



338

Besluit van 19 juli 1997 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 78, zesde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Besluit premiedifferentiatie WAO)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 november 1996, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/WV/96/4867a;

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

De Raad van State gehoord (advies van 11 februari 1997, nr. W12.96.0569);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 juli 1997, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/WV/97/2689;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1 Algemene begrippen

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. Wet: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b. Arbeidsongeschiktheidskas: de Arbeidsongeschiktheidskas, bedoeld in artikel 73 van de Wet;
 - c. premieplichtig loon: het loon waarover op grond van artikel 78, eerste lid, van de Wet, met toepassing van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, premie wordt geheven;
 - d. premiejaar: het kalenderjaar waarin de in artikel 78, eerste lid, van de Wet, bedoelde gedifferentieerde premie wordt geheven;
 - e. kleine werkgever: een werkgever te wiens laste, in het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar vooraf is gegaan, een premieplichtig loon is gekomen dat gelijk is aan of minder bedraagt dan 15 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in dat kalenderjaar;
 - f. grote werkgever: een werkgever te wiens laste, in het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar vooraf is gegaan, een premieplichtig loon is gekomen dat meer bedraagt dan 15 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in dat kalenderjaar;
 - g. Landelijk instituut sociale verzekeringen: het Landelijk instituut sociale verzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 4 van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

2. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag van een werkgever vaststellen, dat hij voor het premiejaar wordt ingedeeld in afwijking van het eerste lid, onderdeel e, of het eerste lid, onderdeel f, indien uit door die werkgever bij de aanvraag verstrekte gegevens blijkt, dat als vaststaand mag worden aangenomen, dat het in het premiejaar ten laste van die werkgever komende premieplichtige loon tenminste 25% zal afwijken van 15 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar vooraf is gegaan en de omvang van het verwachte premieplichtige loon leidt tot een andere indeling. Een aanvraag als bedoeld in de eerste zin wordt ingediend uiterlijk 6 weken nadat de werkgever schriftelijk in kennis is gesteld van de door hem in het premiejaar verschuldigde gedifferentieerde premie, bedoeld in artikel 78, eerste lid, van de Wet.

3. Het gemiddelde premieplichtige loon, bedoeld in het eerste lid, onderdelen e en f, wordt vastgesteld door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.

4. Bij de vaststelling van het ten laste van een werkgever komende premieplichtige loon, bedoeld in het eerste lid, onderdelen e en f, worden de via de werkgever betaalde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen buiten aanmerking gelaten.

Artikel 2 Rekenpercentage

1. Het rekenpercentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onder a, van de Wet, is gelijk aan het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onder b, van de Wet vermeerderd of verminderd met:

a. een percentage ter compensatie van het naar verwachting over het premiejaar optredende verschil tussen de premieinkomsten die worden verkregen indien de in artikel 78, eerste lid, van de Wet, bedoelde premie wordt gebaseerd op het gemiddelde percentage bedoeld in artikel 78, tweede lid, onder b, van de Wet, en het totaalbedrag van de naar verwachting in het premiejaar ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bedoeld in artikel 76f van de Wet, alsmede de op grond van enige wet over deze uitkeringen door het Landelijk instituut sociale verzekeringen verschuldigde premies die niet op deze uitkeringen in mindering kunnen worden gebracht;

b. een percentage, voorzover dit nodig of mogelijk is, rekening houdend met de verplichting, bedoeld in artikel 73 van de Wet, betreffende het vormen en in stand houden van een voldoende reserve in de Arbeidsongeschiktheidskas.

2. Het in het eerste lid, onderdeel a en onderdeel b, bedoelde percentage wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 3 Gemiddeld percentage

1. Het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onder b, van de Wet, wordt vastgesteld door het totaalbedrag van hetgeen in het premiejaar naar verwachting ten laste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas, bedoeld in artikel 76f van de Wet, verminderd met hetgeen naar verwachting op grond van onderdeel b tot en met g van artikel 76e van de Wet in het premiejaar naar verwachting ten gunste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas, te vermenigvuldigen met honderd en de uitkomst van deze berekening te delen door het totaalbedrag van de over het premiejaar verwachte premieplichtige loonsom en de naar verwachting in dat jaar te betalen uitkeringen als bedoeld in artikel 78, zevende lid, van de Wet. Onder uitkeringen als bedoeld in de eerste zin, worden niet verstaan de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet, waarvan het risico van de betaling wordt gedragen door een werkgever als bedoeld in artikel 75 van de Wet.

2. De uitkomst van de in het eerste lid bedoelde deling wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 4 Berekening opslag of korting

1. De in artikel 78, derde lid, van de Wet, bedoelde opslag of korting is gelijk aan het individuele werkgeversrisicopercentage, verminderd met het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

2. Het individuele werkgeversrisicopercentage, bedoeld in het eerste lid, wordt verkregen door het totaalbedrag van de ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bedoeld in artikel 76f van de Wet, die in het tweede kalenderjaar vóór het premiejaar zijn betaald aan werknemers die bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid als bedoeld in het vijfde lid, in dienstbetrekking stonden tot een werkgever, te vermenigvuldigen met honderd en de uitkomst van deze berekening te delen door het ten laste van die werkgever komende gemiddelde premieplichtige loon per jaar, berekend over het tijdvak van vijf kalenderjaren, eindigend één jaar voor aanvang van het premiejaar.

3. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, bedoeld in het eerste lid, wordt verkregen door het totaalbedrag van de ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komende aan werkgevers toe te rekenen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bedoeld in artikel 76f van de Wet, die in het tweede kalenderjaar vóór het premiejaar zijn betaald, te vermenigvuldigen met honderd en de uitkomst van deze berekening te delen door het totale gemiddelde premieplichtige loon per jaar, berekend over het tijdvak van vijf kalenderjaren, eindigend één jaar voor aanvang van het premiejaar.

4. Bij de berekening van het gemiddelde premieplichtige loon, bedoeld in het tweede en derde lid, worden de via de werkgever betaalde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen buiten aanmerking gelaten.

5. De in het tweede en derde lid bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, betreffen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die zijn toegekend:

a. aan de werknemers die op de eerste dag van de ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet tot de werkgever in dienstbetrekking stonden en terzake van die ongeschiktheid de wachttijd van 52 weken, bedoeld in artikel 19 van de Wet hebben doorgemaakt;

b. met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel a, van de Wet nadat de arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend aan de werknemer, bedoeld in onderdeel a, is ingetrokken op grond van artikel 43, eerste lid, van de Wet;

c. met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel b, van de Wet aan de werknemer, bedoeld in onderdeel a, die aan het einde van de wachttijd ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebreken, maar geen recht had op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was.

6. Indien de werknemer bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het vijfde lid, onderdeel a, bij meer dan één werkgever in dienstbetrekking stond, wordt voor de toepassing van het tweede lid, de arbeidsongeschiktheidsuitkering naar rato van de loonsom toegerekend aan de werkgevers waarbij de werknemer in dienstbetrekking staat of heeft gestaan. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet toegerekend aan de werkgever waarbij de werknemer met behoud van hetzelfde loon arbeid is blijven verrichten.

7. Voor de toepassing van het tweede en derde lid worden de door het Landelijk instituut sociale verzekeringen toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de vakantieuitkeringen die in de in de aanhef van artikel 76f van de Wet bedoelde periode geheel of ten dele niet aan de

werknemer zijn uitbetaald wegens het genieten van loon als bedoeld in artikel 44, derde lid, van de Wet, geacht aan de werknemer te zijn uitbetaald.

8. De uitkomst van de in het tweede en derde lid bedoelde deling wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 5 Overgang van onderneming

1. In geval van overgang van een onderneming in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede in geval van een dergelijke overgang bij faillissement, worden bij de toepassing van artikel 4:

a. de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bedoeld in artikel 4, vijfde lid, die zijn of worden toegekend aan de werknemer die op de eerste dag van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid in dienstbetrekking stond tot de werkgever die de onderneming heeft overgedragen, toegerekend aan de werkgever die de onderneming verkrijgt;

b. het ten laste van de werkgever die de onderneming heeft overgedragen komende gemiddelde premieplichtige loon, toegerekend aan de werkgever die de onderneming verkrijgt, tot en met het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de onderneming is overgedragen.

2. Indien slechts een deel van de onderneming overgaat, vindt het eerste lid toepassing naar rato van het deel van de loonsom dat het overgegangene deel van de onderneming deel uitmaakte van de gehele onderneming in het kalenderjaar voorafgaande aan dat van overgang.

Artikel 6 Intrekking of herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering

Indien blijkt dat een in artikel 4, tweede lid, bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkering geheel of ten dele ten onrechte is toegekend, wordt:

a. bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage van een grote werkgever in het kalenderjaar waarin het besluit tot toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ingetrokken of herzien, het in artikel 4, tweede lid, bedoelde totaalbedrag verminderd met een bedrag dat gelijk is aan het bedrag van de te veel betaalde arbeidsongeschiktheidsuitkering;

b. aan een kleine werkgever een bedrag gerestitueerd dat gelijk is aan het verschil tussen de door hem betaalde of verschuldigde premie en de premie die hij verschuldigd zou zijn geweest indien de in de aanhef van dit artikel bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkering niet bij de berekening van zijn individuele werkgeversrisicopercentage in aanmerking zou zijn genomen.

Artikel 7 Niet gedurende gehele berekeningstijdvak werkgever

1. Indien een 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 werkgever komende gemiddelde premieplichtige loon per jaar berekend over het aantal kalenderjaren in het in artikel 4, tweede lid, bedoelde tijdvak, waarin de 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 werkgever de hoedanigheid van werkgever had.

2. De uitkomst van de in het eerste lid, bedoelde berekening wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 8 Premiepercentage startende werkgever

1. Voor een 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:

a. indien het een kleine werkgever betreft, gelijk aan het overeenkomstig artikel 9, derde lid, vastgestelde percentage;

b. indien het een grote werkgever betreft, gelijk aan het percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onderdeel a, van de Wet.

2. Het eerste lid is niet van toepassing op de werkgever die in het tijdvak, bedoeld in artikel 4, tweede lid, reeds werkgever was.

3. Artikel 7 is niet van toepassing op een werkgever als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 9 Minimum- en maximumpremie

1. De gedifferentieerde premie, bedoeld in artikel 78, eerste lid, van de Wet bedraagt:

a. voor een kleine werkgever: tenminste het overeenkomstig het derde lid vastgestelde percentage en ten hoogste drie maal het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid, onder b, van de Wet;

b. voor een grote werkgever: ten minste nihil, en ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 78, tweede lid onder b, van de Wet.

2. In afwijking van het eerste lid, onderdeel b, wordt voor een grote werkgever een premiepercentage vastgesteld lager dan nihil indien toepassing van artikel 6, onderdeel a, daartoe aanleiding geeft.

3. De voor kleine werkgevers geldende minimale gedifferentieerde premie wordt door het Landelijk instituut sociale verzekeringen voor elk kalenderjaar op een zodanig percentage vastgesteld, dat de uit de heffing van deze minimaal verschuldigde premie voortvloeiende inkomsten naar verwachting gelijk zullen zijn aan de extra premieinkomsten die zouden worden verworven indien geen maximum zou zijn gesteld aan de door deze werkgevers verschuldigde gedifferentieerde premie, verminderd met de naar verwachting ten laste van de kleine werkgevers komende premieinkomsten ten gevolge van de voor grotere werkgevers krachtens het eerste lid, onder b, geldende maximale gedifferentieerde premie.

4. Het in het tweede en derde lid bedoelde percentage wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 10 Algemene overgangsbepalingen

1. Voor de toepassing van artikel 4, tweede en derde lid, wordt een arbeidsongeschiktheidsuitkering die is ingegaan op of na 1 januari 1993 gelijkgesteld met een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 76f van de Wet.

2. Het gemiddelde premieplichtige loon en het totale gemiddelde premieplichtige loon, bedoeld in artikel 4, tweede en derde lid, worden voor het premiejaar 1998 berekend over het tijdvak van vier kalenderjaren, eindigend één jaar voor aanvang van het premiejaar.

3. Voor de premiejaren 1998, 1999, 2000, 2001 en 2002 wordt bij de berekening van het gemiddelde premieplichtige loon, bedoeld in artikel 4,

tweede en derde lid, het vierde lid van artikel 4 buiten toepassing gelaten en worden de op grond van artikel 4 berekende opslagen en kortingen vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage over de periode van respectievelijk één, twee, drie, vier en vijf jaar, te rekenen vanaf het jaar 1996 en de noemer door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, derde lid.

4. De uitkomst van de in het derde lid bedoelde berekening wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

5. Onder arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 4, zesde lid, wordt uitsluitend verstaan, de arbeidsongeschiktheidsuitkering die is ingegaan op of na de dag van inwerkingtreding van dit besluit.

6. Een besluit tot intrekking of herziening van een besluit tot toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt voor de toepassing van artikel 6 slechts in aanmerking genomen indien het besluit op of na de dag van inwerkingtreding van dit besluit is getroffen.

Artikel 11 Overgangsbepalingen voor specifieke werkgevers

1. Bij de vaststelling van het individuele werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van werkgevers van overheids-werknemers als bedoeld in artikel 1, onderdeel I, onder ten 1^o, en onder ten 3^o, van de Wet overheidspersoneel onder de werknemers-verzekeringen, wordt het premieplichtig loon voor wat betreft de jaren 1993 tot en met 1995 bepaald aan de hand van het gecorrigeerd ambtelijk inkomen over die jaren. Onder het ambtelijk inkomen, bedoeld in de eerste zin, wordt verstaan, het ambtelijk inkomen, bedoeld in artikel C1 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals dit artikel luidde voor 1 januari 1996.

2. Het in het eerste lid bedoelde gecorrigeerd ambtelijk inkomen is het ambtelijk inkomen, verhoogd met ambtelijke toelagen of toeslagen, die op grond van artikel 6, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering niet zijn uitgezonderd, verminderd met het werknemersdeel van de pensioenpremie en zo nodig verminderd tot het maximumbedrag, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

3. Bij de vaststelling van het individuele werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van werkgevers van overheids-werknemers als bedoeld in artikel 1, onderdeel I, onder ten 2^o van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, wordt het premieplichtig loon voor wat betreft de jaren 1993 en 1994 bepaald aan de hand van de verhouding tussen de pensioengrondslag en het premieplichtig loon over 1995. Onder de pensioengrondslag, bedoeld in de eerste zin, wordt verstaan, de pensioengrondslag, bedoeld in artikel C1 van de Algemene Militaire Pensioenwet.

4. Voor de toepassing van het derde lid, wordt als premieplichtig loon in de jaren 1993 en 1994 aangemerkt, 110% van de pensioengrondslag in die jaren, zo nodig verminderd tot het maximumbedrag, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

5. Bij de vaststelling van het individuele werkgeversrisicopercentage, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van werkgevers van overheids-werknemers als bedoeld in artikel 1, onderdeel I, onder ten 2^o van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, worden voor de jaren 1996 en 1997 de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bedoeld in artikel 4, tweede lid, bepaald als 85% van de aan de beroepsmilitair toegekende pensioenen terzake van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel E6 van de Algemene militaire pensioenwet, met inachtneming van de eventuele verhoging en bijzondere verhoging op grond van artikel E7, E8 of E9 van laatstgenoemde wet.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Indien artikel I, onderdeel CC, van de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen in werking treedt, treedt dit besluit op hetzelfde tijdstip in werking.

Artikel 13 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit premiedifferentiatie WAO.

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

's-Gravenhage, 19 juli 1997

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave

Uitgegeven de *vierentwintigste* juli 1997

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 12 augustus 1997, nr. 152.

NOTA VAN TOELICHTING

Inhoudsopgave

Algemeen

Hoofdstuk 1	Het systeem van premiedifferentiatie	9
1.1.	Inleiding	9
1.2.	Definiëring van begrippen	9
1.3.	Sturingsinstrumenten	9
1.4.	Overgangsproblematiek	10
Hoofdstuk 2	Begripsbepaling	10
2.1.	Gemiddeld percentage, rekenpercentage en gedifferentieerde premie	10
2.2.	Arbeidsongeschiktheidsrisico	12
2.2.1.	Referteperiode	12
2.2.2.	Arbeidsongeschiktheidslasten	14
2.2.3.	Loonsom	18
2.2.4.	Verschil tussen premie en risico	19
2.2.5.	Hoogte van de opslag of korting	20
2.3.	Startende werkgevers, overgangen van onderneming en terugkerende werkgevers	20
Hoofdstuk 3	Sturingsinstrumenten	26
3.1.	Noodzaak tot onderscheid grote en kleine werkgevers	26
3.2.	Maximumpremie	28
3.3.	Minimumpremie	30
3.4.	De grens tussen grote en kleine werkgevers	32
Hoofdstuk 4	Overgangsproblematiek	36
4.1.	Noodzakelijke gegevens	36
4.2.	Overheid	38
	Artikelsgewijze toelichting	40

ALGEMEEN

Hoofdstuk 1 Het systeem van premiedifferentiatie

1.1. Inleiding

De premie, die een werkgever verschuldigd is, wordt vastgesteld, rekening houdend met de WAO-uitkeringen die de werkgever worden toegerekend. Afhankelijk van deze toerekening krijgt iedere werkgever een individuele premie opgelegd, de gedifferentieerde premie. Op deze wijze worden werkgevers geprikkeld een beter preventie- en reïntegratiebeleid te voeren en worden zij beloond indien dit beleid zijn vruchten afwerpt.

In de wet Pemba is de wijze waarop de premiedifferentiatie is vormgegeven in zijn algemeenheid beschreven. Tevens is in deze wet geregeld dat de regels aan de hand waarvan de premies moeten worden gedifferentieerd in een algemene maatregel van bestuur zullen worden vastgelegd. Deze algemene maatregel dient daartoe.

In de voorbereiding van dit besluit heeft uitgebreid informeel overleg plaatsgevonden met het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) en de uitvoeringsinstellingen.

De regels met betrekking tot premiedifferentiatie vallen uiteen in drie hoofdzaken. In de eerste plaats betreft het de definiëring van de relevante begrippen. Daarnaast worden instrumenten onderscheiden die de wijze van de vaststelling van de gedifferentieerde premie kunnen beïnvloeden. In de derde plaats moet de overgangsproblematiek worden geregeld.

1.2. Definiëring van begrippen

De premie, die een werkgever is verschuldigd, bestaat uit twee componenten. Er wordt allereerst een lastendeckend percentage op landelijk niveau vastgesteld. Vervolgens krijgt iedere werkgever op dit percentage een opslag of korting, afhankelijk van zijn arbeidsongeschiktheidsrisico in het verleden.

Bepaald moet worden op welke wijze het lastendeckende percentage moet worden vastgesteld. Daartoe worden twee verschillende percentages gedefinieerd, te weten het gemiddelde percentage en het rekenpercentage. De hoogte van de opslag of korting is, zoals gezegd, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico. Dit risico is gedefinieerd als de verhouding tussen de gegenereerde lasten en de loonsom. Gedefinieerd moet worden welke periode moet worden gehanteerd, welke lasten relevant zijn en welke loonsom bepalend is.

De wijze van berekening van de uit het arbeidsongeschiktheidsrisico voortvloeiende opslag of korting wordt vervolgens gedefinieerd. Ten slotte wordt ingegaan op de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor nieuwe werkgevers, alsmede voor werkgevers met een onvolledige referentieperiode, op de premievaststelling bij een overgang van een onderneming, alsmede op de premievaststelling bij een terugkerende werkgever.

1.3. Sturingsinstrumenten

De hoogte van de gedifferentieerde premie kan in individuele gevallen tot ongewenste niveaus leiden. Om deze reden worden grenzen aan de hoogte van de gedifferentieerde premie gesteld in de vorm van een minimum- en een maximumpremie. De hoogte van deze minimum- en maximumpremie verschilt naar grootte van een werkgever. Allereerst wordt verduidelijkt waarom het noodzakelijk is een onderscheid te maken tussen grote en kleine werkgevers. Vervolgens wordt de hoogte van de maximumpremie gedefinieerd. Daarna komt de vaststelling van de hoogte

van de minimumpremie aan de orde. Ten slotte wordt bepaald wanneer sprake is van een grote en wanneer sprake is van een kleine werkgever.

1.4. *Overgangsproblematiek*

In de eerste jaren na invoering van het systeem zijn slechts over een beperkte periode gegevens beschikbaar. Dit betekent dat in de eerste jaren voor de berekening van de opslag of korting als overgangsregeling een kortere tijdsperiode wordt gehanteerd; deze periode wordt vervolgens uitgebouwd tot de volledige periode is bereikt. Deze overgangsregeling moet derhalve worden vastgelegd. Daarnaast bestaan er in de aanvangsfase specifieke problemen met betrekking tot de overheid en geprivatiseerde werkgevers. Ook hiervoor moet een overgangsregeling worden getroffen.

Hoofdstuk 2 Begripsbepaling

2.1. *Gemiddeld percentage, rekenpercentage en gedifferentieerde premie*

Iedere werkgever krijgt een individuele opslag of korting op het verschuldigde arbeidsongeschiktheidspercentage, het rekenpercentage. De aldus ontstane gedifferentieerde premie dient ter financiering van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die voor rekening komen van de Arbeidsongeschiktheidskas. Deze arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreffen uitkeringen die ná de datum van invoering van de wet Pemba zijn ingegaan. De uitkeringen komen ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas voor zover de uitkeringsduur van vijf jaren niet is verstreken. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die vóór deze datum zijn ingegaan (de bestaande gevallen) worden gefinancierd door middel van de uniforme landelijke basispremie en komen ten laste van het Aof. Ook uitkeringen, waarvan de uitkeringsduur langer dan vijf jaren bedraagt, worden gefinancierd door middel van deze uniforme basispremie.

Als basis voor de vaststelling van het rekenpercentage dient het gemiddelde percentage. Het gemiddelde percentage kan worden gedefinieerd als de totale lasten van de uitkeringen, die ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komen, gedeeld door de totale premieplichtige som. De totale uitkeringslasten omvatten de wettelijke sociale lasten. Tevens dient bij de berekening van de hoogte van het gemiddelde percentage rekening te worden gehouden met overige baten en lasten; gedacht kan onder andere worden aan rentebaten en -lasten. In de totale premieplichtige som zijn tevens de socialezekerheidsuitkeringen, waarover WAO-premie verschuldigd is, begrepen.

De premie die een individuele werkgever verschuldigd is wordt bepaald door het rekenpercentage, verhoogd of verlaagd met de *individuele* opslag of korting, die deze werkgever krijgt. Op deze wijze krijgt iedere werkgever een individueel percentage, de gedifferentieerde premie.

De keuze om de opslag of korting toe te passen op het rekenpercentage en niet op het gemiddelde percentage kan als volgt worden beargumenteerd. Indien de opslag of korting zou worden toegepast op het gemiddelde percentage bestaat de mogelijkheid dat de hieruit voortvloeiende premie-opbrengsten zouden afwijken van de noodzakelijke premie-opbrengsten ter financiering van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. In het rekenpercentage is, anders dan bij het gemiddelde percentage, daarom rekening gehouden met een aantal verdisconteringen, waardoor het rekenpercentage kan afwijken van het gemiddelde percentage. Deze verdisconteringen betreffen de volgende factoren:

* de doorberekening van de opslag of korting geschiedt met een vertraging van twee jaren; een wijziging van het arbeidsongeschiktheids-

risico (gemiddeld dan wel individueel) wordt pas twee jaren later doorberekend. In deze twee jaren moet deze wijziging worden opgebracht uit een *algemene* correctie op het gemiddelde percentage;

* een deel van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die moeten worden gefinancierd kan niet meer worden toegerekend aan een individuele werkgever (bijvoorbeeld omdat deze failliet is gegaan); deze uitkeringen moeten worden opgebracht uit een algemene correctie op het gemiddelde percentage. Daarbij kan worden aangetekend dat een deel van deze uitkeringen gedekt wordt als gevolg van het feit dat over uitkeringen ook premies worden geheven, alsmede door de premie-opbrengsten, afkomstig van startende werkgevers;

* de minimum- en maximumpremie beïnvloeden de premie-opbrengsten. Indien hieruit een saldo (overschot dan wel tekort) voortvloeit betekent dit eveneens een algemene correctie op het gemiddelde percentage;

* de vermogenspositie dient in de premiestelling te worden betrokken.

Het rekenpercentage is derhalve gelijk aan het gemiddelde percentage, vermeerderd dan wel verminderd met het totale saldo van bovengenoemde factoren. Een voorbeeld: de uitkeringslasten van de Arbeidsongeschiktheidskas bedragen in een jaar 500 mln; de loonsom is 25 mld. Het gemiddelde percentage is dan 2%. Het saldo van bovengenoemde factoren bedraagt – 50 mln, een tekort derhalve. Om toch 500 mln aan premie-inkomsten te verwerven moet het rekenpercentage dus hoger worden vastgesteld dan het gemiddelde percentage. Het rekenpercentage dient in dit voorbeeld ca. 2,2% te bedragen.

De eerste drie hierboven genoemde factoren komen deels tot uitdrukking in een verschil tussen de geraamde noodzakelijke premie-opbrengsten om de uitgaven te dekken en de berekende premie-opbrengsten van de individuele werkgevers, die een opslag of korting krijgen. De opslagen en kortingen van deze werkgevers worden vastgesteld op basis van gerealiseerde gegevens in het jaar t-2 (hierop wordt in paragraaf 2.2. uitgebreid ingegaan). Het rekenpercentage wordt, evenals het gemiddelde percentage, in de zomer van jaar t-1 vastgesteld. De voor de vaststelling van de hoogte van de opslagen en kortingen noodzakelijke realisatiecijfers zijn dan echter nog niet voorhanden. Dit komt uitgebreid aan de orde in paragraaf 2.2. Om die reden wordt voor de vaststelling van het rekenpercentage gebruik gemaakt van realisatiecijfers van het jaar t-3. Vervolgens worden deze gegevens omgerekend naar het jaar t-2. Voor zover door deze omrekening een afwijking ontstaat met betrekking tot de premiebatens in jaar t zal deze afwijking, evenals de gebruikelijke afwijkingen als gevolg van verschillen tussen ramingen en realisaties, tot uitdrukking komen in de vermogenspositie van de Arbeidsongeschiktheidskas. De vermogenspositie zal vervolgens worden meegenomen bij de vaststelling van het rekenpercentage voor jaar t+1.

Het gemiddelde percentage is bepalend voor de hoogte van de minimum- en maximumpremie. Hierop wordt in hoofdstuk 3 ingegaan. Het rekenpercentage is bepalend voor de hoogte van de premie die een werkgever uiteindelijk is verschuldigd. Het percentage dat een werkgever is verschuldigd, de gedifferentieerde premie, is gelijk aan het rekenpercentage, verhoogd met de individuele opslag of korting die een werkgever krijgt.

Concreet betekent dit dat in 1998 alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die zijn ingegaan in dat jaar gefinancierd worden uit het rekenpercentage. In de daaropvolgende jaren stijgt dit percentage als gevolg van de nieuwe instroom in deze jaren. In het zesde jaar na invoering, met andere woorden het jaar 2003, wordt met betrekking tot het rekenpercentage de volledige periode in aanmerking genomen. In dat jaar komen de uitkeringen die in 1998 zijn ingegaan vanaf het moment dat de uitkeringsduur van vijf jaren is verstreken niet langer meer ten laste van

de Arbeidsongeschiktheidskas, maar van het Aof, dat wordt gefinancierd door middel van de uniforme basispremie. Tegenover de nieuwe instroom van het jaar 2003 in de arbeidsongeschiktheidskas staat derhalve ook een uitstroom van uitkeringsgerechtigden uit de Arbeidsongeschiktheidskas als gevolg van het verstrijken van de uitkeringsduur van vijf jaren.

Het gemiddelde percentage wordt jaarlijks vastgesteld door het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv). Ook het rekenpercentage wordt door het Lisv vastgesteld, overeenkomstig de gebruikelijke wijze van premievaststelling voor alle socialeverzekeringswetten.

Als basis daarbij geldt de uitgavenraming voor het komende premiejaar, jaar *t* derhalve, en de verwachte premieplichtige som. Het is mogelijk dat de feitelijke uitgaven in jaar *t* afwijken van de uitgavenraming. Tevens is het mogelijk dat de feitelijke premie-inkomsten afwijken van de verwachte premiebaten. In beide gevallen betekent dit een wijziging van de vermogenspositie van de Arbeidsongeschiktheidskas. In geval van een vermogenstekort ten opzichte van het noodzakelijk vermogen (als gevolg van hogere uitgaven dan wel lagere premie-inkomsten) dienen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage voor het jaar daarop hoger te worden vastgesteld teneinde dit tekort in te lopen. Bij een vermogensoverschot geldt het omgekeerde.

2.2. Arbeidsongeschiktheidsrisico

De hoogte van de opslag of korting die een werkgever krijgt op het rekenpercentage wordt bepaald door het verschil tussen zijn eigen arbeidsongeschiktheidsrisico en het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico. In het besluit zijn deze begrippen aangeduid als het individuele respectievelijk het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Hieronder zal steeds worden aangesloten bij de in dit besluit gehanteerde begrippen.

Het werkgeversrisicopercentage is gedefinieerd als de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, gedeeld door de premieplichtige loonsom. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage betreft de totale lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, gedeeld door de totale premieplichtige loonsom, het individuele werkgeversrisicopercentage wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, van werknemers die in dienst stonden tot een individuele werkgever gedeeld door zijn premieplichtige loonsom. Drie elementen zijn van belang om het werkgeversrisicopercentage te kunnen vaststellen, te weten de referteperiode, de afbakening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de loonsom.

2.2.1. Referteperiode

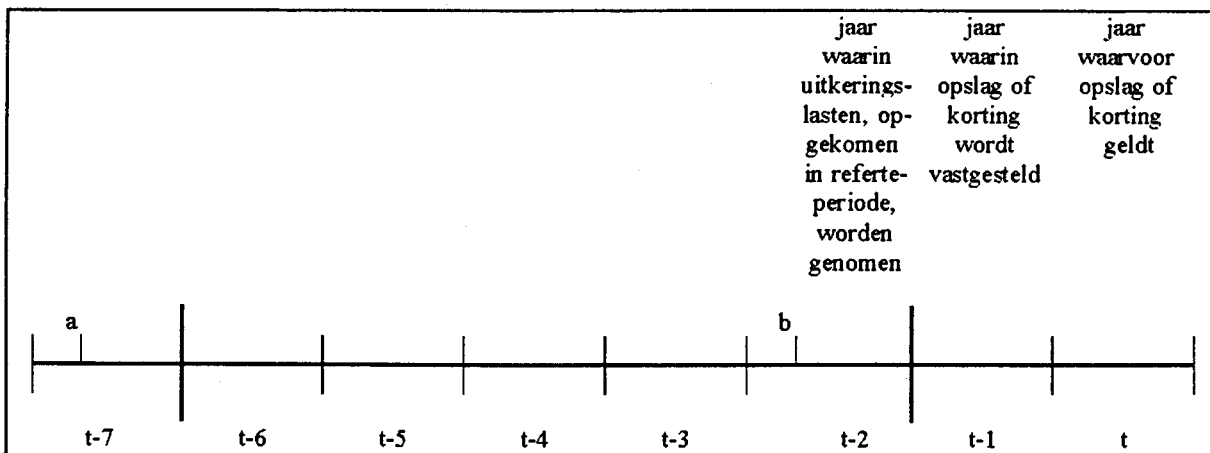
De hoogte van de opslag of korting wordt berekend op basis van de prestatie van een individuele werkgever in het verleden, met andere woorden op basis van gerealiseerde gegevens. Een werkgever krijgt deze opslag of korting op het rekenpercentage in jaar *t*. De hoogte van de opslag of korting, alsmede van het rekenpercentage over jaar *t* moeten in jaar *t-1* worden vastgesteld. Het jaar *t-2* is dus het meest recente jaar waarover realisatiecijfers bekend zijn. Dit jaar geldt derhalve als basisjaar voor de berekening van de hoogte van de opslag of korting.

De hoogte van de opslag of korting wordt berekend op basis van de door de individuele werkgevers gegenereerde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen over een periode van vijf jaren, de referteperiode. De uitkeringen die in deze referteperiode zijn opgekomen en in jaar *t-2* nog tot uitbetaling zijn gekomen dienen als basis voor de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage. Concreet betekent dit dat als uitgangspunt voor de

berekening van de opslag of korting worden genomen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die in jaar t-2 tot uitbetaling kwamen, voor zover het uitkeringen betreft, waarvan de duur van vijf jaren nog niet is verstreken. Met andere woorden, alle uitkeringen die in de vijf voorliggende jaren, te rekenen vanaf het jaar t-2 zijn ingegaan en die in jaar t-2 nog tot uitbetaling kwamen worden meegenomen bij de berekening van het werkgeversrisicopercentage.

De referteperiode dient betrekking te hebben op de jaren t-7 tot en met t-2. Het is dus noodzakelijk ook het jaar t-7 in de referteperiode te betrekken. Onderstaand schema moge dit verduidelijken.

Schema 1. Relevante tijdsperioden voor de vaststelling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, alsmede van de hoogte van opslag en korting



Stel een werknemer wordt arbeidsongeschikt in het jaar t-7, op tijdstip a. Deze werknemer blijft arbeidsongeschikt. Na vijf jaren komt zijn uitkering niet meer ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas, maar van het Aof. In de premievaststelling van het jaar t-2 kwam deze uitkering derhalve slechts voor een deel ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas (het deel tot tijdstip b) en voor de resterende periode in jaar t-2 ten laste van het Aof. Vanaf jaar t-1 komt de uitkering volledig ten laste van het Aof.

Bij de vaststelling van de hoogte van de opslag of korting voor het jaar t dienen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aanmerking te worden genomen in jaar t-2, voor zover dit uitkeringen betreft, waarvan de duur van vijf jaren nog niet is verstreken, met andere woorden voor zover deze binnen de referteperiode vallen. Bij de vaststelling van deze opslag of korting wordt van de lasten van bovengenoemde werknemer slechts het deel tot tijdstip b meegenomen. Hieruit blijkt dat het noodzakelijk is ook het jaar t-7 te betrekken in de referteperiode. Indien als referteperiode zou worden genomen de jaren t-6 tot en met t-2, met andere woorden indien de uitkeringslasten in jaar t-2, voor zover de uitkering is ingegaan vanaf jaar t-6 als basis voor de berekening zouden worden gehanteerd, zou de uitkering van de in bovenstaand voorbeeld genoemde werknemer nRet in de referteperiode vallen. Bij een referteperiode van t-6 tot en met t-2 zouden derhalve niet alle uitkeringen, waarvan in t-2 de duur van vijf jaren nog niet is verstreken, worden meegenomen in het werkgeversrisicopercentage. De uitkeringen die zijn ingegaan in het jaar t-7 zouden daar dus buiten vallen. Gemiddeld gezien stroomt iedereen in enig jaar halverwege het jaar in. Indien het jaar t-7 niet wordt meegenomen in de referteperiode wordt deze periode in feite beperkt tot gemiddeld viereneenhalf jaar.

Dit laatste strookt niet met de opzet van het systeem van berekening van opslag en korting. Als referentieperiode voor de bepaling welke uitkeringslasten, die in jaar t-2 zijn gerealiseerd, moeten worden meegenomen bij de bepaling van het werkgeversrisicopercentage wordt daarom gekozen voor de jaren t-7 tot en met jaar t-2. Iedere uitkering die vanaf jaar t-7 is opgekomen en in jaar t-2 nog voortduurt, telt derhalve mee bij de berekening van het werkgeversrisicopercentage. Uiteraard telt de uitkering die in jaar t-7 is opgekomen en in jaar t-2 nog voortduurt in de uitkeringslasten van jaar t-2 slechts mee voor het deel dat deze uitkering in jaar t-2 uit de gedifferentieerde premie werd gefinancierd.

Deze referentieperiode leidt uitvoeringstechnisch gezien niet tot complicaties. De uitvoeringsinstellingen moeten alle uitkeringen vanaf het moment dat deze vijf jaren hebben geduurd overhevelen van de Arbeidsongeschiktheidskas naar het Aof. Met andere woorden, de uitkeringen die in enig jaar zijn ingegaan dienen vijf jaren later op het moment dat zij de vijfjaarsperiode hebben volgemaakt te worden overgeheveld. Er wordt derhalve altijd in de registratie vastgelegd wanneer deze overheveling heeft plaatsgevonden. In bovenomschreven voorbeeld kan in jaar t-1, bij de vaststelling van de premie en de opslagen en kortingen voor jaar t, exact worden nagegaan welke uitkeringen in jaar t-2 zijn overgeheveld van de Arbeidsongeschiktheidskas naar het Aof en voor welk deel deze uitkeringen dus nog moeten worden meegenomen bij de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage.

De dag van ingang van de WAO- c.q. AAW-uitkering ten slotte is bepalend voor de aanvang van de periode van vijf jaren, gedurende welke een uitkering wordt meegerekend voor de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage.

2.2.2. Arbeidsongeschiktheidslasten

Voor de bepaling van het werkgeversrisicopercentage, zowel van het individuele als het gemiddelde percentage, zijn de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die in jaar t-2 tot uitbetaling kwamen, bepalend, voor zover deze uitkeringen betreffen, waarvan de duur van vijf jaar nog niet is verstreken.

De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreffen bruto-uitkeringen inclusief vakantie-uitkering.

Voor de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage worden de uitkeringslasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bepaald op kasbasis. Alle lasten van de uitkeringen, die in jaar t-2 tot uitbetaling kwamen, worden dus meegenomen in het individuele werkgeversrisicopercentage.

Hantering van een systeem op kasbasis sluit aan bij de uitkeringsadministratie van de uitvoeringsinstellingen. Een wijziging van de hoogte van de uitkering leidt op deze wijze over voorgaande jaren niet tot een aanpassing van het individuele werkgeversrisicopercentage, en dus van de gedifferentieerde premie.

Het is evenwel mogelijk dat een uitkering met terugwerkende kracht wordt aangepast. De aanpassingen kunnen dan (mede) betrekking hebben op voorgaande jaren. Het kan daarbij gaan om een herziening van de hoogte van de uitkering met terugwerkende kracht, een toekenning van een uitkering met terugwerkende kracht dan wel de situatie dat een uitkering achteraf ten onrechte blijkt te zijn vastgesteld. De vraag rijst dan op welke wijze binnen het systeem van premiedifferentiatie met dergelijke herzieningen moet worden omgegaan. Hierbij is ook de verhouding met eigenrisicodragers van belang. Dergelijke herzieningen leiden bij eigenrisicodragers tot een restitutie aan dan wel een nabetaling van de

eigenrisicodrager. Indien in een systeem van premiedifferentiatie met een individuele premie in het geheel geen rekening zou worden gehouden met bovengenoemde aanpassingen van uitkeringen zou een niet te rechtvaardigen onderscheid ontstaan tussen eigenrisicodragers en niet-eigenrisicodragers. Zonder nadere regelgeving zouden aanpassingen van uitkeringen niet in alle gevallen doorwerken in de gedifferentieerde premie. Teneinde te bewerkstelligen dat alle aanpassingen worden meegenomen in het systeem van premiedifferentiatie is het volgende bepaald.

Indien een uitkering in een bepaald jaar met terugwerkende kracht wordt aangepast (herziening, toekenning dan wel intrekking) wordt het totale bedrag van de aanpassing over alle relevante voorgaande jaren in mindering gebracht dan wel opgeteld bij de toegerekende arbeidsongeschiktheidslasten van de desbetreffende werkgever. Toerekening vindt, conform het kasbasissysteem, plaats aan het jaar waarin de aanpassing is doorgevoerd. Een werkgever ziet dit dus vanwege de systematiek van premiedifferentiatie pas na twee jaren terug in zijn gedifferentieerde premie. Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Stel een werknemer krijgt in jaar t te horen dat in jaar t-3 ten onrechte is vastgesteld dat hij geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering had. In jaar t ontvangt hij alsnog de uitkering over de jaren t-3 tot en met t-1. Daarnaast krijgt hij normaal in het jaar t een uitkering. Voor de gedifferentieerde premie van de werkgever in het jaar t+2 wordt de uitkeringslast van jaar t gewoon meegenomen in zijn totale arbeidsongeschiktheidslast. Daarnaast wordt het totale bedrag van de uitkeringen over de jaren t-3 tot en met t-1 bij deze last opgeteld. De werkgever krijgt dus in jaar t+2 eenmalig een hogere gedifferentieerde premie. Dit is ook terecht, want de uitkering is ten onrechte niet meegenomen in zijn arbeidsongeschiktheidslast in de drie jaren voorafgaand aan t+2.

Deze systematiek sluit volledig aan bij het kasbasissysteem. De feitelijk uitbetaalde uitkeringslast wordt in het jaar dat deze is uitgekeerd ten laste gebracht van de arbeidsongeschiktheidslast van de werkgever.

Bij bovenomschreven systematiek is één situatie aanvullend geregeld. Indien wordt vastgesteld dat een uitkering in het verleden ten onrechte is vastgesteld kan het zo zijn dat de werknemer over de periode vóór de intrekking de uitkering niet hoeft te restitueren. Met name moet worden gedacht aan situaties als bedoeld in artikel 36b, eerste lid, WAO. Daarin is bepaald dat de intrekking of verlaging van de uitkering als gevolg van een bezwaar of beroep door de werkgever eerst na 6 weken na de beslissing terzake wordt geëffectueerd. Hierdoor wordt de positie van de werknemer beschermd. Een uitzondering geldt slechts bij eigen schuld of toedoen door de werknemer.

Vanaf het moment van intrekking of verlaging wordt de uitkering dus in mindering gebracht op de uitkeringslast van de werkgever. Wanneer het kasbasissysteem onverkort zou worden gevolgd, zou dit echter niet gelden voor de jaren dat de werkgever in voorgaande jaren, achteraf gezien, een te hoge premie heeft betaald. Er vindt immers geen restitutie plaats. De werkgever zou in dit geval geen compensatie krijgen. Teneinde te bewerkstelligen dat ook in deze situatie de werkgever wordt gecompenseerd wordt het totale bedrag aan uitkeringslasten dat in voorgaande jaren is verstrekt in mindering gebracht op de uitkeringslast van de werkgever, ook al leidt dit niet daadwerkelijk tot een feitelijk terugbetaling.

Dezelfde systematiek wordt gehanteerd in het geval dat een uitkering door de uitvoeringsinstelling van de werknemer wordt teruggevorderd. Het totale bedrag dat met de terugvordering is gemoeid wordt in mindering gebracht op de last van de werkgever, ongeacht of de terugvordering al of niet volledig wordt gerealiseerd. Op deze wijze wordt de werkgever altijd gecompenseerd voor de, achteraf gezien, te hoge premiestelling. Dit betekent wél dat de bedragen die feitelijk worden

teruggevorderd uit de kasbasissystematiek moeten worden verwijderd. Als dit niet zou gebeuren zou dit tweemaal tot een voordeel voor de werkgever leiden.

Bovenomschreven systematiek heeft als feitelijk gevolg dat voor grote werkgevers ook een negatieve premie kan worden vastgesteld. Als de uitkeringslast van een werkgever wordt verlaagd als gevolg van een aanpassing van een uitkering is het mogelijk dat zijn totale premielast vóór het in mindering brengen van de uitkering lager is dan de met de aanpassing gemoeide uitkeringslast. In dat geval wordt de uitkeringslast van de werkgever voor dat ene jaar negatief en krijgt de werkgever dus een negatieve premie. In dergelijke gevallen geldt niet de normale minimumpremie, maar in afwijking daarvan een negatieve premie.

Voor kleine werkgevers ligt dit anders. Kleine werkgevers zijn in een premiejaar altijd ten minste de minimumpremie voor kleine werkgevers verschuldigd, ongeacht de door hen veroorzaakte last. Kleine werkgevers moeten immers bijdragen aan de financiering van de premiederving als gevolg van de maximumpremie voor kleine werkgevers. Een kleine werkgever zou daardoor in sommige gevallen geen profijt hebben van een aanpassing van een uitkering. Stel bijvoorbeeld dat bij een kleine werkgever één werknemer arbeidsongeschikt wordt. De werkgever is twee jaar later de maximumpremie verschuldigd. Daarna blijkt dat de uitkering ten onrechte is toegekend. De totale uitkeringslast van de desbetreffende uitkering over de voorgaande jaren wordt op de uitkeringslast van de kleine werkgever in mindering gebracht. De kleine werkgever krijgt vervolgens een negatief werkgeversrisicopercentage. Dit leidt echter niet tot een negatieve premie. Immers, een kleine werkgever is voor het premiejaar zelf hoe dan ook de minimumpremie verschuldigd. Met andere woorden, voor de jaren dat hij de maximumpremie heeft betaald (terwijl hij eigenlijk de minimumpremie verschuldigd zou zijn geweest) zou hij geen compensatie krijgen.

Om kleine werkgevers te compenseren is daarom voor hen een uitzondering op de algemene systematiek getroffen. Als een kleine werkgever in een of meerdere jaren een hogere premie dan de minimumpremie voor kleine werkgevers verschuldigd is geweest, terwijl later blijkt dat hij als gevolg van een aanpassing van een uitkering over dat jaar of die jaren de minimumpremie dan wel een lagere premie verschuldigd zou zijn geweest, wordt voor die werkgever het verschil tussen zijn feitelijk betaalde premie en de verschuldigde premie van dat jaar of die jaren gerestitueerd.

Een herziening, met de hierboven beschreven doorwerking, heeft uitsluitend betrekking op de teller van de berekening van het werkgeversrisicopercentage. Op zich is denkbaar dat ook de noemer, de loonsom, wordt herzien. De definitief vastgestelde loonsom is echter altijd het uitgangspunt voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage. De loonsom, die wordt gehanteerd voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage, betreft de loonsom van jaar t-2. Deze wordt in jaar t-1, het jaar van vaststelling van de gedifferentieerde premie voor jaar t, definitief vastgesteld.

Het is mogelijk dat bij een looncontrole na de definitieve vaststelling blijkt dat de feitelijke loonsom van jaar t-2 afwijkt van de definitief vastgestelde loonsom. In dat geval wordt evenwel het individuele werkgeversrisicopercentage niet herzien, maar geldt de in het jaar t-1 definitief vastgestelde loonsom.

Bepalend voor de hoogte van het werkgeversrisicopercentage zijn dus de uitkeringslasten op kasbasis in jaar t-2. Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt voor het premiejaar t door de uitvoeringsinstellingen vastgesteld aan het eind van jaar t-1. Zowel de uitkeringslasten

van de individuele werkgever als zijn loonsom zijn dan definitief vastgesteld. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt door het Lisv vastgesteld in het midden van jaar t-1. Teneinde een zo zuiver mogelijke vergelijking te kunnen maken tussen het individuele en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage moeten bij de berekening van het gemiddelde percentage alleen de uitkeringslasten worden meegenomen die kunnen worden toegerekend aan werkgevers. Op het moment van vaststelling van het gemiddeld werkgeversrisicopercentage zijn echter nog niet alle relevante gegevens definitief vastgesteld en toegerekend. Om deze reden moet voor de hoogte van de uitkeringslasten een benadering worden gehanteerd. Uitgangspunt daarvoor zijn de toegerekende lasten van jaar t-3. Deze lasten worden vervolgens herberekend tot uitkeringslasten van jaar t-2, rekening houdend met in- en uitstroom in jaar t-2, alsmede prijseffecten in jaar t-2.

Bij een samenloop van een WAO-uitkering met een WAZ-, dan wel Wajonguitkering dient voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage alleen de WAO-uitkering in aanmerking te worden genomen. Alleen deze uitkering is immers relevant voor de premiedifferentiatie WAO.

Een andere samenloopsituatie kan zich voordoen in geval sprake is van twee dienstverbanden bij verschillende werkgevers.

Bij gelijktijdige samenloop is er sprake van een werknemer met een WAO-uitkering die op het moment van uitval in dienst is bij twee werkgevers. De lasten van de arbeidsongeschikte werknemer worden dan naar rato van het individuele loon toegerekend aan beide werkgevers. Hierop bestaat één uitzondering. Indien een werknemer bij de ene werkgever uitvalt, maar bij de andere werkgever tegen hetzelfde loon blijft werken, krijgt deze tweede werkgever geen lasten doorberekend in zijn werkgeversrisicopercentage. Anders zou de naar-rato-toerekening ertoe leiden dat een deel van de uitkering ook aan de tweede werkgever zou worden toegerekend. Als de werknemer daarna ook bij de tweede werkgever uitvalt, en de uitkering derhalve hoger wordt vastgesteld, wordt de nieuwe uitkering wél aan beide werkgevers naar rato van de loonsom toegerekend.

Van volgtijdelijke samenloop is sprake indien een werknemer uit één dienstverband arbeidsongeschikt wordt en vervolgens, na indiensttreding bij een andere werkgever, later weer of in toenemende mate arbeidsongeschikt wordt. In het geval een werknemer arbeidsongeschikt wordt, voor zijn resterende verdien capaciteit in dienst treedt bij een andere werkgever en vervolgens in toenemende mate arbeidsongeschikt wordt, worden de lasten als gevolg van de toegenomen arbeidsongeschiktheid toegerekend aan de eerste werkgever. In het geval een werknemer bij einde wachttijd geen uitkering krijgt of na toekenning van een uitkering volledig herstelt, en hij in dienst treedt bij een andere werkgever bij wie hij dan arbeidsongeschikt wordt ontstaat de volgende situatie. Als hij binnen vijf jaren arbeidsongeschikt wordt *uit dezelfde oorzaak*, worden de lasten eveneens toegerekend aan de eerste werkgever. Komt de arbeidsongeschiktheid voort *uit andere oorzaak* dan worden de lasten toegerekend aan de laatste werkgever, bij wie de werknemer in dienst is.

In de premiedifferentiatie worden ten slotte ook de uitkeringslasten van arbeidsongeschikte gelijkgestelde werknemers (de zogenaamde rariteiten, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de WAO) betrokken. De uitkeringslasten van deze werknemers worden met andere woorden op gelijke wijze meegenomen voor de bepaling van het gemiddelde c.q. individuele risico als de uitkeringslasten van andere werknemers.

2.2.3. Loonsom

Ter bepaling van het werkgeversrisicopercentage, zowel van het gemiddelde risicopercentage als van het individuele risicopercentage van de werkgever, worden de arbeidsongeschiktheidslasten gerelateerd aan de loonsom. Deze loonsom is niet gelijk aan het premieplichtige inkomen op basis waarvan het gemiddelde percentage wordt vastgesteld. In de eerste plaats wordt voor de bepaling van het werkgeversrisicopercentage geen rekening gehouden met de premieplichtige uitkeringssom, dat is het totaal aan uitkeringen, waarover WAO-premie verschuldigd is. Een deel van de premie-inkomsten wordt gegenereerd over de totale premieplichtige uitkeringssom. Bij de berekening van het gemiddelde percentage en het rekenpercentage maakt de premieplichtige uitkeringssom daarom wel deel uit van het totale premieplichtige inkomen.

Bij de vaststelling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage dient de premieplichtige uitkeringssom echter niet meegenomen te worden. Bovendien moet slechts worden uitgegaan van de totale premieplichtige loonsom van werkgevers, waarvan de uitkeringslasten kunnen worden gematched. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage dient immers om het individuele werkgeversrisicopercentage tegen af te zetten. Bij het individuele werkgeversrisicopercentage worden slechts de toe te rekenen lasten meegenomen. Hiertoe behoren niet de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die vanuit een WW-situatie zijn ontstaan. Het meenemen van de premieplichtige uitkeringssom in het gemiddelde werkgeversrisicopercentage zou dit risico drukken, waardoor een minder zuivere vergelijking met het individuele werkgeversrisicopercentage zou ontstaan. Ook het meenemen van de loonsom van werkgevers, die niet in de matching zijn betrokken, bijvoorbeeld starters, zou de vergelijking van het gemiddelde en individuele werkgeversrisicopercentage vertekenen.

In de tweede plaats betreft het premieplichtige inkomen voor de vaststelling van het gemiddelde percentage het inkomen van het premiejaar, het jaar t derhalve; de loonsom op basis waarvan het werkgeversrisicopercentage wordt bepaald heeft betrekking op een periode in het verleden, de referteperiode.

Er is gekozen voor de gemiddelde loonsom van vijf jaren. Indien gekozen zou worden voor de loonsom van één bepaald refertejaar, bijvoorbeeld jaar $t-2$, zouden hieruit ongewenste effecten kunnen voortvloeien. In de eerste plaats kan de loonsom van jaar op jaar (aanzienlijke) schommelingen vertonen. Het relateren van de arbeidsongeschiktheidslasten in jaar $t-2$ van uitkeringen, waarvan de duur van vijf jaren nog niet is verstreken, aan de loonsom van één jaar kan dan grote schokeffecten teweeg brengen. In de tweede plaats kan een werkgever in een refertejaar helemaal geen loonsom hebben, terwijl deze werkgever in het jaar, waarin de premie betaald moet worden wel een loonsom heeft. Indien het werkgeversrisicopercentage zou worden bepaald op basis van de loonsom van één jaar is het mogelijk dat deze werkgever, als gevolg van het ontbreken van een loonsom in dat ene jaar, als een niet langer bestaande werkgever wordt beschouwd en derhalve geen gedifferentieerde premie krijgt toegerekend.

In tegenstelling tot de definitie van de arbeidsongeschiktheidslasten moet voor de bepaling van de gemiddelde loonsom worden uitgegaan van kalenderjaren. Administratief-technisch zou een met de definitie van de arbeidsongeschiktheidslasten corresponderende vaststelling van de referteperiode voor de loonsom veel te complex worden.

De voor de bepaling van het werkgeversrisicopercentage noodzakelijke loonsom is de gemiddelde loonsom van de jaren $t-6$ tot en met $t-2$, met

andere woorden de optelsom van de in dat jaar opgegeven loonsommen gedeeld door 5. Bij de vaststelling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage moet voor de loonsom van jaar t-2 worden uitgegaan van een raming. Op het moment van de vaststelling van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage zijn immers nog niet alle loonsommen van individuele werkgevers definitief vastgesteld. Deze raming zal evenwel naar verwachting niet leiden tot grote afwijkingen van de definitief vastgestelde loonsom.

Aangesloten wordt bij het premieloon volgens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. De loonsommen betreffen de loonsommen die door de werkgever op de opgave aan de bedrijfsvereniging worden gedaan. De loonsom wordt gemaximeerd op het maximumpremieloon WAO.

Indien arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden uitbetaald via de werkgever dienen deze te worden uitgezonderd van de loonsom, die een werkgever opgeeft aan de uitvoeringsinstelling. Indien deze uitkeringen niet uit de totale loonsom gedestilleerd zouden worden zou dit een voordeel betekenen voor de werkgevers die deze uitkeringen zelf verstrekken ten opzichte van werkgevers die hiervoor niet kiezen. Immers, de totale loonsom van de eerstgenoemde groep is, bij eenzelfde aantal werknemers met eenzelfde loon, hoger dan van de laatstgenoemde groep, zodat voor de eerstgenoemde groep een lager arbeidsongeschiktheidsrisico resulteert dan voor de laatstgenoemde groep.

Thans wordt in de totale loansomopgave van een werkgever, die de uitkeringen zelf verstrekt, geen uitsplitsing aangebracht in loon aan werknemers en door de werkgever uitbetaalde uitkeringen. Voor de jaren vóór 1998 kan derhalve bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor deze werkgevers geen correctie worden aangebracht voor deze uitkeringen. Om deze reden wordt in de overgangsfase, met andere woorden voor de jaren voor 1998, uitgegaan van de totale loonsom van de desbetreffende werkgevers.

Vanaf 1998 moet de uitsplitsing dus wel worden aangebracht. Deze uitsplitsing geschiedt op kasbasis.

2.2.4. Verschil tussen premie en risico

Een werkgever krijgt een opslag of korting op het rekenpercentage. De hoogte van de opslag of korting wordt bepaald op basis van de vergelijking van het individuele en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Het rekenpercentage wordt vastgesteld aan de hand van het gemiddelde percentage, rekening houdend met de in paragraaf 2.1. genoemde factoren. Zowel het gemiddelde percentage als het rekenpercentage hebben betrekking op de lasten die in het jaar van de premievaststelling (jaar t-1) voor het daaropvolgende jaar (jaar t) worden geraamd. De premievaststelling heeft met andere woorden betrekking op de verwachte lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komen.

Het werkgeversrisicopercentage, zowel het individuele als het gemiddelde risico, hebben betrekking op gerealiseerde lasten in het verleden. In het jaar van premievaststelling zijn de lasten die zijn gerealiseerd in het daarvoorafgaande jaar (jaar t-2), voor zover deze lasten betrekking hebben op uitkeringen, waarvan de duur van vijf jaren nog niet is verstreken, bepalend voor de hoogte van het werkgeversrisicopercentage. Het gemiddelde risico en het gemiddelde percentage hoeven, als gevolg van het verschil in tijdvak dat in aanmerking wordt genomen, derhalve niet aan elkaar gelijk te zijn.

2.2.5. Hoogte van de opslag of korting

De hoogte van de opslag of korting wordt bepaald door het verschil tussen het individuele risico van een werkgever en het gemiddelde risico. Uitgaande van het jaar waarin de premie wordt vastgesteld (jaar t-1) is zowel het gemiddelde risico als het individuele risico gedefinieerd als de uitkeringslasten zoals beschreven in paragraaf 2.2.2., gedeeld door de loonsom, zoals weergegeven in paragraaf 2.2.3., vermenigvuldigd met 100. Dit risico is derhalve een percentage. Dit percentage wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

De opslag of korting wordt dan berekend aan de hand van de volgende formule:

$$P_{t, ok} = P_{ris, ind} - P_{ris, gem}$$

waarbij

$P_{t, ok}$	opslag of korting voor het premiejaar
$P_{ris, ind}$	individuele werkgeversrisicopercentage in de voor het premiejaar relevante referteperiode
$P_{ris, gem}$	gemiddelde werkgeversrisicopercentage in de voor het premiejaar relevante referteperiode.

De hoogte van de opslag of korting wordt dus bepaald door het verschil tussen het individuele werkgeversrisicopercentage en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Een voorbeeld moge dit verduidelijken:

- een individuele werkgever heeft voor het premiejaar een individueel werkgeversrisicopercentage van 4,00%;
- het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor het premiejaar is 3,00%.

Het verschil tussen het individuele en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage is derhalve 1,00%; de nieuwe opslag voor de werkgever wordt derhalve 1,00%.

De hoogte van de opslag of korting wordt jaarlijks door de uitvoeringsinstelling vastgesteld.

De totale gedifferentieerde premie die de werkgever is verschuldigd wordt bepaald aan de hand van de volgende formule:

$$P_{t, ind} = P_{t, rek} + P_{t, ok}$$

waarbij

$P_{t, ind}$	totale gedifferentieerde premie voor de individuele werkgever voor het premiejaar
$P_{t, rek}$	rekenpercentage voor het premiejaar.

2.3. Startende werkgevers, overgangen van onderneming en terugkerende werkgevers

a. Startende werkgever

Voor startende werkgevers moet de individuele premie in de eerste jaren op een andere wijze worden vastgesteld. Een startende werkgever heeft immers geen individueel werkgeversrisicopercentage in de voor het premiejaar relevante referteperiode.

Met betrekking tot de hoogte van de premie die een startende werkgever in rekening wordt gebracht zijn twee opties mogelijk. De eerste

optie is om de gedifferentieerde premie voor een startende werkgever gelijk te stellen aan het rekenpercentage. De startende werkgever krijgt derhalve geen opslag of korting. De tweede optie is om een startende werkgever wel een korting toe te rekenen. Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt voor een startende werkgever fictief op 0% gesteld. Als gevolg van deze fictie krijgt de startende werkgever een forse korting op het rekenpercentage.

De keuze om de gedifferentieerde premie voor een startende werkgever gelijk te stellen aan het rekenpercentage heeft de volgende voor- c.q. nadelen:

voordelen:

- * de startende werkgever heeft geen concurrentievoordeel ten opzichte van zijn concurrenten. Het direct toekennen van een korting zou betekenen dat een startende werkgever direct op de laagst mogelijke premie en dus ten opzichte van zijn reeds bestaande concurrenten een voordeel krijgt;

- * indien een startende werkgever direct een forse korting wordt toegerekend betekent dit een extra stimulans om een onderneming te beëindigen en een nieuwe onderneming te starten om op deze wijze de reeds gegenereerde arbeidsongeschiktheidslasten te ontlopen. Deze stimulans wordt veel geringer indien een startende werkgever het rekenpercentage verschuldigd is;

- * lasten van werkgevers die failliet zijn gegaan moeten worden opgebracht door de overige werkgevers. Indien een startende werkgever (in feite de tegenhanger van een faillerende werkgever) het rekenpercentage verschuldigd is wordt een deel van de lasten van failliet gegane werkgevers opgebracht door startende werkgevers. De verdiscontering van niet toe te rekenen lasten betekent in deze optie dus een geringere stijging van het rekenpercentage;

nadeel:

- * een startende werkgever heeft per definitie nog geen arbeidsongeschiktheidslasten gegenereerd. Indien hij wel het rekenpercentage verschuldigd is, betaalt hij mee aan de lasten van andere werkgevers. Dit kan een stimulans inhouden om direct eigenrisicodragers te worden.

Bovenstaande voor- en nadelen afwegende verdient het de voorkeur om bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor een startende werkgever een onderscheid te maken tussen grote en kleine werkgevers. Voor grote startende werkgevers wordt de gedifferentieerde premie gelijk gesteld aan het rekenpercentage. Deze werkgevers worden met andere woorden het rekenpercentage in rekening gebracht. Voor grote startende werkgevers wegen de voordelen van het rekenpercentage zwaarder dan het genoemde nadeel. Dit nadeel is inherent aan een omslagstelsel. In een omslagstelsel zal immers altijd een zekere verevening van lasten blijven plaatsvinden.

Voor kleine werkgevers gaat bovenstaande redenering niet op. Gezien hun risicoprofiel zullen kleine werkgevers nagenoeg altijd ofwel de minimumpremie hebben, ofwel de maximumpremie; nagenoeg geen enkele kleine werkgever heeft een gedifferentieerde premie op het gemiddelde niveau (dit komt uitgebreid aan de orde in hoofdstuk 3). Indeling op dit gemiddeld niveau ligt dan minder voor de hand. Voor kleine werkgevers geldt bovendien een minimumpremie die nooit gelijk is aan 0%. Het merendeel van de kleine werkgevers is deze minimumpremie verschuldigd. Uit concurrentie-oogpunt ligt het meer voor de hand om de gedifferentieerde premie voor kleine startende werkgevers op de minimumpremie vast te stellen.

Een startende grote werkgever is in het eerste jaar op basis van bovenstaande afweging een gedifferentieerde premie verschuldigd die gelijk is aan het rekenpercentage. Ook in het tweede en het derde jaar

wordt voor deze werkgever het rekenpercentage in rekening gebracht. Dit is het gevolg van het feit dat ook in deze jaren voor deze werkgever nog geen individueel werkgeversrisicopercentage kan worden bepaald. Vanaf het derde jaar na arbeidsongeschiktheid, met andere woorden het vierde jaar na oprichting van de onderneming, wordt een opslag of korting berekend, conform de hierboven weergegeven methodiek, zij het dat het individueel werkgeversrisicopercentage slechts wordt bepaald op basis van één jaar. Vervolgens wordt de referteperiode steeds uitgebreid met één jaar, totdat ook voor deze werkgever het gebruikelijke regime geldt.

Een voorbeeld moge bovenstaande verduidelijken. In onderstaande tabel is aangegeven hoe het risico van deze startende werkgever zich ontwikkelt.

Tabel 1. Fictief voorbeeld van de ontwikkeling van het risico van een startende werkgever in de jaren na aanvang van de onderneming

Risico in het premiejaar op basis van het relevante refertejaar										
Risicojaar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2000	–	–	–	0,25%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,25%	–
2001	–	–	–	–	0,25%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,25%
2002	–	–	–	–	–	0,25%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
2003	–	–	–	–	–	–	0,25%	0,50%	0,50%	0,50%
2004	–	–	–	–	–	–	–	0,25%	0,50%	0,50%
2005	–	–	–	–	–	–	–	–	0,25%	0,50%
2006	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,25%
Totaal risico	0,00%	0,00%	0,00%	0,25%	0,75%	1,25%	1,75%	2,25%	2,50%	2,50%

Een werkgever start in het jaar 2000. In dat jaar is de werkgever dus een premie verschuldigd. De voor het premiejaar 2000 relevante referteperiode is de periode 1993–1998 (de jaren t-2 tot en met t-7). In deze periode bestond de werkgever nog niet en is het risico derhalve nul. De werkgever krijgt in het jaar 2000 het rekenpercentage in rekening gebracht. In het jaar 2001 is de referteperiode weliswaar een jaar opgeschoven, maar betreft nog steeds een tijdvak waarin de werkgever niet bestond. Er is derhalve nog steeds geen risico en de werkgever krijgt ook in dit jaar dus nog het rekenpercentage. In het jaar 2002 heeft de werkgever nog steeds geen risico. In het jaar 2000 kunnen werknemers van deze werkgever voor het eerst ziek worden. Pas één jaar later kan de werkgever derhalve voor het eerst geconfronteerd worden met werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Met andere woorden, in het jaar 2001 kunnen werknemers voor het eerst een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. In het premiejaar 2002 wordt het jaar 2001 echter nog niet meegenomen in de referteperiode.

Pas in 2003 treedt voor het eerst een risico op voor de werkgever. De werknemers, die in het jaar 2000 ziek worden en in het jaar 2001 een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen gaan vanaf 2003 meetellen in het werkgeversrisicopercentage. In de jaren daarna loopt het risico voor de werkgever op tot het structurele niveau.

Een werkgever wordt als starter beschouwd indien hij in het jaar t-2 voor het eerst een loonsom heeft en over de voorgaande jaren geen loonsom heeft gehad dan wel indien hij in geen van de jaren van de referteperiode een loonsom heeft gehad.

De opslag of korting die voor bovengenoemde werkgever vanaf het jaar 2003 moet worden bepaald wordt vervolgens op overeenkomstige wijze bepaald als voor andere werkgevers, zij het met één uitzondering. Voor de hoogte van de opslag of korting is de vergelijking tussen het individuele risico en het gemiddelde risico relevant. Het individuele risico in het jaar 2003 betreft slechts de instroom van één jaar. Het gemiddelde risico

echter heeft betrekking op de lasten van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, waarvan de duur van vijf jaren nog niet is verstreken. Het gemiddelde risico zal derhalve altijd een stuk hoger liggen dan het individuele risico van deze startende werkgever.

Om deze reden moet voor deze werkgever eveneens het individuele risico worden «opgehoogd» tot een periode van vijf jaren. Dit kan aan de hand van de verhouding van het totale gemiddelde risico en het gemiddelde risico van de referentieperiode, waarin de werkgever bestond. Indien de referentieperiode van een werkgever feitelijk bijvoorbeeld nog maar één jaar omvat wordt zijn werkgeversrisicopercentage vermenigvuldigd met de verhouding tussen het totale gemiddelde werkgeversrisicopercentage en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van één jaar. Dit werkgeversrisicopercentage is dan gedefinieerd als de uitkeringslasten, die zijn opgekomen in het laatste jaar van de referentieperiode, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom van de referentieperiode. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van één jaar betreft dus de instroom van één jaar, het totale werkgeversrisicopercentage de instroom van vijf jaren.

Strikt genomen bestaat er een verschil tussen een werkgever die in de jaren t-5, t-4 en t-2 werkgever was, maar in t-3 niet en een werkgever die in de jaren t-5, t-3 en t-2 werkgever was, maar in t-4 niet. Hoewel beide werkgevers in drie van de vijf voor de premiestelling in t relevante referentiejaren werkgever waren zouden voor beide werkgevers verschillende correctiefactoren berekend moeten worden. Dit zou echter leiden tot een zeer groot aantal correctiefactoren voor de uitvoeringsinstellingen. Aangezien er in de praktijk waarschijnlijk slechts een zeer gering verschil tussen beide bovenomschreven correctiefactoren zou optreden is er gemakshalve voor gekozen dat slechts het aantal jaren dat een werkgever in de referentieperiode bestond relevant is voor de hoogte van de correctiefactor en niet de jaren waarin deze bestond.

De hierboven genoemde verhoudingsgetallen worden mutatis mutandis eveneens gehanteerd in de aanvangsjaren na invoering van het systeem van premiedifferentiatie. Hierop wordt in paragraaf 4.1. uitgebreid ingegaan.

Ook voor werkgevers, waarvoor om andere redenen de referentieperiode niet volledig is, wordt op overeenkomstige wijze het individuele risico vastgesteld.

b. Overgang van een onderneming

Ook bij een overgang van een onderneming worden afwijkende regels gesteld met betrekking tot de berekening van de hoogte van de opslag of korting. Bij de vaststelling of sprake is van een overgang van een onderneming wordt aangesloten bij de definitie van een overgang conform art. 662, boek 7 van het Nieuw Burgerlijk Wetboek. Daarbij gaat het in hoofdzaak om twee situaties.

In de eerste plaats kan een werkgever zijn onderneming omzetten in een andere rechtspersoon. Hierbij kan worden gedacht aan de omzetting van een eenmansbedrijf of commanditaire vennootschap in een BV of NV. De werkgever als zodanig zet de activiteiten voort, zij het in de vorm van een andere rechtspersoon. Indien een dergelijke onderneming zou worden beschouwd als een nieuwe, startende werkgever zou dit betekenen dat geen rekening meer zou worden gehouden met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die deze werkgever in het verleden heeft gegenereerd. Voor werkgevers die goed hebben gepresteerd zou dit een fors nadeel betekenen: zij krijgen immers de korting die ze voorheen hadden niet langer doorberekend. Voor werkgevers die slecht presteerden zou dit een

stimulans kunnen betekenen om de onderneming om te zetten en op deze wijze de opslag te ontlopen.

Om die reden is bepaald dat indien een onderneming die geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever deze werkgever de arbeidsongeschiktheidslasten behorend bij deze onderneming krijgt doorberekend. De hoogte van de opslag of korting wordt bepaald op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die deze werkgever heeft gegeneerd vóór de omzetting. Op deze wijze heeft de omzetting geen invloed op de hoogte van de opslag of korting. Een zeer groot gedeelte van de omzettingen van ondernemingen heeft betrekking op dit soort «gladde» omzettingen. Het is voor de uitvoering meestal betrekkelijk eenvoudig om deze omzettingen vast te stellen.

Bovenbeschreven methode wordt eveneens gehanteerd bij een doorstartende werkgever. Een werkgever die failliet gaat en vervolgens de activiteiten onder een andere naam voortzet krijgt eveneens de oude arbeidsongeschiktheidsuitkeringen doorberekend. In dit soort gevallen is het voor de uitvoering moeilijker om te bepalen of sprake is van een doorstarter dan wel een nieuwe werkgever. Toch kan ook in deze gevallen vaak worden vastgesteld dat sprake is van een doorstartende werkgever, bijvoorbeeld aan de hand van het personeelsbestand. Indien niet kan worden vastgesteld of sprake is van een overgang van een onderneming wordt de desbetreffende werkgever beschouwd als een startende werkgever en wordt de gedifferentieerde premie vastgesteld conform de regeling voor startende werkgevers.

De tweede overgang van een onderneming betreft de overname, splitsing dan wel fusie van ondernemingen. Ook voor deze overgangen geldt het uitgangspunt dat de oude arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden doorberekend aan de nieuwe werkgever. Indien een werkgever een andere werkgever overneemt worden de uitkeringen van de overgenomen werkgever toegerekend aan de overnemende werkgever. Neemt een werkgever een deel van een andere werkgever over dan zal deze toerekening naar rato van de loonsom van de overgenomen werkgever dienen te geschieden. Bij splitsing of fusie worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen eveneens naar rato van de loonsommen van de oude onderdelen of werkgevers toegerekend.

Indien sprake is van een gedeeltelijke overgang van de onderneming wordt voor de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage de totale last van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de oude werkgever, die nog ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, toegerekend naar rato van het deel van de loonsom dat wordt overgenomen op het moment van overname. Dit dient ook in de jaren na de overname te worden berekend, steeds in dezelfde naar-rato-verhouding, totdat er geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de overgenomen werkgever meer ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komen. Dit betekent dat gedurende een aantal jaren afzonderlijk zal moeten worden geadminiistreerd welke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de overgenomen werkgever nog ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komen. Van deze totale last wordt dan steeds eenzelfde deel toegerekend aan de overnemende werkgever als op het moment van overname is vastgesteld.

Indien sprake is van een gedeeltelijke overgang van de onderneming wordt voor de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage de totale last van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de oude onderneming, die nog ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, toegerekend naar rato van het deel van de loonsom dat wordt overgenomen op het moment van overname. Op het moment van overname wordt de arbeidsongeschiktheidslast van de overnemende onderneming dus verhoogd met een deel van de arbeidsongeschiktheidslasten van de overgenomen onderneming. Het gaat dan dus om de lasten in het jaar t-2. De overgenomen werknemers komen dan evenwel nog niet in de

loonsom van de overnemende onderneming voor. Teneinde het nieuwe werkgeversrisicopercentage van de overnemende onderneming correct vast te stellen moet ook de loonsom van de overnemende onderneming in het jaar t-2 worden verhoogd. De loonsom van de overgenomen onderneming in jaar t-2 wordt in dezelfde verhouding toebedeeld aan de loonsom van de overnemende onderneming in jaar t-2.

De loonsom van de overnemende onderneming moet derhalve op eenzelfde wijze als in het jaar van overname worden verhoogd met een deel van de loonsom van de overgenomen onderneming, totdat de werknemers van de overgenomen onderneming feitelijk in de loonsom van de overnemende onderneming zijn opgenomen. Dit betekent dat deze naar-rato-toedeling van de loonsom alleen plaatsvindt in de periode, voorafgaand aan de overgang zelf. Daarna wordt immers uitgegaan van de actuele, feitelijke loonsom van de overnemende onderneming.

Bij de vaststelling of sprake is van een overgang van een onderneming wordt, zoals gezegd, aangesloten bij de definitie van een overgang conform art. 7:662 van het Nieuw Burgerlijk Wetboek. Op basis van dit artikel is een omvangrijke jurisprudentie beschikbaar met betrekking tot de vraag wanneer sprake is van een overgang van een onderneming.

Bij dit soort overgangen moet de uitvoering bepalen welk deel van de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen moet worden toege-rekend aan de nieuwe werkgever(s). Veelal zal dit dienen te gebeuren op basis van een naar-rato-berekening. Overgangen bij fusie, splitsing en overname zijn voor de uitvoering in veel gevallen moeilijker vast te stellen en de doorberekening van de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zal in deze gevallen lastiger te bepalen zijn. De uitvoeringsinstellingen hebben in het kader van de premiedifferentiatie in de Ziektewet evenwel enige ervaring opgedaan met deze overgangen. In het uiterste geval, wanneer niet is vast te stellen dat sprake is van een overgang, zal de nieuwe werkgever worden beschouwd als een startende werkgever dan wel zijn oude arbeidsongeschiktheidsuitkeringen behouden.

De uitvoeringsinstelling stelt bij een overgang van een onderneming de nieuwe gedifferentieerde premie vast voor de nieuwe werkgever en houdt daarbij rekening met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de oude werkgever(s). Dit kan in overleg met en op aangeven van de werkgever zelf, zoals in het verleden al vaak het geval was bij de premiedifferentiatie in de ZW bij omzetting van een onderneming in een andere rechtsvorm. De uitvoeringsinstelling kan ook zelf constateren dat sprake is van een overgang van een onderneming en een nieuwe gedifferentieerde premie vaststellen, rekening houdend met de oude arbeidsongeschiktheidslasten. Slechts in die gevallen waarin het niet meer naar redelijkheid mogelijk is om lasten van de oude arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toe te delen zal de nieuwe werkgever worden gezien als een startende werkgever.

De nieuwe premie zal worden opgelegd vanaf het moment van de overgang van de onderneming.

Het is onmogelijk gebleken om alle overgangen te traceren die hebben plaatsgevonden vanaf 1-1-1993. Om deze reden is in de wet Pemba bepaald dat slechts die overgangen moeten worden meegenomen in de berekening van de gedifferentieerde premie die plaatsvinden na ingang van de wet Pemba.

c. Terugkerende werkgever

Een werkgever die eigenrisicodragend wordt neemt zijn arbeidsongeschiktheidslasten mee. Het is immers niet gewenst dat lasten op het collectief kunnen worden afgewenteld. Een werkgever die terugkeert in het publieke stelsel blijft zelf verantwoordelijk voor de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die hij heeft gegenereerd

tijdens het eigenrisicodragerschap. Op deze wijze wordt mogelijke afwenteling op het collectief eveneens voorkomen. Indien een werkgever de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die hij heeft gegenereerd tijdens zijn eigenrisicodragerschap, zou kunnen meenemen naar het publieke stelsel zou een kleine werkgever bij voorbeeld eigenrisicodragers kunnen worden en zich niet verzekeren. Zo lang geen sprake is van een arbeidsongeschikte werknemer in zijn bedrijf zou hij derhalve geen kosten hebben. Op het moment dat hij voorziet dat een werknemer arbeidsongeschikt raakt zou hij terug kunnen keren in het publieke stelsel en daar de bescherming van de maximumpremie genieten. Op deze wijze zou hij altijd kunnen profiteren van de maximumpremie, terwijl hij jarenlang geen minimumpremie heeft betaald. Er zou met andere woorden toch weer afwenteling op het collectief kunnen plaatsvinden. Hetzelfde, zij het in mindere mate, zou kunnen optreden bij grote werkgevers.

Een werkgever die terugkeert naar het publieke stelsel blijft om bovengenoemde reden verantwoordelijk voor zijn arbeidsongeschiktheidslasten, die vóór terugkeer zijn gegenereerd. De gedifferentieerde premie die deze werkgever wordt toegekend wordt bij zijn terugkeer bepaald op basis van een individueel werkgeversrisicopercentage van 0%.

Indien ten slotte een niet-eigenrisicodragende werkgever de onderneming van een eigen-risicodragende werkgever overneemt worden de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die de eigenrisicodragers heeft gegenereerd, eveneens niet meegenomen naar het publieke stelsel. De overnemende niet-eigenrisicodragende werkgever zal deze lasten zelf moeten dragen.

Hoofdstuk 3 Sturingsinstrumenten

3.1. Noodzaak tot onderscheid grote en kleine werkgevers

Ten aanzien van de maximum- en minimumpremie, die in het systeem van premiedifferentiatie worden gehanteerd, zal onderscheid worden gemaakt naar grootte van de werkgever. Voor kleine werkgevers zal een andere maximum- en minimumpremie worden vastgesteld dan voor grote werkgevers.

De reden om voor kleine werkgevers een andere maximum- en minimumpremie vast te stellen dan voor grote werkgevers is gelegen in het verschil in risicoprofiel dat beide categorieën werkgevers hebben. Kleine werkgevers hebben veelal gedurende een lange periode geen enkele werknemer die arbeidsongeschikt wordt in de zin van de WAO, zij hebben derhalve doorgaans een werkgeversrisicopercentage van 0%. In het geval echter één werknemer recht krijgt op een WAO-uitkering zal het werkgeversrisicopercentage van een kleine werkgever in één keer (zeer) hoog worden. Slaagt de werkgever (of de uitvoeringsinstelling) er niet in deze arbeidsongeschikte werknemer te reïntegreren dan houdt de kleine werkgever gedurende vijf jaren dit hoge risico. De mogelijkheden voor een kleine werkgever om een arbeidsongeschikte werknemer te reïntegreren in de eigen onderneming zijn geringer dan voor een grote werkgever. Een kleine werkgever zal daarom afhankelijker zijn van de inspanningen van anderen om deze werknemer elders te reïntegreren.

Een grote werkgever kent een veel stabiel risicoprofiel. Deze categorie werkgevers wordt nagenoeg ieder jaar wel geconfronteerd met werknemers die arbeidsongeschikt worden. Een werkgeversrisicopercentage van 0%, alsmede extreem hoge werkgeversrisicopercentages zullen voor deze werkgevers eerder uitzondering als regel vormen.

Het verschil in de gevolgen bij arbeidsongeschiktheid van één werknemer voor de hoogte van de premie voor werkgevers kan als volgt

worden aangetoond. Stel dat de invalideringsfrequentie 1% is en dat deze onafhankelijk is van de omvang van de onderneming. Een werkgever met 100 werknemers heeft dan gemiddeld per jaar 1 arbeidsongeschikte werknemer. Honderd werkgevers met elk 1 werknemer hebben gemiddeld ook 1 arbeidsongeschikte werknemer. Er zijn dan echter 99 werkgevers zonder een arbeidsongeschikte werknemer, en maar 1 werkgever met 1 arbeidsongeschikte werknemer.

De gevolgen van het ontstaan van één arbeidsongeschikte voor het werkgeversrisicopercentage en de premie zijn ook afhankelijk van de omvang van de werkgever. In onderstaande tabel is de samenhang weergegeven tussen de premie en de omvang van een werkgever waar éénmalig een volledig arbeidsongeschikte werknemer ontstaat. Hierbij is verondersteld dat gedurende 5 volle kalenderjaren de jaarlijkse lasten gelijk zijn aan 70% van het gemiddelde premieplichtige loon van die werkgever, en dat de werkgever daarvoor een werkgeversrisicopercentage van 0% had. Bovendien is verondersteld dat de werkgever de vrijgekomen arbeidsplaats weer bezet, en dat er geen minimum- en maximumpremies zijn.

Tabel 2. De relatie tussen ondernemingsgrootte en de te betalen premie bij een eenmalig opkomen van één arbeidsongeschikte werknemer in jaar 1

Aantal werknemers	Premie in procenten	
	eerste 2 jaren	5 daaropvolgende jaren
1	0.00%	70.%
5	0.00%	14.00%
10	0.00%	7.00%
20	0.00%	3.50%
50	0.00%	1.40%
100	0.00%	0.70%
250	0.00%	0.35%
500	0.00%	0.14%
750	0.00%	0.09%
1000	0.00%	0.007%

In de eerste twee jaren is er nog geen sprake van een toename van de premie omdat de referentieperiode niet samenvalt met de periode waarin de te betalen arbeidsongeschiktheidslasten zijn ontstaan. In de 5 daaropvolgende jaren is de premie voor een werkgever met 5 werknemers 14,00%. Voor een werkgever met 50 werknemers bedraagt de premie onder de geschetste omstandigheden 1,40%.

Van belang is dan hoe de risicoverdeling van werkgevers feitelijk is, met andere woorden hoeveel werkgevers zeer hoge dan wel zeer lage risico's hebben. De werkgevers zijn ingedeeld naar hun omvang en naar hun werkgeversrisicopercentage.

De verdeling van werkgeversrisicopercentages naar de grootte van de werkgever op basis van het aantal werknemers is in onderstaande tabel gepresenteerd. Per grootteklasse is het aantal werkgevers naar het werkgeversrisicopercentage weergegeven, alsmede het procentuele aandeel van het aantal werkgevers van de desbetreffende grootteklasse in een risicoklasse. Tussen haakjes is het aandeel van het totale aantal werkgevers in een grootteklasse ten opzichte van het totale aantal werkgevers weergegeven.

De gepresenteerde risicoverdeling betreft de werkgevers die zijn ingedeeld bij de destijds bij het GAK aangesloten bedrijfsverenigingen. Analyse van de gegevens van andere bedrijfsverenigingen leverde geen afwijkend beeld op van de GAK-bedrijfsverenigingen. Om deze reden is in de hierna volgende analyses steeds uitgegaan van het cijfermateriaal van deze bedrijfsverenigingen.

Tabel 3. De verdeling van de werkgeversrisicopercentages naar de grootte van de onderneming op basis van het aantal werknemers

ao-risico	aantal werknemers								
	< 15		15-99		100-499		> 500		totaal
0 x gem. percentage	133 659	93,5%	10 576	53,2%	269	9,7%	2	0,4%	144 506
0-1 x gem. percentage	5	0,0%	7	0,0%	1 581	56,9%	344	64,1%	1 937
1-2 x gem. percentage	2 618	1,8%	7 086	35,6%	551	19,8%	170	31,7%	10 425
2-3 x gem. percentage	23	0,0%	0	0,0%	254	9,1%	16	3,0%	293
3-4 x gem. percentage	1	0,0%	45	0,2%	70	2,5%	3	0,6%	119
>4 x gem. percentage	6 711	4,7%	2 166	10,9%	54	1,9%	2	0,4%	8 933
totaal	143 017	(86,0%)	19 880	(12,0%)	2 779	(1,7%)	537	(0,3%)	166 213

Er zijn in het GAK-bestand ruim 166 000 werkgevers; het grootste deel, zo'n 143 000 (86% van het totale aantal werkgevers), heeft minder dan 15 werknemers. Van deze kleine werkgevers heeft ruim 133 000 (93,5% van het totale aantal werkgevers met minder dan 15 werknemers) een werkgeversrisicopercentage van 0%, zo'n 7 000 werkgevers (4,7% van het totale aantal werkgevers met minder dan 15 werknemers) hebben een extreem hoog werkgeversrisicopercentage, en zo'n 3 000 werkgevers (1,8%) hebben een bovengemiddeld werkgeversrisicopercentage, dat wel zeggen een werkgeversrisicopercentage dat groter is dan 1 x het gemiddelde percentage.

Voor de allergrootste werkgevers, dat zijn werkgevers met meer dan 500 werknemers, vertoont de verdeling veel minder uitschieters. Van de 537 grote werkgevers (0,3% van het totale aantal werkgevers) heeft ruim de helft (64,1%) een werkgeversrisicopercentage dat kleiner is dan het gemiddelde, slechts 2 werkgevers hebben een werkgeversrisicopercentage van 0%. Er zijn 170 werkgevers (31,7%) met een werkgeversrisicopercentage dat ligt tussen eenmaal en tweemaal het gemiddelde percentage, en de overige hebben een hoger werkgeversrisicopercentage.

Er zijn bijna 2800 werkgevers met meer dan 100 en minder dan 500 werknemers. De verdeling van de werkgeversrisicopercentages van deze werkgevers vertoont sterke overeenkomsten met die van de allergrootste werkgevers. De verdeling van de werkgeversrisicopercentages van de werkgevers met 15 of meer maar minder dan 100 heeft karakteristieken van zowel die van de kleine als die van de grote werkgevers.

Op basis van het bovenstaande kan het volgende worden geconcludeerd. Voor kleine werkgevers dient in ieder geval een maximumpremie te worden bepaald. Zonder een dergelijke maximering zouden de premies voor kleine werkgevers onacceptabel hoog worden. Bovendien kan worden geconstateerd dat kleine werkgevers nagenoeg altijd de maximumpremie verschuldigd zullen zijn indien één werknemer arbeidsongeschikt wordt. Ook voor grote werkgevers zal een maximumpremie worden bepaald. Deze kan hoger worden vastgesteld dan voor kleine werkgevers en dient bovendien slechts om extreem hoge premies als gevolg van calamiteiten te voorkomen. Uit de risicoverdeling blijkt immers dat grote werkgevers in de regel geen extreem hoge risico's hebben.

Van belang is dan nog waar de grens tussen grote en kleine werkgevers wordt gelegd. Hierop zal worden ingegaan in paragraaf 3.4.

3.2. Maximumpremie

Het algemene uitgangspunt bij het vaststellen van de hoogte van de maximumpremie moet zijn dat zo weinig mogelijk werkgevers tegen dit maximum aanlopen. Het bereiken van de maximumpremie neemt immers de prikkel om een goed beleid te voeren voor een deel weg. Dit algemene uitgangspunt dient echter te worden afgewogen tegen de randvoor-

waarde dat de premie voor alle werkgevers op een acceptabel en betaalbaar niveau moet blijven.

Aangezien de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume, en daarmee deels de WAO-premie, in absolute termen geen constante is, is het daarnaast niet wenselijk de hoogte van de maximumpremie te definiëren als een absoluut premiepercentage. Gekozen is daarom voor een maximumpremie, die is gerelateerd aan het gemiddelde percentage.

Het gemiddelde percentage ondergaat, zoals eerder gesteld, geen wijziging als gevolg van de opslagen of kortingen. Het relateren van de maximumpremie aan het gemiddelde percentage betekent dat de maximumpremie direct vastligt.

a. Kleine werkgevers

Kleine werkgevers kennen, zoals gezegd, ofwel een werkgeversrisicopercentage van 0% ofwel een zeer hoog werkgeversrisicopercentage. Zonder een minimum- en een maximumpremie zou een werkgever jarenlang een premie van 0% verschuldigd zijn, om ineens bij de arbeidsongeschiktheid van één werknemer, een zeer hoge gedifferentieerde premie in rekening gebracht te zien worden. Met name kleine werkgevers missen de financiële draagkracht om gedurende een aantal jaren geconfronteerd te worden met een zeer forse stijging van de loonkosten.

Gezien de hoogte van het werkgeversrisicopercentage van een kleine werkgever bij arbeidsongeschiktheid van één werknemer zal een kleine werkgever, ongeacht de hoogte van de maximumpremie, vrijwel altijd tegen deze grens aanlopen. De maximumpremie moet op een zeer hoog niveau worden gelegd wil dit niet in overwegende mate het geval zijn. Dit houdt in dat de hoogte van de maximumpremie voor kleine werkgevers vooral wordt bepaald door het niveau dat als acceptabel en betaalbaar wordt beschouwd.

Bovenstaande betekent dat het uitgangspunt dat zo weinig mogelijk werkgevers worden geconfronteerd met de maximumpremie voor kleine werkgevers feitelijk van minder belang is. Ongeacht de hoogte van de maximumpremie worden zij hiermee geconfronteerd als zich één geval van arbeidsongeschiktheid voordoet. In tabel 3 is aangetoond dat nagenoeg evenveel kleine werkgevers de maximumpremie verschuldigd zijn bij een maximumpremie van driemaal het gemiddelde percentage als bij een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage. Een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage heeft derhalve geen extra prikkelwerking om een goed preventie- en reïntegratiebeleid te voeren. Voorts wordt het verschil tussen de minimum- en maximumpremie voor kleine werkgevers te hoog in het licht van de randvoorwaarde van een betaalbare premie. Een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage is derhalve niet wenselijk.

Bij een maximumpremie van tweemaal het gemiddelde percentage daarentegen wordt de bandbreedte tussen minimum- en maximumpremie erg gering. Hiervan zou naar de mening van het kabinet een te geringe prikkelwerking uitgaan naar kleine werkgever.

De hoogte van de maximumpremie voor kleine werkgevers bedraagt op basis van bovenstaande afweging driemaal het gemiddelde percentage.

b. Grote werkgevers

Grote werkgevers kennen, zoals gezegd, een veel stabielere arbeidsongeschiktheidsprofiel. Dit betekent dat er nauwelijks werkgevers zijn die een werkgeversrisicopercentage van 0% hebben en dat daarnaast extreem hoge werkgeversrisicopercentage's eveneens een uitzondering vormen. Meer dan voor kleine werkgevers geldt voor grote werkgevers dat, als zij slechter presteren dan andere grote werkgevers, dit kan worden verklaard als gevolg van factoren, waar een werkgever invloed op heeft.

Dit betekent dat het uitgangspunt dat zo weinig mogelijk werkgevers met de maximumpremie worden geconfronteerd voor grote werkgevers wel gehanteerd kan worden in samenhang met een acceptabele en betaalbare premie. Voor grote werkgevers kan ook een hogere maximumpremie worden vastgesteld dan voor kleine werkgevers. Op deze wijze zullen minder grote werkgevers de maximumpremie verschuldigd zijn. Uit tabel 3 blijkt dat nagenoeg geen enkele werkgever van meer dan 500 werknemers een arbeidsongeschiktheidsrisico heeft dat groter is dan viermaal het gemiddelde percentage. Ook van de werkgevers tussen 100 en 500 werknemers heeft slechts een zeer gering aantal een zo hoog werkgeversrisicopercentage. Om deze reden is een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage voor grote werkgevers acceptabel. Als gevolg hiervan zullen slechts zeer weinig grote werkgevers de maximumpremie doorberekend krijgen, terwijl daarnaast toch een bescherming wordt geboden tegen extreme calamiteiten.

3.3. Minimumpremie

Ook de hoogte van de minimumpremie dient te verschillen als gevolg van de consequenties die een minimumpremie heeft voor grote en kleine werkgevers. Dit heeft een directe relatie met de wijze van bekostiging van de maximumpremie en het gedrag van werkgevers met betrekking tot de keuze tot eigenrisicodragen. De keuze met betrekking tot de wijze van bekostiging, en daarmee samenhangend de hoogte van de minimumpremie, dient derhalve optimaal voor alle werkgevers te worden bepaald. Dit betekent dat de kosten van de maximumpremie voor kleine werkgevers gedragen moeten worden door kleine werkgevers en dat de kosten van de maximumpremie voor grote werkgevers door grote werkgevers moeten worden opgebracht.

a. Kleine werkgevers

Kleine werkgevers hebben, zoals gezegd, het kenmerk dat deze gedurende een lange periode een werkgeversrisicopercentage van 0% kunnen hebben. Zonder een minimumpremie zou dit risicoprofiel ertoe kunnen leiden dat deze werkgevers een zeer lage premie verschuldigd zouden zijn. In het geval zich echter één geval van arbeidsongeschiktheid voordoet loopt een kleine werkgever in de meeste gevallen direct tegen de maximumpremie aan.

Als gevolg van het feit dat kleine werkgevers in de meeste gevallen de maximumpremie verschuldigd zijn bij arbeidsongeschiktheid van één werknemer, komen er minder premie-opbrengsten binnen dan zonder de maximumpremie het geval zou zijn. Een minimumpremie van 0% voor kleine werkgevers zou betekenen dat zeer veel kleine werkgevers geen premie-opbrengsten zouden genereren. De premiederving als gevolg van de maximumpremie voor kleine werkgevers zou dan gefinancierd moeten worden door middel van een stijging van het rekenpercentage. In dat geval zouden grote werkgevers hieraan eveneens moeten meebetalen. Dit laatste is zoals gezegd ongewenst. Daarom geldt voor kleine werkgevers, naast de maximumpremie, een minimumpremie, die hoger is dan 0%.

De hoogte van de minimumpremie wordt als volgt bepaald. Voor kleine werkgevers wordt als uitgangspunt gehanteerd dat de kosten boven de maximumpremie worden opgebracht door de minimumpremie. De introductie van een maximumpremie heeft immers tot gevolg dat er minder premie wordt betaald dan zonder deze maximumpremie het geval zou zijn geweest. De totale kosten van de premiederving, met andere woorden de kosten bjen de maximumpremie, die betrekking heeft op kleine werkgever, moeten worden opgebracht door de overige kleine werkgevers. Aangezien deze nagenoeg in alle gevallen ofwel een risico hebben dat boven het maximum ligt ofwel een risico van 0%, betekent dit dat de kosten boven de maximumpremie moeten worden opgebracht

door de minimumpremie, rekening houdend met de opbrengsten als gevolg van de stijging van het rekenpercentage ter dekking van de kosten van de maximumpremie voor grote werkgevers. De hoogte van de minimumpremie wordt derhalve zodanig vastgesteld dat de kosten van de maximumpremie van kleine werkgevers worden gedekt. Op deze wijze ondergaat het rekenpercentage als gevolg van de maximum- en minimumpremie voor kleine werkgevers geen wijziging.

Voor kleine werkgevers zal een hogere minimumpremie dan 0% meestal geen reden zijn om eigenrisicodragers te worden. Immers, als een kleine werkgever besluit om eigenrisicodragers te worden zal hij zich nagenoeg altijd particulier willen verzekeren. Ook particuliere verzekeraars hanteren een hogere minimumpremie dan 0%.

Grote werkgevers

Voor grote werkgevers is de maximumpremie zodanig bepaald dat nagenoeg geen grote werkgevers deze premie verschuldigd zullen zijn. Daarnaast heeft nagenoeg geen enkele grote werkgever een werkgeversrisicopercentage van 0%. Indien een grote werkgever een zeer laag werkgeversrisicopercentage heeft is dit eerder het gevolg van een goed gevoerd beleid dan van «toevalsfactoren». Immers, indien in een bepaalde sector een grote werkgever bijvoorbeeld een werkgeversrisicopercentage heeft van 0,5%, terwijl vergelijkbare werkgevers een hoger werkgeversrisicopercentage hebben, kan dit verschil meestal niet worden verklaard uit het feit dat één werknemer arbeidsongeschikt is geworden.

Ten aanzien van grote werkgevers ligt een lage minimumpremie derhalve meer voor de hand. Bovendien zullen de kosten boven de maximumpremie voor grote werkgevers relatief gering zijn, aangezien de maximumpremie voor grote werkgevers zodanig is gekozen dat slechts zeer weinig werkgevers hier tegen aan lopen.

Om deze redenen wordt de minimumpremie voor grote werkgevers gesteld op 0%. Dit betekent dat de kosten boven de maximumpremie van grote werkgevers wél uit het rekenpercentage moeten worden gefinancierd. De stijging van het rekenpercentage als gevolg van de maximumpremie van grote werkgevers is echter zeer gering.

Op deze wijze geldt ook voor grote werkgevers dat de premiestelling in het systeem van premiedifferentiatie niet doorslaggevend is met betrekking tot de keuze om eigenrisicodragers te worden. Een hogere minimumpremie zou deze keuze wel kunnen beïnvloeden. Werkgevers die een lager risico hebben dan deze minimumpremie zouden dan voordeel kunnen behalen door eigenrisicodragers te worden. Dit zou weer gevolgen hebben voor het gemiddelde percentage, waardoor een vlucht van grote werkgevers richting het eigenrisicodragerschap zou kunnen optreden.

In subparagraaf 2.2.2. is gesteld dat voor grote werkgevers in geval van een herziening van een uitkering een negatieve premie kan ontstaan. Deze situatie vormt de enige uitzondering op het stellen van een minimumpremie van 0% voor grote werkgevers. Indien geen minimumpremie van 0% zou worden gesteld zou ook in andere situaties een negatieve premie kunnen optreden. Dit zou het geval zijn als het gemiddelde werkgeversrisicopercentage hoger is dan het gemiddelde percentage en een individuele werkgever geen of zeer lage arbeidsongeschiktheidslasten zou hebben. Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Stel het gemiddelde werkgeversrisicopercentage is 3%; het gemiddelde percentage is 2%. Een werkgever heeft in de referteperiode geen arbeidsongeschiktheidslasten gegenereerd. Zijn korting zou dan -3% bedragen. Zijn gedifferentieerde premie zou dan -1% worden. In deze situaties is een negatieve premie echter niet wenselijk. De mogelijkheid van een negatieve premie betreft dus slechts de uitzonderingssituatie wanneer sprake is van een herziening van een uitkering.

3.4. De grens tussen grote en kleine werkgevers

Eerder in deze toelichting is al aangegeven dat werkgevers met minder dan vijftien werknemers als kleine werkgevers moeten worden beschouwd. Tevens is aangetoond dat werkgevers met meer dan 100 werknemers als groot kunnen worden aangemerkt. Van belang is dan bij welke categorie werkgevers met meer dan 15 maar minder dan 100 werknemers worden ingedeeld.

Met een veronderstelling omtrent invalideringsfrequenties en het cijfermateriaal van de bij het GAK aangesloten bedrijfsverenigingen kan een kansverdeling van de werkgeversrisicopercentages voor elke ondernemingsgrootte worden berekend. Op basis van zo'n kansverdeling van werkgeversrisicopercentages kan worden bepaald welke werkgevers bij verschillende grenzen tussen klein en groot, een werkgeversrisicopercentage hebben dat hoger is dan de maximumpremie. Hierna wordt eerst de berekening van bovengenoemde kansverdeling en de resultaten van die berekening beschreven. Daarna wordt ingegaan op de hoogte van verschillende maximumpremies in samenhang met de grens tussen kleine en grote werkgevers.

De berekening van de kansverdeling van werkgeversrisicopercentages naar ondernemingsgrootte

Verondersteld wordt een invalideringsfrequentie van 1%; deze komt overeen met de huidige invalideringsfrequentie. Een werkgever met 100 werknemers heeft bij deze invalideringsfrequentie gemiddeld één arbeidsongeschikte werknemer per jaar en dus 5 arbeidsongeschikten in de referentieperiode. Er is verondersteld dat de invalideringsfrequentie niet samenhangt met de omvang van de werkgever, met andere woorden een heel kleine werkgever heeft dezelfde invalideringsfrequentie als een heel grote werkgever. Vervolgens is verondersteld dat de financiële component van het werkgeversrisicopercentage (met andere woorden de uitkering-slasten) niet verschilt tussen werkgevers, met andere woorden één arbeidsongeschikte werknemer kost in iedere werkgever evenveel. In onderstaande tabel is de kansverdeling van de werkgeversrisicopercentages voor een aantal werkgevers van verschillende omvang gepresenteerd. De werkgeversrisicopercentages zijn ingedeeld in 6 klassen waarbij de grenzen tussen deze klassen zijn gerelateerd aan het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De tabel geeft met andere woorden aan hoe groot de kans is voor een werkgever met het weergegeven aantal werknemers op een bepaald werkgeversrisicopercentage over de referentieperiode van vijf jaar.

Tabel 4. De kansverdeling naar ondernemingsgrootte voor een werkgever (%-punt)

aantal werk- nemers	0 x gem. a.o.-ris	0-1 x gem. a.o.-ris	1-2 x gem. a.o.-ris	2-3 x gem. a.o.-ris	3-4 x gem. a.o.-ris	>4 x gem. a.o.-ris
1	95.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9
2	90.4	0.0	0.0	0.0	0.0	9.6
3	86.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0
4	81.8	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
5	77.8	0.0	0.0	0.01	9.6	2.6
6	74.0	0.0	0.0	0.0	22.4	3.6
7	70.3	0.0	0.0	24.9	0.0	4.8
8	66.9	0.0	0.0	27.0	0.0	6.1
9	63.6	0.0	0.0	28.9	0.0	7.5
10	60.5	0.0	30.6	0.0	7.6	1.4
11	57.5	0.0	32.0	0.0	8.7	1.8
12	54.7	0.0	33.2	0.0	9.9	2.2
13	52.0	0.0	34.2	0.0	11.0	2.8
14	49.5	0.0	35.0	12.2	0.0	3.3
15	47.1	0.0	35.7	13.3	3.3	0.7

aantal werknemers	0 x gem. a.o.-ris	0-1 x gem. a.o.-ris	1-2 x gem. a.o.-ris	2-3 x gem. a.o.-ris	3-4 x gem. a.o.-ris	>4 x gem. a.o.-ris
16	44.8	0.0	36.2	14.4	3.8	0.9
17	42.6	0.0	36.5	15.5	4.3	1.1
18	40.5	0.0	36.8	16.5	4.9	1.3
19	38.5	0.0	36.9	17.5	5.5	1.6
20	36.6	37.0	18.5	6.1	1.5	0.3
30	22.2	33.6	37.8	4.7	1.7	0.1
40	13.4	54.3	27.2	4.8	0.4	0.0
50	8.1	46.2	41.6	3.7	0.4	0.0
60	4.9	59.8	32.0	3.2	0.1	0.0
70	3.0	50.6	43.8	2.5	0.1	0.0
80	1.8	61.1	35.0	2.1	0.0	0.0
90	1.1	52.1	45.2	1.6	0.0	0.0
100	0.7	60.9	37.1	1.3	0.0	0.0

Uit de tabel blijkt dat grotere werkgevers een kleinere kans op een werkgeversrisicopercentage van 0% hebben dan kleinere werkgevers. De kans dat werkgevers met 2 werknemers een werkgeversrisicopercentage van 0% heeft is 90%; dit percentage daalt tot zo'n 60% voor werkgevers met 10 werknemers en tot zo'n 5% voor werkgevers met 60 werknemers.

Door de hoogte van de werkgeversrisicopercentages voor met name de kleine werkgevers heeft de bovenkant van de verdeling een gekarteld verloop. Als zich één arbeidsongeschikte werknemer voordoet is het werkgeversrisicopercentage voor een werkgever met 1, 2, 3 of 4 werknemers direct groter dan viermaal het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. In bovenstaande tabel komt dit tot uitdrukking doordat de kansen op een werkgeversrisicopercentage dat groter is dan 0% en kleiner dan viermaal het gemiddelde, voor deze werkgevers gelijk is aan 0%. Omdat de kans op een werkgeversrisicopercentage van 0% daalt naarmate de werkgever groter is, is de kans dat een werkgever met 2, 3 of 4 werknemers een werkgeversrisicopercentage heeft van meer dan viermaal het gemiddelde werkgeversrisicopercentage groter dan die van een werkgever met 1 werknemer.

Voor een werkgever met 5 werknemers is het werkgeversrisicopercentage als zich één arbeidsongeschikte voordoet bij de gehanteerde veronderstellingen precies viermaal het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. De kans dat deze situatie zich voordoet is voor een werkgever met 5 werknemers volgens bovenstaande tabel 19,6%. De kans dat een werkgever met 5 werknemers meer dan één arbeidsongeschikte heeft, en dus een werkgeversrisicopercentage heeft dat veel groter is dan vier maal het gemiddelde, is volgens bovenstaande tabel 2,6%. Dit verklaart de sprong in de bovenkant van de in tabel 4 gepresenteerde verdeling van werkgeversrisicopercentages als een werkgever van 5 werknemers wordt vergeleken met een werkgever van 4 werknemers. De overige sprongen in de verdeling van de werkgeversrisicopercentages kunnen op analoge wijze worden verklaard. Hoe groter de werkgever is die wordt beschouwd, des te gelijkmatiger de kansverdeling is, en hoe kleiner de kans is dat een werkgever een risico heeft dat groter is dan driemaal en viermaal het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Op basis van de in bovenstaande tabel gepresenteerde kansverdeling van werkgeversrisicopercentages naar ondernemingsgrootte kan voor elke ondernemingsgrootte worden bepaald welk aandeel van de werkgevers gemiddeld genomen een werkgeversrisicopercentage heeft dat groter is dan de maximumpremie. Deze aandelen zijn in onderstaande tabel gepresenteerd, uitgedrukt als percentages. De tabel dient als volgt te worden gelezen: 4,90% van de werkgevers met één werknemer heeft

gemiddeld genomen een werkgeversrisicopercentage dat groter is dan de maximumpremie van tweemaal het gemiddelde percentage, terwijl dit voor 6,50% van de werkgevers met 30 werknemers geldt. Omdat de resultaten van bovenstaande tabel zijn gebaseerd op die van tabel 4, neemt het percentage werkgevers dat gemiddeld genomen een werkgeversrisicopercentage heeft dat groter is dan een maximumpremie niet iedere keer af als een grotere werkgever in ogenschouw wordt genomen. Dit hangt samen met de grootte van de werkgeversrisicopercentages voor met name kleine werkgevers en het gekartelde verloop van de kansverdeling op een werkgeversrisicopercentage van deze werkgevers.

Tabel 5. Het percentage werkgevers naar ondernemingsgrootte dat gemiddeld genomen een arbeidsongeschiktheidsrisico heeft dat hoger is dan de maximumpremie

aantal werknemers	Maximumpremie tweemaal gem. premie	Maximumpremie driemaal gem. premie	Maximumpremie viermaal gem. premie	aantal werknemers	Maximumpremie tweemaal gem. premie	Maximumpremie driemaal gem. premie	Maximumpremie viermaal gem. premie
1	4.9	4.9	4.9	31	7.1	2.0	0.1
2	9.6	9.6	9.6	32	7.8	2.3	0.1
3	14.0	14.0	14.0	33	8.5	2.6	0.2
4	18.2	18.2	18.2	34	9.2	0.8	0.2
5	22.2	22.2	22.2	35	10.0	0.9	0.0
6	26.0	26.0	26.0	36	10.8	1.0	0.1
7	29.7	4.8	4.8	37	11.6	1.1	0.1
8	33.1	6.1	6.1	38	12.4	1.3	0.1
9	36.4	7.5	7.5	39	13.3	1.4	0.1
10	8.9	8.9	1.4	40	5.2	0.4	0.0
11	10.5	10.5	1.8	41	5.6	0.5	0.0
12	12.1	12.1	2.2	42	6.1	0.6	0.0
13	13.8	13.8	2.8	43	6.6	0.6	0.0
14	15.5	3.3	3.3	44	7.2	0.7	0.0
15	17.3	4.0	0.7	45	7.7	0.8	0.0
16	19.1	4.7	0.9	46	8.3	0.9	0.0
17	20.9	5.4	1.1	47	8.9	0.3	0.0
18	22.7	6.2	1.3	48	9.5	0.3	0.0
19	24.6	7.0	1.6	49	10.1	0.4	0.0
20	7.9	1.8	0.3	50	4.1	0.4	0.0
21	8.9	2.2	0.4	51	4.5	0.5	0.0
22	9.9	2.5	0.5	52	4.8	0.5	0.0
23	10.9	2.9	0.6	53	5.2	0.6	0.0
24	12.0	3.3	0.7	54	5.6	0.2	0.0
25	13.1	3.7	0.2	55	6.0	0.2	0.0
26	14.2	4.2	0.2	56	6.4	0.2	0.0
27	15.4	1.2	0.3	57	6.9	0.3	0.0
28	16.6	1.4	0.3	58	7.3	0.3	0.0
29	17.8	1.6	0.4	59	7.8	0.3	0.0
30	6.5	1.8	0.1	60	3.3	0.1	0.0

Bij een maximumpremie van driemaal het gemiddelde percentage voor werkgevers met minder dan 15 werknemers heeft gemiddeld genomen een groot aantal kleine werkgevers een werkgeversrisicopercentage dat groter is dan deze maximumpremie. Dit aantal is slechts een weinig minder dan bij een maximumpremie van tweemaal het gemiddelde percentage. Dit betekent dat de kleine werkgevers die bij een maximumpremie van tweemaal het gemiddelde percentage niet hun volledige werkgeversrisicopercentage betalen, ook bij een maximumpremie driemaal het gemiddelde niet hun volledige werkgeversrisicopercentage betalen. *Het aantal* werkgevers dat de maximumpremie betaalt verschilt in dit geval dus nauwelijks. *De omvang* van de premie-inkomsten van deze werkgevers neemt daarentegen toe naarmate de maximumpremie hoger is.

Bij een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage voor grote werkgevers heeft gemiddeld genomen een gering aantal werkgevers een werkgeversrisicopercentage dat groter is dan de maximumpremie. Voor de werkgevers met 15 tot 20 werknemers is de gemiddelde kans op een dergelijk werkgeversrisicopercentage nog 1%, voor werkgevers met meer dan 20 werknemers is deze kans gemiddeld niet groter dan 0,5%. Bij een maximumpremie van driemaal het gemiddelde percentage is de kans op een boven-maximaal werkgeversrisicopercentage voor werkgevers met meer dan 55 werknemers niet groter dan 0,5%. Het is derhalve niet wenselijk de grens tussen grote en kleine werkgevers hoger te leggen dan 20 werknemers. Slechts zeer weinig werkgevers zouden dan profiteren van de lagere maximumpremie voor kleine werkgevers, terwijl een veel groter aantal de hogere minimumpremie verschuldigd zou zijn.

Ten aanzien van de grens tussen grote en kleine werkgevers bestaat er op het basis van het voorgaande een keuze tussen 15 en 20 werknemers. Bij de keuze tussen deze beide grenzen kan de volgende afweging worden gemaakt.

Als de grens tussen kleine en grote werkgevers bij 20 in plaats van 15 werknemers wordt gelegd, dan biedt gemiddeld genomen een maximumpremie van driemaal het gemiddelde percentage nog aan relatief een gering aantal werkgevers een extra «bescherming» ten opzichte van een maximumpremie van viermaal het gemiddelde percentage. Volgens tabel 5 is het percentage werkgevers met 15 tot 20 werknemers dat wel «beschermd» wordt met een maximumpremie van driemaal het gemiddelde, maar niet door een van viermaal het gemiddelde zo'n 5%. Tegenover deze extra «bescherming» staat dat door deze hogere grens tussen kleine en grote werkgevers, gemiddeld genomen zo'n 40% van de werkgevers met 15 tot 20 werknemers een hogere minimumpremie gaan betalen terwijl zij een werkgeversrisicopercentage van 0% kennen; dit valt af te leiden uit tabel 4. Bijvoorbeeld een werkgever met 17 werknemers heeft een kans van 5,4% om een werkgeversrisicopercentage te krijgen dat hoger is dan driemaal het gemiddelde percentage; de kans dat deze werkgever een werkgeversrisicopercentage krijgt dat hoger is dan viermaal het gemiddelde percentage bedraagt 1,1%. Indien de grens tussen groot en klein bij 20 werknemers wordt gelegd wordt van de werkgevers met 17 werknemers derhalve 3,7% extra beschermd, omdat voor hen de maximumpremie van driemaal in plaats van viermaal het gemiddelde percentage gaat gelden. Indien een werkgever van 17 werknemers als klein wordt aangemerkt geldt voor deze werkgever ook de minimumpremie voor kleine werkgevers. Uit tabel 4 blijkt dat in dat geval 42,6% de minimumpremie van kleine werkgevers gaat betalen in plaats van de (lagere) minimumpremie voor grote werkgevers. Voor deze werkgevers bestaat er derhalve geen financiële prikkel om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en arbeidsongeschikte ex-werknemers weer in dienst te nemen.

Het onderscheid tussen kleine en grote werkgevers wordt gelegd bij 15 werknemers. Daarbij wordt het aantal werknemers gedefinieerd in termen van het gemiddelde premieplichtig loon. Heeft een werkgever een totale premieplichtige loonsom die gelijk is aan of geringer is dan vijftien maal het gemiddelde premieplichtig loon, dan behoort deze werkgever tot de categorie kleine werkgevers. Is de totale premieplichtige loonsom groter dan vijftien maal het gemiddelde premieplichtig loon dan is de desbetreffende werkgever een grote werkgever.

Bij de vaststelling van het gemiddelde premieplichtig loon wordt het jaar, voorafgaand aan het jaar, waarin de premievaststelling plaatsvindt, als uitgangspunt gehanteerd. De premievaststelling voor jaar t vindt plaats in jaar t-1; het gemiddelde premieplichtig loon wordt dus bepaald

op basis van jaar t-2. Indien een werkgever in het jaar t-2 een premieplichtige loonsom had die kleiner was dan vijftien maal de gemiddelde premieplichtige loonsom dan wordt de werkgever ingedeeld als kleine werkgever.

Indien de indeling van de werkgever voor het jaar t op basis van het gemiddelde premieplichtig loon in het jaar t-2 tot aantoonbare onredelijke situaties leidt kan de bedrijfsvereniging de werkgever indelen in een andere klasse.

Indien een werkgever in een andere grootteklasse wil worden ingedeeld moet hij dit uiterlijk zes weken na de mededeling door de uitvoeringsinstelling van zijn gedifferentieerde premie aan de uitvoeringsinstelling kenbaar maken. Teneinde te voorkomen dat er voortdurende wisselingen optreden van grootteklassen moet de totale premieplichtige loonsom van een werkgever, die tot een andere indeling verzoekt, in het premiejaar t meer dan 25% afwijken van de vastgestelde grens tussen grote en kleine werkgevers op basis van het jaar t-2. Deze ondergrens voorkomt dat een werkgever met bijvoorbeeld veertien werknemers, die was ingedeeld als kleine werkgever als gevolg van forse loonsverhogingen kan worden ingedeeld als grote werkgever.

De grens tussen groot en klein wordt door het Lisv vastgesteld; dit zal tezelfdertijd geschieden met de vaststelling van het gemiddelde percentage, het rekenpercentage en het gemiddeld werkgeversrisicopercentage, met andere woorden in het midden van jaar t-1. Hierdoor weten werkgevers ruimschoots van tevoren of zij voor het premiejaar t worden ingedeeld als grote dan wel als kleine werkgever.

Op het moment van vaststelling van de grens tussen grote en kleine werkgevers zijn evenwel nog niet alle loonsomgegevens over jaar t-2 definitief vastgesteld. Als basis voor de indeling wordt daarom het gemiddelde premieplichtige loon over jaar t-3 gehanteerd. Dit gemiddeld premieplichtig loon wordt vervolgens op basis van CPB-macrogegevens omgerekend tot een gemiddeld premieplichtig loon voor het jaar t-2.

Hoofdstuk 4 Overgangsproblematiek

4.1. Noodzakelijke gegevens

Het werkgeversrisicopercentage wordt bepaald op basis van in het verleden gegenereerde uitkeringslasten. Het betreft de uitkeringslasten, die in jaar t-2 tot uitbetaling zijn gekomen, voor zover deze uitkeringen in dat jaar korter duurden dan vijf jaren. De referentieperiode voor het werkgeversrisicopercentage betreft derhalve de jaren t-7 tot en met t-2.

In het jaar na invoering van Pemba, 1998, zou het werkgeversrisicopercentage derhalve moeten worden berekend op basis van de jaren 1991 tot en met 1996. De noodzakelijke gegevens met betrekking tot deze jaren zijn echter niet voorhanden. Thans is voor de uitvoeringsinstellingen voor de uitvoering van de WAO niet van belang bij welke werkgever een arbeidsongeschikte werknemer (in de zin van de WAO) op het moment van arbeidsongeschiktheid (in de zin van de ZW) in dienst was. De uitvoeringsinstellingen hebben om deze reden geen registratie bijgehouden van de koppeling van een werknemer met een WAO-uitkering en de werkgever bij wie deze werknemer voor het laatst in dienst was.

Vooruitlopend op de invoering van Pemba hebben de uitvoeringsinstellingen de werknemers die het meest recent zijn ingestroomd in de WAO, herleid naar de laatste werkgever. Dit bleek in voldoende mate nog mogelijk voor de instroom vanaf het jaar 1993. Voor de vóór dit jaar ontstane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen was dit niet in voldoende mate mogelijk.

Bij de bepaling van het werkgeversrisicopercentage, zowel het individuele als het gemiddelde risico, ten behoeve van de vaststelling van

de opslag of korting voor het jaar 1998, wordt als referentieperiode uitgegaan van de jaren 1993 tot en met 1996, met andere woorden de jaren t-5 tot en met t-2. Het werkgeversrisicopercentage wordt dan berekend op basis van de lasten in 1996 van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die zijn ingegaan vanaf 1-1-1993. De referentieperiode wordt vervolgens in twee stappen uitgebreid, telkens met één jaar. Voor de vaststelling van het werkgeversrisicopercentage ten behoeve van de bepaling van de opslag of korting voor het jaar 1999 geldt als referentieperiode de jaren 1993 tot en met 1997; de uitkeringslasten van 1997, voor zover de uitkeringen zijn ingegaan vanaf 1-1-1993, worden dan meegenomen om de hoogte van het risico te bepalen. Voor de premiestelling van het daaropvolgende jaar, het jaar 2000 derhalve, geldt de volledige referentieperiode.

Voor de loonsom ten slotte geldt voor het eerste jaar na invoering van Pemba dezelfde referentieperiode als voor de uitkeringslasten. In het eerste jaar na invoering wordt uitgegaan van de gemiddelde loonsom op basis van vier kalenderjaren, te weten 1993 tot en met 1996. In het daaropvolgende jaar wordt de periode waarover de gemiddelde loonsom wordt berekend met één jaar uitgebreid.

In paragraaf 2.3. is gesteld dat indien de periode, waarover voor een individuele werkgever gegevens beschikbaar zijn, niet gelijk is aan de volledige referentieperiode het individuele werkgeversrisicopercentage moet worden opgehoogd. Dezelfde situatie doet zich mutatis mutandis voor in de aanvangsjaren na invoering van de premiedifferentiatie.

In het eerste jaar van invoering worden slechts de WAO-lasten van de instroom in dat jaar via premiedifferentiatie gefinancierd; in het tweede jaar betreft dit de lasten van de instroom in dat jaar, alsmede de lasten in het vorige jaar voorzover betrokkenen nog niet zijn uitgestroomd etc, tot de volledige periode van vijf jaar is bereikt. In concreto betekent dit dat bij invoering per 1-1-1998 het systeem in 2003 de structurele situatie bereikt.

Daarnaast wordt in de eerste jaren voor de berekening van de opslag of korting een kortere tijdsperiode dan vijf jaar gehanteerd. Deze periode wordt vervolgens uitgebouwd tot de volledige periode van vijf jaar is bereikt. Er zijn pas WAO-gegevens per werkgever beschikbaar vanaf 1993. Dit betekent dat voor de premiestelling van 1998 als referentieperiode voor de bepaling van het werkgeversrisicopercentage de jaren 1993 t/m 1996 worden gehanteerd. Deze referentieperiode wijkt derhalve in de eerste jaren wat betreft het *aantal* jaren af van de periode waarover de lasten worden genomen.

Concreet betekent dit dat het gemiddelde percentage in het eerste jaar slechts de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die het eerste jaar zijn ontstaan, betreft; dit gemiddelde percentage wordt op basis van gegevens over de periode 1993–1995 geraamd op ca. 0,2%. Het werkgeversrisicopercentage, op basis waarvan de premie in het eerste jaar wordt gedifferentieerd, heeft betrekking op de periode van 1993 t/m 1996. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt over deze periode op basis van dezelfde gegevens geraamd op 1,3%. Het individuele werkgeversrisicopercentage kan hiervan, soms fors, afwijken. In verband hiermee is het wenselijker om in de aanvangsjaren een correctiefactor toe te passen. Indien een werkgever een werkgeversrisicopercentage van 0% heeft, zou zijn korting –1,3% bedragen. Als zijn individuele werkgeversrisicopercentage 1% zou bedragen, een relatief geringe afwijking van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage derhalve, zou zijn korting –0,3% bedragen. In beide gevallen zou de gedifferentieerde premie, bij een gemiddeld percentage van 0,2% en een rekenpercentage dat hiervan nauwelijks afwijkt, 0% bedragen; een negatieve premie is immers niet wenselijk. Ook het omgekeerde, het bereiken van de maximumpremie, doet zich zeer snel voor. De maximumpremie voor grote werkgevers bedraagt, bij een gemiddeld percentage van 0,2%, slechts 0,8%. Het individuele werkgeversrisicopercentage hoeft derhalve slechts meer dan

0,8% boven het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van 1,3% te bedragen om tegen de maximumpremie aan te lopen. Met andere woorden, als gevolg van de, in jaren gemeten, langere referteperiode dan de lastenperiode worden de premie-uitslagen *relatief* gezien veel groter dan in de structurele situatie. Om deze reden wordt in de aanvangsfase een correctiefactor op de berekening van de hoogte van de opslag of korting toegepast. Deze correctiefactor is de verhouding tussen het werkgeversrisicopercentage van de feitelijke referteperiode en het werkgeversrisicopercentage van de periode van de lasten op basis, waarvan het gemiddelde percentage wordt berekend. In 1998 betreft de referteperiode voor het arbeidsongeschiktheidsrisico de jaren 1993 t/m 1996, dat wil zeggen vier jaren. De periode van de lasten, op basis waarvan het gemiddelde percentage wordt berekend, bestrijkt één jaar. De opslagen en kortingen, berekend op basis van de werkgeversrisicopercentage's over de periode 1993 t/m 1996, worden vermenigvuldigd met de verhouding van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van één jaar ten opzichte van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van vier jaren. Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage van één jaar is daarbij gedefinieerd als de uitkeringslasten van de uitkeringen die in het laatste jaar van de referteperiode zijn ingegaan gedeeld door de gemiddelde loonsom. In de jaren daarna worden op gelijke wijze verhoudingsgetallen toegepast, waarmee de opslagen en kortingen worden vermenigvuldigd, totdat de structurele situatie is bereikt.

Op deze wijze ontwikkelt de premieverdeling zich ook in de aanvangsfase conform de risicoverdeling in de structurele situatie.

Een soortgelijke methodiek wordt, zoals in paragraaf 2.3. is beschreven, ook gehanteerd voor werkgevers die niet gedurende de gehele relevante referteperiode de hoedanigheid van werkgever bezaten. Voor de aanvangsfase van het systeem betekent de daar besproken methodiek dat er in het eerste jaar vier correctiefactoren moeten worden gehanteerd, te weten een voor een werkgevers die de gehele referteperiode de hoedanigheid van werkgever hadden, een voor de werkgevers die drie van de vier jaren werkgever waren, een voor werkgevers die twee van de vier jaren werkgever waren en een voor degenen die slechts een jaar werkgever waren. Bij een onvolledige referteperiode worden als uitgangspunt voor de correctiefactor steeds de meest recente jaren genomen. Indien een werkgever bijvoorbeeld slechts twee van de vier jaren de hoedanigheid van werkgever had wordt zijn opslag of korting vermenigvuldigd met de volgende correctiefactor: het gemiddeld werkgeversrisicopercentage van de volledige referteperiode gedeeld door het gemiddeld werkgeversrisicopercentage van de laatste twee jaren van de referteperiode.

4.2. Overheid

a. Overheidspersoneel

Het overheidspersoneel wordt voor wat betreft de arbeidsongeschiktheidsverzekering per 1-1-1998 in het kader van de operatie Overheidspersoneel Onder de Werknemersverzekeringen (OOW) onder de werknemersverzekeringen gebracht. Vanaf dat moment vervalt derhalve het onderscheid tussen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van werknemers in de marktsector en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van het overheidspersoneel. Alle voor die datum ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van arbeidsongeschikte ambtenaren worden in het kader van die operatie omgezet in WAO-uitkeringen.

Met betrekking tot de invoering van premiedifferentiatie voor het overheidspersoneel dient onderscheid te worden gemaakt tussen het burgerlijk en het militaire overheidspersoneel. Het burgerlijk overheidspersoneel kent vanaf 1-1-1996 een arbeidsongeschiktheidsuitkering die

overeenkomt met de WAO, de zogenaamde WAO-conforme uitkering. Deze uitkeringen zijn weliswaar niet gebaseerd op de WAO, maar zijn daaraan materieel gelijk. Alle uitkeringen die zijn ingegaan vóór 1-1-1996 zijn op die datum omgezet in een WAO-conforme uitkering.

Voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage ten behoeve van de vaststelling van de opslag of korting voor het jaar 1998 moet worden uitgegaan van het werkgeversrisicopercentage over de jaren 1993 tot en met 1996. Concreet betekent dit dat de lasten in 1996 van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die zijn ingegaan vanaf 1-1-1993, bepalend zijn voor het werkgeversrisicopercentage. Deze gegevens zijn als gevolg van de omzetting in een WAO-conforme uitkering voor het burgerlijk overheidspersoneel voor het jaar 1996 voorhanden en volledig vergelijkbaar met het werkgeversrisicopercentage van de marktsector. Ook de datum van ingang van de uitkering vormt geen probleem; vanaf 1992 geldt voor het overheidspersoneel de fictieve AAW-uitvoering. Op basis hiervan kan voor wat betreft de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 1996 eenvoudig worden vastgesteld welke uitkeringen zijn ingegaan vanaf 1-1-1993.

De premieplichtige loonsom voor de overheid is met ingang van 1-1-1996 op gelijke wijze gedefinieerd als in de marktsector. Dit geldt evenwel niet voor de jaren 1993 tot en met 1995. De overheid kende in deze jaren geen premieplichtig loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (CSV), maar hanteerde een andere grondslag, namelijk het Ambtelijk Inkomen. Dit inkomen verschilde van het CSV-loon. Voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage moet het gemiddeld premieplichtig loon over de periode 1993 tot en met 1996 worden genomen. Dit betekent dat het Ambtelijk Inkomen over de jaren 1993 tot en met 1995 moet worden herleid tot een met het CSV-loon vergelijkbaar inkomen.

Bij de berekening van het werkgeversrisicopercentage wordt als premieplichtig loon voor de jaren 1993 tot en met 1995 uitgegaan van het Ambtelijk Inkomen. Dit wordt vervolgens herleid tot premieplichtig loon in de zin van de CSV. Die bestanddelen die wel behoren tot het Ambtelijk Inkomen maar niet tot het CSV-loon worden in mindering gebracht op het Ambtelijk Inkomen. Dit betreft het werknemersdeel van de pensioenpremies. Daarnaast wordt het aldus herleide Ambtelijk Inkomen gemaximeerd op de maximumpremiegrens in de zin van het CSV-loon. Op deze wijze komt het aldus verkregen inkomen in hoge mate overeen met het CSV-loon.

Voor het militaire overheidspersoneel ligt de situatie anders. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van militairen zijn niet omgezet in WAO-conforme uitkeringen. De reeds ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van militairen worden in het kader van de OOW-operatie direct omgezet in WAO-uitkeringen. Dit betekent dat pas vanaf 1998 voor militairen een vergelijkbare situatie ontstaat als voor de marktsector en het burgerlijk overheidspersoneel. Voor de berekening van het werkgeversrisicopercentage ten behoeve van de opslag of korting voor het jaar 1998 zijn derhalve geen vergelijkbare gegevens voorhanden. Pas voor het jaar 1998 zijn vergelijkbare gegevens voorhanden voor wat betreft de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van het militaire overheidspersoneel.

Het is echter gewenst om ook Defensie vanaf de invoering van premiedifferentiatie mee te laten lopen in het systeem. Daartoe worden voor de berekening van de gedifferentieerde premie in de eerste twee jaren na invoering van het systeem van premiedifferentiatie de militaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen herleid tot WAO-conforme uitkeringen.

Daartoe is allereerst nagegaan aan hoeveel militairen een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend vanaf 1-1-1993, die in 1996 nog steeds tot uitbetaling kwam. Daarbij zijn alleen die uitkeringen

meegenomen die vergelijkbaar zijn met een WAO-uitkering. Vervolgens is de totale uitkeringslast van deze uitkeringen omgerekend naar een met de WAO vergelijkbare uitkeringslast. Uit deze berekening blijkt dat de met de WAO vergelijkbare uitkeringslast 85% bedraagt van de feitelijke uitkeringslast van de totale groep. Dit percentage wordt gehanteerd bij de berekening van de teller van het werkgeversrisicopercentage.

Ook voor Defensie geldt dat niet over alle jaren van de referentieperiode het CSV-loon voorhanden is. Voor 1996 is dit, evenals bij het burgeroverheidspersoneel, het geval. Voor de jaren 1993 en 1994 beschikt Defensie slechts over de pensioengrondslag. Voor 1995 heeft Defensie zowel de pensioengrondslag als het CSV-loon. Om deze reden is voor Defensie gekozen voor een afwijkende benadering van het CSV-loon voor de jaren 1993 en 1994 in vergelijking met de methode die voor de herleiding van het Ambtelijk Inkomen bij het burgeroverheidspersoneel wordt gehanteerd. Voor Defensie wordt de pensioengrondslag over de jaren 1993 en 1994 herleid tot CSV-loon met behulp van de verhouding tussen de pensioengrondslag en het CSV-loon voor 1995. Voor 1995 blijkt de totale CSV-loonsom voor Defensie 10% hoger te liggen dan de totale pensioengrondslag. Het CSV-loon over de jaren 1993 en 1994 wordt dan bepaald als zijnde 110% van de pensioengrondslag in deze jaren.

b. Geprivatiseerde werkgevers

In de afgelopen jaren is een aantal werkgevers, die voorheen tot de overheidssector behoorden, geprivatiseerd. Ook voor de geprivatiseerde werkgevers dient voor het jaar 1998 een opslag of korting te worden vastgesteld. Dit moet gebeuren op basis van het werkgeversrisicopercentage over de jaren 1993 tot en met 1996, met andere woorden de lasten in het jaar 1996 van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die zijn ingegaan vanaf 1-1-1993. Deze gegevens zijn beschikbaar. De premieplichtige loonsom zal, daar waar noodzakelijk, op identieke wijze worden herleid van het Ambtelijk Inkomen tot CSV-loon als eerder in deze toelichting is omschreven.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1 Algemene begrippen

Eerste lid, onderdeel c

Door de verwijzing in de definitie van premieplichtig loon naar uitsluitend het eerste lid van artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering is duidelijk dat het hier het loon betreft exclusief het gedeelte van het loon dat krachtens artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering bij de premieberekening buiten beschouwing blijft, doch inclusief het gedeelte van het loon dat voorheen op grond van het derde lid van artikel 9 buiten de premieheffing viel (de WAO-franchise). Door aan te sluiten bij dit gegeven bij de berekening van de voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie van belang zijnde factoren, zullen deze berekeningen op eenvoudige wijze kunnen worden gebaseerd op de gegevens die in de verzekerdenadministratie zijn opgenomen.

Eerste lid, onderdelen e en f

De maatstaf voor de bepaling of een werkgever als kleine of als grote werkgever moet worden beschouwd – welke indeling van belang is voor de vaststelling welke minimale en maximale gedifferentieerde premie krachtens artikel 9 voor een werkgever geldt – is, of de ten laste van de werkgever komende loonsom lager of hoger is dan 15 maal de gemid-

delde premieplichtige loonsom per verzekerde werknemer. Bij de door het Landelijk instituut sociale verzekeringen vast te stellen gemiddelde premieplichtige loonsom wordt uitgegaan van de gegevens over het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar voorafgaat.

Tweede lid

Op grond van het tweede lid kan het Landelijk instituut sociale verzekeringen voor de indeling in «klein of groot» uitgaan van de verwachte gegevens over het premiejaar indien de omvang van het verwachte premieplichtige loon leidt tot een andere indeling. Een wijziging van de indeling dient tijdig – dat wil zeggen: binnen zes weken nadat de werkgever schriftelijk in kennis is gesteld van de door hem in het premiejaar verschuldigde gedifferentieerde premie – door de werkgever te worden aangevraagd en wordt gehonoreerd indien uit de door de werkgever bij de aanvraag verstrekte gegevens blijkt, dat het naar verwachting ten laste van de werkgever komende premieplichtige loon in het premiejaar ten minste 25% zal afwijken van 15 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar vooraf is gegaan. De keuze hierbij voor een bandbreedte bewerkstelligt dat niet iedere verwachte afwijking van de omvang van het premieplichtige loon kan leiden tot een andere indeling en wordt gerechtvaardigd door het feit dat het gaat om een verschil tussen de feitelijk gerealiseerde loonsom in het jaar t-2 en de verwachte loonsom in het premiejaar. Laatstgenoemd gegeven is altijd met enige onzekerheid omgeven.

Artikel 2 Rekenpercentage

Onderdeel a

Op de aan werkgevers in rekening te brengen gemiddelde premie moet een correctie worden aangebracht, aangezien door verschillende factoren het verschil van de voor werkgevers geldende individuele premie-opslagen en individuele premie-kortingen niet gelijk aan nul zal zijn. In het algemeen deel van deze toelichting is hierop reeds ingegaan. De factoren die hier een rol spelen zijn onder meer de vertraging van twee jaar die optreedt bij de doorberekening van de opslag of korting, het feit dat de opslag of korting met betrekking tot een aantal werkgevers niet meer in rekening kan worden gebracht omdat deze, bijvoorbeeld ten gevolge van bedrijfsbeëindiging, inmiddels de hoedanigheid van werkgever hebben verloren, en de beperking van de opbrengst van de individuele premie-opslagen die voortvloeit uit de vaststelling van een maximale gedifferentieerde premie.

Onderdeel b

Doordat de premieheffing deels is gebaseerd op ramingen, kan het voorkomen dat de gerealiseerde premieopbrengst in een premiejaar achterblijft bij de verwachtingen terzake of deze juist overstijgt, hetgeen tot een aantasting of overschot van de reservepositie van de Arbeidsongeschiktheidskas kan leiden. Dit kan worden opgevangen door een correctie bij de vaststelling van het rekenpercentage.

Artikel 3 Gemiddeld percentage

Het gemiddeld percentage dient als grondslag voor de berekening van het rekenpercentage en wordt vastgesteld aan de hand van het in het premiejaar verwachte saldo van lasten en baten voor de Arbeidsongeschiktheidskas gedeeld door het totaalbedrag van de

verwachte premieplichtige loonsom in het premiejaar en de naar verwachting te betalen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de WAO. Niet meegeteld worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen waarvoor een werkgever het risico van de betaling gedurende de eerste vijf jaar van de uitkering op zich heeft genomen.

Artikel 4 Berekening opslag of korting

Eerste tot en met vierde lid

De ten aanzien van een werkgever geldende premie-opslag of premiekorting – mede aan de hand waarvan de gedifferentieerde premie wordt vastgesteld – wordt bepaald door het gemiddelde werkgeversrisico in mindering te brengen op het individuele werkgeversrisico. Het individuele werkgeversrisico wordt bepaald door de aan een werkgever toe te rekenen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het tweede kalenderjaar vóór het premiejaar, afgezet tegen het ten laste van de werkgever komende gemiddelde premieplichtige loon over een jaar. Het gemiddelde werkgeversrisico wordt bepaald door het totaal van de ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komende aan werkgevers toe te rekenen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het tweede kalenderjaar vóór het premiejaar, afgezet tegen het totale gemiddelde premieplichtige loon. Hierbij worden arbeidsongeschiktheidsuitkeringen buiten beschouwing gelaten, voor zover deze langer dan vijf jaren werden genoten. Deze komen immers niet ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas en de gedifferentieerde premie, doch ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds en daarmee van de basispremie als bedoeld in artikel 77 van de WAO. Om fluctuaties te voorkomen wordt voor de bepaling van het individuele werkgeversrisico en het gemiddelde werkgeversrisico in dit verband respectievelijk verstaan onder het premieplichtige en het totale premieplichtige loon: het gemiddelde premieplichtige loon, respectievelijk het gemiddelde totale premieplichtige loon, over de periode van vijf kalenderjaren gelegen één jaar voor het premiejaar.

Door de verwijzing naar de ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komende uitkeringen wordt niet alleen bereikt dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering slechts wordt toegerekend over een periode van vijf jaar, doch tevens dat een in het vijfde lid van dit besluit bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegerekend indien zij wordt toegekend in aansluiting op een eerder toegekende uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG). Voorts wordt hiermee bereikt dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegerekend indien als gevolg van het intreden van de arbeidsongeschiktheid tevens aanspraak bestaat op een uitkering op grond van artikel 20 van de WAZ of artikel 18 van de WAJONG. Laatstgenoemde uitkeringen komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, zoals blijkt uit het eerste en het vierde lid van artikel 76f van de WAO.

Vijfde lid

In het vijfde lid is aangegeven welke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in beginsel worden toegerekend aan een werkgever ter bepaling van het individuele (en het gemiddelde) werkgeversrisico. Het betreft in de eerste plaats de uitkeringen die worden toegekend aan een werknemer die ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid in dienstbetrekking stond tot de werkgever.

Voorts betreft het de uitkeringen die worden toegekend met toepassing van artikel 43a, eerste lid, van de WAO. Het vijfde lid, onderdeel b, leidt ertoe dat indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ingetrokken,

die was toegekend aan een werknemer die ten tijde van het arbeidsongeschikt worden in de zin van artikel 19 van de Ziektewet (ZW) in dienstbetrekking stond tot een werkgever en vervolgens met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel a, WAO (binnen vijf jaar arbeidsongeschikt uit dezelfde oorzaak) wederom wordt toegekend, deze uitkering wordt toegerekend aan de oorspronkelijke werkgever. Het bepaalde in het vijfde lid, onderdeel c, leidt ertoe dat indien aan de werknemer, die ten tijde van arbeidsongeschikt worden in de zin van artikel 19, ZW in dienstbetrekking stond tot een werkgever, met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel b, WAO een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend, deze uitkering eveneens voor rekening van de oorspronkelijke werkgever komt. Het betreft hier arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aan personen die aan het einde van de wachttijd niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO zijn, doch binnen een periode van vijf jaar uit dezelfde oorzaak wel arbeidsongeschikt zijn in de zin van WAO.

De toerekening van de uitkering in situaties als deze wordt echter beperkt door het tweede lid van artikel 76f, WAO. Hierin is bepaald dat voor de vaststelling van de periode van vijf jaar gedurende welke een uitkering ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas komt indien deze wordt toegekend met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel a, WAO uitgegaan moet worden van de dag waarop de in artikel 43a, eerste lid, onderdeel a, WAO bedoelde ingetrokken arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingegaan. Voorts is bepaald dat indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend met toepassing van artikel 43a, eerste lid, onderdeel b, WAO de periode van vijf jaar aanvangt na het verstrijken van de in artikel 43, eerste lid, onderdeel b, WAO bedoelde wachttijd van 52 weken. Met andere woorden, indien de uitkering bijvoorbeeld één jaar na toekenning wordt ingetrokken en na twee jaar wederom wordt toegekend, dan wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering nog slechts over een periode van twee jaar aan de werkgever toegerekend.

Zesde lid

In het zesde lid is aangegeven dat indien de werknemer bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid bij meerdere werkgevers werkzaam was, de toerekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de verschillende werkgevers geschiedt naar rato van het loon dat hij bij deze werkgevers verdiende. Door uitsluitend te refereren aan de loonsom is duidelijk dat hierbij uitgegaan dient te worden van het volledige loon en niet van het deel van het loon waarover premies worden geheven. Voorts is bepaald dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegerekend aan de werkgever bij wie de werknemer met behoud van hetzelfde loon is blijven werken.

Zevende lid

In het zevende lid is aangegeven dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering die niet tot uitbetaling komt wegens het genieten van loon uit een dienstbetrekking in de zin van de WSW betrokken wordt bij de berekening van het individuele en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Dit ligt in de rede nu de bedragen die met deze uitkeringen zijn gemoeid op grond van artikel 76f, eerste lid, onderdeel b, WAO ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas worden afgedragen aan 's Rijks kas.

Artikel 5 Overgang van onderneming

Dit artikel bevat een bijzondere regeling voor het geval sprake is van overgang van een onderneming. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die vóór de overdracht werden toegerekend aan de overdragende werkgever, worden op grond van dit artikel – voor de berekening van het individuele werkgeversrisico – vanaf het moment van overdracht toegerekend aan de verkrijgende werkgever. Hetzelfde geldt ten aanzien van het ten laste van de overdragende werkgever komende gemiddelde premieplichtige loon, met dien verstande dat de toerekening van het gemiddelde premieplichtige loon eindigt op het moment dat het kalenderjaar waarin de overdracht heeft plaatsgevonden wordt bereikt. Dit laatste is bepaald, teneinde bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage dubbeltelling te voorkomen in het jaar van overdracht van de onderneming. In laatstgenoemd jaar is de loonsom van de overdragende werkgever immers al geïncorporeerd in de loonsom van de verkrijgende werkgever.

Indien slechts een deel van een onderneming overgaat, geldt het voorgaande naar rato van het deel – berekend aan de hand van het premieplichtige loon in het kalenderjaar, voorafgaande aan dat van overgang – dat het overgegangene deel van de onderneming uitmaakte van de totale onderneming.

Artikel 6 Intrekking of herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering

In onderdeel a van dit artikel is geregeld dat indien achteraf blijkt dat ten onrechte een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend, of dat een te hoge uitkering is toegekend, voor grote werkgevers, het bedrag van de te veel betaalde arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verrekend met de aan hem toe te rekenen arbeidsongeschiktheidslasten in enig jaar. De verrekening vindt plaats met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidslasten in het kalenderjaar waarin is vastgesteld, dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld.

Voor kleine werkgevers is in onderdeel b van dit artikel bepaald, dat in een situatie als hiervoor geschetst, premierestitutie plaatsvindt van de te veel betaalde gedifferentieerde premie. Het verschillende regime dat aldus geldt voor grote en kleine werkgevers is toegelicht in paragraaf 2.2.2. van het algemeen deel van deze toelichting zodat hier wordt volstaan met daarnaar te verwijzen.

Artikel 7 Niet gedurende gehele berekeningstijdvak werkgever

Dit artikel bevat een regeling voor een afwijkende wijze van vaststelling van het individuele werkgeversrisicopercentage in de situatie waarin de werkgever niet over de volledige referentieperiode als bedoeld in artikel 4 de hoedanigheid van werkgever had. Voor een inhoudelijke toelichting op deze bepaling wordt verwezen naar paragraaf 2.3. van het algemeen deel van deze toelichting.

Van belang in deze bepaling is de zinsnede «zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming, bedoeld in artikel 5». Hiermee wordt bereikt dat het artikel niet van toepassing is indien na overgang van een onderneming sprake is van een nieuwe werkgever. In dat geval dient het individuele werkgeversrisicopercentage te worden vastgesteld overeenkomstig artikel 4, tweede lid, en met inachtneming van artikel 5.

Artikel 8 Premiepercentage startende werkgever

Voor kleine startende werkgevers is de gedifferentieerde premie gedurende het jaar waarin zij als werkgever optreden en gedurende de eerste twee kalenderjaren daarna, gelijk aan de voor deze categorie van werkgevers geldende minimumpremie. Voor grote startende werkgevers is het percentage van de gedifferentieerde premie gelijk aan het percentage van de rekenpremie. Voor een toelichting op deze keuze zij verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

Met de zinsnede «zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming, bedoeld in artikel 5» in het eerste lid, wordt bereikt, dat dit artikel niet van toepassing is indien na overgang van een onderneming sprake is van een nieuwe (startende) werkgever. Net als hiervoor bij de toelichting op artikel 7 is opgemerkt dient het individuele werkgeversrisicopercentage in dat geval te worden vastgesteld overeenkomstig artikel 4, tweede lid en met inachtneming van artikel 5.

In het tweede lid van dit artikel is voorts een bepaling opgenomen waarmee wordt bereikt dat een werkgever niet als startende werkgever wordt aangemerkt, indien hij in de referentieperiode, bedoeld in artikel 4, tweede lid, reeds eerder werkgever was. Het is immers ongewenst om een werkgever die tijdelijk ophoudt werkgever te zijn, bij het opnieuw werkgever worden als starter aan te merken.

Met het derde lid wordt bereikt dat ten aanzien van een startende werkgever geen onduidelijkheid bestaat over de vraag welke bepaling op hem van toepassing is in het tweede kalenderjaar voor het premiejaar. Zonder nadere regeling zou op betrokkene zowel artikel 7 als het onderhavige artikel van toepassing zijn.

Artikel 9 Minimum- en maximumpremie

Dit artikel regelt de minimaal en maximaal verschuldigde gedifferentieerde premie, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen kleinere en grotere werkgevers. De maximaal verschuldigde premie is gerelateerd aan het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 3; de minimaal verschuldigde premie is voor grotere werkgevers gelijk aan nihil, tenzij toepassing van artikel 6, onderdeel a, aanleiding geeft het premiepercentage negatief vast te stellen.

Voor kleine werkgevers dient de minimumpremie voor elk premiejaar door het Landelijk instituut sociale verzekeringen te worden vastgesteld, en wel zodanig, dat de verlaagde premie-opbrengst, welke voortvloeit uit het feit dat voor deze werkgevers een relatief lage maximumpremie is vastgesteld, naar verwachting wordt gecompenseerd.

De kosten die voortvloeien uit het feit dat ook voor grotere werkgevers een maximum aan de gedifferentieerde premie is gesteld, zijn verwerkt in het voor alle werkgevers geldende rekenpercentage. Teneinde te voorkomen dat langs deze weg de kleinere werkgevers, zouden meebetalen aan de financiering van de voor grotere werkgevers geldende maximumpremie, wordt de voor kleinere werkgevers geldende minimumpremie zodanig verlaagd, dat deze bijdrage niet aanwezig is.

Artikel 10 Algemene overgangsbepalingen

Eerste lid

In artikel 4 van het onderhavige besluit wordt verwezen naar arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, bedoeld in artikel 76f van de WAO. In de Wet Pemba is in artikel VII geregeld dat onder een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 76f van de WAO, uitsluitend wordt verstaan de uitkering, die is ingegaan op of na de dag van inwerkingtreding van de

Wet Pemba. Om het systeem van premiedifferentiatie direct na de inwerkingtreding van de Wet Pemba in te kunnen voeren, moet evenwel uitgegaan kunnen worden van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die zijn toegekend vóór de inwerkingtreding van laatstgenoemde wet. Het eerste lid voorziet hierin. De begrenzing tot uitkeringen die zijn ingegaan op of na 1 januari 1993 houdt verband met het feit dat de uitvoeringsinstellingen niet beschikken over tot individuele werkgevers herleidbare gegevens, betreffende uitkeringen die zijn ingegaan vóór laatstgenoemde datum. Voor een verdere toelichting zij verwezen naar hoofdstuk 4 van het algemeen deel van de toelichting.

Tweede lid

Voor de berekening van de (totale) gemiddelde premieplichtige loonsom geldt – net als bij de berekening van de aan een werkgever toe te rekenen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen – voor het jaar 1998 een afwijkende referentieperiode, te weten: het tijdvak van vier in plaats van vijf kalenderjaren gelegen één jaar voor het premiejaar.

Derde lid

Het derde lid bevat een tweetal correcties voor de premiejaren 1998 tot en met 2002. Enerzijds betreft dit het tijdelijk wel meerekenen van via de werkgever betaalde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij de vaststelling van de gemiddelde premieplichtige loonsom, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, omdat over de achterliggende jaren deze uitkeringen niet afzonderlijk in de loonsom onderscheiden kunnen worden en anderzijds een correctie op de op grond van artikel 4 berekende opslagen of kortingen.

Voor een inhoudelijke toelichting zij verwezen naar paragraaf 4.1 van het algemeen deel van deze toelichting.

Vijfde lid

In het vijfde lid is geregeld dat onder arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als bedoeld in artikel 4, zesde lid, uitsluitend worden verstaan de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die op of na de dag van inwerkingtreding van dit besluit zijn ingegaan. De reden hiervoor is uitvoeringstechnisch van aard. Het toerekenen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar rato van de loonsom als bedoeld in artikel 4, zesde lid, is voor een uitkering die reeds is ingegaan niet mogelijk. In de huidige administratie is slechts één werkgever bekend, te weten: de werkgever waarbij de werknemer vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid het hoogste bedrag aan loon verwierf.

Zesde lid

In het zesde lid is geregeld dat een besluit tot intrekking of herziening van een besluit tot toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, voor de toepassing van artikel 6 slechts in aanmerking wordt genomen indien het besluit op of na de dag van inwerkingtreding van dit besluit is getroffen. De reden voor het treffen van deze overgangsbepaling is gelegen in de omstandigheid dat het uitvoeringstechnisch gezien niet mogelijk is om na te gaan welke besluiten vóór 1 januari 1998 betreffende intrekking of herziening zijn getroffen.

Artikel 11 Overgangsbepalingen voor specifieke werkgevers

Voor een toelichting op dit artikel zij verwezen naar paragraaf 4.2. van het algemeen deel van de toelichting.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave