



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Fax (070) 333 40 33  
[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

Uw brief 2070808850  
Ons kenmerk SV/WV/2008/2316  
Datum 6 februari 2008

Onderwerp Kamervragen Blok WGA-premie

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Blok (VVD) over de WGA-premie.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk SV/WV/2008/2316

Vragen van het lid Blok (VVD) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de WGA-premie. (Ingezonden 18 januari 2008)

1. Kent u het artikel “Nieuwe WAO kost te veel”?<sup>1</sup>
2. Wat vindt u van de stelling in dit artikel dat er sprake is van een dubbele heffing bij werkgevers omdat WAO-gevallen uit de periode 2001-2005 meetellen in de premie voor de WGA, terwijl deze gevallen tevens uit de landelijk uniforme premie worden gefinancierd?
3. Wat vindt u van de stelling dat voor de uitzendsector een te hoge WGA-premie wordt berekend omdat uitzendbureaus WGA-premie over de totale loonsom, inclusief uitzendkrachten, moeten betalen terwijl de WGA-uitkeringen aan flexwerkers uit de sectorfondsen worden gefinancierd?
4. Bent u bereid de WGA-premie aan te passen naar aanleiding van de hiervoor gesignaleerde knelpunten?

Antwoord op vragen 1 t/m 4

Het artikel is mij bekend. Ik begrijp dat het kan lijken dat er een dubbele heffing is omdat WAO-gegevens worden gebruikt bij vaststelling van de WGA-premie. Onderstaand licht ik toe dat dit niet het geval is. Ook voor uitzendbureaus geldt dat zij geen dubbele heffing betalen, ze worden identiek behandeld aan andere werkgevers. De WAO gegevens van de afgelopen jaren worden, zolang er nog geen of onvoldoende realisatiegegevens over de WGA zijn (eerst per 2006 is de WGA ingevoerd) gebruikt als benadering voor de WGA. Het is echter niet zo dat daarmee voor dezelfde WAO-gevallen dubbel wordt betaald. Onderstaand licht ik dit nader toe. Deze systematiek is opgenomen in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en uitgebreid toegelicht bij afschaffing van de Pemba-prikkel en in de kamerstukken van de Wet WIA. Er is geen reden de WGA-premiesystematiek te wijzigen.

Werkgevers betalen drie premies voor drie verschillende doelgroepen: voor de lopende WAO-uitkeringen, de WGA-uitkeringen voor vast personeel en de WGA-uitkeringen voor flexibel personeel. Deze premies worden op hun eigen wijze vastgesteld. Daarbij is geen sprake van overlap van doelgroepen waarvoor de premies worden opgebracht. Voor elke doelgroep wordt ook maar één premie geheven en daarmee is er ook geen dubbele heffing. Hierna wordt dit toegelicht. De basispremie voor de financiering van onder meer langlopende uitkeringen die voor alle werkgevers identiek is, blijft verder buiten beschouwing.

De lopende WAO-uitkeringen worden uit een WAO-premie betaald. Tot 2008 werden WAO-uitkeringen de eerste vijf jaar gefinancierd door een voor iedere publiek verzekerde werkgever gedifferentieerde premie (Pemba-prikkel). De hoogte van de premie werd tot 2008 berekend

---

<sup>1</sup> Het Financieele Dagblad, 17 januari 2008



Ons kenmerk SV/WV/2008/2316

op grond van de realisatiecijfers van de werkgever ten aanzien van de WAO. De Pemba-premie is vervangen door een uniforme premie met ingang van 2008.

Bedrijven met een hoge WAO-instroom hebben hierbij vanaf 2008 voordeel doordat de uniforme premie (een gemiddelde) lager is dan de Pemba-premie die zij voorheen betaalden. De uniforme WAO-premie geldt alleen voor bedrijven die bij UWV verzekerd zijn. Bedrijven die eigenrisicodragers voor de WAO zijn, betalen niet mee; zij zouden anders immers dubbel betalen. De Pemba-premie gold voor de eerste vijf jaar WAO-lasten. Vanaf 2011 is het daarom niet meer nodig om nog de uniforme WAO-premie bij publiek verzekerden te heffen. Vanaf dat moment worden alle dan nog lopende WAO-uitkeringen gefinancierd uit de basispremie WAO/WIA die voor alle werkgevers geldt. Deze systematiek is door de wetgever opgenomen in de Wfsv en is in de kamerstukken van de wet tot afschaffing van de premiedifferentiatie in de WAO toegelicht.

In de WGA worden de uitkeringen de eerste tien jaar uit twee fondsen betaald: voor vast personeel uit de Werkhervattingskas en voor flexibel personeel uit de sectorfondsen. Deze keuze voor financiering van de WGA-lasten van het flexibel personeel uit de sectorfondsen is gemaakt naar aanleiding van een advies van de SER. Nadelen van premiedifferentiatie voor het flexibel personeel uit het vangnet Ziektewet waren dat er sprake zou zijn van ondernemingsgewijze premies en hoge lasten en een knip in de uitvoering bij private uitvoering. De gedifferentieerde WGA-premie 2008 dekt de WGA-uitkeringen voor vast personeel die naar verwachting worden betaald in 2008. De WAO-uitkeringen worden, zoals beschreven, niet uit deze premie betaald. De sectorale premie wordt geheven ter dekking van de WGA-uitkeringen van flexibel personeel. Er is dus geen sprake van een dubbele heffing.

De gedifferentieerde WGA-premie wordt als volgt berekend. De totale verwachte WGA-lasten van een jaar worden geraamd. Dat geraamde bedrag wordt toegerekend aan werkgevers. De toerekening wordt gebaseerd op historische lasten van twee jaar daarvoor. Hier speelt een tijdelijke oplossing voor ingroei. Omdat er nog te weinig ervaringsgegevens WGA zijn, worden de eerste jaren de WAO-lasten als benadering gebruikt. In 2007 waren er nog geen historische WGA-lasten 2005 en daarom werd de premie in 2007 gebaseerd op de WAO-lasten 2005. In 2008 wordt de premie gebaseerd op het totaal van de WAO-lasten 2006 en WGA-lasten 2006. In volgende jaren neemt in de premieberekening per werkgever het belang van de WAO-lasten snel af en het belang van de WGA-lasten toe. Na enkele jaren worden de premies alleen nog maar op basis van de WGA-instroom gedifferentieerd. Voor uitzendbureaus geldt dezelfde systematiek als voor alle andere werkgevers. Bij alle werkgevers wegen de WAO-lasten van vast en flexibel personeel mee in de WGA-premie voor het vaste personeel. Bij de uitzendbureaus is het aandeel flexibel personeel hoger dan in andere sectoren en drukt dit aandeel relatief zwaar in de aanvangsfase van de WGA-premie. Deze systematiek is wettelijk geregeld en is in de kamerstukken voor de Wet WIA en de Invoeringswet WIA uitgebreid toegelicht. Ook private verzekeraars baseren zich bij hun premiestelling voor de WGA bij gebrek aan voldoende WGA-realisaties mede op ervaringsgegevens uit de WAO.



Ons kenmerk SV/WV/2008/2316

Bij invoering van de Wet WIA heeft de wetgever besloten om al in 2007 te starten met premiedifferentiatie in de WGA met gebruikmaking van WAO-lasten voor de verdeling. Daarbij is voorzien dat WAO-lasten niet identiek zijn aan WGA-lasten, maar is afgewogen dat het beter is de verdeling op relatieve aandelen in de WAO-lasten te waarderen dan alleen op zeer korte WGA-realisatiegegevens. Dit effect is echter tijdelijk, doordat in toenemende mate de WGA-lasten de WGA-premie bepalen en de invloed van de relatieve aandelen van bedrijven in de WAO-lasten in de loop der jaren snel wordt beperkt.

Voor de WGA-lasten van het flexibele personeel betalen alle werkgevers sectoraal premie aan het sectorfonds. Uitzendbureaus betalen dus ook deze sectorale premie. Deze premie verschilt per sector op basis van de te verwachten WGA-lasten voor flexibel personeel uit de sector. Alle werkgevers binnen een sector betalen dezelfde premie voor het sectorfonds. Voor de uitzendsector geldt hier overigens dat deze niet volledig de eigen lasten draagt. Voor deze sector geldt namelijk een lastenplafond waardoor de lasten worden gemaximeerd op 75%. Het meerdere boven dit lastenplafond wordt door alle werkgevers opgebracht via het Algemeen Werkloosheidsfonds.