



PREMIES EN PARAMETERS

Ieder jaar rond 1 september is het voor inkomensadviseurs Sinterklaasfeest: UWV speelt dan namelijk voor Sinterklaas en deelt de premies en parameters van de Werkhervattingskas uit.

De inkomensadviseurs zijn verheugd, omdat UWV als grootste inkomensverzekeraar van Nederland en geduchte concurrent voor eigenrisicodragersverzekeraars haar premiestaffel prijsgeeft. Na het verschijnen van de UWV-premies kunnen inkomensadviseurs de werkgevers bedienen met eigenrisicodragersadviezen. Maar die advisering wordt lastiger vanwege de nieuwe premieberekening.

PREMIEDIFFERENTIATIE TOT 2014

Tot 2013 gold premiedifferentiatie alleen voor WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, onderdeel WIA). Premiedifferentiatie betekent dat er per werkgever een premieberekening gemaakt wordt met als uitgangspunt dat een werkgever met veel WGA-schade een hogere premie betaalt dan een werkgever met weinig WGA-schade. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine werkgevers. In 2013 is een werkgever een kleine werkgever als hij maximaal 757.500 euro als totale loonsom voor de sociale verze-

kering heeft. Deze grens is belangrijk omdat er minimum- en maximumpremies voor de WGA worden vastgesteld die voor kleine en grote werkgevers verschillen. UWV berekent de premie voor een bedrijf aan het einde van het jaar voor het jaar dat volgt. Hiervoor heeft zij wel definitieve WGA- en loongegevens van het bedrijf nodig. De gegevens van het lopende jaar zijn op dat moment nog niet definitief, zodat de informatie van het vorige jaar wordt gebruikt. Aldus ontstaat de systematiek dat een WGA-gedifferentieerde premie van enig jaar, gebaseerd is op de gegevens van twee jaar er-

Met de minimumpremies is iets bijzonders aan de hand

voor. Dit wordt 'T-2' genoemd. Op basis van de te verwachten premie-inkomsten en uitkeringsuitgaven wordt door UWV een rekenpercentage bepaald. Dit rekenpercentage is het uitgangspunt van de premieberekening. Werkgevers kunnen een korting krijgen op deze premie of juist een opslag. Daarvoor wordt gekeken naar de WGA-last die vanuit een onderneming is ontstaan. Deze WGA-last wordt vergeleken met de gemiddelde WGA-last die vanuit ondernemingen ontstaat: het gemiddeld werkgeversrisicoper-

centage. De uitkomst van deze vergelijking wordt vervolgens vermenigvuldigd met een correctiefactor, bedoeld voor een juiste spreiding van risico's. De rekenpremie minus korting (of met opslag) is dan de gedifferentieerde premie van een werkgever. Als laatste stelt UWV een minimum en maximumpremie vast waartussen deze premie zich moet bevinden.

VOORBEELD

In 2013 is het rekenpercentage 0,54 procent. Werkgever Mufz heeft een loonsom van 200.000 euro en heeft geen WGA-instroom. Het risico voor de onderneming is dus 0 procent. Omdat het gemiddelde werkgeversrisicopercentage 0,23 bedraagt, krijgt de onderneming een korting van 0,23 procent die wordt vermenigvuldigd met de correctiefactor. Deze factor bedraagt 1,78 in 2013. De berekening wordt dan:

$$0,54 \text{ procent} + (0,0 \text{ procent} - 0,23 \text{ procent}) \times 1,78 = 0,13 \text{ procent}$$

De minimale premie voor kleine werkgevers is in 2013 vastgesteld op 0,47 procent. Mufz betaalt daarom een WGA-gedifferentieerde premie van 0,47 procent van haar SV-loonsom.

WIJZIGINGEN DOOR BEZAVA

Dankzij de Wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (B eZaVa) zijn er een aantal wijzigingen in de premiedifferentiatie doorgevoerd. Allereerst wordt er niet alleen meer gedifferentieerde premie berekend voor de WGA, maar ook voor Ziektewet en WGA flex¹. Iedere gedifferentieerde regeling heeft zijn eigen premies en parameters toebedeeld gekregen. Daarnaast is er een compleet nieuwe indeling naar werkgeversgrootte. De nieuwe indeling in klein, middelgroot en grote werkgevers zorgt voor de volgende driedeling in de premieberekening:

- Werkgevers > honderd maal de gemiddelde loonsom: een premie gebaseerd op de schadelast van de onderneming
- Werkgevers van elf tot honderd maal de gemiddelde loonsom: een premie gebaseerd op de schadelast van de onderneming en de sector

- Werkgever tot en met tien maal de gemiddelde loonsom: een premie gebaseerd op de schadelast van de sector

De gemiddelde loonsom is vastgesteld op 30.700 euro (loonsom van 2012). Dat betekent dat een werkgever tot en met 307.000 euro een kleine werkgever is en een werkgever die meer dan 3.070.000 euro verloon, beschouwd wordt als grote werkgever. De nieuw ontstane groep daar tussenin wordt gevormd door middelgrote werkgevers.



Kleine werkgevers hebben vanaf 2014 geen gedifferentieerde premie meer, maar een sectorpremie

PRAKTISCH EFFECT VOOR KLEINE WERKGEVERS

Kleine werkgevers hebben vanaf

2014 eigenlijk geen gedifferentieerde premie meer, maar een sectorpremie. De sectorale premie van de Ziektewet en

beide WGA-premies worden gebaseerd op de instroom in de sector. Voor kleine bedrijven die Ziektewet en/of WGA-schade hebben, is dit goed nieuws. Hun schade wordt verdeeld, waardoor zij een lagere premie betalen dan met de huidige premiesystematiek het geval was geweest. Doordat er gedifferentieerd wordt naar sector, zijn er wel grote verschillen mogelijk. Voor kleine werkgevers die voor de Ziektewet of WGA eigenrisicodragers willen worden (voor WGA-flex kan dit pas vanaf 2016), geldt dat de bestaande uitkeringen ook via de sector gefinancierd blijven worden. In vaktermen; de staartlasten blijven achter bij UWV.

PRAKTISCH EFFECT VOOR MIDDELGROTE WERKGEVERS

Middelgrote werkgevers betalen een combinatie van sectorale en eigen premie. De eigen premie wordt op dezelfde wijze berekend als de premiedifferentiatie in 2013. Hoe dichter de loonsom van een middelgrote onderneming bij de grens van grote werkgever ligt, des te meer zijn individuele premie meetelt. Een middelgrote onderneming die net boven de grens van kleine werkgever uitkomt, betaalt juist voornamelijk een op de sector gebaseerde premie. UWV berekent als volgt hoe

groot het aandeel van de sectorale premie is:

$$1 - \frac{\text{loonsom werkgever} - \text{loonsom laag}}{\text{loonsom hoog} - \text{loonsom laag}} \times \text{sectorpremie}$$

VOORBEELD

Werkgever Braise b.v. heeft een loonsom van 500.000 euro.

$$1 - \frac{(500.000 - 307.000)}{(3.070.000 - 307.000)} = 0,93$$

De sectorpremie telt voor 93 procent mee in de uiteindelijke gedifferentieerde premie en de individuele premie voor zeven procent.

Dezelfde berekening wordt gebruikt voor het vaststellen van het deel van de WGA-schade die door de sector wordt gefinancierd als een werkgever kiest voor eigenrisicodragerschap. Het resterende deel zal de werkgever dus moeten financieren. Het lopende Ziektewetrisico blijft wel volledig achter bij UWV. Er is dus verschil in staartlasten van ZW en WGA.

PRAKTISCH EFFECT VOOR GROTE WERKGEVERS

Grote bedrijven betalen gedifferentieerde premies die volledig zijn gebaseerd op de eigen schadelast. Daarmee verandert er niet veel ten opzichte van 2013, behalve dan dat er nu niet alleen voor WGA-vast maar ook voor WGA-flex en Ziektewet een premie wordt vastgesteld. Bij deze twee laatste premies is wel wat bijzonders aan de hand. UWV heeft minimumpremies vastgesteld voor de WGA-flex en de Ziektewet van respectievelijk 0,04 procent en 0,07 procent. Deze minimumpremies zijn in de praktijk echter niet te realiseren. De premieberekening voor een grote onderneming zonder Ziektewet en WGA-flexschade komt voor beide premies uit op 0,14 procent. In de praktijk betekent het dat grote werkgevers en middelgrote werkgevers waarbij de individuele premie voor een belangrijk deel meetelt, een wat hogere dan te verwachten premie betalen als zij geen instroom hebben in de Ziektewet en WGA.

Deze premies komen begin december in de vorm van een premiebeschikking van de Belastingdienst bij werkgevers terecht. Alle premieonderdelen worden hierop genoemd »



en berekend. Is een werkgever voor een onderdeel eigenrisicodragers, dan is de premie nihil.

IMPACT OP ADVISERING

Alle werkgevers hebben de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden voor Ziektewet en WGA, slechts weinigen doen het². De vraag is of dit snel zal veranderen. Inkomensverzekeraars hebben met de Ziektewet nog weinig affiniteit en werden met de WGA tot nu toe vooral met nare financiële verrassingen geconfronteerd. Kleine werkgevers worden eigenrisicodragers als er premievoordeel is. Dat voordeel zal minimaal zijn en de vraag is zelfs of UWV niet goedkoper is.

Advies aan middelgrote werkgevers is lastiger dankzij de nieuwe premieberekening. Bovendien wordt bepalen van het uitlooptarief ingewikkelder. Voor de middelgrote werkgevers met een hoge loonsom die eigenrisicodragers worden is WGA-schade bovendien lastig omdat zij deze bijna volledig financieren, maar UWV volledig de regie over re-integratie heeft. Een klein deel van de staartlast blijft dan achter, maar de re-integratietaken worden niet navenant gesplitst; deze blijven bij UWV.

Grote werkgevers kunnen op basis van gekozen beleid kiezen voor eigenrisicodragerschap, maar zullen bij de Ziektewet waarschijnlijk minder kiezen voor de private verzekering. Net als loondoorbetaling bij ziekte zijn zij waarschijnlijk ook in staat om de Ziektewetuitkeringen zelf te dragen. Als de WGA-flexlasten vanaf 2016 aan de reguliere WGA-lasten worden gekoppeld betekent dit dat een deel van de WGA-schade moeilijker zichtbaar en

beïnvloedbaar is voor inkomensverzekeraars. Mogelijk komt er bij een aantal verzekeraars een verplichting om WGA-eigenrisicodragers te koppelen aan eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet.

Zo ontstaat een beeld van de vernieuwde eigenrisicodragersmarkt. Aan de ene kant de publieke verzekering die is uitgebreid met nieuwe risico's en ingewikkelder berekeningen, aan de andere kant de private verzekeraars die zich afvragen hoe ze al deze risico's met profijt kunnen verzekeren. Beïnvloeding van schade



De private markt heeft tot nu toe niet laten zien grip te hebben op WGA-schades

speelt bij dat laatste natuurlijk een grote rol. De private markt heeft tot nu toe niet laten zien grip te hebben op WGA-schades. Met begeleiding en verzekering van het Ziektewetrisico, laat staan het toekomstige WGA-flexrisico is nauwelijks ervaring. Werkgevers zullen zich dus afvragen wat er op dit terrein verkrijgbaar is op de private markt. Slimme werkgevers kijken dan naar de inkomensadviseur. Deze zal zich op zijn beurt realiseren dat geen of wachten met eigenrisicodragerschap soms ook een goed advies kan zijn. ●

Jeroen Vluggen

De auteur is adviseur bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

VOETNOTEN:

1. Werknemers die ziek zijn als hun dienstverband eindigt, maken aanspraak op een Ziektewetuitkering en vervolgens op WGA. Deze uitkeringen betaalt de werkgever vanaf 2014 met Ziektewet- en WGA-flexpremie.
2. Van de 375.022 bij UWV geregistreerde werkgevers zijn 90.654 eigenrisicodragers voor de WGA en 1.587 eigenrisicodragers voor de Ziektewet.



VOORBEELD PREMIE ZIEKTEWET MIDDELGROTE WERKGEVER

Werkzaam in de detailhandel

Loonsom: 2.000.000 euro
Ziektewetlast: 10.000 euro
Individueel risico: 0,50 procent

Parameters Ziektewet

Rekenpremie: 0,34 procent
Gemiddeld werkgeversrisico: 0,10 procent
Correctiefactor: 2,00
Individuele premie:
rekenpremie + (individueel risico - gemiddeld werkgevers risico) × correctiefactor:
 $0,34 + (0,50 - 0,10) \times 2,00 = 1,14$ procent

De individuele premie ligt tussen de bandbreedte van minimumpremie 0,07 procent en maximumpremie 1,24 procent

Sectorpremie detailhandel: 0,56 procent
Aandeel sectorpremie: $1 - \frac{€ 2.000.000 - € 307.000}{€ 3.070.000 - € 307.000} = 0,39$

Aandeel individuele premie: $1 - 0,39 = 0,61$

Premiepercentage Ziektewet: $0,39 \times 0,56$ procent + $0,61 \times 1,14$ procent = 0,91 procent

Gedifferentieerde premie Ziektewet: 18.200 euro