

474

Besluit van 12 november 2003 tot wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO en het Besluit beperking eigenrisicodragen WAO in verband met de invoering van branchegewijze premiedifferentiatie voor kleine werkgevers

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

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 5 augustus 2003, nr. SV/A&L/03/51722a;

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

De Raad van State gehoord (advies van 23 oktober 2003, No. W.12.03.0328/IV);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 6 november 2003, SV/A&L/03/82898);

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel I. Wijziging Besluit premiedifferentiatie WAO

Het Besluit premiedifferentiatie WAO¹ wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 1, eerste lid, wordt, onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel i door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

j. sector: een sector als bedoeld in artikel 97k van de Werkloosheidswet.

B

Artikel 4a komt te luiden:

Artikel 4a. Berekening opslag of korting kleine werkgevers

1. De in artikel 78, derde lid, van de Wet, bedoelde opslag of korting is voor alle kleine werkgevers in een sector gelijk aan het sectorpercentage, bedoeld in het tweede lid, verminderd met het gemiddelde percentage, bedoeld in artikel 3, eerste lid.

2. Het sectorpercentage is de uitkomst van de volgende berekening:

$$\frac{(A - B) \times 100}{C}$$

waarbij:

A staat voor: het totaalbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die in het premiejaar naar verwachting ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, voorzover die kunnen worden toegerekend aan de gezamenlijke kleine werkgevers in de sector, en een evenredig deel van hetgeen overigens in het premiejaar naar verwachting ten laste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas;

B staat voor: een evenredig deel van hetgeen, met uitzondering van de gedifferentieerde premie, naar verwachting op grond van artikel 76e van de Wet in het premiejaar ten gunste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas;

C staat voor: het totaalbedrag van de over het premiejaar verwachte premieplichtige loonsom ten laste van de gezamenlijke kleine werkgevers in de sector die geen eigenrisicodragers zijn.

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

4. Indien het totaalbedrag van de over het premiejaar verwachte premieplichtige loonsom ten laste van de gezamenlijke kleine werkgevers in een sector, die geen eigenrisicodragers zijn, gelijk is aan of minder bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer in het premiejaar, wordt de in artikel 78, derde lid, van de Wet bedoelde opslag of korting voor die kleine werkgevers bepaald op nihil.

Artikel II. Wijziging Besluit beperking eigenrisicodragen WAO

Artikel 1 van het Besluit beperking eigenrisicodragen WAO² wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. In afwijking van het eerste lid wordt de toestemming, bedoeld in artikel 75, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wel per 1 juli 2004 verleend aan de werkgever, bedoeld in het eerste lid.

Artikel III. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2004.

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

's-Gravenhage, 12 november 2003

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Uitgegeven de vijftiende november 2003

De Minister van Justitie,
J. P. H. Donner

¹ Stb. 1997, 338, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 19 november 2002, Stb. 585.

² Stb. 2002, 586.

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van artikel 25a, vijfde lid j° vierde lid, onder b van de Wet op de Raad van State, omdat het zonder meer instemmend luidt.

ALGEMEEN

1. Inleiding

In het Strategisch Akkoord van 3 juli 2002 (Kamerstukken II 2001/02, 28 375, nr. 5) is met het oog op de wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba) de volgende passage opgenomen: «De Pemba wordt per 1-1-2003 afgeschaft voor MKB bedrijven die minder dan 25 werknemers in dienst hebben. Wel wordt voor hen een differentiatie van de WAO-premie op brancheniveau ingevoerd.».

Met het Besluit van 19 november 2002 tot wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO in verband met het afschaffen van de geïndividualiseerde opslag of korting voor kleine werkgevers (Stb. 585) is de feitelijke afschaffing van Pemba voor bedrijven met een loonsom gelijk aan of minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom (verder te noemen «kleine werkgevers») geregeld. Deze feitelijke afschaffing is wat betreft de invoeringsdatum onderscheiden van de introductie van branchegewijze premiedifferentiatie voor kleine werkgevers per 1 januari 2004, die met voorliggend Besluit wordt geregeld. Daarin is ook de aan genoemde introductie te koppelen eenmalige openstelling van de mogelijkheid tot eigenrisicodragen geregeld.

De consequenties van dit besluit voor de administratieve lasten van werkgevers zijn marginaal.

2. Branchegebijze premiedifferentiatie

De feitelijke afschaffing van Pemba voor kleine werkgevers is mede daardoor beargumenteerd, dat bij nader inzien het individuele bedrijfsniveau voor kleine werkgevers niet het wenselijke niveau is waarop de WAO-lasten in hoge mate dienen neer te slaan. Het brancheniveau is het naastgelegen niveau waarop genoemde lasten gedragen zouden kunnen worden. Belangrijk argument voor de keuze voor het meso-niveau is dat kleine werkgevers doorgaans op brancheniveau gerichte afspraken kunnen maken over preventie en reïntegratie, toegespitst op de aard van de risico's en de meest effectieve aanpak daarvan (bijvoorbeeld in de vorm van arboconvenanten en mantelafspraken met arbodiensten en ziekengeld- en arbeidsongeschiktheidsverzekeraars). Door branchegewijze premiedifferentiatie worden branches gestimuleerd tot voldoende en adequate inspanningen op maat op het gebied van preventie en reïntegratie, in hun eigen financiële belang. Hoogrisicobranches kunnen immers winst boeken door gerichte inspanningen te verrichten, terwijl laagrisicobranches niet meebetalen aan de risico's van hoogrisicobranches en evenmin aan inspanningen ter verkleining daarvan. Kleine werkgevers kunnen bovendien door de branche waarbij zij zijn aangesloten of zich kunnen aansluiten, op effectieve wijze worden ondersteund in de aanpak van verzuim.

De branchegewijze premiedifferentiatie wordt als volgt vormgegeven. Kleine werkgevers van een en dezelfde branche worden wat betreft hun Pemba-lasten en loonsom gezien als één werkgever. Bij de groepering per branche wordt aangesloten bij het sectorniveau in de sociale verzekeringen. Vervolgens wordt op de per branche gezamenlijk genomen kleine werkgevers in beginsel de gebruikelijke Pemba-systematiek toegepast.

Er is gekozen voor deze systematiek, omdat deze zo veel mogelijk overeenkomt met de bestaande Pemba-systematiek voor grote werkgevers. Dat heeft als voordeel dat kleine en grote werkgevers zo veel

mogelijk analoog worden behandeld. Dit biedt ook voordelen vanuit oogpunt van uitvoering en mate van regelgeving. In de kern wordt de Pemba-systematiek – zoals die gold vóór het premiejaar 2003 – gehanteerd, onder het «poolen» van kleine werkgevers per branche, zodat voor kleine werkgevers ten opzichte van de oude Pemba-systematiek aanzienlijke premieverevening tussen bedrijven van dezelfde branche optreedt.

Voor grote branches (branches waarin de gezamenlijke kleine werkgevers een loonsom hebben van meer dan 25 maal de gemiddelde loonsom) geldt de Pemba-systematiek zoals die voor grote werkgevers wordt toegepast. Gezien hun loonsom is het mogelijk grote branches voor Pemba te beschouwen als grote werkgevers. Voor de duidelijkheid zij gesteld dat kleine werkgevers in branches niet worden afgerekend op hun individuele risico, maar op het gezamenlijke risico van de branche, via een branche-opslag of -korting op het rekenpercentage. Wat betreft de minimum- en maximumpremie wordt voor de sector als totaal aangesloten bij de minimum- en maximumpremie voor grote bedrijven.

Voor kleine branches (branches waarin de gezamenlijke kleine werkgevers een loonsom hebben gelijk aan of minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom) zou hantering van de Pemba-systematiek van vóór 2003 kunnen leiden tot de terugkeer van de forse jaarlijkse premie-effecten daarvan. Dergelijke effecten zijn juist de aanleiding geweest om de oorspronkelijke Pemba-systematiek voor kleine werkgevers te verlaten en te vervangen door branchegewijze premiedifferentiatie. Daarom worden kleine branches uitgezonderd van de branchegewijze premie-differentiatie en wordt hen het rekenpercentage in rekening gebracht. Zo wordt voor (de kleine werkgevers in) kleine branches de premie-systematiek van 2003 gehandhaafd. Overigens doet zich dit slechts voor een drietal branches in de praktijk voor.

De bepaling van de opslag of korting voor kleine en grote werkgevers zal op de volgende wijze worden onderscheiden. Voor grote bedrijven wordt – evenals tot nu toe het geval is – uitgegaan van in het verleden gerealiseerde arbeidsongeschiktheidslasten en loonsommen ter bepaling van het risicopercentage. Voor kleine werkgevers zal een gemiddeld werkgeverspercentage en een sectorpercentage worden bepaald aan de hand van de in het komende premiejaar te verwachten arbeidsongeschiktheidslasten en loonsommen.

Hiervoor is gekozen om uitvoeringstechnische redenen, mede in het licht van de haalbaarheid van 1 januari 2004 als invoeringsdatum van de branchegewijze premiedifferentiatie. De branchegewijze premie-differentiatie kan per 1 januari 2004 alleen worden geïntroduceerd en in de systemen van de uitvoering worden verwerkt, indien voor kleine werkgevers wordt uitgegaan van in het premiejaar 2004 te verwachte lasten en loonsommen. Daarnaast impliceert de gekozen methodiek geen wijziging voor de bepaling van de Pemba-premie voor grote werkgevers, zodat voor deze groep werkgevers geen uitvoeringstechnische aanpassingen hoeven te worden gepleegd.

De consequentie hiervan is dat de premiebepaling voor kleine en grote werkgevers qua methodiek vergelijkbaar is (onder het samenvoegen van kleine werkgevers per branche), maar dat de in die methodiek in te voeren gegevens verschillen (verwachtingen versus realisaties wat betreft arbeidsongeschiktheidslasten en loonsommen). Dat acht het kabinet, gegeven de voorkeur om de branchegewijze premiedifferentiatie niet later dan per 1 januari 2004 te introduceren, verdedigbaar.

In vergelijking met de situatie in 2003, waarin alle kleine bedrijven het rekenpercentage verschuldigd zijn, zullen sectoren ongeacht of van verwachtingen of realisaties wordt uitgegaan, met dezelfde premie-ontwikkeling geconfronteerd worden. Sectoren die bij hantering van verwachtingen een in vergelijking met 2003 lagere (branche-)premie zullen gaan betalen, zullen ook als realisaties worden gehanteerd een

lagere premie verschuldigd zijn. Het omgekeerde is het geval voor sectoren met een hogere premie: in beide varianten zal hun premie stijgen.

Overigens zijn de effecten van bedoelde overstap (van realisaties op verwachtingen) op de hoogte van de branchepremies te verwaarlozen.

Als gevolg van bovenstaand systeem gaat naar huidige inschatting (en op basis van gegevens over 2002) ongeveer 70% van de kleine werkgevers een premie betalen, die lager ligt dan het rekenpercentage. De werkgevers in de hoogerisicobranches zijn hogere premies verschuldigd, hetgeen echter consistent is met de gedachte van premiedifferentiatie naar branches.

3. Eigenrisicodragen

Gekozen is voor eenmalige openstelling per 1 juli 2004. Op deze wijze wordt gekozen voor de vroegst mogelijke datum waarop – onder handhaving van de vigerende aanvraagprocedure – het eigenrisicodragen adequaat vorm kan krijgen. Bereikt wordt dat kleine bedrijven de hoogte van de branchepremie kunnen laten meewegen in het al dan niet aanvragen van eigenrisicodragen. Bovendien leidt openstelling per die datum ertoe dat aanvragen voor eigenrisicodragen voorzover die worden ingediend naar aanleiding van de introductie van de branchegebonden premiedifferentiatie, tijdig door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kunnen worden afgehandeld.

Vermeld zij dat ook in de huidige Pemba-systematiek bedrijven halfjaarlijks kunnen kiezen voor eigenrisicodragerschap, zodat de uitvoering bekend is met bedrijven die halverwege het premiejaar kiezen voor eigenrisicodragen.

4. Commentaren

Aan Actal, IWI en UWV is commentaar gevraagd over het ontwerp van dit wetsvoorstel en het daarop gebaseerde ontwerp-besluit tot wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO en het Besluit beperking eigenrisicodragen WAO. Voor IWI en Actal gaf het ontwerp-wetsvoorstel en het ontwerp-besluit geen aanleiding tot het maken van opmerkingen. Het UWV gaf aan dat de aanvankelijk voorgestelde systematiek van invoering van branchegebonden premiedifferentiatie, zoals uitgewerkt in het ontwerp-besluit, vanwege de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2004 voor onoverkomelijke uitvoeringstechnische problemen zou zorgen, aangezien het bepalen van het werkgeversrisico op brancheniveau voor kleine bedrijven aan de hand van gegevens uit het verleden zou moeten plaatsvinden, hetgeen zou leiden tot aanzienlijke en tijdrovende systeem-aanpassingen. Daarop is in overleg met UWV besloten om het bepalen van het werkgeversrisico voor kleine bedrijven te baseren op ramingen. Hiermee is invoering per 1 januari 2004 nog wel mogelijk.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1

In verband met het nieuwe artikel 4a is in artikel 1, eerste lid, van het Besluit premiedifferentiatie WAO een definitie opgenomen van de in artikel 4a van dat besluit herhaaldelijk gebruikte term «sector».

Krachtens artikel 78, eerste, tweede en derde lid, van de WAO is het UWV verplicht om voor de berekening van de gedifferentieerde premie

een rekenpercentage, een gemiddeld percentage en een opslag of korting vast te stellen. De wijze van berekening van de opslag of korting voor kleine werkgevers is thans neergelegd in een nieuw artikel 4a van het Besluit premiedifferentiatie WAO. Deze opslag of korting wordt per sector vastgesteld door op het sectorpercentage, zoals dat wordt berekend op grond van het tweede lid, het gemiddelde percentage, zoals berekend op grond van artikel 3, eerste lid, in mindering te brengen.

Bij de berekening van de opslag of korting is uitgegaan van de systematiek in artikel 4, waarbij voor grote werkgevers het individuele werkgeversrisico wordt afgezet tegen het gemiddelde werkgeversrisico. Voor kleine werkgevers wordt echter voor de bepaling van het sectorpercentage en het gemiddelde percentage uitgegaan van verwachte arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de verwachte premieplichtige loonsom in het premiejaar. Voor kleine werkgevers wordt dus uitgegaan van ramingen en niet van realisaties.

Bij de bepaling van dit percentage voor kleine werkgevers via een branchepremie wordt voor zover mogelijk rekening gehouden met elementen die de hoogte van de daadwerkelijk te verwachte arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de premieplichtige loonsom kunnen beïnvloeden, zoals verwachte niet-premiebatens en te innen premies over uitkeringen. Voorzover mogelijk worden bij de ramingen tevens buiten aanmerking gelaten de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen waarvoor de werkgever eigen risico draagt. De gehanteerde formulering biedt daarvoor de ruimte. Het percentage wordt per sector vastgesteld door het UWV.

In het vierde lid is bepaald, dat indien in het premiejaar de verwachte premieplichtige loonsom van de gezamenlijke kleine werkgevers in een sector, die geen eigenrisicodragers zijn, gelijk is aan of minder bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer in het premiejaar, voor die sector geen opslag of korting wordt vastgesteld.

Artikel II

In dit artikel is de eenmalige openstelling van de mogelijkheid tot eigenrisicodragen voor kleine werkgevers geregeld. Dit is noodzakelijk, omdat met het Besluit beperking eigenrisicodragen WAO het eigenrisicodragen voor kleine werkgevers is beperkt tot die bedrijven die dat uiterlijk 1 oktober 2002 hebben aangevraagd en waarvan de aanvraag is gehonoreerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus