

mr. A.J.H.M. (Mirjam) Borgers  
mr. M.H. (Mariëtta) Feiken  
mr. W.A.A. (Wilan) van Kuijk  
mr. J.M. (Annemarie) Lammers-Sigterman  
mr. C.A. (Corrie) van der Steen  
mr. N.W.J. (Nicole) van der Stokker-Welsink  
mr. S.J.M. (Saskia) Stoop  
mr. C.J.M. (Connie) de Wit\*  
mr. L.K. (Liesbet) Wouterse Fb.  
mr. A.M. (Sanne) Wuisman  
mr. J.P.M. (Joop) van Zijl

*advocaten*

*\* tevens MjN-registermediator*

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tilburg, 19-5 2018

betreft: Wijziging Wfsv tijdelijke uitzondering driejaarstermijn terugkerende  
eigenrisicodragers en vervallen rekenpercentage  
uw kenmerk: internetconsultatie, keten-ID 9034  
ons kenmerk: intern  
e-mail: j.van.zijl@kantoorrvanzijl.nl  
Geachte heer/mevrouw,

Graag wil ik gebruik maken van de geboden mogelijkheid van internetconsultatie ten aanzien van de door de regering voorgenomen maatregelen betreffende de verkorting van de WGA-risicoperiode van tien naar vijf jaar en in samenhang daarmee overwogen maatregelen.

Als advocaat van werkgevers ben ik reeds sinds de invoering van de wet Pemba in 1998 veelvuldig werkzaam als gemachtigde van werkgevers in bezwaar-, beroeps- en hoger beroepszaken betreffende WAO- en WIA-uitkeringen van (ex-) werknemers in verband met de belangen die werkgevers bij die uitkeringen hebben in verband met het feit dat zij die uitkeringen als eigenrisicodragers zelf betalen dan wel dat die uitkeringen voor hen leiden tot verhoging van de gedifferentieerde premie.

Onderstaand treft u de tekst aan van een door mij geschreven artikel over de voorgenomen maatregelen, dat is gepubliceerd op de website van ons kantoor. Voor zover ik in dat artikel kritiek uit op de voorgenomen maatregelen, laat die kritiek zich kort samen vatten als volgt:

- De onderbouwing voor de voorgenomen verkorting van de WGA-risicoperiode van tien naar vijf jaar is ondeugdelijk. Voor grote werkgevers geldt dat het niet het risico van arbeidsongeschiktheid van (ex-) werknemers hen er van weerhoudt om werknemers in vaste dienst te nemen, maar de totale kosten van arbeidsongeschiktheid van werknemers. De voorgenomen maatregelen doen de kosten van arbeidsongeschikte werknemers niet dalen, maar juist verder stijgen. Naarmate werkgevers groter zijn kunnen zij het risico dat een (ex-) werknemer arbeidsongeschikt wordt zelf “verevenen” doordat voor hen de wet van de grote getallen werkt. Voor middelgrote werkgevers geldt dit in mindere mate, maar voor deze groep werkgevers vindt reeds gedeeltelijke “verevening” plaats doordat een deel van de gedifferentieerde premie berekend wordt op basis van een sectorale premie terwijl zij bij eigenrisicodragen de kosten kunnen verevenen door dit risico in hogere mate te verzekeren. Voor grote werkgevers is de voorgenomen maatregel alleen gunstig als een werkgever een bovengemiddelde instroom in de WIA heeft. Voor werkgevers die, bijvoorbeeld als gevolg van goed re-integratiebeleid, een benedengemiddelde instroom in

Kantoor Mvr. van Zijl B.V.v.  
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg

Telefoon: (013) 463 55 99

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg

Telefax: (013) 463 22 66

Internet: www.kantoorrvanzijl.nl

Handelsregister nr. 18050113

de WIA hebben is de maatregel ongunstig. Zij moeten immers minder hun eigen lasten en meer die van andere werkgevers dragen.

- De voorgenomen verkorting van de WGA-risicoperiode zal er niet toe leiden dat werkgevers werknemers eerder een vast contract aanbieden, omdat het sinds de invoering van de Wet Bezava in 2014 voor de toerekening van de WGA-lasten aan de werkgever al geen verschil meer maakt of sprake is van een vast contract dan wel een flexcontract.
- Zonder gelijktijdige invoering van doeltreffende maatregelen tegen schijnzelfstandigheid (ter vervanging van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) zal de verkorting van de WGA-risicoperiode niet leiden tot het aanbieden van meer vaste contracten, maar eerder tot het meer inhuren van ZZP-ers.
- Vanwege het verschil in financieringssysteem moet de met het hybride stelsel beoogde concurrentie tussen het UWV en private verzekeraars kunstmatig tot stand worden gebracht middels wettelijke regels. De invoering van nieuwe regels leidt steeds tot een verstoring van de arbeidsverhoudingen doordat werkgevers hun besluiten om over te stappen van het private stelsel naar het publieke stelsel of omgekeerd mede laten afhangen van deze gewijzigde regels. Waar de verkorting van de WGA-risicoperiode leidt tot een nieuwe verstoring van de marktverhoudingen met effecten tot maar liefst in het jaar 2040 dient van een dergelijke nieuwe ingreep te worden afgezien, tenzij daarvoor een goede grond bestaat, welke echter ontbreekt (zie boven).
- De aanpassing van de opslag of korting die in acht wordt genomen bij het vaststellen van de hoogte van de gedifferentieerde premie, aldus dat vanaf 2020 WGA-uitkeringen die langer dan vijf jaar lopen niet meer in aanmerking worden genomen, kent een voordeel toe aan publiek verzekerde werkgevers dat wordt onthouden aan eigenrisicodragers. Een rechtvaardiging voor dit onderscheid ontbreekt. Het nadeel dat de publiek verzekerde werkgever lijdt doordat hij nog een aantal jaren een hogere premie moet betalen als gevolg van het feit dat de WGA-risicoperiode in het verleden tien jaar bedroeg, wordt immers al gecompenseerd door de verlaging van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die het gevolg is van het mitigeren van de rentehobbel. Deze maatregel leidt aldus tot een belangrijke verstoring van de concurrentie tussen het UWV en private verzekeraars.

Ik heb geen bezwaar tegen publicatie van deze reactie. Tot nadere toelichting ben ik uiteraard graag bereid.

Hoogachtend,

mr. J.P.M. van Zijl.



## **Verkorting WGA-risicoperiode**

Op 25 april 2018 heeft de regering een drietal concepten gepubliceerd voor wijzigingen van wettelijke bepalingen inzake de toerekening aan werkgevers van WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers. Het betreft concepten voor:

- een voorstel tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- een voorstel tot wijziging van het Besluit Wfsv;
- een voorstel tot wijziging van de Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen.

### **Internetconsultatie**

De concept-voorstellen zijn gepubliceerd op de website van de overheid in het kader van internetconsultatie. Tot en met 23 mei 2018 kan een ieder die dat wil op de concepten reageren. De reacties kunnen mogelijk leiden tot aanpassing van de voorstellen.

Indiening van de uiteindelijke voorstellen bij de Tweede Kamer is voorzien voor het derde kwartaal van 2018. Daarbij worden ook voorstellen verwacht voor wijziging van de loondoorbetaling bij ziekte van kleine werkgever, aanpassing van de regeling van de loonsanctie en een aantal andere aanpassingen op het gebied van de WIA. Eveneens voor het derde kwartaal van 2018 worden aanpassingen verwacht op het gebied van het arbeidsrecht (ontslag, proeftijd, transitievergoeding, ketenbepaling, nul-uren, payroll) en ter zake van de introductie van premiedifferentiatie in de WW al naargelang sprake is van een vaste of tijdelijke contracten. De regering ziet deze voorstellen uitdrukkelijk in een onderling verband. Doelstelling van de voorstellen is om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om arbeidskrachten te laten werken op basis van een vast contract.

### **Regeerakkoord**

In het regeerakkoord van 10 oktober 2017 is afgesproken dat de periode van tien jaar waarin de gevolgen van een WGA-uitkering van een (ex-) werknemer voor rekening van de werkgever komen, wordt verkort naar vijf jaar.

### **Voorgestelde maatregelen**

De thans voorgestelde maatregelen betreffen meer dan hetgeen in het regeerakkoord was aangekondigd. Het gaat om:

- verkorting van de periode waarin de WGA-uitkering voor rekening van de werkgever komt van tien jaar na vijf jaar, zowel voor werkgevers die publiek verzekerd zijn als voor eigenrisicodragers;
- een eenmalige vrijstelling van de verplichting om na beëindiging van het eigenrisicodragen ten minste drie jaar lang publiek verzekerd te blijven;
- diverse maatregelen betreffende de berekening van de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas, te weten:
  - ten aanzien van de premiecomponent WGA-lasten:

- een tijdelijke verlaging van ter compensatie van een zogenaamde “rentehobbel” (gevolgd door een latere verhoging van deze premiecomponent);
- tijdelijke aanpassing van de berekening van de opslag of korting;
- ten aanzien van zowel de premiecomponent WGA-lasten als de premiecomponent ZW-lasten:
  - het vervallen van het rekenpercentage en het wijzigen van de regeling van het gemiddelde percentage;
  - het wijzigen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers;
  - een gescheiden berekening van sectorale en individuele premies;
  - aanpassing van de berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

De diverse maatregelen worden hieronder beschreven en van commentaar voorzien.

### **Verkorting van de WGA-risicoperiode**

Op dit moment zijn de eerste tien jaar van de WGA-uitkering van belang voor de werkgever. De (middel)grote werkgever die publiek verzekerd is betaalt aan de belastingdienst een hogere premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas als gevolg van de eerste tien jaar van de WGA-uitkering. De werkgever die eigenrisicodragers is betaalt gedurende de eerste tien jaar de WGA-uitkering zelf. De regering wil deze periode verkorten naar vijf jaar.

De verkorting van de WGA-risicoperiode betekent voor eigenrisicodragers ook dat de periode waarin de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer geldt (zowel voor wat betreft het eerste spoor als voor wat betreft het tweede spoor) dienovereenkomstig wordt verkort.

De verkorting van deze periode zou moeten ingaan op 1 januari 2020 en zou moeten gaan gelden voor WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers waarvan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2020 ligt. Voor WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers die vóór 1 januari 2020 arbeidsongeschikt zijn geworden blijft de WGA-risicoperiode tien jaar. Let op: zie echter hierna onder “Aanpassing van de opslag of korting” voor een maatregel waardoor voor publiek verzekerde werkgevers de risicoperiode met ingang van het premiejaar 2020 de facto toch wordt verkort naar vijf jaar!

Doelstelling van de verkorting van deze risicoperiode is dat het daardoor voor werkgevers aantrekkelijker zou worden om met werknemers een vast contract aan te gaan, omdat het financiële risico en de verantwoordelijkheid voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte (ex-) werknemers wordt beperkt. Daarmee wil de regering wat doen aan het gevoel bij werkgevers dat zij te veel verantwoordelijkheden hebben voor arbeidsongeschikte werknemers in verhouding tot de verantwoordelijkheden van die werknemers zelf. De regering acht het ondoelmatig om zo veel risico's bij werkgevers neer te leggen omdat zij dan terughoudend zijn om werknemers in (vaste) dienst te nemen.

*Commentaar:*

*De onderbouwing die de regering geeft voor de voorgenomen inkorting van de WGA-risicoperiode is volstrekt ondeugdelijk. Zeker voor (middel)grote werkgevers geldt dat het niet zo zeer de omvang van het arbeidsongeschiktheidsrisico is dat werkgevers er van weerhoudt om werknemers in vaste dienst te nemen, maar dat het de omvang van de totale kosten van arbeidsongeschikte werknemers is die hen daarvan weerhouden. Door de inkorting van de WGA-risicoperiode dalen de kosten van arbeidsongeschikte werknemers echter niet. Als de WGA-uitkering in het achtste tot en met het twaalfde ziektejaar niet meer voor rekening van de individuele werkgever komt, komt deze ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dat betekent dat de WGA-uitkering dan wordt bekostigd uit de basispremie. De basispremie is geheel voor rekening van de werkgever. Werkgevers betalen dan dus nog steeds voor deze uitkeringen.*

*De kosten van de werkgever dalen dus niet, het tegendeel is zelfs het geval: de kosten van de werkgever stijgen. De regering verwacht dat de totale uitkeringslasten met € 150 miljoen stijgen als gevolg van minder inspanningen van werkgevers om arbeidsongeschiktheid te voorkomen of te beperken. Daarnaast mag de werkgever de gedifferentieerde premie Werkhervattingskassen de premie die de eigenrisicodragers aan zijn verzekeringsmaatschappij betaalt voor de helft verhalen op het netto loon van de werknemers, terwijl de basispremie volledig voor rekening van de werkgever is.*

*Alleen (middel)grote werkgevers met een sterk bovengemiddeld arbeidsongeschiktheidsrisico gaan er bij de voorgenomen maatregelen op vooruit omdat voor hen het feit dat de basispremie lager is dan de individuele kosten van arbeidsongeschiktheid compenseert voor het nadeel van hogere totale kosten en minder verhaal van die kosten op de werknemer. Het gevolg is dan wel dat (middel)grote werkgevers die als gevolg van goed re-integratiebeleid in het verleden een benedengemiddeld arbeidsongeschiktheidsrisico hebben daarvoor bestraft worden met de verplichting tot betaling van een gemiddelde premie (de basispremie) en dat omgekeerd werkgevers met een bovengemiddeld arbeidsongeschiktheidsrisico worden beloond.*

*Voor zover de regering meent dat de omvang van de WGA-risicoperiode werkgevers er van weerhoudt om werknemers een vast contract aan te bieden, wordt dat weersproken door het feit dat op grond van de Wet Bezava het WGA-risico sinds 2014 ook geldt voor werknemers die niet in vaste dienst zijn. Het WGA-risico geldt dus zowel voor werknemers met een flexcontract als voor werknemers met een vast contract en verkorting van het WGA-risico beïnvloedt de keuze tussen een flexcontract en het vaste contract dus niet meer.*

*Werkgevers die de kosten (het risico?) van arbeidsongeschikte werknemers te hoog vinden, zullen er vooral van af willen zien om aan arbeidskrachten waarvan men gebruik maakt überhaupt in dienst te nemen. Indien gebruik gemaakt wordt van de diensten van payrollbedrijven zullen de arbeidskrachten doorgaans nog steeds werknemers zijn en zullen de kosten van arbeidsongeschiktheid van het payrollbedrijf zijn verdisconteerd in het uurtarief dat door het payrollbedrijf in rekening wordt gebracht. Het inschakelen van een payrollbedrijf helpt dus niet om de kosten van arbeidsongeschiktheid te verlagen. Indien echter gebruik gemaakt wordt van de diensten van ZZP-ers, zijn de kosten van arbeidsongeschiktheid in de praktijk vaak niet of in veel mindere mate in te betalen uurtarieven verdisconteerd. ZZP-ers hebben vaak geen verzekering tegen de kosten van arbeidsongeschiktheid. Wil de regering bewerkstelligen dat aan arbeidskrachten vaker een vast contract wordt aangeboden, dan zal de regering ten aanzien van de inschakeling van*

*ZZP-ers gelijktijdig nog effectieve maatregelen moeten nemen om concurrentie werknemers met schijnzelfstandigen uit te bannen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven er naar te streven dergelijke maatregelen eveneens per 1 januari 2020 te willen treffen, maar heeft daarbij eveneens gesteld deze datum “ambitieuw” te vinden en lijkt daarmee al vooruit te lopen op een latere invoering van de in dat verband vereiste maatregelen.*

*Voor zover de regering stelt dat met de verkorting van de WGA-risicoperiode iets gedaan wordt aan het gevoel bij werkgevers over een scheef gegroeide verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers en werknemers, kan de conclusie geen andere zijn dan dat aan deze verantwoordelijkheidsverdeling niets ten gunste van werkgevers verandert. Werkgevers blijven alle kosten van arbeidsongeschikte werknemers dragen. Deze worden alleen deels op een andere wijze over de werkgevers omgeslagen (voor het achtste tot en met twaalfde ziektejaar niet individueel maar landelijk). Hierboven is reeds aangegeven dat de werknemers bovendien zelfs minder en werkgevers meer gaan betalen als gevolg van het vervallen van de mogelijkheid om gedurende het achtste tot en met het twaalfde ziektejaar de helft van de premie op de werknemer te verhalen.*

*Het verkorten van de WGA-risicoperiode zal ook negatieve gevolgen hebben voor de re-integratie-inspanningen van werkgevers. Weliswaar is re-integratie tussen het achtste en het twaalfde ziektejaar nog maar zelden aan de orde, maar doordat de terugverdiensperiode van de investeringen die de werkgever in re-integratie moet doen aanzienlijk wordt verkort, zullen werkgevers in de eerste zeven ziektejaren eerder besluiten om van bepaalde re-integratie-inspanningen af te zien.*

*Iets soortgelijks geldt voor inspanningen van werkgevers betreffende het aanvragen van herbeoordelingen bij het UWV en betreffende het toetsen van de juistheid van beslissingen van het UWV ten aanzien van de WGA-uitkeringen, door daartegen bezwaar te maken en eventueel beroep bij de rechtbank in te stellen. Werkgevers zullen hier eerder van af zien. Als gevolg van een chronisch en voorlopig nog voortdurend tekort aan verzekeringsartsen voert het UWV uit eigen beweging niet of nauwelijks herbeoordelingen uit. Werknemers blijven daardoor mogelijk een WGA-uitkering ontvangen waarop zij eigenlijk geen recht meer hebben.*

*De verkorting van de WGA-risicoperiode brengt dus niet de verlaging van de arbeidsongeschiktheidslasten die werkgevers er toe zou moeten brengen vaker werknemers in vaste dienst te nemen. Daarvoor blijven de totale arbeidsongeschiktheidslasten te hoog.*

*Daar staat tegenover dat de regering met weer een nieuwe ingreep in het naar zijn aard toch al zo onvolkomen systeem van de hybride markt van de WGA, zorgt voor nieuwe verstoringen van die markt (zie onder) en in een afnemend vertrouwen in de overheid die als marktmeester de regels geldt waarbinnen UWV en private verzekeraars met elkaar dienen te concurreren. Het een tegen het ander afwegend zou de overheid moeten besluiten van deze maatregel af te zien.*

**Vrijstelling van de verplichting om na beëindiging van het eigenrisicodragen ten minste drie jaar lang publiek verzekerd te blijven**

Omdat de verkorting van de WGA-risicoperiode invloed heeft op zowel de publieke als de private premies, is de regering van mening dat werkgevers ook een nieuwe keuze moeten kunnen maken tussen publieke verzekering bij het UWV en betaling van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas aan de belastingdienst enerzijds en eigenrisicodragen met (in de praktijk) betaling van een premie aan een verzekeringsmaatschappij anderzijds. Het verbod om eigenrisicodrager te worden binnen drie jaar nadat het eigenrisicodragen is geëindigd zou daar echter aan in de weg kunnen staan.

Daarom wordt een eenmalige uitzondering op dit verbod geregeld voor werkgevers waarvan het eigenrisicodragen is geëindigd en die in de periode van 1 januari 2020 tot en met 1 januari 2022 weer eigenrisicodrager willen worden. Daardoor kunnen publiek verzekerde werkgevers in elk geval overstappen naar het private stelsel.

Het Verbond van Verzekeraars zal zijn leden oproepen om werkgevers te faciliteren om een andere keuze te maken ondanks een eventueel nog lopend contract. Daardoor zouden privaat verzekerde werkgevers moeten kunnen overstappen naar het publieke stelsel.

*Commentaar:*

*Publiek verzekerde werkgevers die (opnieuw) eigenrisicodrager willen worden, behoeven als eigenrisicodrager alleen de WGA-uitkeringen te betalen van de (ex-) werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na de dag waarop de werkgever eigenrisicodrager is geworden. De WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden vóór de dag waarop de werkgever eigenrisicodrager is geworden, komen voor rekening van het sectorfonds.*

*Werkgevers die terugkeren in het publieke stelsel worden daarbij niet ontheven van hun verplichting om na terugkeer in het publieke stelsel de zogenaamde “terugkeerpremie” te betalen, waarbij de hoogte van de premie mede bepaald wordt door de WGA-uitkeringen die door de werkgever als eigenrisicodrager zijn betaald.*

### **Mitigatie rentehobbel**

De verkorting van de WGA-risicoperiode zorgt er voor dat zich opnieuw het verschil doet voelen tussen de publieke verzekering waarbij het omslagstelsel geldt (waarbij de WGA-uitkeringen van een bepaald kalenderjaar worden gefinancierd met de premies van dat jaar) en de private verzekering waarbij het rentedekkingsstelsel geldt (waarbij de uitkering gedurende de totale uitkeringsduur wordt bekostigd uit de premie van het jaar waarin de (ex-) werknemer arbeidsongeschikt is geworden).

Private verzekeraars kunnen daarom de verkorting van de WGA-risicoperiode in 2020 direct tot uitdrukking brengen in een verlaging van de premies. Het UWV daarentegen dient nog gedurende een reeks van jaren langer dan vijf jaar (maar korter dan tien jaar) lopende WGA-uitkeringen te financieren uit de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Dit verschil wordt aangeduid als “de rentehobbel”.

Om te voorkomen dat werkgevers kiezen voor het eigenrisicodragen uitsluitend omdat de publieke premie als gevolg van de rentehobbel hoger wordt vastgesteld en derhalve met het doel om de concurrentie tussen het UWV en private verzekeraars in stand te houden, wil de

regering deze rentehobbel “mitigeren”. De premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas zal daartoe gedurende maximaal twaalf jaar vanaf 2020 lager worden vastgesteld. Dat gebeurt door het (bij de berekening van de hoogte van deze premiecomponent als uitgangspunt te hanteren) gemiddelde percentage te verminderen met een rentehobbelpcentage dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld in overleg met het UWV en dat ter beoordeling aan De Nederlandse Bank zal worden voorgelegd.

Het tekort dat in de Werkhervattingskas ontstaat door lagere premieopbrengsten wordt in de jaren daarna weer ingelopen door de premie dan juist hoger vast te stellen dan nodig is om deze lastendekkend te doen zijn. Naar verwachting zal het mitigeren van de rentehobbel daardoor aan de orde zijn tot 2040.

Om te voorkomen dat de verlaging van de premie in de eerste jaren, gevolgd door een verhoging van de premie in de latere jaren, gevolgen heeft voor de overheidsfinanciën wordt de verlaging van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas in de eerste jaren gecompenseerd door een hogere vaststelling van de basispremie. Omgekeerd wordt dan in de latere jaren de hogere vaststelling van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas weer gecompenseerd door een lagere vaststelling van de basispremie.

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn betalen wel de basispremie maar niet de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Zij betalen daardoor mee aan de verlaging van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die in de eerste jaren nodig is ter mitigering van de rentehobbel. Omgekeerd profiteren zij in de latere jaren van de verlaging van de basispremie die daarop volgt om de verhoging van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas te compenseren.

#### *Commentaar:*

*De concurrentie tussen het UWV en private verzekeraar is een kunstmatige concurrentie in die zin dat er een groot verschil is tussen de financieringsstelsels die beiden verplicht zijn te hanteren. Er zijn daarom wettelijke regels nodig om die concurrentie mogelijk te maken en in stand te houden. Met name nieuwe regels leiden steeds tot een verstoring van de concurrentieverhoudingen in die zin dat werkgevers hun besluiten om al dan niet over te stappen van het ene stelsel naar het andere daarop baseren. De overheid heeft helaas regelmatig aanleiding gezien om de regels te wijzigen, het meest recent nog per 1 januari 2017. De nieuwe ingreep in 2020 zal opnieuw leiden tot een verstoring van de concurrentieverhoudingen. De gevolgen van deze ingreep zullen zich volgens de regering nog doen voelen tot 2040. Dat is met name ernstig omdat een goede reden voor deze ingreep ontbreekt.*

*Bij de invoering van de WIA was ook sprake van een “rentehobbel”. Toen was het juist het UWV dat in het voordeel was doordat alleen nog maar de eerste jaren van de nieuwe WGA-uitkeringen uit de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas moesten worden bekostigd, terwijl private verzekeraars toen direct een premie moesten heffen waaruit maximaal tien jaar WGA-uitkering zou moeten worden betaald. Destijds werd daarom de publieke premie juist verhoogd in verband met de rentehobbel. Met het geld dat het UWV daardoor te veel binnen*



*kreeg worden op dit moment de lopende WGA-uitkeringen gefinancierd waarvoor werkgevers niet langer hoeven te betalen als zij op of na 1 januari 2017 eigenrisicodragers voor de WGA worden.*

### **Aanpassing van de opslag of korting**

De regering vindt het niet wenselijk dat publiek verzekerde werkgevers nog tot en met 2033 meebetalen aan vóór 2022 ingegane WGA-uitkeringen die nog gedurende tien jaar voor rekening van de werkgever zijn, terwijl werkgevers al vanaf 2020 nog “slechts” financieel risico lopen gedurende vijf jaar. Daarom wil de regering vanaf 2020 WGA-uitkeringen die langer dan vijf jaar lopen niet meer in aanmerking nemen bij het bepalen van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

*Commentaar:*

*Met deze maatregel kent de regering achteraf een voordeel toe aan publiek verzekerde werkgevers, welk voordeel aan eigenrisicodragers wordt onthouden. Immers: de eigenrisicodrager heeft voor de verzekering van het risico van de betaling van de WGA-uitkering een premie betaald die uitgaat van een uitkering gedurende tien jaar. De publiek verzekerde werkgever daarentegen vindt door deze maatregel uiteindelijk slechts vijf van deze tien jaar terug in de hoogte van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Het voordeel werkt bovendien voor de publiek verzekerde werkgevers nog twee jaar verder terug, omdat de betaalde WGA-uitkeringen pas twee jaar later in aanmerking worden genomen bij de berekening van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Ten aanzien van de (ex-) werknemer die op 1 januari 2013 arbeidsongeschikt is geworden geldt dat de WGA-uitkering op 1 januari 2020 vijf jaar van invloed is geweest op de berekening van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas, waarna de resterende vijf jaar met ingang van 1 januari 2020 vervallen. De werkgever die eigenrisicodrager is, heeft op 1 januari 2020 de WGA-uitkering al zeven jaar betaald en dient deze bovendien nog drie jaar te blijven betalen.*

*Er is bovendien geen enkele reden voor deze bevoordeling van de publiek verzekerde werkgever. Het nadeel dat de publiek verzekerde werkgever lijdt doordat hij nog een aantal jaren een hogere premie moet betalen als gevolg van het feit dat de WGA-risicoperiode in het verleden tien jaar bedroeg, wordt immers al gecompenseerd door de verlaging van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die het gevolg is van het mitigeren van de rentehobbel.*

### **Vervallen van rekenpercentage**

Bij de berekening van zowel de premiecomponent WGA-lasten als de premiecomponent ZW-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas wordt thans uitgegaan van het rekenpercentage. Het rekenpercentage wordt jaarlijks op voorstel van het UWV door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgesteld. Om het rekenpercentage te kunnen berekenen moet eerst het gemiddelde percentage worden vastgesteld. Dat is het percentage aan premie dat in een bepaald kalenderjaar over de verwachte totale loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers in Nederland moet worden berekend om het verwachte bedrag van de WGA-uitkeringen te kunnen bekostigen dat in het betreffende kalenderjaar

moet worden betaald. Het gemiddelde percentage komt dus tot stand door op basis van de “begroting” van de Werkhervattingskas te berekenen wat een kostendeekkende premie zou zijn.

Het rekenpercentage wordt vervolgens vastgesteld door het gemiddeld percentage te verhogen met een opslag die nodig is omdat niet alle werkgevers de (volledige) premie betalen. Met name vindt premiederving plaats doordat de premie gemaximeerd is. Het deel van de premie boven het maximum wordt dan immers niet betaald. In de toelichting op de wijziging van het Besluit Wfsv noemt de regering alleen dit voorbeeld, maar het gaat bijvoorbeeld ook om premie die gedeerd wordt doordat werkgevers failliet zijn gegaan, of geen personeel meer hebben en dus geen premie meer betalen.

Doordat de minimum en de maximumpremie worden vastgesteld op basis van het gemiddelde percentage (namelijk respectievelijk 25% van het gemiddelde percentage en 400% van het gemiddelde percentage) betalen werkgevers die de minimumpremie en werkgevers die de maximumpremie betalen niet mee aan de financiering van het deel van de premie dat op bovengenoemde wijzen wordt gedeerd. Deze financiering wordt aldus uitsluitend opgebracht door werkgevers die een premie tussen het minimum en het maximum betalen.

De regering wil in deze situatie verandering brengen en doet dat door het rekenpercentage te laten vervallen en door de benodigde opslag direct toe te passen op het gemiddelde percentage. Daardoor worden de minimumpremie en de maximumpremie ook hoger en betalen ook werkgevers die de minimumpremie betalen mee aan die opslag (namelijk voor 25%) evenals werkgevers die de maximumpremie betalen (voor 400%).



*Commentaar:*

*Deze aanpassing komt een rechtvaardige verdeling van lasten ten goede. Voor werkgevers die de minimumpremie betalen en (in veel hogere mate) voor werkgevers die de maximumpremie betalen betekent het een verhoging van de premie.*

### **Grens kleine en middelgrote werkgevers**

Om individuele risico's voor kleine werkgevers te verkleinen, wordt de grens tussen kleine werkgevers en middelgrote werkgevers verhoogd van 10 x het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (voor de berekening van de premie over 2018: een premieplichtig loon over 2016 van € 328.000) naar 25 x het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (voor de berekening van de premie over 2018 zou dat zijn: een premieplichtig loon over 2016 van € 820.000). Kleine werkgevers worden ontzien omdat aan hen minder mogelijkheden toegedicht worden om de arbeidsongeschiktheid van (ex-) werknemers te beïnvloeden.

Kleine werkgevers betalen een gedifferentieerde premie die per sector wordt vastgesteld. Voor middelgrote werkgevers wordt de gedifferentieerde premie vastgesteld op basis van een gewogen gemiddelde van de sectorale premie (zoals die voor de kleine werkgever geldt) en van de individuele premie op basis van de aan de werkgever toe te rekenen Ziektewet-respectievelijk WGA-uitkeringen die twee jaar eerder zijn uitbetaald aan de (ex-) werknemers van de betreffende werkgever (zoals die voor de grote werkgever geldt).

*Commentaar:*

*De wetgever is in het verleden nogal ambivalent geweest als het ging om de vraag of ook kleine werkgevers de gevolgen van de premiedifferentiatie zouden dienen te ondervinden. Bij de invoering van de premiedifferentiatie bij de wet Pemba in 1998 was geen uitzondering gemaakt voor kleine werkgevers. Die uitzondering kwam er in 2003 alsnog. Bij de invoering van de WIA in 2006 werd echter weer geen uitzondering gemaakt voor kleine werkgevers, maar vanaf 2014 kwam die er toch als gevolg van de wet Bezava.*

*Ook de grens tussen groot (middelgroot) en klein is in de loop van de jaren meerdere keren verlegd. In 2003 werd de grens verhoogd van 15 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Ook bij de invoering van de WIA in 2006 bleef de grens op 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Bij de invoering van de wet Bezava in 2014 ging de grens omlaag naar 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (waarbij ook de klasse middelgroot ontstond). Met ingang van 2020 wil de regering dat de grens dus weer terugbrengen naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Grenzen zijn altijd enigszins arbitrair en inzichten kunnen in de loop van de tijd wijzigen, maar toch dringt de vraag zich op waarom het overheidsbeleid ten aanzien van deze grote groep werkgever zo inconsistent is.*

*Dat de grens wordt opgetrokken naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer heeft vermoedelijk te maken met het feit dat de regering van plan is om de duur van de periode waarin kleine werkgever verplicht zijn om aan zieke werknemers het loon tijdens ziekte door te betalen, terug te brengen van twee jaar (eigenlijk: 104 weken) naar één*

*jaar. Het regeerakkoord spreekt in dat verband over “werkgevers met minder dan 25 werknemers”. Mogelijk zal bij de uitwerking van de voorstellen (waarover overigens nog de nodige discussie bestaat) blijken dat ook hier de grens getrokken wordt bij “25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer”.*

*Het optrekken van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers betekent dat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas voor meer werkgevers wordt vastgesteld op basis van een sectorale premie. Daardoor zullen meer werkgevers geen directe invloed ondervinden van de toekenning van een Ziektewet- of WGA-uitkering aan een (ex-) werknemer. Voor deze groep werkgever zal het eigenrisicodragen daardoor minder snel interessant zijn. Mogelijk is eigenrisicodragen nog interessant voor werkgevers met een benedengemiddeld risico, waardoor de premie van een verzekeraar in betekenisvolle mate lager is dan de sectorale premie die zij bij het UWV zouden moeten betalen. Als het premieverschil dan vervolgens over een wat hogere loonsom zou moeten worden berekend, is nog voorstelbaar dat een kleine werkgever kiest voor de mogelijkheid van eigenrisicodragen. Tegenover een eventueel positief premieverschil staat voor de werkgever echter wel het nadeel van een langere re-integratieverantwoordelijkheid (niet twee jaar maar zeven jaar), zodat het maar de vraag is of werkgevers zich alleen door een premievoordeel zullen laten verleiden om eigenrisicodrager te worden.*

*Ook voor middelgrote werkgevers wordt een eventueel voordeel als gevolg van eigenrisicodragen kleiner. De glijdende schaal die aangeeft welk deel van de te betalen gedifferentieerde premie Werkhervattingskas wordt bepaald door de sectorale premie en welk deel wordt beïnvloed door de Ziektewet- en WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers liep immers voorheen van 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (2018: € 328.000) naar 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (2018: 3.280.000) en loopt vanaf 2020 van 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (€ 820.000) naar 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (2018: € 3.280.000). Met name voor middelgrote werkgevers met een premieplichtig loon dat dichterbij ligt bij de € 820.000 dan bij de € 3.280.000 zijn de voordelen van eigenrisicodragen beperkter geworden.*

### **Gescheiden berekening van sectorale en individuele premies**

De premiedifferentiatie die bij de vaststelling van de premiecomponenten ZW-lasten en WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas plaatsvindt, is allereerst gebaseerd op de vaststelling van het gemiddelde percentage (de premie die in een bepaald kalenderjaar naar verwachting over de totale loonsom van publiek verzekerde werkgevers moet worden geheven om de uitkeringen in dat kalenderjaar te kunnen betalen). Voor kleine werkgevers wordt een sectorale premie vastgesteld en voor grote werkgevers een premie die individueel bepaald wordt op basis van het bedrag van de twee jaar eerder aan (ex-) werknemers uitbetaalde Ziektewet- en WGA-uitkeringen. Voor middelgrote werkgevers is de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individueel bepaalde premie.

Zowel bij het bepalen van de sectorale premie voor kleine werkgevers als bij bepalen van de individueel bepaalde premie voor grote werkgevers wordt echter uitgegaan van hetzelfde gemiddelde percentage, dat wordt bepaald op grond van de loonsommen en uitkeringslasten van alle werkgevers, dus zowel de grote als de kleine. De regering wil dat veranderen en het

gemiddelde percentage voor kleine werkgevers bepalen op grond van de loonsommen en uitkeringslasten van alleen de kleine werkgevers en het gemiddelde percentage voor grote werkgevers bepalen op grond van de loonsommen en uitkeringslasten van alleen de grote werkgevers.

Deze wijziging is gunstig voor kleine werkgevers, omdat het arbeidsongeschiktheidsrisico van kleine werkgevers kleiner is dan dat van grote werkgevers.

*Commentaar:*

*Naar verwachting zullen de gevolgen van deze wijziging erg beperkt zijn. De regering verwacht dat deze zullen wegvallen tegen de jaarlijkse schommelingen van de premie die toch al gebruikelijk zijn.*

### **Aanpassing van de berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage**

Bij de vaststelling van de premiecomponenten ZW-lasten en WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas vindt de premiedifferentiatie plaats door vergelijking van het individuele werkgeversrisicopercentage van een werkgever met door het UWV vastgesteld gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Als het individuele werkgeversrisicopercentage hoger is dan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage krijgt de werkgever een opslag op het rekenpercentage. Als het individuele werkgeversrisicopercentage lager is dan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage krijgt de werkgever juist een korting op het rekenpercentage.

Het werkgeversrisicopercentage bestaat daarbij uit een vergelijking van het bedrag van de uitkeringslasten van een bepaald jaar met de loonsom. Oorspronkelijk bestonden beide werkgeversrisicopercentages uit een vergelijking van de uitkeringslasten van het betreffende jaar (t-2) met het gemiddelde van de loonsommen van dat jaar en de vier voorafgaande jaren (t-2 tot en met t-6). Per 1 januari 2014 besloot de regering echter om de berekening van (uitsluitend) het gemiddelde werkgeversrisicopercentage te wijzigen, aldus dat de uitkeringslasten van het jaar t-2 voortaan vergeleken zouden moeten worden met de loonsom van het jaar t-2 (en dus niet langer met het gemiddelde van de loonsommen over de jaren t-2 tot en met t-6). Toen heette het dat “het gemiddelde werkgeversrisico daardoor beter de risicoverdeling weerspiegelt van de werkgeverspopulatie waarover de premie wordt geheven” en zou dat leiden tot “een evenwichtiger verdeling van de opslagen en kortingen”. Er was destijds geen aandacht voor dat het gevolg was dat bij de vergelijking van het individuele werkgeversrisicopercentage met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage ongelijke grootheden zouden worden vergeleken.

Kennelijk is de regering nu alsnog tot het inzicht gekomen dat het vergelijken van ongelijke grootheden toch niet zo verstandig is, want nu wordt besloten de berekeningen van het individuele werkgeversrisicopercentage en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage “gelijk te trekken”.

*Commentaar:*

*De wijziging in 2014 leidde tot een (licht) hogere vaststelling van de gedifferentieerde premie, omdat het gemiddelde werkgeversrisicopercentage (vastgesteld op basis van de loonsom over*

*het jaar t-2) lager werd vastgesteld dan het individuele werkgeversrisicopercentage (vastgesteld op basis van de gemiddelde loonsom over de jaren t-2 tot en met t-6). Aangezien de loonsommen jaarlijks stijgen, worden daardoor dezelfde uitkeringslasten bij de berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage afgezet tegen een hogere loonsom dan bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage. Het gevolg daarvan (een lager werkgeversrisicopercentage) is ongunstig voor werkgevers omdat het individuele werkgeversrisicopercentage dan sneller hoger is dan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, met als gevolg dan eerder een toeslag op het rekenpercentage moet worden betaald.*

*Het terugdraaien van de in 2014 ingevoerde wijziging betekent dat vanaf 2020 de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas weer iets lager wordt vastgesteld.*

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl.  
advocaat te Tilburg.

