

# Dolgedraaid

De wetgever is de draad helemaal kwijt als het gaat om de vaststelling van de gedifferentieerde WGA-premie (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Deze premie betalen werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn voor de WGA en WGA-uitkeringen niet zelf betalen. De premie over een kalenderjaar wordt hoger vastgesteld naarmate er twee kalenderjaren eerder een hoger bedrag aan WGA-uitkeringen aan (ex-)werknemers is uitbetaald.

---

Door: mr. Joop van Zijl

---

Het systeem van de gedifferentieerde premie is dolgedraaid. Werkgevers worden met premies geconfronteerd die redelijkerwijs nooit bedoeld kunnen zijn geweest. Dat is niet op het eerste gezicht direct te zien, maar het wordt snel duidelijk met een simpel rekenvoorbeeld. De onredelijke gevolgen van de premievaststelling manifesteren zich vooral bij grote werkgevers (premieplichtige loonsom hoger dan € 747.500), dus ga ik uit van een simpel voorbeeld van een werkgever met een premieplichtige loonsom in het betreffende premiejaar van € 1.000.000, waarbij in datzelfde jaar € 10.000 aan (twee kalenderjaren eerder uitbetaalde) WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers aan de werkgever worden toegerekend. Dat is 1% van de loonsom en daarmee niet uitzonderlijk veel. Relevant voor de berekeningen is ook de mate waarin de loonsom in de voorgaande jaren zich heeft ontwikkeld. Ik ga uit van een jaarlijkse stijging van 3%.

Als we in dat rekenvoorbeeld uitgaan van 2009 als premiejaar, bedraagt de gedifferentieerde WGA-premie 0,78%. Over de loonsom van € 1.000.000 is dat een bedrag van € 7800, een premiestijging die dus het gevolg is van het uitkeringsbedrag van € 10.000. In 2010 is de premie al met zo'n 120% gestegen. Als we ons rekenvoorbeeld toepassen op 2010 als premiejaar bedraagt de gedifferentieerde WGA-premie plotseling 1,72%, leidend tot een premiebedrag van € 17.200. Let wel, dat is dus aanzienlijk hoger dan de € 10.000 aan uitkeringen die de premiestijging veroorzaakte. Wie zou veronderstellen dat daarmee wel een grens is bereikt, heeft het mis. In 2011 is de premie nog eens zo'n 32% hoger dan in

2010. Met 2011 als premiejaar in ons rekenvoorbeeld komt de gedifferentieerde WGA-premie uit op 2,20%. Dit is de maximumpremie, want zonder die maximering zou de premie zijn uitgekomen op 2,28%. De € 10.000 aan uitkeringen veroorzaakt dus een premiestijging van € 22.000, ruim het dubbele van het uitkeringsbedrag dat tot de premiestijging aanleiding gaf.

## Financiële prikkel werkt niet

De conclusie kan worden getrokken dat het systeem is dolgedraaid, omdat het niet de bedoeling kan zijn dat werkgevers de pot waaruit de WGA-uitkeringen moeten worden betaald, vullen met een bedrag dat meer dan eens zo hoog is als de WGA-uitkeringen die tot de premiestijging aanleiding gaven. Weliswaar wordt de premie beïnvloed door de WGA-uitkeringen van twee jaar eerder en zijn het de WGA-uitkeringen van het lopende jaar die uit de premie moeten worden betaald, maar dit verschil kan het enorme verschil onmogelijk verklaren. Dat het systeem niet meer naar behoren functioneert, blijkt verder uit het feit dat de financiële prikkel die van de betaling van een WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer zou moeten uitgaan, niet goed meer werkt. Uit het rekenvoorbeeld blijkt dat een toch niet heel hoog uitkeringsbedrag van 1% van de loonsom al voldoende is om de maximumpremie te bereiken. Dat betekent dat er relatief veel bedrijven zijn met een hoger bedrag aan WGA-uitkeringen die daardoor geen extra financiële prikkel meer krijgen toegediend, omdat zij toch al de maximumpremie betalen. In ons rekenvoorbeeld is bijvoorbeeld een bedrijf met € 30.000 aan toegerekende WGA-uitkeringen relatief goed af. Betaalde de werkge-

ver met € 10.000 aan toegerekende WGA-uitkeringen ruim tweemaal het bedrag van de uitkeringen aan premie, voor de werkgever met een driemaal zo hoog risico geldt dat ongeveer driekwart van de uitkeringen als premieverhoging worden betaald. De premieopbrengst die wordt gederfd doordat relatief veel werkgevers als gevolg van de maximering van de premie minder premie betalen dan op grond van het bedrag van de WGA-uitkeringen zou moeten, moet uiteindelijk door alle andere werkgevers samen worden opgebracht.

### Correctiefactor

Zoeken we naar de oorzaak van deze onberekenbare premie-effecten, dan blijken deze niet gelegen in het rekenpercentage dat de basis van de gedifferentieerde premie is, noch in het minimum of het maximum dat aan de premie is gesteld. De oorzaak is de zogenoemde 'correctiefactor'. Aan de hand van de correctiefactor wordt bepaald in welke mate de werkgever de financiële prikkel krijgt toegediend die het gevolg van de uitbetaalde WGA-uitkeringen is. Heeft een werkgever relatief veel WGA-uitkeringen die aan hem worden toegerekend, dan wordt de gedifferentieerde WGA-premie bepaald door op het hiervóór bedoelde rekenpercentage (de gemiddelde premie) een toeslag toe te kennen. Heeft de werkgever relatief weinig WGA-uitkeringen die aan hem worden toegerekend, dan krijgt hij juist een korting op het rekenpercentage.

De correctiefactor geeft aan in welke mate de werkgever de toeslag of de korting krijgt. Bij de premiedifferentiatie in de WAO was de correctiefactor zo gedefinieerd dat deze maximaal één kon zijn. Een werkgever kon dus maximaal één keer de toeslag krijgen of maximaal één keer de korting. Het lijkt logisch dat de werkgever ook niet meer dan één keer de toeslag of één keer de korting krijgt. De correctiefactor in de WGA is echter zo gedefinieerd dat hij ook hoger kan zijn dan één. Deze correctiefactor is in dit geval de boosdoener. In 2009 was de correctiefactor nog 0,69, zodat de werkgever dus 69% van de toeslag en 69% van de korting kreeg. In 2010 steeg de correctiefactor plotseling naar 1,47% en in 2011 zelfs naar 1,96%. Werkgevers met een bovengemiddeld bedrag aan toegerekende WGA-uitkeringen krijgen daardoor bijna twee keer de toeslag op het rekenpercentage.

### Reden definiëring

Alleszeggend in dit verband is de reden waarom de correctiefactor is gedefinieerd zoals hij is gedefinieerd. In de toelichting op het Besluit

Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen), waarin de correctiefactor is geregeld, staat te lezen dat de correctiefactor er is om voldoende premiedifferentiatie tussen bedrijven te bewerkstelligen. Zonder correctiefactor zouden grote bedrijven volgens de toelichting al snel een nulpremie of een maximumpremie krijgen als het individuele risico slechts in geringe mate afwijkt van het gemiddelde risico.

Inmiddels moeten wij vaststellen dat de correctiefactor juist het omgekeerde te weegbrengt.

Werkgevers die geen onderdeel willen uitmaken van het dolgedraaide systeem van de premiedifferentiatie hebben tweemaal per jaar de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. Voor veel werkgevers kan dit een uitkomst zijn, maar de overstap naar eigenrisicodrager moet uitsluitend weloverwogen worden gemaakt om financiële kleerscheuren te voorkomen.

## 'Werkgevers worden met premies geconfronteerd die redelijkerwijs nooit bedoeld kunnen zijn geweest'

