

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van [[]]

houdende wijziging van het Besluit Wfsv in verband met de verkorting van de
individuele risicoduur voor werkgevers en enkele wijzigingen in de
premedifferentiatiesystematiek
Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
[[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]];

Gelet op de artikelen 38, eerste, derde en zevende lid, 38a, vierde lid, en 42, eerste lid,
van de Wet financiering sociale verzekeringen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van [niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

ARTIKEL I WIJZIGING VAN HET BESLUIT WFSV

Het Besluit Wfsv wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 2.5, eerste lid, onderdelen b en c, wordt '10 maal' vervangen door '25 maal'.

B

Artikel 2.6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vierde lid wordt 'rekenpercentage' vervangen door 'gemiddelde percentage'.
2. In het vijfde lid wordt '10 maal' vervangen door '25 maal'.

C

Artikel 2.8 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid wordt als volgt gewijzigd:
 - a. 'artikel 38, tweede lid, onderdeel b,' wordt vervangen door 'artikel 38, tweede lid,'.
 - b. Na 'verwachte premieplichtige loon' wordt 'van de middelgrote en grote werkgevers' ingevoegd, en na 'artikel 38a, eerste lid, van de Wfsv' wordt ', die aan die werkgevers toe te rekenen zijn' ingevoegd.
- c. Na de eerste zin wordt een zin ingevoegd, luidende: Het gemiddelde percentage wordt

vermeerderd of verminderd met een percentage ter compensatie van het naar verwachting over het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld optredende verschil tussen enerzijds de premie-inkomsten die worden verkregen indien de gedifferentieerde premie, bedoeld in artikel 38 van de Wfsv, wordt gebaseerd op de desbetreffende gemiddelde percentages, zoals deze op grond van de eerste zin worden vastgesteld, en anderzijds het totaalbedrag van de verschillende lasten dat naar verwachting in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld op grond van artikel 117b van de Wfsv ten laste van de Werkhervattingskas komt, verminderd met de gelden die op grond van artikel 117a, onderdelen b en c, van die wet naar verwachting ten gunste van de Werkhervattingskas komen.

2. Onder vernummering van het tweede tot het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

2. Het verwachte premieplichtige loon van middelgrote werkgevers en de door hen te betalen uitkeringen, bedoeld in het eerste lid, wordt per werkgever volgens de volgende berekening in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddelde percentage, bedoeld in het eerste lid:

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

waarbij:

- $\text{loonsom}_{\text{wgr}}$ staat voor: het totaal van het premieplichtige loon van de middelgrote werkgever in het jaar twee kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waar de premie betrekking op heeft;
- $\text{loonsom}_{\text{laag}}$ staat voor: 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer;
- $\text{loonsom}_{\text{hoog}}$ staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

3. Het derde lid (nieuw) wordt als volgt gewijzigd:

a. 'artikel 38, tweede lid, onderdeel b,' wordt vervangen door 'artikel 38, tweede lid,'.

b. Na 'verwachte premieplichtige loon' wordt 'van de middelgrote en grote werkgevers' ingevoegd, en na 'artikel 38a, eerste lid, van de Wfsv' wordt ', die aan die werkgevers toe te rekenen zijn' ingevoegd.

c. Na de eerste zin wordt een zin ingevoegd, luidende: Het gemiddelde percentage wordt vermeerderd of verminderd met een percentage ter compensatie van het naar verwachting over het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld optredende verschil tussen enerzijds de premie-inkomsten die worden verkregen indien de gedifferentieerde premie, bedoeld in artikel 38 van de Wfsv, wordt gebaseerd op de desbetreffende gemiddelde percentages, zoals deze op grond van de eerste zin worden vastgesteld, en anderzijds het totaalbedrag van de verschillende lasten dat naar verwachting in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld op grond van artikel 117b van de Wfsv ten laste van de Werkhervattingskas komt, verminderd met de gelden die op grond van artikel 117a, onderdelen b en c, van die wet naar verwachting ten gunste van de Werkhervattingskas komen.

4. Na het derde lid (nieuw) wordt een lid toegevoegd, luidende:

4. Het verwachte premieplichtige loon van middelgrote werkgevers en de door hen te betalen uitkeringen, bedoeld in het derde lid, wordt per werkgever volgens de volgende berekening in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddelde percentage, bedoeld in het derde lid:

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

waarbij:

- $\text{loonsom}_{\text{wgr}}$ staat voor: het totaal van het premieplichtige loon van de middelgrote werkgever in het jaar twee kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waar de premie betrekking op heeft;
- $\text{loonsom}_{\text{laag}}$ staat voor: 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer;

- $loonsom_{hoog}$ staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

D

Na artikel 2.8 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 2.8a Tijdelijke opslag en korting gemiddelde percentage

1. Het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 2.8, eerste lid, kan worden verhoogd en verlaagd met een bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vast te stellen percentage.
2. De regeling, bedoeld in het eerste lid, wordt elk jaar voor 1 september gepubliceerd in de Staatscourant.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 31 december 2039.

E

Artikel 2.9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift komt te luiden:

Artikel 2.9 Vervangende premie.

2. Het eerste lid vervalt onder vernummering van het tweede en derde lid tot het eerste en tweede lid.
3. In het eerste lid (nieuw) wordt 'berekend met toepassing van het eerste lid' vervangen door 'berekend met toepassing van artikel 2.8'.

F

Artikel 2.10 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. De sectorale premiecomponenten worden vastgesteld met toepassing van artikel 2.8 waarbij voor de WGA-lasten en ZW-lasten wordt uitgegaan van de desbetreffende uitkeringen, die worden toegekend aan werknemers van werkgevers in die sector, bedoeld in artikel 95 van de Wfsv, en van het totaalbedrag van het premieplichtige loon van alle werkgevers, die tot die sector behoren. Voor de bepaling van de premiecomponent WGA-lasten wordt daarbij buiten aanmerking gelaten het premieplichtige loon van de werkgevers, die eigenrisicodrager zijn als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv, en van de grote werkgevers en de desbetreffende uitkeringen van de werknemers van deze werkgevers. Voor de bepaling van de premiecomponent ZW-lasten wordt daarbij buiten aanmerking gelaten het premieplichtig loon van de werkgevers, die eigenrisicodrager zijn als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv, en van de grote werkgevers en de desbetreffende uitkeringen toegekend aan de werknemers van deze werkgevers.

2. Onder vernummering van het tweede en derde lid tot het derde en vierde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

3. Voor de bepaling van de premiecomponenten, bedoeld in het eerste lid, wordt het premieplichtig loon van de middelgrote werkgevers en de desbetreffende uitkeringen toegekend aan de werknemers van deze werkgevers per middelgrote werkgever volgens de volgende berekening buiten aanmerking gehouden:

$$(loonsom_{wgr} - loonsom_{laag}) / (loonsom_{hoog} - loonsom_{laag}) \times loonsom_{wgr}$$

waarbij:

- $loonsom_{wgr}$ staat voor: het totaal van het premieplichtige loon van de middelgrote werkgever in het jaar twee kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waar de premie betrekking op heeft;

- loonsom_{laag} staat voor: 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer;
- loonsom_{hoog} staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.
- 3. In het derde lid (nieuw) wordt 'eerste lid' vervangen door 'eerste en tweede lid'.
- 4. In het vierde lid (nieuw) wordt 'eerste en tweede lid' vervangen door 'eerste, tweede en derde lid'.

G

Artikel 2.11 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het tweede lid wordt een zin toegevoegd, luidende: Bij de toe te rekenen WGA-totaallasten worden niet toegerekend lasten van uitkeringen in de mate dat die lasten gelegen zijn vijf jaar na de eerste rechtdag van de uitkering.
2. Het derde lid komt te luiden:
3. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt verkregen door het totaalbedrag aan uitkeringen van de aan middelgrote en grote werkgevers toe te rekenen WGA-lasten, die in het tweede kalenderjaar vóór het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld zijn betaald, te vermenigvuldigen met honderd en de uitkomst van deze berekening te delen door het totale gemiddelde premieplichtige loon van die werkgevers, berekend over het tijdvak van vijf kalenderjaren, eindigend één jaar voor aanvang van het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Bij de toe te rekenen WGA-totaallasten worden niet toegerekend lasten van uitkeringen in de mate dat die lasten gelegen zijn vijf jaar na de eerste rechtdag van de uitkering.
3. Onder vernummering van het vierde tot en met zevende lid tot het vijfde tot en met achtste lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
4. Voor de berekening, bedoeld in het derde lid, wordt per middelgrote werkgever de toe te rekenen lasten en het totale premieplichtige loon vermenigvuldigd met de uitkomst van:

$$(\text{loonsom}_{\text{wgr}} - \text{loonsom}_{\text{laag}}) / (\text{loonsom}_{\text{hoog}} - \text{loonsom}_{\text{laag}}) \times \text{loonsom}_{\text{wgr}}$$
 waarbij:
 - loonsom_{wgr} staat voor: het totaal van het premieplichtige loon van de middelgrote werkgever in het jaar twee kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waar de premie betrekking op heeft;
 - loonsom_{laag} staat voor: 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer;
 - loonsom_{hoog} staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.
4. In het achtste lid (nieuw) wordt 'het rekenpercentage, berekend op grond van artikel 2.8, eerste lid, en 2.9, verminderd met een vierde van het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 2.8, eerste lid' vervangen door 'driekwart van het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 2.8, eerste lid'.

H

Artikel 2.11 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid vervalt de laatste zin.
2. In het derde lid vervalt de laatste zin.

I

Artikel 2.13 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het derde lid komt te luiden:
3. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt verkregen door het totaalbedrag aan uitkeringen van de aan middelgrote en grote werkgevers toe te rekenen ZW-lasten,

die in het tweede kalenderjaar vóór het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld zijn betaald, te vermenigvuldigen met honderd en de uitkomst van deze berekening te delen door het totale gemiddelde premieplichtige loon van die werkgevers, berekend over het tijdvak van vijf kalenderjaren, eindigend één jaar voor aanvang van het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld.

2. Onder vernummering van het vierde en vijfde lid tot het vijfde en zesde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

4. Voor de berekening, bedoeld in het derde lid, wordt per middelgrote werkgever de toe te rekenen lasten en het totale premieplichtige loon vermenigvuldigd met de uitkomst van:

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

waarbij:

- $\text{loonsom}_{\text{wgr}}$ staat voor: het totaal van het premieplichtige loon van de middelgrote werkgever in het jaar twee kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waar de premie betrekking op heeft;
- $\text{loonsom}_{\text{laag}}$ staat voor: 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer;
- $\text{loonsom}_{\text{hoog}}$ staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

3. In het zesde lid (nieuw) wordt 'het rekenpercentage, berekend op grond van artikel 2.8, tweede lid, en 2.9, verminderd met een vierde van de gemiddelde premie, bedoeld in artikel 2.8, tweede lid' vervangen door 'driekwart van het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 2.8, eerste lid'.

J

Artikel 2.17 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt 'van de rekenpercentages voor de WGA-lasten en de ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.9' vervangen door 'van de gemiddelde percentages voor de WGA-lasten en de ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.8'.

2. In het tweede lid wordt 'het rekenpercentage voor de ZW-lasten respectievelijk het rekenpercentage voor de WGA-lasten' vervangen door 'het gemiddelde percentage voor de ZW-lasten respectievelijk het gemiddelde percentage voor de WGA-lasten'.

K

In artikel 2.17a wordt 'artikel 2.10, tweede lid' vervangen door 'artikel 2.10, derde lid'.

ARTIKEL II INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020, met uitzondering van artikel I, onderdeel H, dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2035.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding en doel

In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' is opgenomen dat: "de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, verkort wordt van tien jaar naar vijf jaar. Daarmee wordt voor alle werkgevers de periode waarover risico wordt gelopen in het geval een van hun werknemers arbeidsongeschikt wordt, aanzienlijk beperkt."

Dit wijzigingsbesluit is onderdeel van het flankerend beleid bij deze regeerakkoordmaatregel om voor werkgevers de risicoduur voor WGA-uitkeringen te verkorten. In de Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen is de WGA-risicoperiode geregeld. De verkorting van de WGA-risicoperiode wordt vormgegeven door een wijziging van die regeling. Met dit wijzigingsbesluit wordt de mitigatie geregeld van de zogenoemde rentehobbel die als gevolg van de voornoemde wijziging ontstaat (paragraaf 2). Daarnaast wordt de verkorting van de WGA-risicoperiode aangegrepen om een aantal aanpassingen ter verbetering van de premiedifferentiatiesystematiek door te voeren (paragraaf 3).

2. Mitigering van de rentehobbel

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) kent een hybride markt. Dat betekent dat werkgevers voor de WGA kunnen kiezen voor publieke verzekering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of voor eigenrisicodragerschap, al dan niet met een private verzekering. Doordat UWV en private verzekeraars gehouden zijn andere financieringsstelsels te hanteren ontstaat bij verkorting van de WGA-risicoperiode een rentehobbel waardoor de balans op de hybride WGA-markt verstoord wordt. In deze paragraaf wordt eerst de rentehobbel toegelicht. Daarna wordt uitgewerkt hoe deze rentehobbel gemitigeerd wordt waardoor de balans op de hybride markt gewaarborgd wordt.

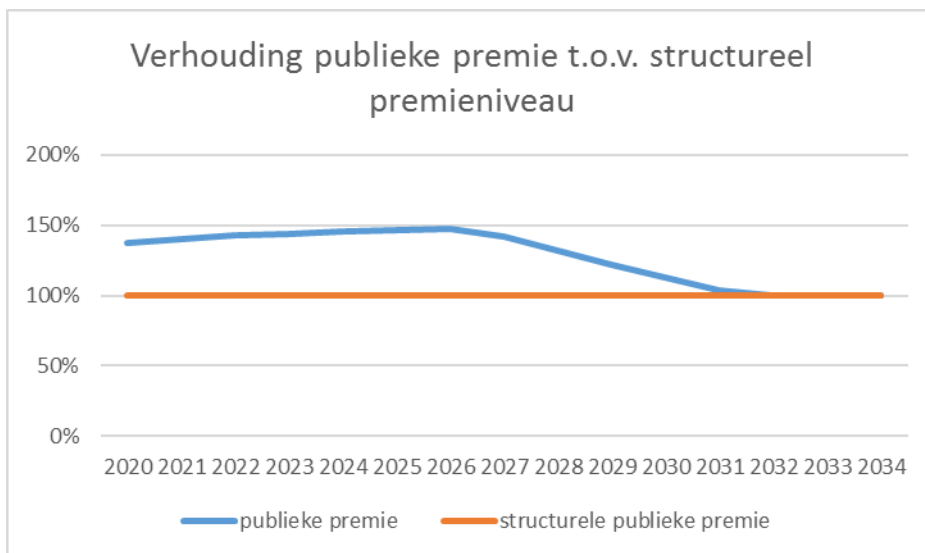
2.1 Uitleg rentehobbel

Zoals hierboven benoemd hanteren UWV en private verzekeraars twee verschillende financieringsstelsels. Het UWV is gehouden om de WGA middels een omslagstelsel te financieren. De publieke premieopbrengsten in een kalenderjaar moeten de lopende publieke WGA-lasten in dat kalenderjaar dekken. Private verzekeraars zijn verplicht om bij de financiering van de WGA een rentedekkingsstelsel te hanteren. Private verzekeraars moeten in hun premiestelling voor het huidige kalenderjaar direct rekening houden met alle toekomstige WGA-lasten van een nieuw ziektegeval in dat kalenderjaar. Dit vergt een kapitaalsreservering die de volledige toekomstige uitkeringslasten dekt.

Door deze verschillende financieringsstelsels werkt het verkorten van de WGA-risicoperiode verschillend door in de premies van UWV en private verzekeraars. Werkgevers blijven tien jaar (financieel) verantwoordelijk voor hun arbeidsongeschikte (ex-)werknemers van wie de eerste wachtdag vóór 1 januari 2020 is gelegen. Voor werknemers van wie de eerste wachtdag op of na 1 januari 2020 is gelegen wordt de werkgever vijf jaar (financieel) verantwoordelijk. Voor de werknemers waarvoor de werkgever tien jaar (financieel) verantwoordelijk blijft, hebben eigenrisicodragers al een financiële reservering getroffen. Daardoor kunnen private verzekeraars ten tijde van de invoering van de verkorting van de WGA-risicoperiode direct een nieuwe lagere

structurele private premie aanbieden. UWV heeft geen financiële reservering getroffen en moet de uitkeringslasten waarvoor ze tien jaar verantwoordelijk blijven nog financieren. De publieke premie zal daarom langzaam naar het lagere structurele niveau bewegen. Dit verschil tussen de tijdelijke uitgroeiende premie bij UWV en het structurele premieniveau noemen we de 'rentehobbel'. Er is sprake van een rentehobbel zolang de publieke premie van UWV nog niet het structurele niveau bereikt heeft.

Figuur 1 biedt een overzicht van de verhouding tussen de daadwerkelijke en structurele publieke premie in de eerste jaren na de verkorting van de risicoperiode. Het duurt circa twaalf jaar voordat de publieke premie op structureel niveau ligt. De omvang van de rentehobbel is cumulatief circa € 3 miljard. Dit is in figuur 1 de oppervlakte tussen de publieke premie (blauwe lijn) en de structurele publieke premie (rode lijn).



Figuur 1 Verhouding publieke premie ten opzichte van structureel premieniveau (bron: UWV)

2.2 Mitigeren van de rentehobbel

Na de verkorting van de risicoperiode ligt de publieke premie – als gevolg van de rentehobbel – gedurende maximaal twaalf jaar op een zodanige hoogte ten opzichte van de private premies dat het UWV niet kan concurreren met private verzekeraars. Hierdoor ontstaat grote instabiliteit op de hybride markt. Het wordt voor werkgevers zeer aantrekkelijk om voor korte termijn financieel gewin de publieke verzekering van UWV te verlaten en te kiezen voor eigenrisicodragerschap (al dan niet met een private verzekering). De regering wil echter dat werkgevers hun keuze met name baseren op lange termijn doelstellingen, waarmee hun focus meer op effectieve preventie van ziekte en re-integratie van zieke en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers gericht wordt. Om instabiliteit van de hybride markt en de negatieve effecten die daaruit voortvloeien te voorkomen, wordt de rentehobbel gemitigeerd. De WGA-premie voor de Werkhervattingskas (Whk) zal gedurende enkele jaren na invoering van de verkorting van de risicoperiode lager dan lastendekkend, maar hoger dan de structurele publieke premie, worden vastgesteld.

Bij de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) was er ook sprake van een rentehobbel, maar dan in een omgekeerde situatie. De premie van

private verzekeraars lag toen als gevolg van het rentedekkingstelsel direct op een hoger structureel niveau, terwijl de publieke premie van UWV geleidelijk ingroeide naar een structureel niveau. Om die ongelijkheid op te heffen is toentertijd de Whk-premie voor de WGA en ZW tijdelijk hoger dan lastendekkend vastgesteld. Nu wordt voor de omgekeerde maatregel gekozen.

2.3 Technische uitwerking

Ten aanzien van de duur van de periode van mitigeren is allereerst van belang dat de rentehobbel zich tijdelijk voordoet en bovendien in de tijd qua omvang afneemt. Op grond hiervan zal de mitigering ook tijdelijk zijn.

De daadwerkelijke mitigering vindt plaats door de WGA-premie gedurende maximaal twaalf jaar vanaf 2020 lager dan lastendekkend vast te stellen. Dit gebeurt door het gemiddelde percentage zoals dat wordt gehanteerd bij de berekening van de publieke premies te verminderen met een (via de Regeling Wfsv vast te stellen) rentehobbelpercentage. Deze verlaging werkt hierdoor naar rato van het individuele risico en het sectorale risico door in de gedifferentieerde WGA-premies. Bij de invoering van de Wet WIA en de invoering van premiedifferentiatie in de WGA werd voor dezelfde vormgeving gekozen.

Doordat de premieopbrengsten hierdoor tijdelijk lager zijn dan de uitgaven ontstaat er een negatief fondsvermogen (tekort) in de Whk. Dit tekort zal in de jaren na het mitigeren van de rentehobbel weer ingelopen worden. Dat betekent dat de WGA-premie dan een bepaalde periode na mitigering hoger dan lastendekkend zal worden vastgesteld. Dit gebeurt door het gemiddelde percentage in die jaren te vermeerderen met een rentehobbelpercentage. Deze vermeerdering werkt hierdoor naar rato van het individuele risico en het sectorale risico door in de gedifferentieerde WGA-premies. Over de hele periode van mitigering bezien heffen beide effecten van vermindering en vermeerdering elkaar op. Het uitgangspunt dat bij mitigering wordt gehanteerd is dat de vermindering in de eerste jaren, evenals de vermeerdering in de laatste jaren zo beperkt mogelijk moet zijn. Daar geldt echter ook bij dat de periode waarvoor deze vermindering/vermeerdering geldt zo kort mogelijk wordt gehouden. Vanwege de complexiteit van de hybride markt is op voorhand slechts beperkt in te schatten wat de duur van de mitigering zal zijn. Op dit moment wordt verwacht dat de mitigering zal lopen van 2020 tot 2040. Zie ook paragraaf 2.4 van deze nota van toelichting.

De verlaging van de WGA-premie in de eerste jaren, en de verhoging van de WGA-premie in latere jaren leidt tot respectievelijk lagere en hogere dan lastendekkende premieopbrengsten voor de Werkhervattingskas. Om effecten op de overheidsfinanciën te voorkomen moeten de lagere premieopbrengsten in de Whk worden gecompenseerd. Dit gebeurt door de basispremie WAO/WIA die ten goede komt aan het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) in dezelfde periodes hoger respectievelijk lager vast te stellen. Per saldo treedt er door dit voorstel dus geen verandering op in de totale premie-inkomsten van de Whk en het Aof gezamenlijk. Waarmee geen effecten op de overheidsfinanciën optreden. Ook dit is in lijn met de eerder gekozen vormgeving bij de invoering van de Wet WIA.

2.4 Monitoring

Zoals figuur 1 aantoont, is het effect van de verkorting van de WGA-risicoperiode op de publieke premie ten opzichte van de structurele premie niet elk jaar gelijk. Daarom

voorziet dit wijzigingsbesluit in een delegatiegrondslag om bij regeling van Onze Minister het rentehobbelpcentage voor vermindering respectievelijk vermeerdering van het gemiddelde percentage vast te stellen. Onze Minister zal in samenwerking met UWV de omvang van de rentehobbel monitoren en waar nodig de mitigering aanpassen. Voor een goede werking van de hybride markt is voldoende stabiliteit van de premies van belang. Indien Onze Minister in samenwerking met UWV tot het oordeel komt dat aanpassing van de mitigering nodig is voor de stabiliteit van de hybride markt zal een voorstel tot aanpassing ter beoordeling aan de Nederlandse Bank (DNB) worden voorgelegd. Op die manier wil de regering waarborgen dat de rentehobbel met gepaste zorgvuldigheid gemitigeerd wordt.

PM Aan de hand van het nog uit te brengen oordeel door de DNB over de rentehobbel en de invloed op het hybride stelsel van de WGA kan besloten worden de mitigering niet de volledige 12 jaar te laten plaatsvinden. Mogelijk is in de laatste jaren uit de periode van 12 jaar, waarin het jaarlijkse rentehobbelbedrag afneemt, geen noodzaak meer tot mitigering. In het vervolg van de tekst wordt nog uitgegaan van mitigering over de volledige periode 2020-2031.

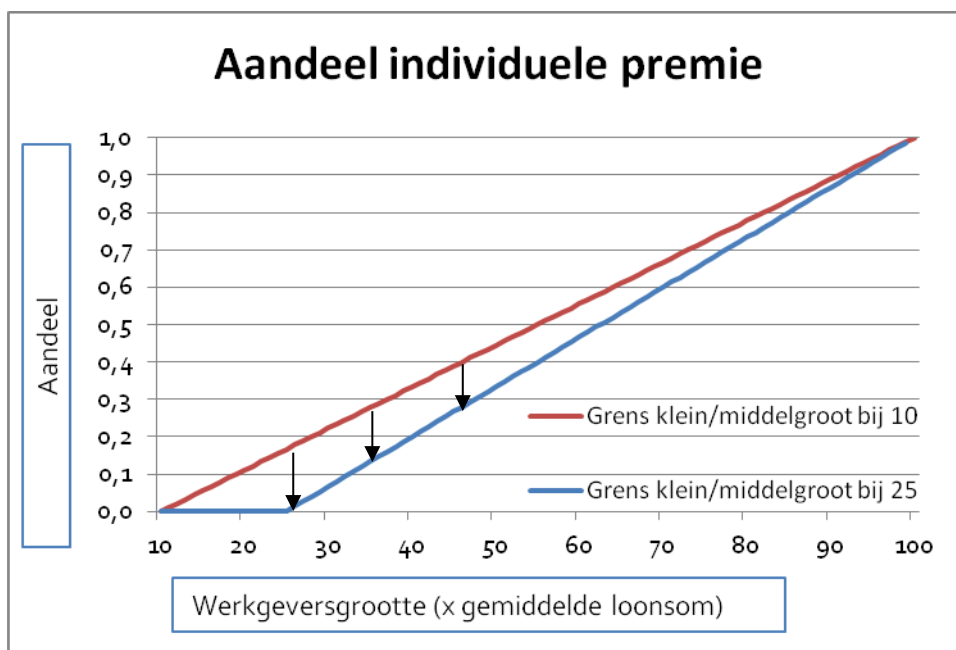
3. Aanpassingen in de premiesystematiek van UWV

Zoals in de inleiding is beschreven worden via dit wijzigingsbesluit aanpassingen in de premiesystematiek van UWV doorgevoerd. In de onderstaande subparagrafen zijn deze uitgewerkt. De regering wil hiermee de systematiek op specifieke onderdelen verbeteren, vereenvoudigen en harmoniseren.

3.1 Verhoging grens klein-middelgroot

Eén van de doelen van de WGA is dat werkgevers zich inspannen om door middel van preventie en re-integratie de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid te beperken. Deze verantwoordelijkheid knelt met name bij zeer kleine werkgevers omdat de hun invloed op arbeidsongeschiktheid door hun beperkte bedrijfsomvang beperkt is, terwijl de lasten van ziekte en arbeidsongeschiktheid wel doorwerken in hun WGA-lasten. Om individuele financiële risico's voor kleine werkgevers te verkleinen wordt de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers verhoogd van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon (hierna: werknemers). Dit zorgt ervoor dat er meer solidariteit ontstaat binnen de groep van kleine en middelgrote werkgevers. Het gevolg is dat er een stabielere premie ontstaat voor kleine en middelgrote werkgevers doordat zij in hun premie in mindere mate worden afgerekend op een zieke of arbeidsongeschikte (ex-)werknemer.

De WGA- en Ziektewet (ZW-)premie worden voor kleine werkgevers (tot en met 10 werknemers) sectoraal berekend. Voor middelgrote werkgevers (10 tot en met 100 werknemers) worden de WGA- en ZW-premie gedeeltelijk sectoraal en gedeeltelijk individueel vastgesteld. Voor grote werkgevers worden de WGA- en ZW-premie volledig individueel vastgesteld. Door het verhogen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers zal voor werkgevers tot en met 25 werknemers de premie volledig op sectoraal niveau worden berekend. Voor werkgevers die 25 tot en met 100 werknemers hebben zal het aandeel van de individuele premie kleiner worden. Dit effect is weergegeven in figuur 2.



Figuur 2 Afname aandeel individuele premie door verhogen grens klein/middelgroot

3.2 Gescheiden berekening van sectorale en individuele premies

Een van de uitgangspunten in de premiesystematiek voor de ZW en WGA is dat de premies zoveel mogelijk corresponderen met het ZW- en WGA-risico van deze werkgevers. 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.

De premiedifferentiatiesystematiek voor de ZW en WGA bestaat uit twee soorten premies: de individueel gedifferentieerde premie en de sectoraal gedifferentieerde premie. Kleine werkgevers betalen een sectoraal gedifferentieerde premie, grote werkgevers een individueel gedifferentieerde premie en middelgrote werkgevers een premie die opgebouwd is uit een weging van beide premies. In de huidige vormgeving van de premiesystematiek beïnvloeden de premies voor kleine en grote werkgevers elkaar echter. Daardoor werken de risico's van grote werkgevers door in de premies van kleine werkgevers en omgekeerd. Dit leidt ertoe dat gemiddeld genomen kleine werkgevers een iets te hoge premie betalen ten opzichte van hun risico. Grote werkgevers betalen een iets te lage premie ten opzichte van hun risico. Daarnaast blijken de sectorale premies voor kleine werkgevers ook vatbaar voor grote schommelingen van jaar op jaar door de invloed van grote werkgevers op hun premies.

De oorzaak ligt in het feit dat uitkeringslasten en loonsommen die aan de premieberekening ten grondslag liggen niet gescheiden zijn voor deze twee groepen van werkgevers. Op dit moment worden bij het vaststellen van het gemiddelde percentage (ten behoeve de individuele premiepercentages voor *grote* werkgevers) en de sectorale premiepercentages (voor *kleine* werkgevers) de lasten en de loonsommen van alle – dat wil zeggen de grote, middelgrote en de kleine - werkgevers meegenomen. Dit heeft tot gevolg dat grote werkgevers die een individuele premie betalen mede de hoogte van de sectorale premies voor kleine werkgevers bepalen. Omgekeerd betekent dit dat kleine

werkgevers die een sectorale premie betalen mede de hoogte van individuele premies voor grote werkgevers bepalen.

De wijziging betreft een tweedeling in zowel de lasten als de loonsommen van kleine en grote werkgevers ten behoeve van de premiedifferentiatie. De lasten en loonsommen van kleine werkgevers worden voortaan uitsluitend gebruikt bij de berekening van de sectorale premies en de lasten en loonsommen van grote werkgevers uitsluitend bij de berekening van de individuele premies. De lasten en loonsommen van middelgrote werkgevers worden per werkgever gesplitst in een sectoraal deel en een individueel deel en gebruikt bij de overeenkomstige premieberekeningen. Deze delen worden berekend met een wegingsfactor gebaseerd op de loonsom (zie figuur 2).

Voor de sectorale premies heeft deze wijziging twee consequenties met tegengestelde effecten op de stabiliteit die evenwel per saldo vrijwel neutraal uitpakken. Doordat de sectorale premies gebaseerd worden op minder lasten en loonsommen zijn deze premies minder stabiel dan eerder het geval was. Daar staat tegenover dat de lasten en loonsommen die wel gebruikt worden, namelijk die van kleine en deels middelgrote werkgevers, homogener zijn in omvang en risico en nog altijd zeer groot in aantal. Dit is gunstig aangezien de sectorale premies in het verleden juist erg gevoelig zijn gebleken voor de invloed van relatief (zeer) grote werkgevers binnen de sector die eigenrisicodragers worden of juist terugkeren naar UWV en hierdoor de sectoromvang merkbaar verkleinen of vergroten, hetgeen tot nog toe doorwerkte in de lasten en loonsommen voor de sectoraal bepaalde premie.

Per saldo leiden beide effecten er samen toe dat de premies nauwelijks aan stabiliteit verliezen. Bij een aantal sectoren, waar de invloed van grote werkgevers zorgt voor de genoemde kruissubsidiëring, zal er door het scheiden van de lasten en loonsommen van kleine en grote werkgevers echter wel sprake zijn van een verandering in de premiehoogte. Voor kleine werkgevers zal gemiddeld genomen de premie dalen. Bij grote werkgevers zal gemiddeld genomen de premie licht stijgen. De effecten voor grote werkgevers zullen kleiner zijn dan voor kleine werkgevers. Dit komt doordat de omvang van de lasten en de loonsommen in verhouding tot die van grote werkgevers zeer beperkt is. Op macroniveau vallen de premie-effecten tegen elkaar weg.

Al deze veranderingen zijn echter beperkt ten opzichte van de premieschommelingen als gevolg van de huidige instabiliteit in de sectorale premies die vooral bij kleinere sectoren niet ongebruikelijk is. Een of enkele extra uitkeringen kunnen daar al leiden tot substantiële mutaties.

3.3 Afschaffing rekenpercentage

Binnen het stelsel van individueel gedifferentieerde premies ZW en WGA bestaan maximumpremiepercentages voor de ZW en WGA waarmee werkgevers beschermd worden tegen te hoge premies. De regering vindt het wenselijk deze vorm van solidariteit in stand te houden, maar de kosten hiervan over meer werkgevers te spreiden. In deze paragraaf wordt allereerst de systematiek in meer detail uitgelegd en aangegeven hoe de systematiek met het oog op een bredere solidariteit wordt aangepast.

De genoemde individueel gedifferentieerde premies worden berekend voor alle middelgrote en grote werkgevers en zijn begrensd door het maximumpremiepercentage.

De vormgeving van de premiedifferentiatie is op het punt van de begrenzing door een maximumpremiepercentage gelijk voor de ZW en WGA. Omwille van de leesbaarheid wordt dit onderscheid in het vervolg achterwege gelaten. Door de maximumpremie gaat een deel van de premieontvangsten verloren, doordat werkgevers met de maximumpremie een deel van de lastendekkende premie niet betalen. Werkgevers met een premie die tussen de minimum- en maximumpremie ligt betalen een hogere premie om dit premieverlies te compenseren. De werkgevers met de minimum- of maximumpremie betalen dus niet mee aan dit premieverlies. Daardoor is er een relatief kleine groep werkgevers die het premieverlies moet betalen.

Om dit te veranderen, en te zorgen voor een bredere solidariteit binnen de publieke premiesystematiek wordt een aanpassing gedaan in de techniek van de premiedifferentiatie. Centraal in de differentiatie voor individuele premies staan het gemiddelde percentage en het rekenpercentage. Het gemiddelde percentage is het premiepercentage waarbij alle lasten gedekt zijn wanneer alle werkgevers precies deze premie zouden betalen. Voor alle grote en middelgrote werkgevers wordt echter een opslag of, bij een negatieve opslag, een korting berekend. Deze individuele opslagen en kortingen worden zodanig vastgesteld dat zij per saldo neutraal uitpakken op de totale premieontvangsten. Dat wil zeggen dat de som van alle opslagen en kortingen nihil is. Zoals reeds vermeld worden werkgevers met een opslag beschermd door de maximumpremie en valt hierdoor een deel van de opslagen weg. Hierdoor schieten de premieontvangsten tekort.

Om voor dit tekort te compenseren worden de opslagen en kortingen niet toegepast op het 'gemiddelde percentage' maar op het hogere 'rekenpercentage'. Het rekenpercentage is afgeleid van het gemiddelde percentage en bevat ten opzichte van het gemiddelde percentage een algemene opslag. Deze opslag zorgt ervoor dat het tekort aan premieontvangsten als gevolg van de maximumpremie wordt gecompenseerd.

Zoals beschreven dragen werkgevers met de minimumpremie momenteel niet bij aan de financiering van de kosten door de maximumpremie. Dat komt doordat de minimumpremie onveranderlijk berekend wordt als een kwart van het gemiddelde percentage. Dit gemiddelde percentage houdt in de huidige systematiek geen rekening met het tekort aan premieontvangsten door de maximumpremie. Daarmee wijzigt de hoogte van de minimumpremie evenmin. Hetzelfde geldt voor de maximumpremie. Ook deze premie wordt afgeleid van het gemiddelde percentage. De maximumpremie is viermaal het gemiddelde percentage. Gevolg is dat werkgevers met een premie gebaseerd op het *gemiddelde percentage* geen bijdrage leveren aan het compenseren van het premieverlies. Enkel werkgevers met een premie gebaseerd op het *rekenpercentage* leveren een bijdrage. Dit zijn werkgevers met een premie hoger dan de minimumpremie en lager dan de maximumpremie.

De voorgestelde wijziging behelst het opnemen van de genoemde algemene opslag ter compensatie van het premieverlies door de maximumpremie in het gemiddelde percentage in plaats van in het rekenpercentage. De individuele opslagen en kortingen worden vervolgens toegepast op het gemiddelde percentage. Het rekenpercentage is overbodig geworden en zal als term komen te vervallen. Het gemiddelde percentage zal door de algemene opslag hoger zijn dan voorheen het geval was. Aangezien zowel de minimum- als de maximumpremie gekoppeld zijn aan de hoogte van het gemiddelde

percentage zullen ook deze twee percentages stijgen. De maximumpremie zal hoger zijn en hierdoor het uiteindelijke premieverlies door de maximumpremie lager. De lasten hiervan zullen vervolgens opgebracht worden door een groter aantal werkgevers.

Het effect is dat werkgevers naar rato van hun premie zullen bijdragen aan de financiering van het premieverlies. Werkgevers met een hoge of maximumpremie leveren een grotere bijdrage dan werkgevers met een lage of minimumpremie.

De regering wil met deze verbetering van de premiesystematiek een bredere solidariteit aanbrengen binnen de groep van middelgrote en grote werkgevers door al deze werkgevers te laten bijdragen aan de bescherming van de maximumpremie.

3.4 Aanpassing van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage

De huidige manier waarop het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt vastgesteld zorgt voor te hoge opslagen en te lage kortingen in de individueel gedifferentieerde premie. Door een technische aanpassing wordt dit in de premiesystematiek verbeterd. In deze paragraaf wordt deze verbetering toegelicht.

Voor de vertaling van werkgeversrisico's naar individueel bepaalde premies zoals die gelden voor (middel-)grote werkgevers wordt het individuele werkgeversrisicopercentage vergeleken met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Is het individuele werkgeversrisicopercentage hoger dan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage dan krijgt de werkgever een opslag in de premie, is het lager dan krijgt de werkgever een korting. De wijze waarop het individuele werkgeversrisico en gemiddelde werkgeversrisico worden berekend zijn echter niet gelijk:

- Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt berekend door de uitkeringslasten van de betreffende werkgever uit het meest recente volledige kalenderjaar te delen door de *gemiddelde loonsom van de werkgever over een referentieperiode van vijf jaar*.
- Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt berekend door de toe te rekenen uitkeringslasten te delen door de loonsom van het *meest recente volledige kalenderjaar*.

Omdat de totale loonsom historisch gezien een stijgende trend laat zien, is een gemiddelde loonsom berekend over vijf jaren in het algemeen lager dan de loonsom in het laatste jaar van deze reeks van vijf jaren. Het gevolg hiervan is dat in de huidige premiesystematiek het gemiddelde werkgeversrisicopercentage lager is dan het (werkelijke) gemiddelde op basis van loonsommen in een periode van vijf jaar van alle werkgevers waardoor per saldo te hoge opslagen en te lage kortingen worden gehanteerd voor de berekening van de individuele premie.

Onderhavig besluit trekt de berekeningen van het individueel en gemiddelde werkgeversrisicopercentage gelijk. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt na de inwerkingtreding van dit besluit vastgesteld door de totale toe te rekenen lasten te delen door de totale gemiddelde loonsom, gerekend over een periode van vijf jaren. Deze aanpassing heeft een marginaal effect op de premies.

3.5 Tijdelijke aanpassing opslagen en kortingen

Door de verkorting van de WGA-*risicoperiode* van tien naar vijf jaar ontstaat gedurende een periode van veertien jaar van 2020 tot en met 2033 een verschil tussen de te

financieren WGA-uitkeringen uit de Whk enerzijds en het WGA-risico van werkgevers anderzijds. WGA-uitkeringen gestart vóór 2022 worden in de regel tot uiterlijk eind 2031 uit de Whk gefinancierd. Daarmee zouden deze nog meenomen worden in berekening van de gedifferentieerde premies voor de WGA tot en met 2033. Werkgevers lopen echter al vanaf 2020 geen financieel risico meer op nieuwe WGA-uitkeringen met een duur langer dan vijf jaar. Immers: vanaf 2020 wordt de WGA-risicoperiode verkort van tien naar vijf jaar.

De regering vindt het gebruik van uitkeringen in de risicoberekening die niet langer het feitelijke risico vertegenwoordigen niet wenselijk en is van mening dat werkgevers een premie moeten krijgen die gebaseerd is op het werkelijke risico. Dit is overeenkomstig het risico dat eigenrisicodragers zelfstandig moeten dekken of dat bij private verzekeraars verzekerd wordt.

De regering beperkt om die reden met ingang van 2020 de toerekening van WGA-uitkeringslasten bij de individuele premieberekening tot uitkeringen met een duur van maximaal vijf jaar. Uitkeringen ingegaan vóór 2022 die langer dan vijf jaar lopen, worden nog steeds uit de Whk gefinancierd maar worden als 'niet toe te rekenen uitkeringen' opgevat. Dit betekent dat deze uitkeringen niet betrokken worden bij de berekening van de hoogte van de opslagen en kortingen bij de individuele WGA-premies. In figuur 3 is weergegeven welke instroomjaren gebruikt zullen worden in de premiedifferentiatie (groen gearceerde jaren) en welke jaren buiten beschouwing gelaten zullen worden (rood gearceerde jaren). Voor premiejaar T (vanaf 2020) worden de uitkeringen uitbetaald in refertejaar T-2 in beschouwing genomen. Uitkeringen in refertejaar T-2 worden maximaal voor een duur van vijf jaar toegerekend. Na een duur van vijf jaar vallen deze uitkeringen buiten de toerekening in de premiedifferentiatie.

Premiejaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Refertejaar	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Instroomjaren	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021				
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	

Figuur 3 Instroomjaren gebruikt in de berekening van individuele premies

Op de totale premieontvangsten heeft deze maatregel geen effect. Werkgevers met relatief veel uitkeringen met een duur langer dan vijf jaar krijgen een lagere premie, terwijl werkgevers met relatief veel uitkeringen met een duur tot vijf jaar een hogere premie krijgen. Hierdoor kan de maatregel voor individuele werkgevers wel tot een hogere of lagere opslag of korting leiden. Dit is echter in overeenstemming met het gewijzigde WGA-risico als gevolg van de verkorting van de WGA-risicoperiode. De gehanteerde premie sluit daardoor beter aan op het daadwerkelijke WGA-risico van de betreffende werkgever.

4. Effecten en administratieve lasten

Effecten voor werkgevers

De mitigering van de rentehobbel leidt (op korte termijn) tot lagere WGA-premies binnen de Whk en een hogere basispremie WAO/WIA ten behoeve van het Aof. Wat betreft de totale premieontvangsten heffen de daling van de WGA-premies en stijging van de basispremie WAO/WIA elkaar op.

Publiek verzekerde werkgevers betalen in de eerste jaren van de mitigering een lagere premie voor de Whk. Voor eigenrisicodragende werkgevers werkt de verkorting van de WGA-risicoperiode eveneens door in lagere lasten. In de latere jaren van de mitigering betalen de publiek verzekerde werkgevers een wat hogere dan lastendeckende premie. In beide gevallen zal sprake zijn van een premie die de stabiliteit van de hybride markt niet doorkruist. Alle werkgevers betalen in de eerste jaren van de mitigering een (marginaal) hogere basispremie voor de WAO/WIA (via het Aof). In de latere jaren van de mitigering betalen deze werkgevers juist een marginaal lagere basispremie voor de WAO/WIA. Op macroniveau zullen geen effecten zichtbaar zijn.

De werkgever mag de helft van de WGA-premie of de kosten ten behoeve van het eigenrisicodragerschap doorbelasten aan zijn werknemers. Bij een lagere/hogere premie zal ook deze doorbelasting lager/hoger zijn. Dit betekent dat gedurende de periode dat de WGA-premie wordt verlaagd (naar verwachting 2020 tot en met 2031) ook de doorbelasting lager is. Gedurende de periode dat de WGA-premie hoger dan lastendeckend wordt vastgesteld (naar verwachting 2032 tot 2040), is de doorbelasting hoger. Bij eigenrisicodragers dalen ook de kosten ten behoeve van het eigenrisicodragen (zie artikel 3.17 van de Regeling Wfsv), waardoor de kosten die mogen worden verhaald op de werknemer lager uitkomen.

Daarnaast worden er in de premiesystematiek diverse aanpassingen doorgevoerd. Deze aanpassingen hebben een zeer beperkt effect op de premies. Op macroniveau zullen de premieopbrengsten gelijk blijven. Daarnaast geldt dat over het algemeen de premies voor kleine werkgevers licht zullen dalen en voor (middel)grote werkgevers (licht) zullen stijgen. Voor een individuele werkgevers met een zeer hoog risico zal de premiestijging ten hoogste enkele tienden procentpunten bedragen als gevolg van de aanpassingen in de premiesystematiek.

Naast de premie-effecten vanwege de maatregelen die in dit wijzigingsbesluit zijn opgenomen, krijgen werkgevers te maken met de gevolgen voor de premie als gevolg van het inkorten van de WGA-risicoperiode van tien naar vijf jaar. De financiële gevolgen van die inkorting staan beschreven in paragraaf 6 van het algemeen deel van de toelichting bij de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van **PM**, tot wijziging van de Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen teneinde de WGA-risicoperiode van de werkgever te verkorten van tien naar vijf jaar (Stcrt. **PM, PM**).

Effecten voor verzekeraars

De maatregelen in dit wijzigingsbesluit betreffen alleen de financiering van de publieke WGA-verzekering van UWV, en hebben derhalve geen direct effect voor private verzekeraars. Bij alle beschreven maatregelen is de stabiliteit van de hybride markt in het oog gehouden. De maatregel om de rentehobbel te mitigeren is zelfs expliciet genomen om voldoende stabiliteit van de hybride markt tussen UWV en private verzekeraars te waarborgen.

Effecten voor werknemers

Werkgevers mogen de WGA-premie of de kosten ten behoeve van het eigenrisicodragen voor de helft verhalen op werknemers. Door de daling van deze kosten ten behoeve van het eigenrisicodragen door de verkorting van de WGA-risicoperiode en de daling van de publieke WGA-premie door het mitigeren van de rentehobbel en verkorting van de WGA-risicoperiode neemt de doorbelasting van deze kosten richting de werknemer af. Verder hebben de wijzigingen dit geen effecten voor werknemers.

Effecten voor uitvoering

De aanpassingen in de premiesystematiek vergen een aanpassing in de ICT-systemen van het UWV.

Administratieve lasten en effecten regeldruk

Er zijn geen extra administratieve lasten gemoeid met dit wijzigingsbesluit. Werkgevers krijgen geen extra informatieverplichtingen of nalevingskosten naast die zij nu reeds hebben. De eenmalige kennisnemingskosten van dit wijzigingsbesluit voor werkgevers worden op nihil geschat aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, UWV en de Belastingdienst worden geïnformeerd.

5. Financiële effecten

Door het verhogen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers van 10 naar 25 werknemers, worden werkgevers met 100 werknemers of minder in geringere mate individueel belast voor de WGA-lasten van hun (ex-)werknemers. De verwachting is dat dit in beperkte mate leidt tot minder inspanningen van (kleine en deels middelgrote) werkgevers om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en te beperken. De extra WGA-lasten die dit tot gevolg heeft zijn naar verwachting beperkt en worden ingeschat op € 5 miljoen.

Verder heeft dit wijzigingsbesluit geen gevolgen voor de overheidsfinanciën.

6. Ontvangen commentaren

PM

Artikelsgewijs

Artikel I

Onderdelen A en B, onder 2

In de algemene begripsbepalingen van artikel 2.5 is het begrip kleine werkgever zo aangepast dat er sprake moet zijn van ten hoogste 25 maal – ten opzichte van ten hoogste 10 maal - het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het kalenderjaar twee jaar voor het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Daarnaast is de begripsbepaling van middelgrote werkgever aangepast, waardoor een middelgrote werkgever een werkgever is te wiens laste meer dan 25 en niet meer dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het kalenderjaar twee jaar voor het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld, komt. Daarop is ook artikel 2.6, vijfde lid, aangepast. Hiermee wordt bewerkstelligd dat pas bij een premieplichtig loon hoger dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon de te betalen premie voor de Werkhervattingskas opgebouwd is uit individuele en sectorale premiecomponenten.

De dag van inwerkingtreding voor deze onderdelen is 1 januari 2020. De wijziging heeft directe werking; geen overgangsrecht is noodzakelijk. De wijziging van de begripsbepaling van middelgrote werkgever werkt ook door in artikel 2.17a. In dat artikel is een afwijkende regeling gegeven voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor de ziekengeldlasten voor grote en middelgrote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap ZW terugkeren naar het publieke stelsel. Het derde lid van artikel 2.17a bepaalt dat de afwijkende regeling ook geldt voor het jaar nadat de werkgever terug is gekeerd bij het UWV. Door de wijziging van de begripsbepaling kan het zijn dat een middelgrote werkgever (met bijvoorbeeld een premieplichtige loonsom van 15 maal het gemiddelde loonsom) die op 17 juli 2019 publiek verzekerd wordt, er 'tussen uit valt' na de inwerkingtreding van deze wijzigingsopdrachten (aangezien de bedoelde werkgever onder ongewijzigde omstandigheden dan een kleine werkgever is).

Ten overvloede wordt opgemerkt dat artikel 2.1b, derde lid, wat ziet op het toerekenen van de WGA-staartlasten voor de eigenrisicodragende middelgrote werkgever, niet wordt aangepast. De bepaling bevat feitelijk overgangsrecht, waardoor de definitie van

middelgrote werkgever, voor zover dat ziet op de omvang van de loonsom, niet hoeft te worden aangepast.

Onderdelen B, onder 1, C, onder 1, onderdelen a en c, en onder 3, onderdelen a en c, E, G, onder 4, I, onder 3, en J

In de artikelen 2.8 en 2.9 was geregeld hoe het gemiddelde percentage respectievelijk het rekenpercentage en de vervangende premie tot stand komt. In artikel 2.8 is artikel 2.9 verinnerlijkt: het gemiddelde percentage voor zowel de premiecomponent WGA-lasten als de premiecomponent ZW-lasten komt tot stand door vermeerdering of vermindering van een percentage ten behoeve van de compensatie voor een optredend verschil tussen de geraamde totale lasten en de geraamde totale premie-inkomsten. Door de verinnerlijking van het rekenpercentage in het gemiddelde percentage werkt een eventuele vermeerdering of verlaging door in de vaststelling van de minimum- en maximumpremie. Hierdoor wordt de financiering van de maximumpremie niet enkel neergelegd bij de middelgrote en grote werkgevers waarvoor een individueel werkgeversrisicopercentage geldt dat tussen de minimum- en maximumpremie ligt, maar bij alle middelgrote en grote werkgevers.

In artikel 2.9 is het eerste lid vervallen. Daar is het artikel technisch op aangepast. Ook wordt de vervangende premie vastgesteld op het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 2.8. De opslag of korting via artikel 2.11 werkt niet door in het gemiddelde percentage voor de vervangende premie. Inhoudelijk werkt de wijziging van artikel 2.8 wel door in de hoogte van de vervangende premie: doordat de opslag van het rekenpercentage – nu opgenomen in het gemiddelde percentage – over alle middelgrote en grote werkgevers wordt verdeeld, zal de vervangende premie licht dalen. De verlaging (en later verhoging) van het gemiddelde percentage zal via de ministeriële regeling op grond van artikel 2.8a doorwerken in de vervangende premie.

De verwijzing naar het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 38, tweede lid, onderdeel b, is aangepast, nu artikel 38 door de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, van de Wet van **PM** tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen inzake een tijdelijke uitzondering op de driejaarstermijn voor terugkerende eigenrisicodragers en het vervallen van het rekenpercentage (Stb. **PM**, **PM**) geen onderverdeling meer heeft in onderdelen. Opgemerkt wordt dat de wijzigingsopdracht van onderdeel C eenvoudiger had kunnen worden vormgegeven, bijvoorbeeld door artikel 2.8 opnieuw vast te stellen. Dit is niet gedaan, mede nu daarmee ook helder in deze nota van toelichting kan worden beschreven welke verschillende wijzigingen in artikel 2.8 plaatsvinden.

Door de wijziging van artikel 2.6, vierde lid, met onderdeel B, onder 1, wordt de gedifferentieerde premie voor grote werkgevers anders berekend. Nog steeds is de gedifferentieerde premie de som van de individuele premiecomponenten, die voor de WGA- en ZW-lasten afzonderlijk worden berekend. De berekening van de individuele premie is echter niet langer meer de uitkomst van het rekenpercentage, met daarop een korting of opslag. Het is vanaf de dag van inwerkingtreding het gemiddelde percentage, met daarop een korting of opslag.

Met de onderdelen G, onder 4, en I, onder 3, is artikel 2.11, achtste lid (nieuw), respectievelijk artikel 2.13, zesde lid (nieuw), gewijzigd. Die wijzigingen zorgen ervoor

dat het verinnerlijken van het rekenpercentage in het gemiddelde percentage wordt doorgevoerd in de berekening van de correctiefactor voor de opslag of korting voor de WGA- en ZW-lasten.

In artikel 2.17 is een afwijkende bepaling opgenomen voor het vaststellen van de gedifferentieerde premie voor de startende werkgever. Voorheen was de gedifferentieerde premie voor die werkgever de som van de rekenpercentages voor de WGA- en ZW-lasten. Vanaf 1 januari 2020 is de premie voor die werkgever de som van de gemiddelde percentages voor de WGA- en ZW-lasten. Indien er sprake is van een eigenrisicodragende startende werkgever worden de gemiddelde percentages op nul gesteld.

Onderdeel C, onder 1, onderdeel b, onder 2, onder 3, onderdeel b, en onder 4

Al deze wijzigingen zien op de wijze van vaststellen van het gemiddelde percentage. Voor de inwerkingtreding van onderhavig besluit werd het gemiddelde percentage vastgesteld met gebruik van alle lasten en loonsommen, zonder onderscheid tussen de verschillende soorten werkgevers. Het gemiddelde percentage is echter enkel van belang voor grote en – in verhouding – middelgrote werkgevers. Het ligt dan ook in de rede om enkel de lasten en loonsommen van grote werkgevers en naar verhouding middelgrote werkgevers te gebruiken om het gemiddelde percentage vast te stellen. Onder 1, onderdeel b, bepaalt dat enkel de lasten en loonsommen van middelgrote en grote werkgevers worden gebruikt voor de vaststelling van het gemiddelde percentage voor de WGA-premiecomponent. Datzelfde, maar dan voor de ZW-premiecomponent, regelt onder 3, onderdeel b. Met het nieuw geïntroduceerde (ingevoegde) tweede lid wordt geregeld dat het eerste lid wordt geamendeerd, voor zover het ziet op de lasten en loonsommen van de middelgrote werkgever. De formule in het ingevoegde tweede lid leidt tot een vermenigvuldigingsfactor, die er toe leidt dat enkel de loonsommen en lasten worden meegenomen in de mate waarvoor de individuele premie doorwerkt bij het bepalen van het gemiddelde percentage.

De formule is het best toe te lichten met een voorbeeld. Stel een middelgrote werkgever heeft een loonsom van € 500.000 ($\text{loonsom}_{\text{wgr}}$) in 2018. In 2018 is de loonsom_{laag} € 328.000, de loonsom_{hoog} is € 3.280.000. Bij het bepalen van het gemiddelde percentage worden op basis van artikel 2.8, tweede lid (nieuw), van het Besluit Wfsv 6% van de lasten en loonsom van deze werkgever in beschouwing genomen voor het berekenen van het gemiddelde percentage. De factor is namelijk (de uitkomst van):

$$(500.000 - 328.000) / (3.280.000 - 328.000) = 0,06$$

Dit betekent dat de lasten en loonsommen worden vermenigvuldigd met 0,06 om tot de in aanmerking komende lasten en loonsommen te komen. Op grond van artikel 2.6, vijfde lid, van het Besluit Wfsv wordt bij het bepalen van de Whk-premie voor deze middelgrote werkgever voor 6% gekeken naar de voor hem geldende individuele premie en voor 94% gebaseerd op de voor hem geldende sectorale premie.

Onderdeel D

In artikel 2.8 is de standaardberekening voor het gemiddelde percentage bepaald. In dit nieuwe artikel 2.8a wordt de mogelijkheid geschapen om dat percentage te verhogen of

te verlagen. Dat geschiedt jaarlijks bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van deze bevoegdheid is dat het gelijke speelveld tussen UWV en verzekeraars zoveel mogelijk in stand wordt gehouden.

Onze Minister (van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) publiceert de opslag of korting op het gemiddelde percentage voor 1 september voor het daaropvolgende kalenderjaar, waardoor tijds duidelijkheid wordt verschaft over de opslag of korting. Dit geldt ook voor het kalenderjaar 2020: hoewel artikel 2.8a in werking treedt met ingang van 1 januari 2020 staat er niets in de weg om onderhavig besluit en de bedoelde ministeriële regeling voor 1 september 2019 te publiceren.

Op dit moment voorziet de regering dat er tot het kalenderjaar 2032 een verlaging moet plaatsvinden. Na 2031 voorziet de regering dat de premie van het Aof wordt verlaagd, waardoor er een verhoging van het gemiddelde percentage voor de WGA-premiecomponent voor de Whk kan plaatsvinden (waarbij de verhoging zo wordt vastgesteld dat de balans op het gelijke speelveld niet enkel en alleen door de verhoging wordt verstoord). De periode waarbij er een verhoging of verlaging van het gemiddelde percentage voor de WGA-premiecomponent voor de Whk kan plaatsvinden is gelimiteerd tot en met het kalenderjaar 2039.

Onderdelen F en K

Voor de inwerkingtreding van onderdeel F werd de sectorale premie berekend met alle lasten en loonsommen (van zowel kleine, middelgrote en grote werkgevers). Dit is in die zin vreemd, nu de sectorale premie enkel wordt betaald door kleine en voor een gedeelte door middelgrote werkgevers. Het ligt dan ook in de rede om enkel de lasten en loonsommen van kleine en naar verhouding middelgrote werkgevers te gebruiken om de sectorale premie te berekenen. Onder 1 wijzigt dan ook het eerste lid (door het opnieuw vaststellen van dat lid) zodat de lasten en loonsommen voor grote werkgevers buiten toepassing worden gelaten bij de vaststellen van de ZW- en WGA-premiecomponenten. Onder 2 voorziet in een nieuw tweede lid, doordat er een regel geïntroduceerd moet worden om in verhouding ook de lasten en loonsommen van de middelgrote werkgevers buiten toepassing te laten. Daarvoor wordt een formule geïntroduceerd. Die formule leidt tot een vermenigvuldigingsfactor waardoor enkel de loonsommen en lasten worden meegenomen in de mate waarvoor een sectorale premie doorwerkt voor de bepaling van de sectorale premie.

De formule is het best toe te lichten met een voorbeeld. Stel een middelgrote werkgever heeft een loonsom van € 500.000 ($loonsom_{wgr}$) in 2018. In 2018 is de $loonsom_{laag}$ € 328.000, de $loonsom_{hoog}$ is € 3.280.000. Bij het bepalen van het sectorale premie gedeelte worden op grond van artikel 2.8, tweede lid (nieuw), van het Besluit Wfsv 6% van de lasten en loonsom van deze werkgever buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van de sectorale premie. De factor is namelijk (de uitkomst van):

$$(500.000 - 328.000) / (3.280.000 - 328.000) = 0,06$$

Dit betekent dat de lasten en loonsommen worden vermenigvuldigd met 0,06 om tot de buiten aanmerking komende lasten en loonsommen te komen. De uitkomst daarvan wordt gebruikt voor de vaststelling van de sectorale premie. Dit vindt plaats per middelgrote werkgever.

De wijziging van artikel 2.17a is technisch van aard; door de wijziging van artikel 2.10 moet een verwijzing in eerstgenoemd artikel naar laatstgenoemd artikel worden bijgewerkt.

Onderdelen G, onder 1 en 2 (voor zover dat onderdeel ziet op de laatste zin van artikel 2.11, derde lid), en H

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt gebruikt voor de vaststelling van de individuele opslag of korting (zie artikel 2.11, eerste lid). Datzelfde geldt voor het individuele werkgeversrisicopercentage. Bij de vaststelling van die percentages werd gebruikt gemaakt van de aan de werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten respectievelijk de WGA-lasten. De definities van die bepalingen zijn opgenomen in artikel 2.5, eerste lid, onderdelen g en h.

In de Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen is bepaald dat de reguliere periode van eigenrisicodragen vijf jaar wordt vanaf het moment van ontstaan van de WGA-uitkering. Ook is overgangsrecht opgenomen in artikel 2b van die regeling. Dat overgangsrecht zorgt ervoor dat voor een bepaalde groep – namelijk de groep waarvan de eerste wachtdag voor de Wet WIA ligt voor 1 januari 2020 – de periode van eigenrisicodragen tien jaar blijft. Voor wat betreft de ‘toe te rekenen WGA-totaallasten’ respectievelijk de ‘toe te rekenen WGA-lasten’ betekent dit dat aan een werkgever over verschillende perioden in de tijd uitkeringen worden toegerekend. Met de tijdelijke uitzondering wordt bewerkstelligd dat enkel lasten worden meegenomen in de vijf jaar, voor het kalenderjaar eindigend één jaar voor aanvang van het premiejaar (zie ook paragraaf 3 van het algemeen deel van deze nota van toelichting, onder ‘Opslagen en kortingen tijdelijk aangepast’).

De afzonderlijke bepaling kan met ingang van 1 januari 2035 vervallen (want vanaf dat jaar worden toch enkel de eerder genoemde vijf kalenderjaren meegenomen in de bepaling welke lasten moeten worden meegerekend). Dit is voor de duidelijkheid in een apart onderdeel geregeld.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat de wijziging doorwerkt in artikel 2.18, namelijk bij teveel betaalde WGA-uitkering en het regres in het verband met die uitkering.

Onderdelen G, onder 2 (voor zover dat onderdeel ziet op de eerste zin van artikel 2.11, derde lid) en 3, en I, onder 1 en 2

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt (onder andere) berekend met behulp van totale loonsom in het kalenderjaar t-2 over alle werkgevers, terwijl het individuele werkgeversrisicopercentage berekend wordt met behulp van de gemiddelde loonsom per werkgever over een periode van vijf jaar lopend van het kalenderjaar t-6 tot en met t-2. Dit leidt ertoe dat de resulterende som van opslagen en kortingen in de premiedifferentiatie niet neutraal uitpakt op de uiteindelijk op te brengen premieontvangsten. De artikelen 2.11 en 2.13 zijn voor de premiecomponenten WGA en ZW zo aangepast dat het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt berekend met behulp van de totale gemiddelde loonsom over een periode van vijf jaar lopend van kalenderjaar t-6 tot en met t-2. Voorts is geregeld dat dit gemiddelde werkgeversrisicopercentage enkel wordt berekend met behulp van lasten en loonsommen van werkgevers die (een gedeelte van) een individuele premie betalen, en

niet ook kleine werkgevers. Hiertoe is allereerst in het derde lid van de artikelen 2.11 en 2.13 opgenomen dat enkel de loonsommen en lasten van de middelgrote en grote werkgevers van belang zijn voor het vaststellen van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Daarnaast is een wegingsfactor in het nieuwe vierde lid van de artikelen 2.11 en 2.13 geïntroduceerd, welke er toe leidt dat enkel de loonsommen en lasten worden meegenomen in de mate waarvoor een individuele premie doorwerkt. Zie voor een voorbeeld het artikelsgewijs commentaar bij onderdelen F en K.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees