

WIJ **B**EATRIX, BIJ DE GRATIE GODS,
KONINGIN DER NEDERLANDEN,
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van (datum) tot wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO in verband met het afschaffen van de geïndividualiseerde opslag of korting voor kleine werkgevers

Op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van(datum en nummer);

Gelet op artikel 78, zesde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

De Raad van State gehoord (advies van (datum en nummer));

Gezien het nader rapport van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van(datum en nummer);

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel I.

Het Besluit premiedifferentiatie WAO wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, onderdelen e en f, en tweede lid, wordt “15 maal” vervangen door: 25 maal.

B

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift wordt na “korting” ingevoegd: grote werkgevers.

2. In het eerste lid wordt na “De in artikel 78, derde lid, van de Wet, bedoelde opslag of korting is” ingevoegd: voor een grote werkgever.

C

Artikel 4a komt te luiden:

Artikel 4a. Berekening opslag of korting kleine werkgevers

De in artikel 78, derde lid, van de Wet, bedoelde opslag of korting voor een kleine werkgever wordt bepaald op nihil.

D

Artikel 4b vervalt.

E

Artikel 4c vervalt.

F

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift wordt na “premievermindering” ingevoegd: grote werkgevers.
2. Het zesde lid komt te vervallen.

G

Artikel 7 wordt als volgt gewijzigd:

1. In opschrift wordt na “berekeningstijdvak” ingevoegd: grote.
2. Het eerste lid komt te luiden:

1. Indien een grote werkgever, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 5, in één of meer van de kalenderjaren van het in artikel 4, tweede lid, bedoelde tijdvak, niet de hoedanigheid van werkgever had, wordt bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, tweede lid, het ten laste van die grote werkgever komende gemiddelde premieplichtige loon per jaar berekend over het aantal kalenderjaren in het in artikel 4, tweede lid, bedoelde tijdvak, waarin de grote werkgever de hoedanigheid van werkgever had, waarna het verkregen percentage wordt vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, derde lid, en de noemer door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, berekend over het aantal kalenderjaren in het in artikel 4, derde lid, bedoelde tijdvak, waarin de grote werkgever de hoedanigheid van werkgever had.

H

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift wordt na “startende” ingevoegd: grote.
2. Het eerste lid komt te luiden:
 1. Voor een grote werkgever die, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 5, eerst in het premiejaar, of in het eerste of tweede kalenderjaar onmiddellijk voorafgaande aan het premiejaar, de hoedanigheid van werkgever heeft verkregen, is het percentage van de in artikel 78, eerste lid, van de Wet, bedoelde gedifferentieerde premie gelijk aan het percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onderdeel a, van de Wet.

I

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. De gedifferentieerde premie, bedoeld in artikel 78, eerste lid, van de Wet bedraagt ten minste nihil, en ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid onder b, van de Wet.
2. In het tweede lid vervalt: ,onderdeel b,.
3. Het derde lid vervalt, onder vernummering van het vierde lid in het derde lid.
4. In het nieuwe derde lid vervalt: en derde.

J

In artikel 10, zesde lid, wordt na “De artikelen 4a en 4b” ingevoegd: , zoals deze luiden op 31 december 2002,.

Artikel II.

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2003.

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

De Minister van Sociale Zaken

en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)

NOTA VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

In het Strategisch Akkoord van 3 juli 2002 (Tweede Kamer, 2001 – 2002, 28375, nr. 5) is met het oog op de wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidverzekeringen (Pemba) de volgende passage opgenomen: “De Pemba wordt per 1-1-2003 afgeschaft voor MKB bedrijven die minder dan 25 werknemers in dienst hebben. Wel wordt voor hen een differentiatie van de WAO-premie op brancheniveau ingevoerd. Als uit evaluatie blijkt dat door middel van de beschreven maatregelen de instroom en het beroep op de WAO binnen 3 jaren na invoering structureel is teruggebracht tot de omvang die overeenstemt met de verwachtingen van de SER, wordt in lijn met het SER-advies een aanvulling van uitkeringen en het afschaffen van de Pemba gerealiseerd.”

Het voornemen tot afschaffing van Pemba voor bedrijven met minder dan 25 werknemers wordt geïnterpreteerd als de materiële afschaffing van Pemba voor bedrijven tot en met 25 maal de gemiddelde loonsom (verder te noemen ‘kleine bedrijven’). Deze maatregel kan worden onderscheiden van de introductie van premiedifferentiatie naar sectoren. Het heeft de voorkeur genoemde maatregel zo snel mogelijk – per 1-1-2003 – in te voeren. Introductie van premiedifferentiatie naar sectoren (voor grote en kleine bedrijven) is op zijn vroegst mogelijk per 1-1-2004. Koppeling van beide maatregelen zou leiden tot uitstel van de afschaffing van Pemba voor kleinere bedrijven met minimaal een jaar. Dat uitstel acht de regering onwenselijk. In dit besluit is bijgevolg niet ingegaan op premiedifferentiatie naar sectoren. De regering zal de mogelijkheden hiertoe separaat onderzoeken, waarbij vooralsnog wordt uitgegaan van invoering per 1-1-2004. Bij premiedifferentiatie naar sectoren wordt rekening gehouden met verschillen tussen sectoren voor wat betreft hun WAO-risico, terwijl tevens sprake is van verevening tussen de bedrijven in de sector.

In deze toelichting wordt beknopt de consequentie van de afschaffing van de premiedifferentiatie besproken voor de mogelijkheid tot eigenrisicodragen. Aan het eigenrisicodragen voor kleine bedrijven is een apart besluit gewijd. Ten slotte blijft ook het punt van de inkorting van de Pemba-periode voor alle bedrijven bij verlenging van de loondoorbetalingsperiode onbesproken. Laatstgenoemde punt is meegenomen in het wetgevingstraject gericht op verlenging van de loondoorbetalingsperiode. De verlenging van de loondoorbetalingsperiode met een jaar zal gepaard gaan met inkorting van de Pemba-periode met een jaar tot vier jaar.

Naast de afschaffing van Pemba zijn in het besluit regels opgenomen ten aanzien van op het moment van afschaffing van Pemba lopende Pemba-lasten als gevolg van gebruik van de ‘trap op trap af’-regeling, en op dat moment lopende Pemba-lasten van publiek verzekerde bedrijven (paragraaf 3).

Dit besluit leidt tot een uitermate beperkte daling van de administratieve lasten. Deze besparing komt voort uit het feit dat bij de kleine bedrijven een administratieve handeling komt te vervallen die informatie oplevert aan de hand waarvan de gedifferentieerde premie wordt bepaald.

2. Berekening Pemba-premie voor kleine bedrijven

Onder verhoging van de grens tussen kleine en grote bedrijven van 15 naar 25 maal de gemiddelde loonsom, wordt de Pemba-premiesystematiek voor kleine bedrijven als volgt. Vanaf 1 januari 2003 betalen kleine bedrijven voor alle op dat moment aan hen toe te rekenen Pemba-lasten het rekenpercentage. De hierop te berekenen opslag of korting zal op nihil worden gesteld. Met deze wijziging wordt materieel bereikt dat voor kleine bedrijven geen gedifferentieerde premie wordt berekend.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de Pemba-lasten van op 1 januari 2003 reeds lopende WAO-uitkeringen en nieuwe WAO-instroom na die datum. Beide uitkeringslasten zullen via het rekenpercentage worden verevend.

Bedrijven die in het huidige systeem eigenrisicodragers zijn, betalen geen gedifferentieerde premie. De eventuele Pemba-lasten van kleine bedrijven die op 1-1-2003 eigenrisicodragers zijn (geworden) zullen niet in het rekenpercentage worden meegenomen. Deze eigenrisicodragers gaan niet vanaf 1-1-2003 rekenpremie betalen. Zij zijn pas het rekenpercentage verschuldigd vanaf het moment waarop hun eigenrisicodragerschap eindigt.

De Pemba-systematiek voor bedrijven met meer dan 25 maal de gemiddelde loonsom blijft ongewijzigd. Voor hen zal de berekening van de opslag of korting ongewijzigd blijven.

De financiële gevolgen van de nieuwe premieberekening voor kleine bedrijven zijn als volgt. De invoering van een uniforme WAO-premie voor bedrijven met een totale loonsom van minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom betekent voor de overgrote meerderheid van die bedrijven een verzwaaring van de premielast. Het grote aantal kleine bedrijven dat nu de minimum-premie betaalt, gaat een licht hogere premie betalen; het beperkte aantal kleine bedrijven dat nu de maximum-premie betaalt, krijgt een aanzienlijke premieverlaging. Hierbij zijn lasten van eventuele verzekeringen tegen premieschokken niet in beschouwing genomen. Voor bedrijven die een dergelijke verzekering hebben afgesloten kan de maatregel ondanks de premieverhoging toch een lastenverlichting betekenen.

In onderstaande tabel staan de gevolgen van de maatregel samengevat.

	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>Aok¹-premie 2001</i>	<i>Aok-premie 2002</i>	<i>Aok-premie 2003 (pemba)</i>	<i>Aok-premie 2003 (uniform)</i>
< 15 werknemers ²					
minimum-premie	290.000	0,98%	1,24%	1,31%	2,38%
maximum-premie	15.000	4,77%	6,06%	6,39%	2,38%
15-25 werknemers ³					
minimum-premie	8.000	0,41%	0,45%	0,59%	2,38%
maximum-premie	300	6,36%	8,08%	8,52%	2,38%

Voor de 90% van de kleine bedrijven die momenteel de minimum-premie betalen, zal de totale WAO-premie met ongeveer 1 procentpunt stijgen. Hiermee betalen zij een premiedaling van 4

¹ Arbeidsongeschiktheidskas, het fonds dat gevoed wordt uit de gedifferentieerde WAO-premie.

² Gedefinieerd als 'een totale loonsom van minder dan 15 maal de gemiddelde loonsom'.

³ Gedefinieerd als 'een totale loonsom van meer dan 15 maal maar minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom'.

procentpunt voor een kleine groep van ongeveer 5% van de bedrijven die de maximum-premie betaalt.

3. Wijzigingen onder invloed van afschaffing Pemba voor kleine bedrijven

a. 'Trap op trap af'-regeling

De materiële afschaffing van Pemba voor kleine bedrijven gaat gepaard met intrekking van de 'trap op trap af'-regeling⁴. Dat roept de vraag op wat te doen met de lasten van bedrijven die ten tijde van de afschaffing van Pemba gebruik maken van die regeling (en in de 'trap op'- of 'trap af'-fase zitten). Het gaat om een zeer beperkt aantal bedrijven dat van deze regeling gebruik maakt (in 2001 812 bedrijven, zijnde 0,2% van de potentiële doelgroep). Bijgevolg zullen de uitlooplasten hiervan minimaal zijn en ligt het voor de hand deze na de afschaffing van Pemba om te slaan over alle kleine bedrijven.

Het kabinet is dan ook van mening dat het de voorkeur heeft de lasten van de 'trap op trap af'-regeling die per 1-1-2003 zouden hebben gegolden bij handhaving van deze regeling, vanaf die datum mee te nemen in het voor alle bedrijven te berekenenrekenpercentage.

b. Behandeling lopende Pemba-lasten van niet-eigenrisicodragers

Kleine bedrijven kunnen op het moment van afschaffing van Pemba lopende Pemba-lasten hebben. Dat leidt tot de vraag hoe daarmee om te gaan. Voor niet-eigenrisicodragers wordt hieronder een tweetal opties beoordeeld: het in rekening brengen van een afkoopsom, dan wel het verevenen van bedoelde lasten.

Vóór een afkoopsom pleit dat hiermee bedrijven hun eigen onder het Pemba-regime veroorzaakte WAO-lasten in rekening krijgen gebracht. Nadeel is de spanning met het motief om Pemba juist voor kleine bedrijven af te schaffen. Met de afschaffing van de premiedifferentiatie op het niveau van het individuele bedrijf wordt aangegeven dat dat niveau bij nader inzien niet het wenselijke niveau is waar de WAO-lasten in hoge mate zouden moeten neerslaan. Met het hanteren van een afkoopsom zouden alsnog aanzienlijke lasten op dat niveau gelegd worden. Het maatschappelijke draagvlak voor een afkoopsom lijkt gering.

Alternatief is het omslaan van deze lasten over alle kleine bedrijven, waarmee van zojuist genoemd nadeel geen sprake is. Genoemde lasten worden in de rekenpremie verdisconteerd. Daarvoor pleit bovendien dat bedrijven statistisch gezien dezelfde kans hebben op nog lopende Pemba-lasten op het moment van afschaffing van de premiedifferentiatie. Dat kan het maatschappelijke draagvlak om deze lasten te verevenen, versterken.

Op basis van bovenstaande worden de Pemba-lasten van kleine niet-eigenrisicodragers die lopen op het moment van afschaffing van Pemba, omgeslagen over alle bedrijven door ze te verdisconteren in de rekenpremie.

c. Eigenrisicodragerschap

Het handhaven van de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden is niet logisch. De gedifferentieerde premie en het eigenrisicodragen zijn de twee vormen van premiedifferentiatie

⁴ Deze regeling geeft bedrijven met maximaal 15 maal de gemiddelde loonsom de mogelijkheid om de jaarlijkse mutatie in de gedifferentieerde premie te maximeren op 1%-punt per jaar (zowel opwaarts als neerwaarts). Kleine bedrijven kunnen zo de totale Pemba-premiemutatie over meerdere premiejaren spreiden.

die binnen Pemba mogelijk zijn. Afschaffing van Pemba betekent dus automatisch afschaffing van beide vormen van premiedifferentiatie.

Het handhaven van de mogelijkheid tot eigenrisicodragen voor kleine bedrijven onder gelijktijdige afschaffing van de premiedifferentiatie, zou daarnaast een vliegwieleffect op gang brengen. De telkens 'beste' risico's onder de kleine bedrijven zouden kunnen besluiten om eigenrisicodrager te worden omdat dat voor hen financieel voordeliger is. In plaats van een relatief lage gedifferentieerde premie (bij weinig tot geen Pemba-lasten) zijn zij na afschaffing van de premiedifferentiatie het hogere rekenpercentage verschuldigd. Het kan dan financieel aantrekkelijk zijn om eigenrisicodrager te worden, omdat de private premie aantrekkelijk is in vergelijking met de rekenpremie. Hierdoor zou het financiële draagvlak voor de publieke WAO-verzekering voor kleinere bedrijven navenant kunnen afnemen en uiteindelijk wegvallen. Dit acht de regering een ongewenst effect van de afschaffing van de premiedifferentiatie voor kleinere bedrijven. Daarom is een apart besluit opgesteld, waarin de mogelijkheid tot eigenrisicodragen voor kleine bedrijven wordt beperkt. Inwerkingtreding van dat besluit is voorzien tegelijkertijd met dit besluit.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel B

De in artikel 4 van het Besluit premiedifferentiatie WAO (hierna het Besluit) neergelegde wijze van berekening van de opslag of korting geldt thans alleen nog voor grote werkgevers. De wijze van berekening van de opslag of korting voor kleine werkgevers is thans neergelegd in een nieuw artikel 4a van het Besluit.

Artikel I, onderdeel C

Krachtens artikel 78, eerste, tweede en derde lid, van de WAO is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: het UWV) verplicht om voor de berekening van de gedifferentieerde premie een rekenpercentage, een gemiddeld percentage en een opslag of korting vast te stellen. De wijze van berekening van de opslag of korting voor kleine werkgevers is thans neergelegd in een nieuw artikel 4a van het Besluit. Deze opslag of korting wordt door het UWV bepaald op nihil.

Artikel I, onderdelen D en E

Er zullen na 1-1-2003 geen nieuwe kleine eigenrisicodragers meer bijkomen. De regeling voor de afkoopsom voor de kleine werkgever die eigenrisicodrager wordt kan vervallen. De afkoopsom is verschuldigd als de kleine werkgever eigenrisicodrager wordt met ingang van een datum waarop hem nog de maximumpremie in rekening zou worden gebracht. De maximumpremie kan vanaf 1-1-2003 niet meer in rekening worden gebracht omdat alle kleine bedrijven dan eenzelfde premie – ter hoogte van het rekenpercentage – betalen. Eveneens kan vervallen de regeling voor de afkoopsom 'trap op trap af'-regeling (ook voor de kleine werkgever) en de 'trap op trap af'-regeling zelf. Door de introductie van een omslagpremie voor kleinere bedrijven zal de regeling omtrent de verhoging en verlaging met maximaal één procentpunt niet meer toegepast gaan worden.

Artikel I, onderdeel G

Artikel 7 van het Besluit betreft de berekeningswijze van het individuele werkgeversrisicopercentage voor werkgevers die niet gedurende de gehele relevante periode werkgever waren. Voor kleine werkgever wordt thans geen individueel

werkgeversrisicopercentage meer vastgesteld. Daarom wordt dit artikel beperkt tot grote werkgevers.

Artikel I, onderdeel H

Voor grote werkgevers blijft de regeling voor startende werkgevers hetzelfde. Voor kleine werkgevers is er geen noodzaak meer een regeling te treffen voor de startende werkgever, omdat voor kleine werkgevers één premiepercentage geldt, ongeacht of de werkgever een gevestigde werkgever is of een starter.

Artikel I, onderdeel I

Krachtens artikel 78, zesde lid, onder c, van de WAO worden bij algemene maatregel van bestuur regels gesteld omtrent een maximum- en een minimumpremie die aan een werkgever in rekening mogen worden gebracht. Er is thans geen reden meer aparte percentages voor kleine en grote werkgevers vast te stellen. Voor de kleine werkgevers wordt immers maar één premie geheven. Voor de kleine werkgever wordt daarom ook de minimum- en de maximumpremie vastgesteld op het niveau van de grote werkgever.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)