

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025



Inhoudsopgave

1. Premies 2025	2
1.1. Vastgestelde premies en parameters	3
1.2. WGA	4
1.3. Ziektewet	6
2. Berekening premies 2025	8
2.1. Premies naar werkgeversgrootte	8
2.2. Premies	9
3. Werkhervattingskas	13
3.1. WGA	13
3.2. Ziektewet	14
Lijst van afkortingen	16
Begrippenlijst	17
Bijlage I Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus	20
Bijlage II Loonsommen per sector naar grootte en verzekeringsstatus	21
Bijlage III Werkgever en de zieke werknemer	22
Inkomen en uitkering zieke werknemer	22
Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap	22
Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet	23
Bijlage V Rekenvoorbeelden	28
Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet	30
Colofon	33

1. Premies 2025

De voorliggende nota geeft een uitgebreide toelichting op de parameters, die aan de vaststelling van de gedifferentieerde WGA- en Ziektewetpremie voor publiek verzekerde werkgevers ten grondslag liggen. De parameters, waaronder het gemiddelde premiepercentage, zijn vastgesteld in het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2025 dat op 15 juli 2024 is gepubliceerd. De Belastingdienst stuurt voor aanvang van het nieuwe premiejaar een beschikking of mededeling aan elke werkgever met de voor de werkgever geldende premiepercentages WGA en Ziektewet.

Met de gedifferentieerde WGA-premie wordt de eerste tien jaar van de WGA gefinancierd voor werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband (WGA-vast en WGA-flex). Met de gedifferentieerde Ziektewetpremie wordt de Ziektewet gefinancierd voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst gaan (Ziektewet-flex). Omwille van de leesbaarheid spreken we in deze nota van gedifferentieerde WGA-premie en gedifferentieerde Ziektewetpremie, ook al hebben deze premies beide betrekking op slechts een deel van de WGA en de Ziektewet. Dit deel van de WGA en Ziektewet wordt gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Werkgevers kunnen in plaats van de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het starten of beëindigen van het eigenrisicodragerschap kan op 1 januari of 1 juli. Een verzoek hiertoe moet uiterlijk drie maanden voor de gewenste datum ingediend worden bij de Belastingdienst. Meer over deze verzekeringen en de rechten en plichten van werkgevers kunt u vinden in bijlage III.

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

Onzekerheden

Voor de WIA is van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 een vereenvoudigde claimbeoordeling van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder, de zogenoemde 60-plusmaatregel. Hierdoor wordt bij de WIA het inlopen op de achterstanden bij de claimbeoordeling zichtbaar. Enerzijds neemt het aantal voorschotten af en anderzijds neemt het aantal toekenningen toe. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft nog geen beslissing genomen over een eventuele verlenging van de 60-plusmaatregel naar 2025. In de premievaststelling zijn we voorzichtigheidshalve uitgegaan van het scenario zonder verlenging. Een andere maatregel in de WIA is de tijdelijke maatregel Praktisch beoordelen per 1 juli 2024 (zie box 1.1 voor meer toelichting).

In de premiestelling voor de WGA anticiperen we op een samenvoeging van het staartlastvermogen binnen de Werkhervattingskas met het reguliere WGA-vermogen binnen dit fonds.¹ In hoofdstuk 3 staan de gevolgen van deze wijziging voor de Whk beschreven, zowel voor het scenario dat samenvoeging doorgaat als het scenario dat samenvoeging niet doorgaat.

De oorlog in Oekraïne en de daaruit volgende energiecrisis zorgen al meer dan twee jaar voor economische onzekerheden bij burgers, bedrijven en de overheid. De hoge inflatie heeft de huishoudbestedingen onder druk gezet waardoor de economie na een sterk herstel direct na de coronacrisis in een duidelijk lager groeitempo is beland. Door deze ontwikkelingen zijn met name de ramingen van de premieplichtige loonsommen, die ten grondslag liggen aan de premievaststelling, onzeker. UWV heeft zich bij de ramingen voornamelijk gebaseerd op het Centraal Economisch Plan (CEP) 2024 van het Centraal Planbureau (CPB). In deze publicatie gaat het CPB uit van een economische groei van 1,1% in 2024 en 1,6% in 2025.

Leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de vastgestelde premies voor 2025 vermeld en worden de onderliggende ontwikkelingen en bijzonderheden toegelicht. In hoofdstuk 2 wordt de premiedifferentiatiesystematiek nader toegelicht. Een uitleg van de gebruikte premies en parameters vindt u daar terug. In hoofdstuk 3 wordt de financiering van de WGA en Ziektewet uit de Werkhervattingskas en de financiële staat van dit fonds toegelicht. Ten slotte is er een aantal bijlagen opgenomen met achtergrondinformatie zoals de uitkeringslasten en loonsommen per sector, een uitleg van de rechten en plichten van werkgevers en werknemers bij ziekte, een overzicht van wijzigingen in wet- en regelgeving in de loop der jaren en een aantal voorbeelden van premieberekeningen.

¹ In de Verzamелwet voor 2025 is door het ministerie van SZW opgenomen om binnen de Werkhervattingskas het staartlastvermogen samen te voegen met het reguliere WGA-vermogen. Deze Verzamелwet wordt naar verwachting in het najaar van 2024 in de Tweede en Eerste Kamer behandeld.

1.1. Vastgestelde premies en parameters

In tabel 1.1 zijn de vastgestelde premies en parameters WGA en Ziektewet voor het jaar 2025 opgenomen. Ook staan in deze tabel de premies en parameters zoals die voor het jaar 2024 zijn vastgesteld.

Tabel 1.1. Premies en parameters Werkhervattingskas

	2024	2025
Gemiddelde loonsom	€ 37.700	€ 39.600
Grens kleine/middelgrote werkgever	€ 942.500	€ 990.000
Grens middelgrote/grote werkgever	€ 3.770.000	€ 3.960.000
WGA		
Gemiddelde percentage	0,77%	0,83%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,59%	0,62%
Correctiefactor werkgeversrisico	0,98	1,01
Minimumpremie (grote werkgever)	0,19%	0,20%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,08%	3,32%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	5,00
2 jaren	2,50	2,50
3 jaren	1,66	1,66
4 jaren	1,25	1,25
Ziektewet-flex		
Gemiddelde percentage	0,45%	0,50%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,26%	0,27%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,30	1,39
Minimumpremie (grote werkgever)	0,11%	0,12%
Maximumpremie (grote werkgever)*	1,80%	2,00%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	2,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00

* De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de Ziektewet af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de Ziektewet 5,65%.

Voor de premiecomponenten WGA en Ziektewet zijn 67 sectorale premies voor het jaar 2025 vastgesteld. Deze sectorale premies staan in tabel 1.2.

Tabel 1.2. Sectorale premies 2025

Premiepercentages $\times 1\%$

Sector	WGA	ZW	Sector	WGA	ZW
1 Agrarisch bedrijf	0,63	0,36	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,94	0,72
2 Tabakverwerkende industrie	0,98	0,41	38 Banken	0,72	0,36
3 Bouwbedrijf	0,72	0,32	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,27	0,24
4 Baggerbedrijf	0,79	0,18	40 Uitgeverij	0,85	0,43
5 Hout en emballage-industrie	0,90	0,48	41 Groothandel I	0,65	0,40
6 Timmerindustrie	0,47	0,39	42 Groothandel II	0,74	0,52
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,85	0,47	43 Zakelijke dienstverlening I	0,67	0,36
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	0,63	0,55	44 Zakelijke dienstverlening II	0,42	0,39
9 Grafische industrie	1,04	0,51	45 Zakelijke dienstverlening III	0,56	0,45
10 Metaalindustrie	0,88	0,47	46 Zuivelindustrie	1,43	0,81
11 Elektrotechnische industrie	0,61	0,27	47 Textielindustrie	0,99	0,38
12 Metaal - en technische bedrijfstakken	0,76	0,41	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,31	0,55
13 Bakkerijen	1,22	0,76	49 Chemische industrie	1,24	0,62
14 Suikerverwerkende industrie	1,64	0,69	50 Voedingsindustrie	1,11	0,60
15 Slagersbedrijven	1,06	0,77	51 Algemene industrie	1,07	0,62
16 Slagers overig	1,59	0,54	52 Uitzendbedrijven	2,68	3,23
17 Detailhandel en ambachten	0,98	0,70	53 Bewakingsondernemingen	1,29	1,18
18 Reiniging	2,75	1,15	54 Culturele instellingen	0,68	0,50
19 Grootwinkelbedrijf	0,97	0,40	55 Overige takken van bedrijf en beroep	0,98	0,63
20 Havenbedrijven	0,64	0,61	56 Schildersbedrijf	1,04	0,43
21 Havenclassificeerders	1,86	0,54	57 Stukadoorsbedrijf	1,11	0,46
22 Binnenscheepvaart	0,69	0,49	58 Dakdekkersbedrijf	1,27	0,61
23 Visserij	0,78	0,31	59 Mortelbedrijf	0,99	0,85
24 Koopvaardij	0,56	0,34	60 Steenhouwersbedrijf	1,11	0,46
25 Vervoer KLM	0,81	0,68	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,88	0,20
26 Vervoer NS	0,81	0,68	62 Overheid, rijk, politie en ...	1,04	0,16
27 Vervoer posterijen	1,12	0,82	63 Overheid, defensie	0,88	0,19
28 Taxivervoer	2,46	1,39	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,98	0,26
29 Openbaar vervoer	0,86	0,63	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,85	0,18
30 Besloten busvervoer	0,94	0,37	66 Overheid, overige instellingen	0,82	0,17
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,43	0,54	67 Werk en (re)integratie	2,81	0,94
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,78	0,69	68 Railbouw	0,97	0,33
33 Horeca algemeen	0,75	0,66	69 Telecommunicatie	0,74	0,59
34 Horeca catering	1,62	1,28			

1.2. WGA

Premie-ontwikkeling

Het gemiddeld premieniveau van de WGA stijgt van 0,77% in 2024 naar 0,83% in 2025. Deze stijging van 0,06 procentpunt is het resultaat van een aantal ontwikkelingen in de geraamde premieplichtige loonsom², geraamde lasten en de algemene opslag³. Dit is de optelling van:

- -0,06 procentpunt loonsomeffect⁴: op basis van de ramingen van het CPB komt de premieplichtige loonsom voor 2024 naar verwachting hoger uit dan bij de premievaststelling voor 2024 (in juli 2023) verondersteld. Deze ontwikkeling werkt door naar 2025.
- +0,19 procentpunt lasteneffect: voor 2024 vallen de lasten hoger uit dan vorig jaar geraamd, voornamelijk vanwege een tijdelijke stijging van de WGA-instroom eind 2023/begin 2024.⁵ In de laatste drie maanden van 2023 trad een

² De loonsom is de optelsom van: 1. de loonsom voor de publiek verzekerde grote werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers en 2. een gewogen deel van de totale premieplichtige uitkeringsom.

³ Zie in paragraaf 2.2. het onderdeel "gemiddelde percentage" voor een verdere toelichting.

⁴ In de premieberekening "lasten delen door de loonsom" leidt een hogere loonsom bij gelijkblijvende lasten tot een lager premiepercentage.

⁵ Voor de achterliggende oorzaken van de tijdelijke instroomstijging, zie de publicatie [UWV Kennisverslag 2024-3](#), april 2024.

toename op van het aantal WIA-aanvragen met 21% ten opzichte van dezelfde periode in 2022. Deze stijging trad vooral op in de leeftijdscategorie tot 40 jaar. Voor 2025 verwachten we een verdere lastenstijging, voornamelijk als gevolg van de indexaties van de uitkeringen en een beperkte toename van het aantal uitkeringsjaren. Daarnaast worden WGA-staartlasten, rekening houdend met de veronderstelde samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen, vanaf 1 januari 2025 ook gedeeltelijk meegenomen in de WGA-premieberekening.

- -0,01 procentpunt voor de premiebatens uit de terugkeerpremie WGA: door de samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen komen de batens van het staartlastvermogen vanaf 2025 ten goede aan het reguliere WGA-vermogen.
- -0,06 procentpunt in de algemene opslag: dit is het saldo van ten eerste +0,01 procentpunt om voldoende te corrigeren voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens (zie hoofdstuk 2 voor meer toelichting). Ten tweede is er sprake van vermogensinzet (effect van -0,07 procentpunt ten opzichte van 2024) om zo een deel van de WGA-staartlasten te financieren uit het aanwezige WGA-vermogen.

Box 1.1. De WIA-claimbeoordeling: twee tijdelijke maatregelen

Het kabinet heeft een breed pakket aan maatregelen* getroffen om de mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen te verkleinen. De 60-plusmaatregel en de vanaf 1 juli ingaande tijdelijke maatregel WIA-beoordelingen (Praktisch beoordelen) zijn onderdelen van dit pakket, dat ervoor moet zorgen dat mensen minder lang op een sociaal-medische beoordeling hoeven te wachten.

60-plusmaatregel

Voor de periode 1 oktober 2022 – 31 december 2024 is een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder (60-plusmaatregel). Deze vereenvoudigde claimbeoordeling heeft een aantal volume-effecten. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarnaast de keuze gemaakt om de aan 60-plussers toegekende WGA-uitkeringen in de bovengenoemde periode buiten de WGA-premiedifferentiatie te houden en gedurende hun looptijd vanuit het Aof te financieren. De vereenvoudigde claimbeoordeling heeft de volgende gevolgen:

- Vanwege meer uitgevoerde WIA-claimbeoordelingen neemt het aantal voorschotten af, wat een instroom verlagend effect heeft.
- De vereenvoudigde claimbeoordeling leidt tot relatief meer toegekende aanvragen. Dit heeft voor 2023 en 2024 een instroomverhogend effect van 2.200 extra toekenningen per jaar.
- Alle in de bovengenoemde periode toegekende WGA-uitkeringen van de 60-pluscategorie komen ten laste van het Aof. Voor werkgevers betekent dit dat minder WGA-uitkeringen ten laste komen van de Werkhervattingskas en eigenrisicodragers.

Deze maatregel heeft een verlagend effect op de Whk-premies voor de komende jaren, omdat de komende jaren de uitkeringslasten van de 60-plus instroomcohorten uit de periode 1 oktober 2022 – 31 december 2024 ten laste komen van het Aof en niet van de Whk (of eigenrisicodragers).

Praktisch beoordelen

De tijdelijke maatregel WIA-beoordelingen (Praktisch beoordelen) houdt in dat alleen op basis van wat mensen feitelijk verdienen een beoordeling wordt gemaakt van de mate van hun arbeidsongeschiktheid. De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt of iemand recht heeft op een uitkering en zo ja, hoe hoog deze moet zijn. Volgens de huidige regels wordt bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hebben zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kan verdienen) uitgevoerd. Vervolgens wordt op basis van de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid bepaald of een WIA-uitkering wordt toegekend. Met de maatregel Praktisch beoordelen wordt de theoretische schatting wanneer een praktische beoordeling mogelijk is, achterwege gelaten. Deze aanpak zal tot minder voorschotten leiden. De maatregel gaat per 1 juli 2024 in en loopt drie jaar. De nieuwe werkwijze geldt voor WIA-claimbeoordelingen, WIA-herbeoordelingen, de beoordelingen van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordelingen van het later ontstaan van een WIA-recht. Overige arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen, zoals de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling, de WAO, WAZ en Wajong vallen buiten de maatregel. De maatregel Praktisch beoordelen heeft een verhogend effect op de Whk-premie, omdat deze maatregel naar verwachting tot meer nieuwe WIA-toekenningen leidt.

* Brief van SZW aan de Tweede Kamer over de maatregelen, augustus 2022 (Kamerstukken II, 2022/23, 26 448, nr. 685) en de [recente brief van SZW aan de Tweede Kamer \(mei 2024\)](#) over de voortgang van deze maatregelen.

In de berekening van de individuele WGA-premies voor 2025 worden — met uitzondering van de WGA-voorschotten⁶ — de WGA-uitkeringslasten uit 2023 meegenomen in de bepaling van het WGA-werkgeversrisicopercentage⁷ (zie ook hoofdstuk 2). Het gaat dan om de WGA-uitkeringen — voortkomend uit dienstverbanden — die korter dan tien jaar lopen⁸. Dit zijn dus de lopende uitkeringen uit 2023 die ontstaan zijn in de periode 2013–2023, met uitzondering van de 60-plus instroom vanaf 1 oktober 2022.

⁶ De betaalde WGA-voorschotbedragen voor een nog niet definitief toegekende WGA-claim, worden niet meegenomen in de bepaling van het individueel risico van werkgevers. Voorschotbedragen worden wel meegenomen in de bepaling van het gemiddeld percentage.

⁷ Bij werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) verzekeren bij UWV worden daarnaast ook WGA-uitkeringen uit 2023 toegerekend die zijn ontstaan tijdens voorafgaande perioden van eigenrisicodragen en publieke verzekering.

⁸ De WGA-uitkeringen met een duur van 10 jaar of langer worden gefinancierd uit het Aof.

Sectorale WGA-premies

De geschetste ontwikkelingen in de loonsom en de lasten van de WGA komen ook tot uitdrukking in de sectorale WGA-percentages. Het gewogen gemiddelde van alle sectorale WGA-percentages stijgt van 0,76% in 2024 naar 0,82% in 2025. Dit is de optelling van:

- -0,05 procentpunt loonsomeffect;
- +0,20 procentpunt lasteneffect, inclusief de WGA-staartlasten;
- -0,09 procentpunt vermogenseffect, doordat een deel van de WGA-staartlasten per 2025 uit het aanwezige WGA-vermogen wordt gefinancierd.

Van de 67 sectoren stijgt voor 54 sectoren de premie, voor 4 sectoren blijft de premie gelijk en voor 9 sectoren daalt de premie.

Hybride markt

Op basis van de werkgevergegevens en hun verzekeringsstatus zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn, kunnen we de ontwikkelingen in de hybride markt volgen. Figuur VI.1 in bijlage VI toont de ontwikkeling van het aandeel eigenrisicodragers WGA in de periode 2015–2025.

In de periode 2017–2019 bedroeg het aandeel eigenrisicodragers 38% van de loonsom (zie ook bijlage VI). Voor 2020 zien we een lichte stijging naar 39% van de loonsom. Begin 2023 is dit aandeel weer licht gedaald naar 38%. Begin 2024 is er ten opzichte van begin 2023 een verdere daling van 0,4 procentpunt. Deze daling is het saldo van twee effecten:

- Het eerste effect komt door overstappers tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap. De loonsom van de publiek verzekerde werkgevers die eigenrisicodrager zijn geworden (0,08% van het totaal) is groter dan de loonsom van de eigenrisicodragers die zijn overgestapt naar UWV (0,04% van het totaal). Dit effect zorgt dus voor een stijging van het aandeel eigenrisicodragers met 0,04 procentpunt.
- Het tweede effect is als gevolg van een verschil in stijging van de gemiddelde loonsom per werkgever. Van alle eigenrisicodragers begin 2024 is de gemiddelde loonsom per werkgever met 7% gestegen ten opzichte van begin 2023. Van alle publiek verzekerde werkgevers begin 2024 bedraagt de stijging van de gemiddelde loonsom per werkgever 11%. Dit effect zorgt juist voor een daling van het loonsomaandeel van de eigenrisicodragers.

Het tweede effect, als gevolg van het verschil in stijging van de gemiddelde loonsom, is groter dan het eerste effect. Hierdoor is per saldo begin 2024 het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom 0,4 procentpunt lager dan begin 2023. Als gevolg van de wijzigingen in het eigenrisicodragerschap is het aandeel in aantallen werkgevers wel gedaald: van 3,7% begin 2023 naar 3,4% begin 2024 (zie ook Bijlage VI). Voor 2025 verwachten we dat het aandeel eigenrisicodragers WGA in de loonsom stabiel zal blijven.

1.3. Ziektewet

Premie-ontwikkeling

Het gemiddelde percentage van de Ziektewet is vastgesteld op 0,50%. Dit is een stijging van 0,05 procentpunt ten opzichte het gemiddelde percentage van 2024. De stijging is het resultaat van een aantal ontwikkelingen in de geraamde premieplichtige loonsom, geraamde lasten en de algemene opslag. Dit is de optelling van:

- -0,03 procentpunt loonsomeffect: op basis van de ramingen van het CPB komt de premieplichtige loonsom voor 2024 naar verwachting hoger uit dan bij de premievaststelling voor 2024 (in juli 2023) verondersteld. Deze ontwikkeling werkt door naar 2025.
- +0,07 procentpunt lasteneffect: de Ziektewet-lasten zijn in 2024 niet gedaald zoals werd voorzien bij de premievaststelling 2024 (in juli 2023) maar juist gestegen. Voor 2025 verwachten we een verdere stijging van de Ziektewet-lasten.
- +0,01 procentpunt in de algemene opslag: dit is het saldo van +0,03 procentpunt om voldoende te corrigeren voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremieregrens (zie hoofdstuk 2 voor meer toelichting). Daarnaast is er sprake van vermogensopbouw (mutatie ten opzichte van 2024 van -0,02 procentpunt) om het verwachte vermogenstekort bij de Ziektewet voor een deel in te lopen (zie ook hoofdstuk 3). De totale vermogenscomponent in het gemiddelde percentage voor 2025 bedraagt 0,08%.

Sectorale Ziektewetpremies

De geschetste ontwikkelingen in de loonsom en de lasten van de Ziektewet komen ook tot uitdrukking in de sectorale percentages van de Ziektewet.

Het gewogen gemiddelde van alle sectorale Ziektewet-percentages stijgt van 0,76% in 2024 naar 0,82% in 2025. Dit is de optelling van:

- -0,03 procentpunt loonsomeffect;
- +0,18 procentpunt lasteneffect. Dit is een groter effect dan bij het gemiddelde percentage. In de premievaststelling voor 2024 is het geraamde aandeel in de Ziektewet-lasten voor de sectorale premies te laag ingeschat.

Van de 67 sectoren stijgt bij 64 sectoren de premie en bij 3 sectoren daalt de premie. Van alle sectoren heeft de sector Uitzendbedrijven (sector 52) de hoogste sectorpremie (3,23%). Oorzaak hiervan is de samenstelling van de werknemerspopulatie in deze sector. In de sector Uitzendbedrijven hebben bijna alle medewerkers een contract voor bepaalde tijd. In de overige sectoren zijn de medewerkers vaak in vaste dienst en vindt bij ziekte van de werknemer loondoorbetaling door de werkgever plaats. Alleen medewerkers met een contract voor bepaalde tijd komen, als ze na afloop van hun contract nog ziek zijn, in de Ziektewet terecht. De Ziektewet-lasten zijn hierdoor in de sector Uitzendbedrijven relatief veel hoger dan bij de overige sectoren en dit werkt door in de sectorpremie.

In tegenstelling tot de meeste andere sectoren daalt, als gevolg van lagere uitkeringslasten, de premie bij de sector Uitzendbedrijven juist van 4,13% in 2024 naar 3,23% in 2025. Deze ontwikkeling wordt in box 1.2 nader toegelicht.

Box 1.2 Sector Uitzendbedrijven

Sinds 1 juli 2023 kan door een wijziging in de cao voor uitzendkrachten bij ziekte niet langer een beroep op het uitzendbeding* worden gedaan om de uitzendovereenkomst te beëindigen. In plaats daarvan bestaat recht op loondoorbetaling tot de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum. Deze cao liep tot 1 januari 2024. Omdat geen nieuwe cao voor uitzendkrachten is afgesproken voor 2024 blijft de huidige cao geldig tot 1 januari 2025. We gaan ervan uit dat het niet meer kunnen invoeren van het uitzendbeding bij ziekte ook na 1 januari 2025 nog van toepassing blijft. Deze cao-wijziging heeft als gevolg dat vanaf 2023 de uitkeringslasten in de sector Uitzendbedrijven dalen ten opzichte van de loonsom. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het gemiddeld werkgeversrisico in de periode 2021–2023 voor zowel de uitzendbedrijven als de overige sectoren. Hieruit blijkt dat de wijziging in de cao voor uitzendkrachten leidt tot een sterkere daling van het gemiddeld werkgeversrisico bij uitzendbedrijven dan bij bedrijven in de overige sectoren.

Tabel B1.1 Gemiddeld werkgeversrisico alle publiek verzekerde werkgevers**

	2021	2022	2023
Uitzendbedrijven	3,68%	3,17%	2,31%
Overige sectoren	0,25%	0,23%	0,21%
Totaal	0,40%	0,37%	0,27%

* In het Burgerlijk Wetboek is de mogelijkheid vermeld om overeen te komen dat de uitzendovereenkomst eindigt indien de terbeschikkingstelling van de werknemer door de uitzendwerkgever aan de inlener ten einde komt.

** De percentages in tabel B1.1 hebben betrekking op het gemiddelde werkgeversrisico van alle publiek verzekerde werkgevers. Deze percentages kunnen daardoor verschillen van het gemiddeld werkgeversrisicopercentage elders in deze (en voorgaande) nota('s). Het gemiddeld werkgeversrisicopercentage heeft namelijk alleen betrekking op grote en deels middelgrote werkgevers.

Hybride markt

Sinds de invoering van de premiedifferentiatie voor de Ziektewet in 2014 is er een gestage toename van het eigenrisicodragerschap (zie ook bijlage VI). In 2024 is voor de sector Uitzendbedrijven het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers 70%. Bij de overige bedrijven geldt een aandeel in de loonsom van 47%. In 2022 was het aandeel bij de uitzendbedrijven nog 50%. De relatief grote stijging van het aandeel eigenrisicodragers bij uitzendbedrijven wordt veroorzaakt door de overstap van een aantal grote uitzendbedrijven naar het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2023. Bij het aandeel eigenrisicodragers Ziektewet maken we, in tegenstelling tot de WGA, een splitsing tussen uitzendbedrijven en overige bedrijven omdat uitzendbedrijven gemiddeld veel hogere lasten kennen en een veel hogere premie betalen. Een overstap naar het eigenrisicodragen betekent hierdoor direct een relatief groot verlies aan premie-inkomsten voor de Werkhervattingskas, terwijl de lasten van deze werkgevers nog maximaal twee jaar doorlopen binnen de Werkhervattingskas. Deze staartlasten worden daarmee door het collectief van publiek verzekerde werkgevers betaald. Voor 2025 is de verwachting dat het aandeel in de loonsom van eigenrisicodragers voor zowel uitzendbedrijven als overige werkgevers gelijk blijft aan het aandeel in 2024.

2. Berekening premies 2025

In dit hoofdstuk wordt stap voor stap uitgelegd hoe de premies en parameters voor het premiejaar 2025 zijn berekend.

2.1. Premies naar werkgeversgrootte

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas is voor elke publiek verzekerde werkgever de som van twee premiecomponenten:

- De gedifferentieerde premie WGA
- De gedifferentieerde premie Ziektewet

Grens groot/middelgroot/klein

Elke bij UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen:

- Kleine werkgevers
- Middelgrote werkgevers
- Grote werkgevers

De indeling naar grootteklassen is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend.

Een werkgever wordt aangemerkt als 'klein' indien hij een loonsom heeft van ≤ 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers in Nederland. Bij een loonsom > 25 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt een werkgever beschouwd als 'middelgroot'. Indien de loonsom > 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon is, wordt een werkgever aangemerkt als 'groot'.

Voor de premievaststelling van jaar t wordt gekeken naar het gemiddelde premieplichtig loon in het jaar $t-2$. Dit betekent dat UWV bij de premievaststelling van het jaar 2025 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2023. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het CPB. In 2023 steeg het premieplichtige loon naar € 39.600 (was € 37.700 in 2022).

De grens klein/middelgroot bedraagt $25 \times € 39.600 = € 990.000$

De grens middelgroot/groot bedraagt $100 \times € 39.600 = € 3.960.000$

Gedifferentieerde premie

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

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:
 $\text{wegingsfactor} \times \text{individuele premie} + (1 - \text{wegingsfactor}) \times \text{sectorale premie}$

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

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individuele premie

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

2.2. Premies

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

2.2.1. Sectorale premie

Voor elk van de premiecomponenten WGA- en Ziektewet zijn 67 sectorale premies berekend. Hierbij worden de verwachte lasten en loonsommen van de kleine werkgevers en een deel van de verwachte lasten en loonsommen van de middelgrote werkgevers meegenomen. Voor de berekening van iedere sectorale premie worden deze lasten in de sector gedeeld door de loonsom⁹ in de sector. In hoofdstuk 1 is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten.

2.2.2. Individuele premie

De individuele premies bestaan uit een algemeen geldend gemiddeld percentage plus een individueel opslag- of kortingspercentage afhankelijk van het individuele werkgeversrisicopercentage. De opbouw van het stelsel van individuele premies komt in een aantal stappen tot stand. Uitgangspunt is het gemiddelde percentage. Bij dit percentage worden alle verwachte lasten in het komende premiejaar precies gedekt. Vervolgens wordt voor elke grote en middelgrote werkgever¹⁰ een individueel opslag- of kortingspercentage berekend. Deze individuele opslag- en kortingspercentages worden zodanig berekend dat de uiteindelijke som van alle opslag- en kortingsbedragen in eerste instantie gelijk is aan nul.

De individuele premie kent echter een begrenzing: de maximumpremie¹¹. Werkgevers die een berekende premie hebben die boven het maximum uitkomt, worden beschermd door de maximumpremie. Het deel van de berekende premie boven de maximumpremie wordt niet geïnd. Gevolg is dat de som van opslag- en kortingsbedragen lager is dan nul. Om voor dit verlies te compenseren is in het gemiddelde percentage een algemene opslag opgenomen, die het verlies aan premieopbrengsten door de maximumpremie compenseert. Als laatste worden via deze algemene opslag tekorten of overschotten in de Werkhervattingskas afgebouwd. Hierbij wordt gestuurd op een gelijkmatig premieverloop door de jaren heen om de kans op marktverstoringen te minimaliseren.

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

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

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

Gemiddelde percentage

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

WGA

Gemiddelde percentage = 0,83%.

Dit is een stijging van 0,05 procentpunt ten opzichte van 2024.

Ziektewet

Gemiddelde percentage = 0,50%.

Dit is een stijging van 0,05 procentpunt ten opzichte van 2024.

Individuele opslag

De individuele opslag wordt voor elke grote en middelgrote werkgever afzonderlijk bepaald. Op basis van een vergelijking tussen het werkgeversrisicopercentage van een individuele werkgever en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt per premiecomponent een individuele opslag (of korting) berekend op de

⁹ De premieplichtige loonsom is voor kleine werkgevers de optelsom van: 1. de loonsom van kleine werkgevers; 2. na weging de loonsom van middelgrote werkgevers en 3. een gewogen deel van de totale premieplichtige uitkeringsom. Verder wordt er rekening gehouden met het feit dat voor de uitkeringsom de gemiddelde premie geldt.

¹⁰ De premie voor de middelgrote werkgever is een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie.

¹¹ De individuele premie kent ook een ondergrens: de minimumpremie. In uitzonderlijke gevallen kan er sprake zijn van negatieve toe te rekenen uitkeringsbedragen en als gevolg daarvan een premie lager dan de minimumpremie. In deze situatie is de minimumpremie niet van toepassing en krijgt de werkgever een premie lager dan de minimumpremie.

bijbehorende gemiddelde percentages. De formule ziet er als volgt uit:

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

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

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle grote publiek verzekerde werkgevers en na weging de middelgrote werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2025 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2023, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2019–2023. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2023, waarbij de uitkeringen een (eerste) recht hebben in de periode 2013–2023. In de berekening van het Ziektewet-risico worden alle Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2023 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2023 of eerder. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,62%.
Dit is een stijging van 0,03 procentpunt ten opzichte van 2024.

Ziektewet

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage = 0,27%.
Dit is een stijging van 0,01 procentpunt ten opzichte van 2024.

Individuele werkgeversrisicopercentage

Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt voor elk premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten per premiecomponent, die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever. Een uitkering is toe te rekenen wanneer de zieke werknemer op de eerste dag van ziekte in dienst was bij de werkgever.

De berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor 2025 gaat uit van uitkeringslasten in 2023, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2019–2023. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de WGA-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2023 met een (eerste) recht in de periode 2013–2023. In de berekening van het Ziektewet-risico worden Ziektewet-uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2023, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in 2023 of eerder.

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

Onafgebroken bij UWV verzekerd sinds 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat onafgebroken tot in 2025 zullen blijven, worden de WGA-lasten gebruikt.

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

(Op)nieuw bij UWV verzekerd na 1 juli 2015

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodragers waren en na die datum zich (opnieuw) bij UWV verzekerd hebben of dat in 2025 doen, worden WGA-totaallasten gebruikt.

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

Correctiefactor bij onvolledige referteperiode

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopcentage worden Ziektewet en WGA-lasten uit 2023 gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom over de jaren 2019–2023. Indien er in één of meer van de jaren in de periode 2019–2023 geen verloning heeft plaatsgevonden door de werkgever, dan telt de loonsom van dat jaar niet mee in de berekening van de gemiddelde premieplichtige loonsom. Op deze manier wordt de gemiddelde premieloonsom gecorrigeerd voor ontbrekende jaren.

Om voor het ontbreken van uitkeringen te corrigeren wordt het berekende individuele werkgeversrisico opgeschaald. Dit gebeurt door het werkgeversrisico te vermenigvuldigen met de correctiefactor bij onvolledige referteperiode. De hoogte van de correctiefactor is afhankelijk van het aantal beschikbare jaren en verschilt voor WGA en Ziektewet.

Correctiefactor werkgeversrisico

De correctiefactor werkgeversrisico speelt in de premiestellingsystematiek die UWV hanteert een belangrijke rol. De correctiefactor werkgeversrisico is een noodzakelijke uitvergroting – of verkleining – om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendekkend omslagstelsel. Deze correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie.

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

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

WGA

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico} = \frac{3}{4} \times 0,83\% / 0,62\% = 1,01.$$

De correctiefactor werkgeversrisico stijgt van 0,98 in 2024 naar 1,01 in 2025.

Ziektewet

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico} = \frac{3}{4} \times 0,50\% / 0,27\% = 1,39.$$

De correctiefactor werkgeversrisico stijgt van 1,30 in 2024 naar 1,39 in 2025.

Box 2.1. Correctiefactor werkgeversrisico WGA en Ziektewet

In de premievaststellingsystematiek die UWV hanteert, speelt de correctiefactor werkgeversrisico (vanaf nu correctiefactor) een belangrijke rol. In de formule voor de correctiefactor wordt driekwart van het gemiddelde percentage gedeeld door het gemiddelde werkgeversrisicopcentage. Om verschillende redenen moet het gemiddelde percentage hoger worden vastgesteld dan het gemiddelde werkgeversrisicopcentage en dat zorgt ervoor dat de correctiefactor normaalgesproken groter is dan 1. Met de correctiefactor wordt het risico (op basis van uitkeringen uit het verleden) in lijn gebracht met de premie in een lastendekkend omslagstelsel.

De volgende drie effecten zorgen ervoor het gemiddelde percentage substantieel hoger is dan gemiddeld werkgeversrisicopcentage:

- De gedifferentieerde premie dekt meer dan uitsluitend uitkeringslasten
Naast uitkeringen moeten ook andere lasten uit de premieopbrengsten gedekt worden. Belangrijkste lasten zijn sociale lasten en uitvoeringskosten.
- Refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar
Bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie wordt gebruik gemaakt van uitkeringen die twee jaar eerder zijn uitgekeerd. Dit betekent dat er zowel gecorrigeerd moet worden voor de ontwikkeling van het aantal uitkeringen als voor de uitkeringshoogte, vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.
- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen
Een gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de toe te rekenen lasten in het refertejaar. Het gaat daarbij om uitkeringen die in dat jaar of eerder ontstaan zijn. Door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen is een deel van de uitkeringen niet langer aan individuele werkgevers toe te rekenen. De correctiefactor zorgt met een opschaling ervoor dat ook deze uitkeringen gefinancierd worden. Het faillissementsrisico wordt op deze manier collectief gefinancierd, waardoor een individuele garantstelling overbodig is.

WGA

Bij de WGA speelde het tweede effect (refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar) met name in het verleden een grote rol. Het aantal uitkeringen en de te financieren WGA-lasten namen nog tot 2022 toe. Dit kwam voornamelijk doordat WGA-flex uitkeringen gestart vanaf 2012 en met een maximale duur van 10 jaar bij de premiedifferentiatie waren betrokken. Deze groei van het aantal uitkeringen is sinds 2023 niet meer aan de orde. De invoering van de 60-plusmaatregel in oktober 2022 leidde juist tot een daling van het aantal uitkeringen bij de WGA in 2023. Wel namen de WGA-lasten per saldo licht toe vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen. Voor 2024 en 2025 verwachten we een beperkte toename van het aantal uitkeringen en een verdere toename van de WGA-lasten als gevolg van indexaties.

Bij de WGA-premiestelling is de correctiefactor iets groter dan 1. Bij de premievaststelling voor 2024 lag de correctiefactor iets onder 1. De correctiefactor neemt licht toe door de toename van de WGA-lasten. Daarnaast maken WGA-uitkeringen aan de groep 60-plussers (die instromen vanaf 1 januari 2025) weer onderdeel uit van de gemiddelde premie 2025. De WGA-uitkeringen aan de groep 60-plussers die zijn ingestroomd in de periode 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023 zitten daarentegen niet in de toerekenbare uitkeringen in het refertejaar (2023). De correctiefactor zal, bij ongewijzigd beleid, geleidelijk toegroeien naar het structurele niveau. Het structurele niveau zal worden bereikt wanneer de uitkeringen die gefinancierd worden met de premie ook onderdeel zijn van het risico.

Ziektewet

Bij de Ziektewet stijgt de premie. In de premiestelling voor de Ziektewet wordt beoogd een deel van het negatieve vermogen in te lopen. Het gemiddelde percentage neemt hierdoor toe en komt uit op 0,50%. Dit leidt per saldo tot een correctiefactor die ruim boven de 1 uitkomt.

Minimum- en maximumpremies

De individuele premie, toegepast bij middelgrote en grote werkgevers, is begrensd. De premie is ten hoogste viermaal het gemiddelde percentage en ten minste een kwart van het gemiddelde percentage. Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de maximumpremie. Is de berekende premie lager dan de minimumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de minimumpremie. Deze begrenzingen gelden niet voor de sectorale premies. Kleine werkgevers kunnen zodoende een premie krijgen die beneden de minimumpremie ligt of boven de maximumpremie. Middelgrote werkgevers krijgen een premie die gelijk is aan een gewogen gemiddelde van een sectorale premie en een individuele premie. Ook deze gewogen premie kan buiten de begrenzingen treden.

Voor werkgevers actief in sector Uitzendbedrijven geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector Uitzendbedrijven (5,65%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,83\% = 0,20\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,83\% = 3,32\%$.

Ziektewet

De minimumpremie komt op $\frac{1}{4} \times 0,50\% = 0,12\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,50\% = 2,00\%$.

Terugkeerpremie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie Ziektewet. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de sectorale premies. Voor middelgrote en grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de premie voor zowel middelgrote als grote werkgevers gelijk aan de sectorale premie.

Startende werkgevers

Een bedrijf dat start in de jaren 2023, 2024 of 2025 betaalt in het premiejaar 2025 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Als de werkgever is gestart in 2024 of in 2025 dan zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2023 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2023. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2025 de sectorale premie. Is een werkgever groot dan betaalt hij het gemiddelde percentage zonder individueel opslag- of kortingspercentage. Is een werkgever middelgroot dan betaalt hij een premie gelijk aan een weging van de sectorale premie en het gemiddelde percentage. De formule van de wegingsfactor is gelijk aan die van de niet-startende werkgevers.

3. Werkhervattingskas

De Werkhervattingskas (Whk) financiert de volgende uitkeringen:

- WGA-uitkeringen gedurende de eerste tien jaar voor mensen met een dienstverband (zowel vaste als flexibele dienstverbanden);
- Ziektewet-uitkeringen voor de volledige duur van twee jaar voor mensen met een flexibel dienstverband (Ziektewet-flex)¹²

Sinds 2017 worden uit de Werkhervattingskas ook de staartlasten voor de WGA betaald. Deze staartlasten worden apart geadministreerd, omdat hier een aparte financieringsbron voor is: het staartlastvermogen. In de premiestelling voor 2025 anticiperen we op een samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen binnen de Werkhervattingskas. Tot deze samenvoeging is ten tijde van deze premievaststelling nog niet definitief besloten. In dit hoofdstuk presenteren we het financieel overzicht van de Whk voor zowel het scenario dat de samenvoeging doorgaat (in tabel 3.1) als het scenario dat samenvoeging niet doorgaat (in box 3.1).

De premieontvangsten, die voortvloeien uit de vastgestelde premies WGA en Ziektewet, komen ten gunste van de Werkhervattingskas. We veronderstellen zoals hierboven beschreven dat de WGA-staartlasten per 2025 uit het WGA-deel van de Werkhervattingskas worden gefinancierd. Voor de Ziektewet-staartlasten is financiering via de Whk al sinds 2020 het geval. In tabel 3.1 is het financieel overzicht van de Werkhervattingskas uitgesplitst naar uitkeringscategorie voor het jaar 2025 opgenomen. De WGA- en Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder respectievelijk de reguliere WGA- en Ziektewet-uitkeringen opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringscategorie een beschrijving van de financiering in 2025. In box 3.1 staat het financieel overzicht van de Werkhervattingskas opgenomen bij het scenario dat de samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen binnen de Whk niet doorgaat.

3.1. WGA

De WGA-lasten worden gefinancierd met de gedifferentieerde premies WGA. Tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024 is een vereenvoudigde claimbeoordeling voor de WIA van kracht voor mensen van 60 jaar en ouder. Zoals ook in hoofdstuk 1 beschreven staat, is het nog onduidelijk of deze 60-plusmaatregel verlengd gaat worden naar 2025. Het WGA-premieniveau voor 2025 hebben wij gebaseerd op de situatie waarbij de 60-plusmaatregel niet verlengd gaat worden. In het WGA-premieniveau is wel rekening gehouden met de samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen. De verwachting is dat er € 1.855 miljoen aan WGA-premiebaten binnenkomt in 2025. De totale publieke WGA-lasten zijn geraamd op € 2.006 miljoen in 2025. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 1.624 miljoen. De sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten bedragen gezamenlijk € 382 miljoen. Mocht het kabinet later dit jaar besluiten om de 60-plusmaatregel wel te verlengen naar 2025, dan zal dat een meevaller voor de Werkhervattingskas betekenen van naar verwachting € 37 miljoen. De WGA-uitkeringslasten van 60-plussers die vanaf 2025 instromen komen dan namelijk niet voor rekening van de Whk, maar worden gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Het vermogen is begin 2025 naar verwachting € 1.135 miljoen. In een omslagstelsel is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan afgebouwd worden door de premies lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om premieschokken te voorkomen en probeert daarmee marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2025 wordt € 151 miljoen (13%) van het vermogen ingezet. Dit resulteert in een gemiddeld percentage van 0,83%.

¹² Voor zieke werknemers met een tijdelijk contract geldt dat in eerste instantie de werkgever het ziekengeld betaalt tot de einddatum van het contract. Daarna betaalt UWV het ziekengeld door tot aan de maximale duur van twee jaar.

Tabel 3.1. Financieel overzicht Werkhervattingskas met samenvoeging staartlastvermogen 2025*Bedragen × € 1 miljoen*

	WGA		Ziektewet-flex	
Baten				
Premiebaten	1.855		996	
Totale baten	1.855		996	
Lasten				
Uitkeringslasten	1.624		671	
Sociale lasten	306		123	
Overige baten en lasten	20		7	
Re-integratielasten		31		13
Rentebaten		-2		-1
Rentelasten		0		0
Verhaal		-14		-7
Boetes		0		-1
Diversen		5		2
Uitvoeringskosten	55		111	
Totale lasten	2.006		912	
Saldo	-151		84	
Vermogenspositie				
Vermogen	985		-318	
begin 2025		1.135		-402
mutatie 2025		-151		84

3.2. Ziektewet

De Ziektewet-lasten worden in 2025 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een gemiddeld percentage van 0,50% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2024. De Ziektewet-lasten komen naar verwachting hoger uit dan waar bij de premievaststelling van 2024 (in juli 2023) rekening mee is gehouden. Ook in 2025 nemen de Ziektewet-lasten naar verwachting verder toe. Deze ontwikkeling werkt door in de premies voor de Ziektewet.

De premiebatens Ziektewet zullen in 2025 naar verwachting € 996 miljoen zijn. De Ziektewet-lasten zijn geraamd op € 912 miljoen. Hiervan bedragen de uitkeringslasten € 671 miljoen en de sociale lasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten gezamenlijk € 241 miljoen. In de premievaststelling van 2025 wordt een deel van het negatieve Ziektewet-vermogen ingelopen. Het tekort neemt af van € 402 miljoen begin 2025 naar € 318 miljoen eind 2025. Het negatieve vermogen in de Ziektewet is in 2019 ontstaan en is tot en met 2021 verder verslechterd. De Ziektewet-lasten zijn in die jaren hoger gebleken dan was voorzien bij de premievaststellingen. In 2022 werd het tekort in het Ziektewet-vermogen ingelopen, waarna in 2023 en naar verwachting ook in 2024 het tekort weer oploopt. Bij de premievaststelling voor 2024 werd beoogd het vermogen met € 68 miljoen in te lopen. Op basis van de huidige inzichten zal het vermogenstekort van de Ziektewet met € 156 miljoen verder oplopen in 2024. Dit komt door met name hogere Ziektewet-lasten en daarnaast lagere premiebatens dan verwacht werd ten tijde van de premiesvaststelling 2024.

Box 3.1. Financieel overzicht Whk bij geen samenvoeging staartlastvermogen

In deze box presenteren we het financieel overzicht van de Whk voor het scenario dat de samenvoeging van het staartlastvermogen met het reguliere WGA-vermogen binnen de Werkhervattingskas niet doorgaat per 1 januari 2025.

In dit scenario worden de WGA-staartlasten in 2025 deels gefinancierd uit premieontvangsten en deels uit het aanwezige staartlastvermogen. De hoogte van de uitkeringslasten en omvang van de premiebaten zijn afhankelijk van de bewegingen van werkgevers tussen de publieke verzekering bij UWV en het eigenrisicodragerschap. De premiebaten voor het staartlastvermogen zijn afkomstig van werkgevers, die vanuit het eigenrisicodragerschap WGA zijn teruggekeerd naar UWV.* De Ziektewet-staartlasten worden sinds 2020 uit de Werkhervattingskas gefinancierd. De Ziektewet-staartlasten worden niet apart weergegeven, maar onder de reguliere Ziektewet-uitkeringen opgenomen.

Sinds 2017 is het aandeel eigenrisicodragers WGA in de totale loonsom vrijwel stabiel. Voor 2024 en 2025 verwachten we een aandeel eigenrisicodragers van 38% van de loonsom (zie ook bijlage VI). De batens van de terugkeerpremie worden voor 2025 geraamd op € 32 miljoen.

Tabel B3.1. Financieel overzicht Werkhervattingskas geen opheffing staartlastvermogen 2025

Bedragen × € 1 miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	Ziektewet-flex	
Baten				
Premiebaten	1.823	32	996	
Totale baten	1.823	32	996	
Lasten				
Uitkeringslasten	1.452	172	671	
Sociale lasten	273	32	123	
Overige baten en lasten	18	2	7	
Re-integratielasten		28	3	13
Rentebaten		-2	0	-1
Rentelasten		0	0	0
Verhaal		-12	-1	-7
Boetes		0	0	-1
Diversen		5	1	2
Uitvoeringskosten	50	6	111	
Totale lasten	1.793	213	912	
Saldo	30	-180	84	
Vermogenspositie				
Vermogen	1.174	-190	-318	
begin 2025		1.145	-9	-402
mutatie 2025		30	-180	84

De staartuitkeringen bestaan uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten in 2017 (zie meer toelichting in bijlage IV) en uit lopende WGA-uitkeringen van nieuwe eigenrisicodragers sinds 1 juli 2015. Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en baten verbonden aan deze staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 40 miljoen in 2025. Uit tabel B3.1 blijkt dat de WGA-staartlasten de baten in ruime mate overstijgen. De oorzaak hiervan wordt uitgelegd in bijlage IV. De lasten hebben het hoogste niveau al bereikt en zullen de komende jaren verder dalen. Het tekort van het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2025 € 9 miljoen. Voor 2025 verwachten we dat het vermogenstekort verder oploopt tot € 190 miljoen.

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

Lijst van afkortingen

Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
BeZaVa	Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters
CEP	Centraal Economisch Plan
CPB	Centraal Planbureau
ERD	Eigenrisicodrager
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wab	Wet arbeidsmarkt in balans
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
ZW	Ziekwet

Begrippenlijst

Correctiefactor werkgeversrisico

De correctiefactor werkgeversrisico geeft de mate weer waarin het berekende individuele risico van werkgevers – op basis van lasten in t-2 – wordt uitvergroet of verkleind om tot de individuele premie te komen in premiejaar t. Deze correctiefactor wordt voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet berekend door driekwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Eigenrisicodragers WGA

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

Eigenrisicodragers Ziektewet

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

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft het premiepercentage weer dat publiek verzekerde grote en naar rato middelgrote werkgevers gemiddeld in jaar t moeten afdragen over het loon van hun werknemers om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren, inclusief eventuele vermogens op- of afbouw in dat jaar.

Gemiddelde werkgeversrisico

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

Individuele werkgeversrisico

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

Lastendeckende premie

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

Minimumpremie

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

Maximumpremie

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

Rentehobbelvermogen

De Werkhervattingskas kent sinds 2007 een afgescheiden vermogen. In de jaren 2007 tot en met 2016 ging dit vermogen onder de naam rentehobbelvermogen. Dit vermogen is in de periode 2007–2012 opgebouwd middels een opslag op de Whk-premie en rentebaten over het ontstane vermogen. Deze rentehobbelopslag is ingesteld om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen. Na 2012 is de premieopslag op nihil gesteld en is het vermogen verder gegroeid door uitsluitend rentebaten. Sinds 1 januari 2017 heeft dit deel van de Werkhervattingskas een lastenkant, die voornamelijk bestaat uit staartuitkeringen. Sindsdien heet dit vermogen het staartlastvermogen.

Staartlasten, -uitkeringen en -vermogen

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

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

Terugkeerpremie WGA

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

Terugkeerpremie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie Ziektewet. Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie gelijk aan de individueel berekende premie. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie gelijk aan de sectorale premie. Er vindt geen weging plaats voor middelgrote werkgevers. Bovengenoemde methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen geldt vanaf 2024.

WGA

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

De Whk financiert de uitkeringen voor arbeidsongeschikten met een dienstverband ten tijde van de eerste ziektedag (zowel vaste als flexibele dienstverbanden). Het Whk financiert hierbij de eerste tien jaar van de uitkering. Vanaf het elfde jaar van de uitkering financiert het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) de WGA-uitkeringen die voor de eerste tien jaar uit de Whk of door eigenrisicodragers worden gefinancierd. Daarnaast financiert het Aof de WGA-uitkeringen van mensen zonder directe relatie met een werkgever.

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

WGA-lasten

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

WGA-totaallasten

De WGA-totaallasten zijn de lasten van uitkeringen die korter dan tien jaar lopen en ontstaan zijn bij de werkgever, zowel tijdens de huidige en eventuele voorafgaande periode(n) van publieke verzekering als eventuele voorafgaande periode(n) van eigenrisicodragerschap. De WGA-totaallasten zijn hoger dan de WGA-lasten.

Ziektewet

De Ziektewet (ZW) is een wet voor zieke werklozen en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten. Dit geldt als hun (ex-)werkgever niet verplicht

is tot loondoorbetaling. De Whk financiert de Ziektewet-uitkeringen voor werknemers met een flexibel dienstverband. Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Ufo financieren Ziektewet-uitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert de Ziektewet-uitkering voor overige groepen zoals werknemers met een no-riskpolis en vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap.

Ziektewet-flex

De Ziektewet geldend voor de groep van werknemers met een flexibel dienstverband.

Bijlage I Aantallen werkgevers per sector naar grootte en verzekeringsstatus¹³

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.358	82	526	15.750	15.568	790	16.119	239
2 Tabakverwerkende industrie	17	2	3	12	13	4	15	2
3 Bouwbedrijf	14.960	228	945	13.787	14.450	510	14.510	450
4 Baggerbedrijf	107	7	24	76	99	8	98	9
5 Hout en emballage-industrie	518	4	54	460	494	24	508	10
6 Timmerindustrie	786	13	84	689	759	27	764	22
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	2.137	14	98	2.025	2.101	36	2.112	25
8 Groothandel in hout	526	9	42	475	501	25	509	17
9 Grafische industrie	1.409	37	114	1.258	1.339	70	1.344	65
10 Metaalindustrie	1.450	413	442	595	1.181	269	1.128	322
11 Elektrotechnische industrie	394	92	81	221	328	66	319	75
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	39.571	438	2.755	36.378	38.003	1.568	38.383	1.188
13 Bakkerijen	1.993	24	135	1.834	1.875	118	1.897	96
14 Suikerverwerkende industrie	236	30	59	147	212	24	206	30
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.393	6	21	1.366	1.370	23	1.169	224
16 Slagers overig	545	50	96	399	513	32	486	59
17 Detailhandel en ambachten	56.708	156	979	55.573	55.606	1.102	55.993	715
18 Reiniging	5.117	66	230	4.821	5.062	55	5.007	110
19 Grootwinkelbedrijf	456	112	104	240	298	158	253	203
20 Havenbedrijven	2.853	179	427	2.247	2.617	236	2.573	280
21 Havenclassificeerders	226	7	23	196	214	12	214	12
22 Binnenschepenvaart	1.609	11	59	1.539	1.576	33	1.588	21
23 Visserij	138	1	9	128	137	1	137	1
24 Koopvaardij	210	18	36	156	176	34	184	26
25 Vervoer KLM	10	7	2	1	5	5	3	7
26 Vervoer NS	9	6	0	3	1	8	1	8
27 Vervoer posten	100	6	4	90	92	8	93	7
28 Taxivervoer	774	13	83	678	747	27	742	32
29 Openbaar Vervoer	34	17	7	10	15	19	7	27
30 Besloten busvervoer	172	3	18	151	160	12	160	12
31 Overig personenvervoer	249	7	24	218	247	2	247	2
32 Overig goederenvervoer	9.405	268	982	8.155	9.135	270	9.081	324
33 Horeca algemeen	38.796	76	673	38.047	38.449	347	38.532	264
34 Horeca catering	287	16	21	250	276	11	266	21
35 Gezondheid, geestelijke en ...	46.485	1.235	2.159	43.091	45.229	1.256	45.129	1.356
38 Banken	277	46	41	190	245	32	247	30
39 Verzekeringswezen	197	55	29	113	158	39	161	36
40 Uitgeverij	863	34	75	754	787	76	796	67
41 Groothandel I	13.139	324	1.349	11.466	12.553	586	12.697	442
42 Groothandel II	19.454	471	1.782	17.201	18.585	869	18.753	701
43 Zakelijke Dienstverlening I	6.941	127	429	6.385	6.625	316	6.783	158
44 Zakelijke Dienstverlening II	48.861	957	3.907	43.997	47.690	1.171	47.767	1.094
45 Zakelijke Dienstverlening III	61.693	847	2.446	58.400	60.298	1.395	60.306	1.387
46 Zuivelindustrie	177	33	34	110	161	16	149	28
47 Textielindustrie	185	14	33	138	176	9	165	20
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	697	46	106	545	656	41	634	63
49 Chemische industrie	1.316	185	235	896	1.192	124	1.168	148
50 Voedingsindustrie	1.312	147	232	933	1.199	113	1.169	143
51 Algemene industrie	1.484	145	190	1.149	1.382	102	1.378	106
52 Uitzendbedrijven	6.550	571	997	4.982	6.444	106	5.577	973
53 Bewakingsondernemingen	1.178	30	78	1.070	1.153	25	1.143	35
54 Culturele instellingen	4.346	93	286	3.967	4.229	117	4.252	94
55 Overige takken van bedrijf en beroep	4.223	84	281	3.858	4.085	138	4.101	122
56 Schildersbedrijf	2.465	14	116	2.335	2.352	113	2.397	68
57 Stukadoorsbedrijf	1.126	2	27	1.097	1.099	27	1.114	12
58 Dakdekkersbedrijf	608	3	36	569	590	18	598	10
59 Mortelbedrijf	66	4	8	54	64	2	64	2
60 Steenhouwersbedrijf	72	0	1	71	67	5	69	3
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.394	774	295	325	1.118	276	1.071	323
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	35	21	6	8	21	14	22	13
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	0	1
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	441	377	22	42	238	203	281	160
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	21	17	1	3	10	11	9	12
66 Overheid, overige instellingen	442	234	91	117	362	80	361	81
67 Werk en (re)Integratie	137	26	42	69	130	7	122	15
68 Railbouw	29	9	2	18	24	5	22	7
69 Telecommunicatie	404	25	52	327	386	18	387	17
Totaal	426.172	9.369	24.548	392.255	412.927	13.245	413.540	12.632

¹³ De cijfers in de tabel hebben betrekking op de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals in het premiejaar 2025 gaat gelden.

Bijlage II Loonsommen (x € 1 miljoen) per sector naar grootte en verzekeringsstatus¹⁴

	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	3.667	903	913	1.851	3.246	421	3.208	459
2 Tabakverwerkende industrie	56	47	8	1	4	52	37	19
3 Bouwbedrijf	5.783	2.135	1.769	1.879	4.422	1.361	3.987	1.796
4 Baggerbedrijf	478	412	45	21	273	206	242	236
5 Hout en emballage-industrie	221	24	99	97	180	41	193	27
6 Timmerindustrie	381	79	145	157	339	41	337	44
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	579	111	169	299	499	80	504	75
8 Groothandel in hout	264	104	73	87	173	91	177	86
9 Grafische industrie	675	261	219	195	557	118	526	148
10 Metaalindustrie	6.900	5.761	1.006	133	4.330	2.570	2.867	4.033
11 Elektrotechnische industrie	3.094	2.872	187	35	2.376	717	700	2.393
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	15.862	5.073	4.601	6.189	12.600	3.262	11.811	4.051
13 Bakkerijen	743	159	265	319	614	129	550	193
14 Suikerverwerkende industrie	521	356	127	38	366	155	242	280
15 Slagersbedrijven en poeliers	265	43	38	183	244	21	195	70
16 Slagers overig	723	442	183	98	605	119	450	273
17 Detailhandel en ambachten	7.692	1.489	1.617	4.586	7.030	662	6.819	873
18 Reiniging	2.164	1.219	417	528	1.632	532	1.088	1.076
19 Grootwinkelbedrijf	6.047	5.775	161	112	2.225	3.822	862	5.186
20 Havenbedrijven	3.771	2.433	798	539	2.606	1.165	2.170	1.601
21 Havenclassificeerders	140	57	42	40	92	48	84	56
22 Binnenscheepvaart	338	86	109	143	313	25	298	41
23 Visserij	39	10	18	11	39	0	39	0
24 Koopvaardij	263	159	74	31	208	55	195	68
25 Vervoer KLM	1.520	1.513	7	0	159	1.361	8	1.512
26 Vervoer NS	915	915	0	1	0	915	0	915
27 Vervoer postertijen	437	417	10	10	25	412	28	409
28 Taxivervoer	334	95	148	90	295	39	238	96
29 Openbaar Vervoer	692	675	14	2	186	506	71	621
30 Besloten busvervoer	86	18	29	38	77	9	73	12
31 Overig personenvervoer	168	93	40	35	128	40	119	50
32 Overig goederenvervoer	6.594	3.374	1.861	1.359	5.067	1.527	4.238	2.356
33 Horeca algemeen	6.529	825	1.096	4.608	6.205	324	5.777	752
34 Horeca catering	334	257	42	35	281	53	117	217
35 Gezondheid, geestelijke en ...	45.078	34.488	3.925	6.664	25.988	19.090	17.556	27.523
38 Banken	3.774	3.643	89	42	568	3.207	537	3.238
39 Verzekeringswezen	2.643	2.557	60	26	535	2.108	519	2.124
40 Uitgeverij	838	565	144	129	354	484	326	513
41 Groothandel I	7.989	3.314	2.472	2.203	6.600	1.389	6.225	1.763
42 Groothandel II	11.107	4.750	3.293	3.064	8.852	2.255	8.403	2.704
43 Zakelijke Dienstverlening I	4.388	2.603	760	1.024	2.960	1.428	2.927	1.461
44 Zakelijke Dienstverlening II	25.837	11.889	7.167	6.781	21.255	4.582	18.853	6.985
45 Zakelijke Dienstverlening III	20.339	10.538	4.574	5.227	16.482	3.857	14.811	5.528
46 Zuivelindustrie	855	763	74	19	367	488	292	564
47 Textielindustrie	240	144	63	33	200	41	113	128
48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	846	499	216	131	589	257	493	353
49 Chemische industrie	3.482	2.793	501	188	2.038	1.444	1.572	1.910
50 Voedingsindustrie	3.021	2.347	496	177	1.552	1.468	1.181	1.840
51 Algemene industrie	3.147	2.558	378	211	1.693	1.455	1.633	1.514
52 Uitzendbedrijven	13.335	10.491	1.937	907	12.475	861	4.058	9.278
53 Bewakingsondernemingen	911	618	142	151	556	355	341	570
54 Culturele instellingen	2.015	968	544	503	1.624	391	1.493	522
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.917	863	552	502	1.453	464	1.362	555
56 Schildersbedrijf	614	79	205	330	511	103	510	104
57 Stukadoorsbedrijf	169	9	45	115	145	24	154	15
58 Dakdekkersbedrijf	163	17	60	86	132	31	143	20
59 Mortelbedrijf	69	33	14	23	66	4	62	8
60 Steenhouwersbedrijf	13	0	1	12	13	1	13	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	25.573	24.830	581	161	10.593	14.980	9.606	15.966
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	11.960	11.942	16	2	237	11.722	238	11.721
63 Overheid, defensie	3.380	3.380	0	0	0	3.380	0	3.380
64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	11.604	11.536	53	15	3.422	8.183	5.891	5.714
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	1.045	1.043	2	0	101	944	93	952
66 Overheid, overige instellingen	6.469	6.251	181	37	3.821	2.649	3.531	2.938
67 Werk en (re)Integratie	331	225	90	17	325	6	263	68
68 Railbouw	526	519	5	3	112	415	359	167
69 Telecommunicatie	1.432	1.274	98	60	393	1.039	346	1.086
Totaal	293.388	195.723	45.068	52.597	183.407	109.981	152.152	141.236

¹⁴ Voor de cijfers in deze tabel gelden dezelfde uitgangspunten als in de tabel in Bijlage I. De getoonde loonsommen hebben betrekking op het jaar 2023.

Bijlage III Werkgever en de zieke werknemer

Inkomen en uitkering zieke werknemer

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

Loondoorbetaling

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

Ziektewet-uitkering

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

WIA-uitkering

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

Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen voor de WGA en/of Ziektewet kiezen voor een eigenrisicodragerschap. Een aanvraag tot het eigenrisicodragerschap kan op twee momenten worden toegekend: op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Een aanvraag hiertoe dient uiterlijk drie maanden van tevoren bij de Belastingdienst ingediend te worden. Dit geldt ook voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap. Een werkgever die voor de WGA en/of Ziektewet bij UWV verzekerd is, krijgt een gedifferentieerde premie WGA en/of Ziektewet. Is een werkgever voor een onderdeel eigenrisicodragers, dan is de bijbehorende (gedifferentieerde) premiecomponent 0%.

Ziektewet

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

WGA

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

Lopende uitkeringen bij overstap

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

Bijlage IV Wet- en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

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

Werkhervattingskas: beginjaren met rentehobbelopslag

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

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

Wijzigingen per 1 januari 2014

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

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

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

mogelijk om voor het WGA-flexrisico, in een verplichte combinatie het WGA-vastrisico, eigenrisicodrager te worden (zie Wijzigingen per 1 januari 2017).

Staartlasten WGA volgens BeZaVa

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

De staartlasten die bij UWV achterblijven, worden via de Sectorfondsen gefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Ufo. Dit betekent dat publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel IV.1. Overzicht WGA-verzekering tot 1 januari 2017

	WGA		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragen	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

Garantstelling en staartlasten Ziektewet

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

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

Tabel IV.2. Overzicht Ziektewetverzekering

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

Wijzigingen per 1 januari 2015

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

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

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

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

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

Werkhervattingskas: periode 2014–2016

De wet BeZaVa zorgde voor een aanpassing in financieringsstructuur in 2014. Naast WGA-vast uitkeringen werden ook WGA-flex uitkeringen en Ziektewet-uitkeringen gefinancierd uit de Werkhervattingskas.

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

Wijzigingen per 1 januari 2017

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

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

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

Werkhervattingskas: veranderingen in 2017

De samenvoeging van de WGA-vast en WGA-flex leidde tot een vereenvoudiging binnen de Whk omdat de administratieve scheiding tussen beide WGA-onderdelen wegviel. Daartegenover stond een toename van de complexiteit door de financiering van staartuitkeringen uit de Werkhervattingskas. Deze laatste aanpassing vloeiende voort uit de Wet verbetering hybride markt WGA.

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

De mate waarin staartuitkeringen optreden en waarin er sprake zal zijn van extra premieontvangsten is sterk afhankelijk van de dynamiek in de markt. Hoe meer werkgevers eigenrisicodragers worden hoe groter het aantal staartuitkeringen en hoe hoger de staartlasten. Omgekeerd geldt: hoe meer terugkerende werkgevers hoe hoger de extra premieontvangsten.

Daarnaast is er sinds 2017 incidenteel een groot aantal extra staartuitkeringen die het gevolg zijn van de samenvoeging van de WGA. Werkgevers die al eigenrisicodragers waren voor de WGA-vast en dat vanaf 2017 zijn gebleven voor de combinatie WGA-vast en -flex hoefden hun lopende WGA-flex-uitkeringen niet zelf te financieren. Zij mochten deze uitkeringen als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. Het gaat daarbij om uitkeringen waarbij de eerste ziekteperiode ligt vóór 1 januari 2017. Dat betekent dat deze WGA-flex staartuitkeringen tot maximaal twee jaar later (eind 2018) konden ontstaan. Sinds 2019 zijn deze specifieke staartuitkeringen zodoende aan het afnemen.

Wijzigingen per 1 januari 2020

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

- Geen rekenpercentage meer
In de huidige premiesystematiek dragen alleen werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie tussen de minimum- en maximumpremie (de tussengroep) bij aan het financieren van het tekort aan premieontvangsten dat ontstaat door de maximumpremie. Om te zorgen dat alle werkgevers met een (deels) individueel gedifferentieerde premie – en niet alleen de tussengroep – bijdragen aan dit tekort komt het rekenpercentage te vervallen.
- Gescheiden berekening van sectorale en individuele premies
Een van de uitgangspunten in de publieke premiesystematiek voor de ZW en WGA is dat de premies zoveel mogelijk corresponderen met het ZW- en WGA-risico van werkgevers. Echter, in de huidige systematiek is daarvan te weinig sprake doordat met name de risico's van grote werkgevers doorwerken in de sectoraal bepaalde premies voor kleine werkgevers. Deze berekening wordt gescheiden waardoor de risico's en lasten van grote werkgevers niet langer doorwerken in de premies van kleine werkgevers en omgekeerd.
- Aanpassing van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage
Voor de vertaling van werkgeversrisico's naar individueel bepaalde premies wordt het individuele werkgeversrisicopercentage vergeleken met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De wijze waarop het individuele en gemiddelde werkgeversrisico worden berekend zijn echter niet gelijk. Hierdoor resulteren te hoge

opslagen op de premie en te lage kortingen. De wijze van berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercantage en het individuele werkgeversrisicopercantage worden gelijkgetrokken.

- **Financiering van staartlasten Ziektewet uit de Werkhervattingskas**

Een van de gevolgen van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) is dat de Sectorfondsen opgeheven zijn. Uit de Sectorfondsen en het Ufo werden tot eind 2019 de staartlasten Ziektewet gefinancierd. Deze staartlasten Ziektewet dienden een alternatieve financieringsbron per 2020 te krijgen. Dit is de Werkhervattingskas geworden.

- **Uitzendbedrijven allen ingedeeld in sector 52 'Uitzendbedrijven'**

Voor uitzendbedrijven geldt per 2020 niet langer een mogelijkheid tot indeling in een andere sector dan de sector 'Uitzendbedrijven'. De mogelijk tot het indienen van een verzoek aan de Belastingdienst tot een (her)indeling buiten de sector 'Uitzendsector' werd al stopgezet op 17 mei 2017. Op 1 januari is hier een vervolg aan gegeven door alle uitzendbedrijven die eerder al buiten de sector 'Uitzendbedrijven' opnieuw in de uitzendsector in te delen.

Werkhervattingskas: veranderingen in 2020

Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) worden de staartlasten Ziektewet sinds 2020 ten laste van de Whk gebracht. Daarvoor werden deze lasten uit de sectorfondsen en het Ufo betaald. Een ander onderdeel van de Wab is de afschaffing van de sectorfondsen. De sectorindeling van werkgevers blijft voorlopig wel in stand. Dit sectorgegeven is onder andere nodig voor de sectorale Ziektewet- en WGA-premies binnen de Whk.

Wijzigingen per 1 januari 2022

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

Wijzigingen per 1 januari 2024

Per 1 januari 2024 is de methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen gewijzigd.

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

Voor middelgrote en grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de sectorale premie, dan is de individueel berekende premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de sectorale premie, dan is de premie voor zowel middelgrote als grote werkgevers gelijk aan de sectorale premie.

Bovengenoemde methodiek om de terugkeerpremie Ziektewet voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen geldt sinds 1 januari 2024. Tot en met 2023 werd voor deze werkgevers de individueel berekende premie vergeleken met de helft van de sectorale premie in plaats van met de volledige sectorale premie.

Bijlage V Rekenvoorbeelden

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

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

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

Individuele werkgeverspremie = Gemiddelde percentage + Individuele opslag.

Individuele opslag

= Correctiefactor werkgeversrisico $\times$ (Individueel werkgeversrisico – Gemiddelde werkgeversrisico).

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

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

De algemene premies en parameters:	WGA	Ziektewet
Gemiddelde percentage	0,83%	0,50%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,01	1,39
Gemiddelde werkgeversrisico	0,62%	0,27%

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

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

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

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2025.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Grote werkgever (loonsom > € 3.960.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 2,20%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,20%

Maximumpremie grote werkgever = 3,32%

De berekende individuele premie bedraagt $0,83\% + 1,01 \times (0,40\% - 0,62\%) = 0,60\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:

Minimumpremie grote werkgever = 0,12%

Maximumpremie grote werkgever = 2,00%

De berekende individuele premie bedraagt $0,50\% + 1,39 \times (2,20\% - 0,27\%) = 3,18\%$.

Dit percentage ligt boven de maximumpremie. De individuele premie Ziektewet wordt dan vastgesteld ter hoogte van de maximumpremie van 2,00%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,60%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Middelgrote werkgever (€ 990.000 < loonsom < € 3.960.000)

Sector = 52

Loonsom werkgever = € 1.270.000

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet = 3,60%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA = 2,68%

De sectorale premie Ziektewet = 3,23%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,20%

Maximumpremie grote werkgever = 3,32%

De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,83\% + 1,01 \times (1,60\% - 0,62\%) = 1,81\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet:

Minimumpremie grote werkgever = 0,12%

Maximumpremie grote werkgever uitzendsector (sector 52) = 5,65%

De berekende individuele premie Ziektewet bedraagt $0,50\% + 1,39 \times (3,60\% - 0,27\%) = 5,12\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.270.000 - € 990.000) / (€ 3.960.000 - € 990.000) = 0,1158$

De gewogen premie WGA = $(1 - 0,0943) \times 2,68\% + 0,0943 \times 1,81\% = 2,59\%$

De gewogen premie Ziektewet = $(1 - 0,0943) \times 3,23\% + 0,0943 \times 5,12\% = 3,40\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 5,99%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Kleine werkgever (loonsom < € 990.000)

Sector = 21

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

De sectorale premie WGA = 1,86%

De sectorale premie Ziektewet = 0,54%

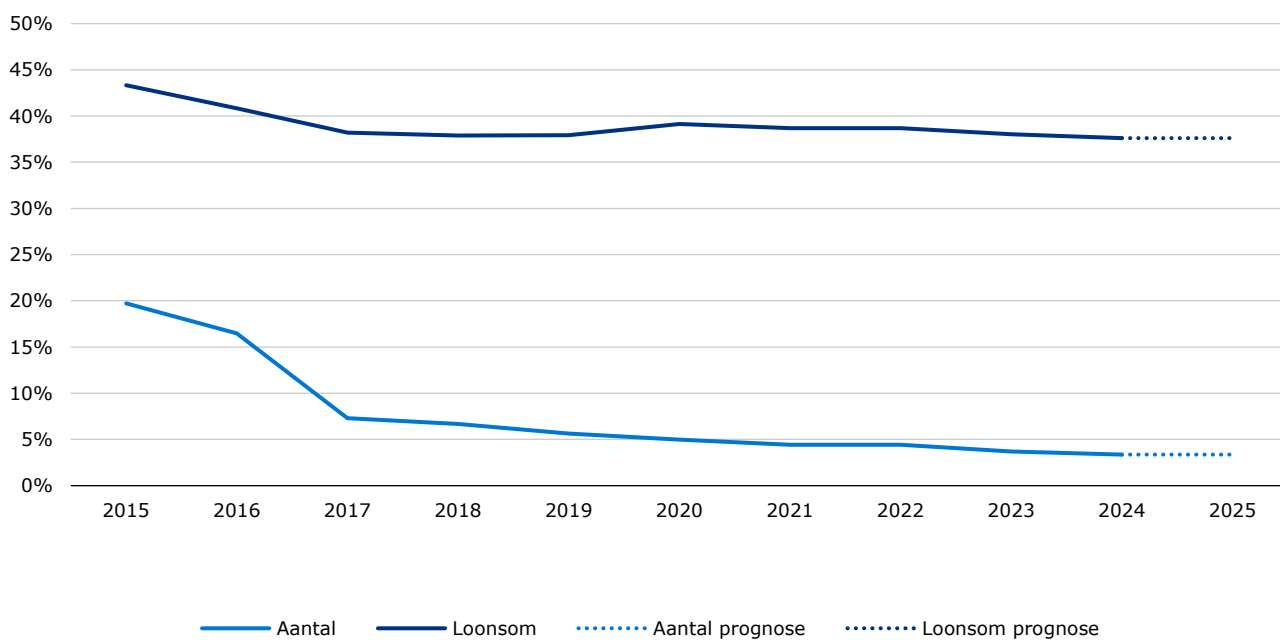
De werkgever betaalt een totale premie van 2,40%.

Bijlage VI Duale stelsel WGA en Ziektewet

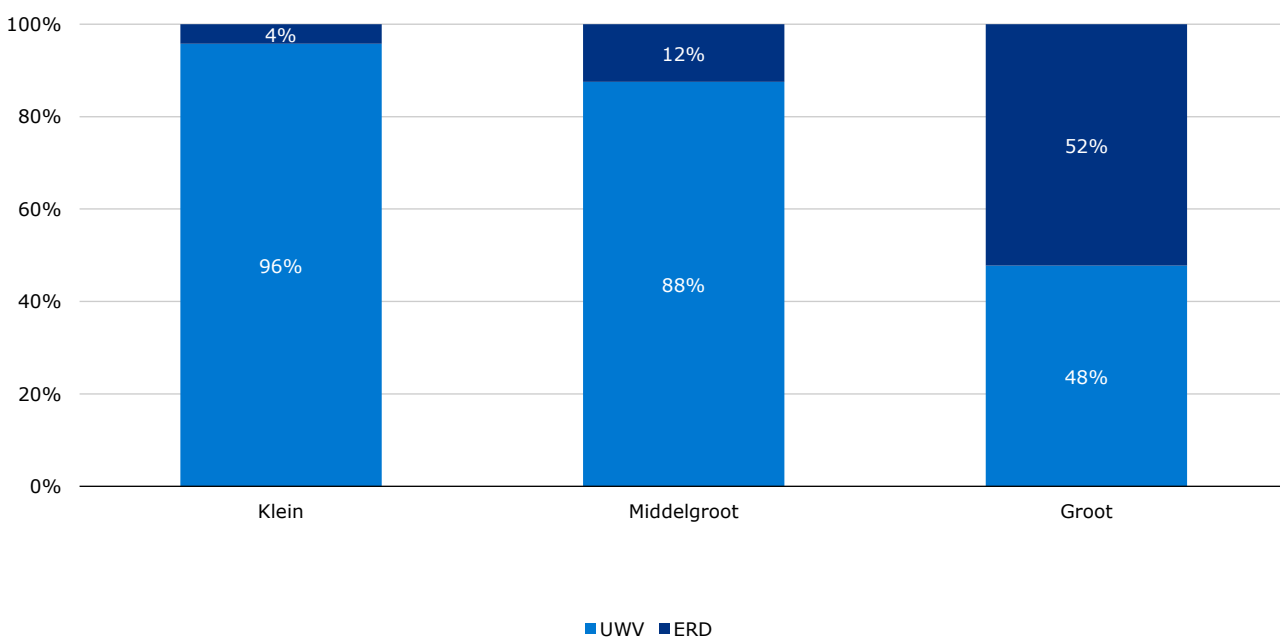
Deze bijlage toont voor de periode 2015–2025 de ontwikkeling het aandeel eigenrisicodragers WGA en Ziektewet, zoals die elk jaar ten tijde van de premievaststelling bekend zijn. In figuren VI.2, VI.5 en VI.6 wordt het aandeel eigenrisicodragers weergegeven naar de grootteklassen klein, middelgroot en groot. Het gaat hierbij om de werkgevers en de verzekeringsstatus zoals die ten tijde van deze premievaststelling bekend zijn. De grootteklasse indeling is op basis van de indeling zoals die in het premiejaar 2025 gaat gelden.

Figuur VI.1. Eigenrisicodragers WGA

Aantal en loonsom in procenten



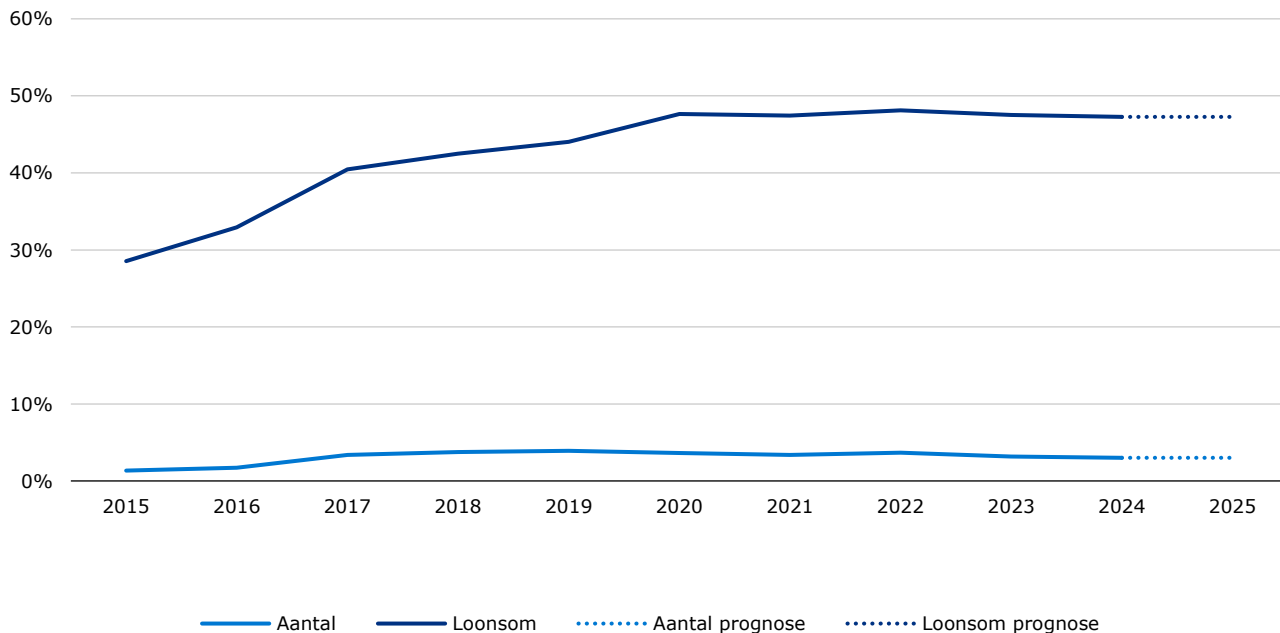
Figuur VI.2. Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)



Voor de Ziektewet wordt het aandeel eigenrisicodragers gesplitst weergegeven in twee groepen: de groep met alle werkgevers exclusief de sector Uitzendbedrijven en de groep met uitsluitend werkgevers in de sector Uitzendbedrijven. Het aandeel eigenrisicodragers voor uitzendbedrijven wordt afzonderlijk gepresenteerd, omdat uitzendbedrijven voor de Ziektewet een afwijkend risico hebben ten opzichte van de overige werkgevers.

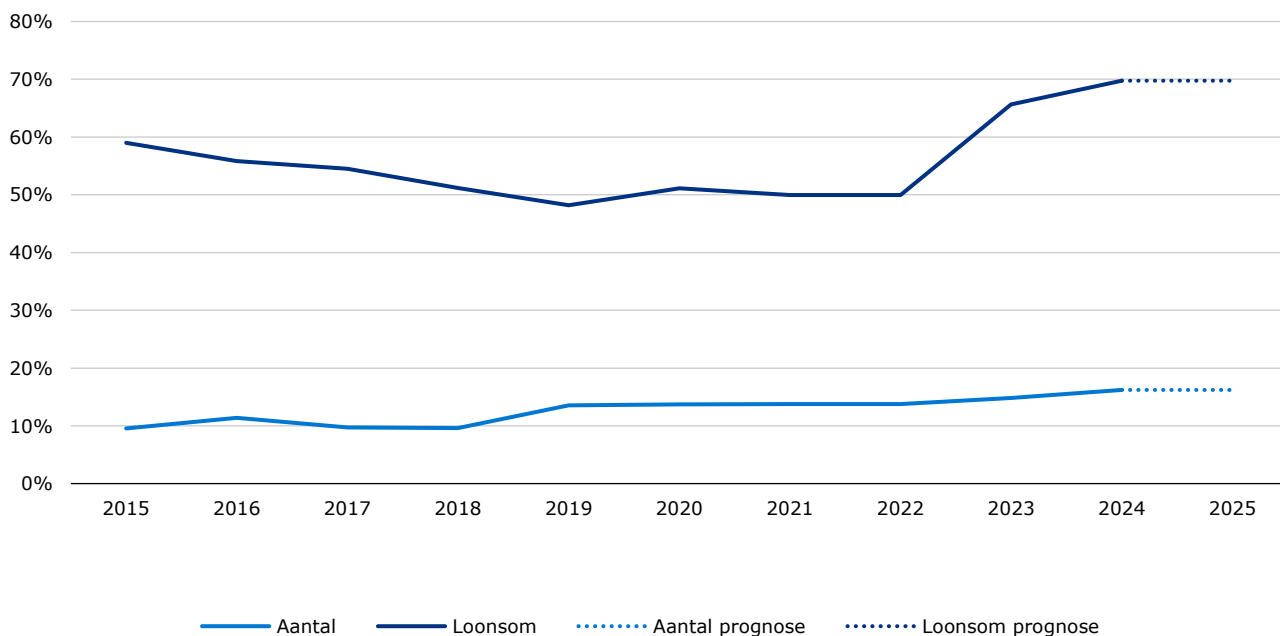
Figuur VI.3. Eigenrisicodragers Ziektewet exclusief de sector Uitzendbedrijven

Aantal en loonsom in procenten

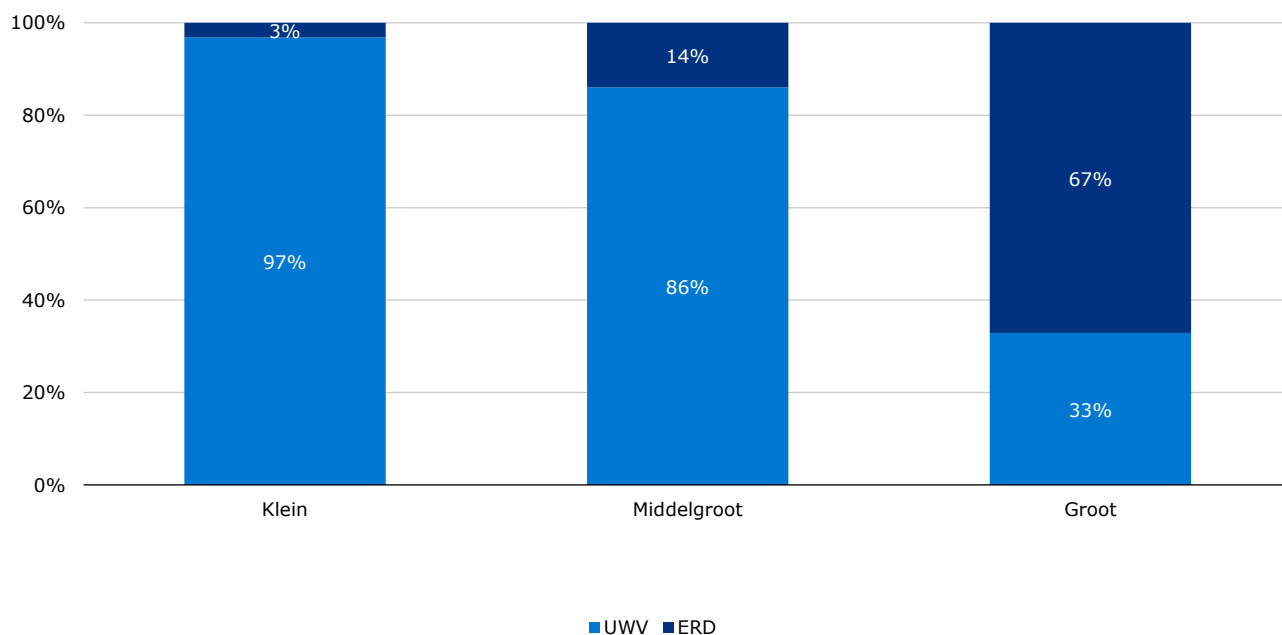


Figuur VI.4. Eigenrisicodragers Ziektewet in de sector Uitzendbedrijven

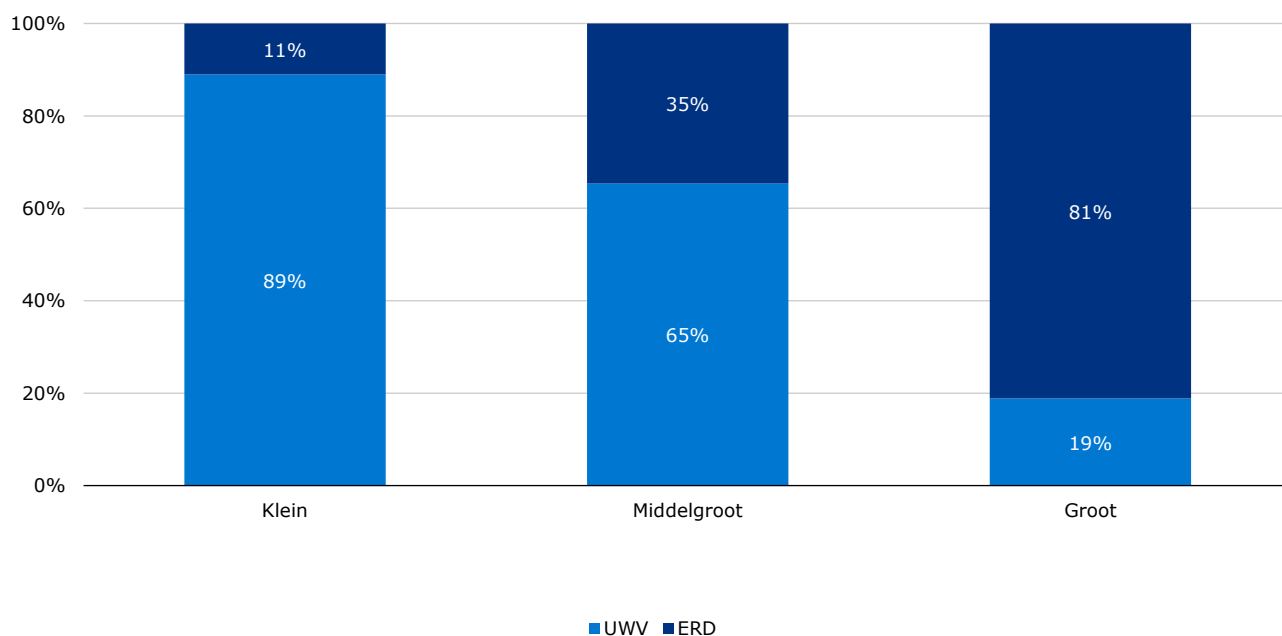
Aantal en loonsom in procenten



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



**Figuur VI.6. Publiek versus privaat Ziektewet verzekerd in de sector Uitzendbedrijven
(op basis van de loonsom)**



Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Auteurs

Gabriella Acetelli

Wibaut Jeurissen

Fouad Rmila

Arjan Wojcik

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2024

