraars aan moeten voldoen¹⁰, bevat het systeem in feite een zelfregulerend mechanisme en is het duale stelsel stabiel dan vaak wordt gedacht.

Alles overziend is het duale stelsel ook niet duurder dan een volledig privaat stelsel, maar eerder goedkoper. Een belangrijk voordeel is dat door de aanwezigheid van een publieke speler op de markt, voorkomen wordt dat private verzekeraars de premies te hoog vaststellen als de concurrentie op die markt niet goed van de grond komt. Het CPB concludeerde op basis van onderzoek naar uitvoeringsstelsels in verschillende Amerikaanse staten dat de ongevallenratio het laagst is in staten met een gecombineerd systeem van private verzekeraars en een publieke verzekeraar en merkte daarbij op dat in zeven staten waar in eerste instantie de uitvoering volledig geprivatiseerd was, publieke verzekeraars zijn geïntroduceerd ter bevordering van de concurrentie¹¹. Een duaal stelsel biedt dan ook maximale keuzevrijheid aan werkgevers, die op basis van hun eigen oordeel over premiestelling en re-integratieprestaties een optimale keuze kunnen maken voor ofwel de publieke verzekeraar ofwel een van de private verzekeraars.

¹⁰ Jager, N. de, Veen, H. van der (2011), 'Verzekeringscontracten in IFRS', De Actuaris, 18-4, 14 maart 2011.

¹¹ Vuren, A. van (2005), 'Publieke of private uitvoering van arbeidsongeschiktheidsregelingen; casestudie verzekering van beroepsrisico's in de VS', CPB Memorandum nr. 117, 26 april 2005.

3. Ontwikkeling van WGA-markt en UWV-premie

3.1. Ontwikkeling WGA-markt

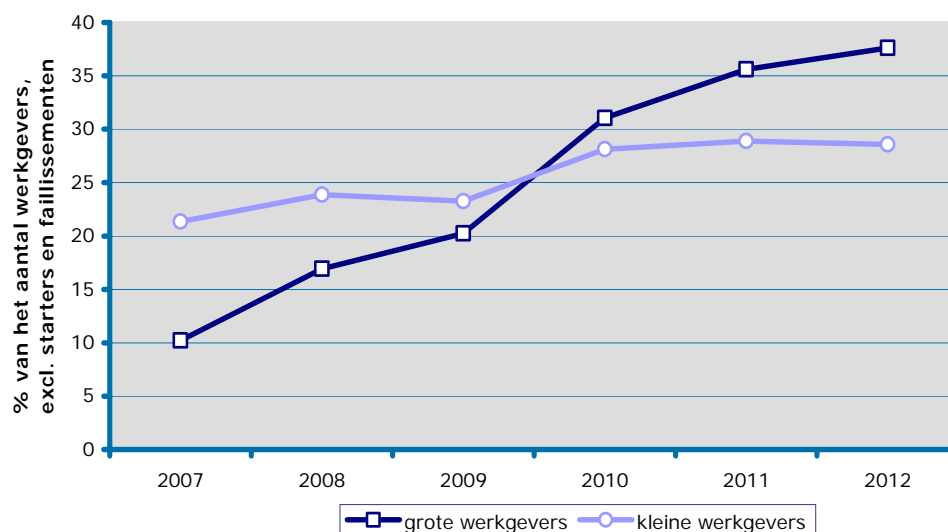
In 2007 werd de premiedifferentiatie in de WGA geïntroduceerd. De methodiek van differentiatie bij de WGA komt in hoge mate overeen met de premiedifferentiatie bij de WAO. Het grootste verschil is dat er een individuele differentiatie voor kleine werkgevers kwam, waar de WAO in de laatste jaren sectorpremies voor kleine werkgevers kende. Ook in de WIA hebben werkgevers de keuzemogelijkheid zich te verzekeren bij UWV of het eigenrisicodragerschap. Werkgevers die al eigenrisicodragers voor de WAO waren, werden dit van rechtswege ook voor de WGA in 2007. Tweemaal per jaar kunnen werkgevers een verzoek indienen om eigenrisicodragers te worden of om juist terug te keren naar UWV. Deze overstapmomenten zijn op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Verzoeken dienen minimaal drie maanden van tevoren ingediend te worden bij de Belastingdienst.

Figuur 4 laat de ontwikkeling van het aantal eigenrisicodragers zien sinds 2007. Het aandeel eigenrisicodragers nam tot en met 2011 toe. Een opvallende sprong in het aantal eigenrisicodragers trad op in 2010. De toename van het aantal eigenrisicodragers in dat jaar is te wijten aan een stijgend premieniveau, dat veroorzaakt werd door een foutieve premieberekening voor het premiejaar 2009. Als gevolg van de foutieve premieberekening 2009 moest een deel van het geleden premietekort door middel van een premieverhoging in 2010 worden rechtgetrokken. Naast dat het stijgende premieniveau een drijfveer voor werkgevers was om uit te treden, speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA ook een rol. Verzekeraars hebben hierdoor hun marktaandeel flink kunnen vergroten. In 2012 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. De verwachting voor de komende jaren is dat er een verminderde activiteit bij verzekeraars zal zijn om nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekeringen af te sluiten. De stabilisatie van het stelsel is geen teken dat het duale stelsel is vastgelopen, maar juist een teken dat het stelsel werkt en stabiel is dan vaak is verondersteld. De foutieve premieberekening van UWV in 2009 werd afgestraft met extra uittredingen naar de private markt. Het offeren van verliesgevende premies op de private markt kan een verklaring zijn voor het stilvallen van de markt en mogelijk zelfs met een afname van het aantal eigenrisicodragers. Zo bezien bevat het duale stelsel een soort zelfregulerend mechanisme.

Een mogelijke consequentie van de opzet van een stelsel met keuzevrijheid is het zogenaamde vliegwieleffect. Omdat private verzekeraars meer vrijheid hebben in hun premiestelling kunnen zij beter kunnen inspelen op specifieke risicoprofielen van werkgevers. Werkgevers met goede risico's zouden UWV verlaten om gunstigere verzekeringen bij private verzekeraars af te sluiten. Dit zou leiden tot premiestijgingen bij UWV wat weer nieuwe uittreders zou opleveren. In een aantal jaren zou UWV alleen nog werkgevers overhouden met onverzekerbare risico's in de private markt. Een tweedeling van de markt zou het gevolg zijn: aan de ene kant UWV als vangnetverzekeraar met hoge premies voor alle werkgevers met een niet verzekerbaar risico en aan de andere kant de private verzekeraars met lage premies voor alle verzekerbare risico's.

De werkelijkheid is dat de werkgevers met verschillende risicoprofielen zowel bij private verzekeraars als UWV voorkomen. Er is ondanks de verschillen tussen beide aanbieders een evenwicht ontstaan in de verdeling van de verzekeringsmarkt tussen UWV en private verzekeraars.

Figuur 4 Eigenrisicodragers



3.2. Premieverloop UWV

Het verloop van de WGA-premies kan vanuit twee gezichtspunten bekeken worden. Het eerste is het algemene (macro) niveau, waarbij het gemiddelde percentage, het rekenpercentage en de rentehobbelopslag de belangrijkste componenten zijn. Het tweede is het individuele (micro) niveau, waarbij het werkgeversrisico, de premiegrenzen en de correctiefactor de belangrijkste componenten zijn bij de vaststelling (in afwijking van het algemene niveau).

In de periode van 2006 tot 2017 is sprake van verschillende eenmalige en tijdelijke factoren die zowel het algemene als het individuele niveau beïnvloeden. Hieronder volgt een beschrijving van de bijzonderheden per jaar of periode van jaren. Vervolgens wordt de invloed op de verschillende parameters beschreven.

2006

Op 29 december 2005 kregen de eerste arbeids(on)geschikten een WIA uitkering na een wachttijd van 104 weken sinds hun eerste ziekte op 1 januari 2004. De financiering in 2006 vond voor alle WGA- en IVA-uitkeringen plaats vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Er was geen Werkhervattingskas, geen gedifferentieerde WGA-premie en alleen werkgevers die al eigenrisicodragers waren voor de WAO konden eigenrisicodragers voor de WGA worden.

Verder gold er een eigenrisicodragersperiode van 4 jaar in 2006. Dit is de periode gedurende welke een werkgever gerealiseerde uitkeringslasten aan zijn arbeidsongeschikte (voormalige) werknemers doorberekend ziet in de premie. Vanaf 2007 werd dit 10 jaar.

2007-2012

In 2007 werd de premiedifferentiatie voor de WGA ingevoerd en de Werkhervattingskas opgericht. Om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen werden de UWV-premies opgehoogd met een zogenaamde rentehobbelopslag. Deze opslag nam jaarlijks af en zal met ingang van 2013 verdwijnen. Door deze opslag zou de gemiddelde WGA-premie in de periode 2007-2012 redelijk stabiel blijven. Dit is met uitzondering van het eerste jaar 2007 het geval geweest.

Tevens werd in deze jaren het individuele werkgeversrisicopercentage naast toe te rekenen uitkeringslasten WGA eveneens bepaald door toe te rekenen uitkeringslasten WAO. Ten opzichte van de nieuwe WGA-uitkeringen werden WAO-uitkeringen vaker uitgekeerd en was de gemiddelde uitkering hoger. Dit had tot gevolg dat bij de risicoberekening in de eerste jaren deze WAO-lasten dominant waren. Pas in 2011 toen het laatste volwaardige WAO-jaar 2004 niet langer betrokken werd in de risicoberekening was er sprake van een WGA-risico gebaseerd op (vrijwel) uitsluitend WGA-lasten.

Gedurende 2010 nam het Aof de financiering van de hierboven genoemde uitkeringen gestart in 2006 over van de Whk. Dit zorgde voor een relatief kleine stijging van de uitkeringslasten in 2010 en 2011 ten opzichte van stijgingen in de overige jaren. Een ander drukkend effect op de stijging van de uitkeringslasten is het verkorten van de duur van loongerelateerde periode van maximaal 60 naar maximaal 38 maanden met ingang van 2008.

2013-2016

Tot 2017 nemen de uitkeringslasten voor de Whk toe. In 2013 valt de rentehobbelopslag weg waardoor de gemiddelde premie niet hoeft te stijgen om deze toegenomen lasten te dekken. In de jaren 2014-2016 is wel een stijging te verwachten. Deze zal echter beperkt zijn omdat de uitstroom uit de regeling WGA en de doorstroom van WGA naar IVA voor volledige arbeidsongeschikten een steeds grotere rol speelt. Voor de jaren 2014 en 2015 verwacht UWV daarom een stabiel of hoogstens licht oplopend premieniveau.

2017 en verder

In 2017 zullen de uitkeringsgerechtigden uit 2007 de duur van 10 jaar overschrijden. Na tien jaar neemt het Aof de uitkeringslasten over. Hierdoor ontstaat vanaf 2017 naar verwachting een stabiele populatieomvang van uitkeringsgerechtigden voor wie de uitkering gefinancierd wordt uit de Whk.

In 2019 zal ook het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, dat gebaseerd is op de (structurele) uitkeringslasten in het refertejaar 2017, zijn structurele niveau bereiken.

Rekenpercentage en Gemiddelde premiepercentage

Figuur 5 toont het verloop van het rekenpercentage incl. de onderliggende bouwstenen sinds de eerste vaststelling in 2007. De gemiddelde premie is gelijk aan de lastendekkende premie plus de rentehobbelopslag.

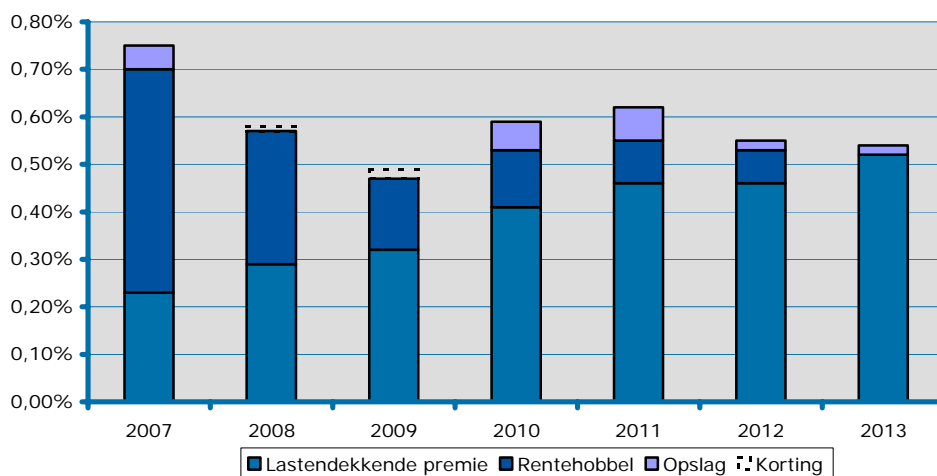
Het rekenpercentage was in het aanvangsjaar 2007 met 0,75% meteen het hoogst van alle jaren. Dit was het gevolg van een aanvankelijk hoge inschatting van de uitkeringslasten veroorzaakt door een hoge raming van de instroom in de WGA. Deze instroomraming was gebaseerd op gegevens van de WAO met een onderschatting van het aandeel vangnetuitkeringen.

Door de hoger dan lastendekkende premie werd gedurende 2007 een overschot op het vermogen gevormd van € 122 mln. Dit vermogensdeel werd in 2008 en 2009 teruggegeven aan de werkgevers met een korting op het gemiddelde premiepercentage.

In 2009 heeft UWV een verkeerde inschatting gemaakt van de invloed van WAO-lasten op het werkgeversrisico waardoor uiteindelijk minder premieontvangsten gerealiseerd werden dan voorzien. Het hierdoor ontstane tekort op het vermogen werd in 2010 en 2011 ingelopen met een verhoogde opslag op de gemiddelde premie. In 2013 bestaat de opslag uitsluitend uit compensatie voor gedeelde premie-inkomsten als gevolg van de maximumpremiegrens.

Met uitzondering van 2007 begeeft het rekenpercentage zich binnen een beperkte bandbreedte, namelijk tussen 0,47% en 0,62%.

Figuur 5 Rekenpercentage



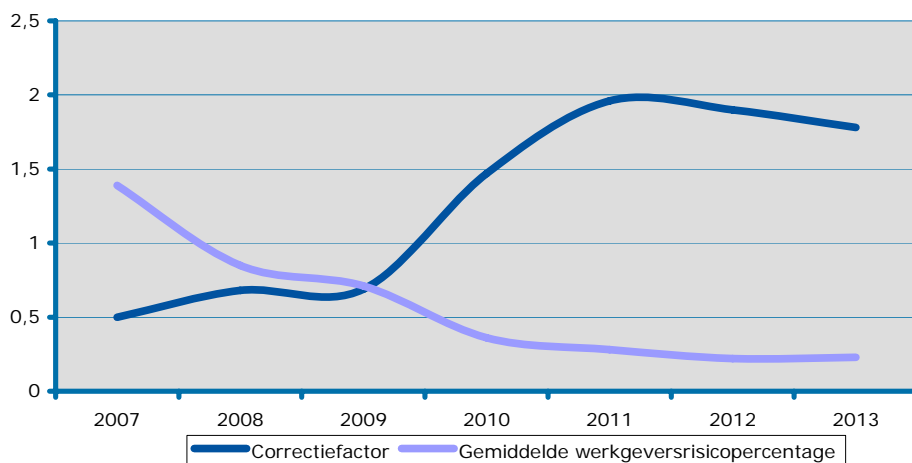
Rentehobbel

De rentehobbel is onderdeel van het gemiddelde percentage en (daarmee van het) rekenpercentage en laat een gestaag dalende trend zien. In de eerste jaren daalde de rentehobbelopslag snel. Dit is gerelateerd aan de bijstelling van de aanvankelijk hoge inschatting van de instroom in de WGA.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage en Correctiefactor

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage daalt van 2007 tot en met 2012. De daling is toe te schrijven aan een afnemend aandeel WAO-lasten in de risicoberekening. In figuur 6 is te zien dat het risico in 2009 minder daalt dan in 2008 en 2010. Dit heeft te maken met de hierboven genoemde foutieve inschatting van de ontwikkeling van het risico. Bij een juiste inschatting was het gemiddelde werkgeversrisicopercentage lager vastgesteld en de correctiefactor hoger. De ontwikkeling van beide parameters zou hierdoor een vloeiender verloop in de tijd te zien gegeven hebben.

Figuur 6 Correctiefactor en gemiddeld werkgeversrisicopercentage



In 2013 stijgt het gemiddelde werkgeversrisicopercentage licht. Met ingang van 2013 bepalen alleen de WGA-lasten samen met de gemiddelde loonsom het werkgeversrisicopercentage. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage zal naar verwachting na 2013 met enkele honderdste procentpunten per jaar stijgen tot en met 2019.

De correctiefactor is in hoge mate afhankelijk van de ontwikkeling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De relatie is ongeveer omgekeerd evenredig, zoals te zien is in figuur 6. In 2012 is de stijgende trend omgebogen in een dalende. Dit komt enerzijds door een forse rem op de daling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, anderzijds is de berekeningswijze van de minimumpremie voor grote werkgevers voor de premiejaren 2012 en later aangepast. Hierdoor steeg de minimumpremie eenmalig in 2012 van 0,07% naar 0,13%. In 2013 daalt de correctiefactor verder door een stijging van het gemiddelde werkgeversrisico.

De komende jaren zullen zowel het gemiddelde werkgeversrisico als het rekenpercentage stijgen. De verwachting is dat het gemiddelde werkgeversrisicopercentage relatief sneller zal stijgen waardoor de correctiefactor verder zal dalen.

Bijlage 1 Werkhervattingskas

De werkhervattingskas is opgericht op 1 januari 2007, een jaar na de introductie van de WIA. De Whk financiert een groot deel van de WGA-uitkeringen en wordt gevoed met de Whk-premieopbrengsten. In tabel A1 staat een overzicht van het uitkeringsvolume in het Whk uitgedrukt in herleide uitkeringjaren. De uitkeringsjaren nemen in de gehele periode toe. Dit is te verklaren uit het feit dat de WIA een nieuwe arbeidsongeschiktheidswet is, die voorziet in uitkeringen voor veelal een langere termijn. Hierdoor is de uitstroom in de eerste jaren lager dan de instroom en neemt het aantal uitkeringen toe. Van arbeidsongeschikten in de WGA (uitgezonderd vangnetgroepen), voor wie de uitkering gestart is na 2006, worden de uitkeringslasten gedurende de eerste 10 jaar betaald uit de Whk.

Tabel A1 Uitkeringsjaren Whk			
	2011	2012	2013
Herleide uitkeringsjaren (x 1.000)	21,8	23,1	25,2

Tabel A2 toont het financiële overzicht van de Werkhervattingskas. Het vermogen van het reguliere deel daalt in 2012.

Tabel A2 Financieel overzicht Whk (mln. euro)			
	2011	2012	2013
LASTEN			
Uitkeringslasten			
Uitkeringen	379	403	449
Bijdrage ZVW	29	29	31
Sociale werkgeverslasten	33	38	42
Overig			
Re-integratielasten	5	5	5
Toevoeging voorzieningen	1	0	0
Rentelasten	0	0	0
Programmakosten overig	0	0	0
Uitvoeringskosten	9	14	15
Totale lasten	455	490	543
BATEN			
Premiebaten			
Rentehobbel	82	66	0
Regulier	470	450	526
Overig			
Rentebaten rentehobbel	24	18	11
Rentebaten regulier	1	0	1
Overige batens	15	18	18
Totale batens	592	552	556
SALDO	137	62	13
VERMOGENSPOSITIE			
Vermogen			
Rentehobbel	1.346	1.429	1.440
Regulier	49	28	30
Liquiditeitsreserve	19	20	23
Dekkingssaldo	30	7	7

Bijlage 2 Rekenvoorbeelden

De Whk-premie wordt gedifferentieerd naar de individuele werkgever. De individuele premie is afhankelijk van het individuele werkgeversrisico en wordt als volgt bepaald:

Individuele werkgeverspremie = rekenpercentage + opslag.

Opslag = Correctiefactor * (individuele werkgeversrisico -/- gemiddelde werkgeversrisico).

Correctiefactor = (rekenpercentage – minimum premie grote werkgevers)/ gemiddeld werkgeversrisico.

De individuele werkgeverspremie wordt begrensd door de maximumpremie en de minimumpremie. In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2013.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,75%

Minimumpremie kleine werkgever = 0,47%

Maximumpremie kleine werkgever = 1,56%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78 * (0,75\% -/- 0,23\%) = 1,47\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen. De werkgever betaalt 1,47%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Kleine werkgever (loonsom < € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 1,50%

Minimumpremie kleine werkgever = 0,47%

Maximumpremie kleine werkgever = 1,56%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78 * (1,50\% -/- 0,23\%) = 2,80\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De werkgever betaalt 1,56%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Kleine werkgever (loonsom < € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,00%

Minimumpremie kleine werkgever = 0,47%

Maximumpremie kleine werkgever = 1,56%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78 * (0,00\% -/- 0,23\%) = 0,13\%$. Dit percentage ligt onder het minimum. De werkgever betaalt 0,47%.

Voorbeeld 4: Werkgever D

Kleine werkgever (loonsom < € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,02%

Minimumpremie kleine werkgever = 0,47%

Maximumpremie kleine werkgever = 1,56%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78 * (0,02\% -/- 0,23\%) = 0,17\%$. Dit percentage ligt onder het minimum. De werkgever betaalt 0,47%.

Voorbeeld 5: Werkgever E

Grote werkgever (loonsom > € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,75%

Minimumpremie grote werkgever = 0,13%

Maximumpremie grote werkgever = 2,08%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78^*(0,75\% -/- 0,23\%) = 1,47\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen. De werkgever betaalt 1,47%.

Voorbeeld 6: Werkgever F

Grote werkgever (loonsom > € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 1,50%

Minimumpremie grote werkgever = 0,13%

Maximumpremie grote werkgever = 2,08%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78^*(1,50\% -/- 0,23\%) = 2,80\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De werkgever betaalt 2,08%.

Voorbeeld 7: Werkgever G

Grote werkgever (loonsom > € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,00%

Minimumpremie grote werkgever = 0,13%

Maximumpremie grote werkgever = 2,08%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78^*(0,00\% -/- 0,23\%) = 0,13\%$. Dit percentage is gelijk aan het minimum. De werkgever betaalt 0,13%.

Voorbeeld 8: Werkgever H

Grote werkgever (loonsom > € 757.500)

Individueel werkgeversrisico = 0,02%

Minimumpremie grote werkgever = 0,13%

Maximumpremie grote werkgever = 2,08%

De berekende individuele premie bedraagt: $0,54\% + 1,78^*(0,02\% -/- 0,23\%) = 0,17\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen. De werkgever betaalt 0,17%.

Afkortingen- en begrippenlijst

AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
ao	arbeidsongeschiktheid
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
UWV	Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen

Dekkingsaldo: Het verschil tussen de aanwezige reserve en de liquiditeitsreserve.

Eigenrisicodrager: Een individuele werkgever kan kiezen het risico van de betaling van een WGA-uitkering met een maximale uitkeringsduur van tien jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op vraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De eigenrisicodrager WGA is geen gedifferentieerde WGA-premie verschuldigd.

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

Liquiditeitsreserve: Het bedrag dat aan het begin van elk jaar aanwezig moet zijn om alle uitgaven van een fonds uit eigen middelen te kunnen voldoen. Het bedrag wordt berekend als een (vast) percentage van de lasten, verminderd met de niet-premiebatens.

Volume: Beroep op een fonds, uitgedrukt in aantal uitkeringsjaren.

WGA-uitkeringen: De WGA is een regeling onder de wet WIA voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en tijdelijk volledig arbeidsongeschikten. De WGA kent verschillende soorten verzekerden, soorten uitkeringen en uitkeringsfasen.

Met betrekking tot de verzekerden financiert de Whk uitsluitend uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een vast dienstverband ten tijde van de eerste ziektedag. Uitkeringen aan flex-werkers worden gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de Overheid. Uitkeringen aan overige vangnetgroepen worden gefinancierd uit het Aof.

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