

Datum

18 JUNI 2015

Ons kenmerk

SBK/92017/HW

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
De heer mr. dr. L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp

Uitvoeringstoets wijziging WIA en Wfsv

Geachte heer Asscher,

Met uw brief van 23 april jl. heeft u UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het concept wetsvoorstel tot wijziging van de Wet WIA en de Wfsv. Met deze brief voldoen wij aan uw verzoek.

De concept wijzigingen van de Wet WIA en de Wfsv zijn uitvoerbaar. De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2017 is haalbaar onder de volgende voorwaarden. De nieuwe systematiek van premievaststelling en financiering van staartlasten zal nader worden vastgelegd in lagere regelgeving. De memorie van toelichting van het concept wetsvoorstel geeft een beeld van de inhoud van die lagere regelgeving. UWV gaat om praktische redenen in voorliggende toets alvast in op de contouren van het besluit zoals die in die toelichting zijn beschreven en zoals die nader zijn besproken in overleggen met uw ambtenaren. Uitvoering van het concept wetsvoorstel is per 1 januari 2017 haalbaar als de inhoud van het nog te treffen en aan UWV voor uitvoeringstoets voor te leggen besluit in lijn is met de inhoud zoals ons die nu bekend is. Tevens geldt als voorwaarde dat 1 januari 2016 duidelijkheid zal moeten bestaan over de uiteindelijke tekst van de regelgeving (wet en besluit). Ten slotte zal UWV uiterlijk per 1 januari 2016 verzocht moeten worden om te starten met implementatie.

Voor de beoordeling van de aspecten van uitvoerbaarheid verwijzen wij naar bijgevoegde uitvoeringstoets.

Een indicatie van de uitvoeringskosten geven wij in het kader van de nog voor uitvoeringstoets aan UWV voor te leggen lagere regelgeving.

In deze brief brengen wij graag de volgende aandachtspunten uitdrukkelijk onder uw aandacht. Hierbij baseren wij ons op de memorie van toelichting van het voorgelegde concept wetsvoorstel.

1. Wijziging duale stelsel WGA*Overgangsregeling voor staartlasten*

Het uiteindelijke doel van het duale stelsel is het voorkomen van arbeidsongeschiktheid en het stimuleren van re-integratie van WGA-uitkeringsgerechtigden. De huidige overgangsregeling is volgens UWV vooral vanuit financiële overwegingen ingegeven en houdt een risico in wat betreft re-integratie. Het voorstel betekent dat werkgevers die eigenrisicodrager worden in de periode tussen de datum, waarop de minister van SZW de Tweede Kamer per brief informeert over de voorgenomen wijziging van het stelsel, en 1-1-2017, tot 1-1-2017 zelf verantwoordelijkheid dragen voor de re-integratie van (ex-)werknemers die op het moment van eigenrisicodrager worden een

WGA-uitkering hebben. Vanaf 1-1-2017 gaat die verantwoordelijkheid over naar UWV. Vanuit re-integratieoogpunt is dat risicovol. Het kan ertoe leiden dat werkgevers zich minder inspannen om betrokkenen te laten hervatten. Hun financieel belang bij re-integratie vermindert. Indien inspanningen uitblijven, leidt dat vanaf 1-1-2017 mogelijk tot duurdere trajecten om betrokkenen te re-integreren. De werkgeversverantwoordelijkheid geldt bovendien voor een korte tijd, UWV neemt binnen afzienbare tijd (nl. 1-1-2017) de verantwoordelijkheid voor re-integratie weer over. Daarnaast leidt dit in ieder geval tot overdracht van dossiers en gegevens.

UWV stelt voor om de re-integratieverantwoordelijkheid niet tijdelijk over te dragen aan de werkgever die eigenrisicodrager wordt, maar om deze bij UWV te laten.

Risico-overzichten

Op dit moment is in regelgeving vastgelegd dat UWV zogenaamde risico-overzichten mag verstrekken aan werkgevers die overwegen om eigenrisicodrager te worden. Het voorstel neemt de behoefte aan het verstrekken van deze overzichten weg, omdat werkgevers de staartlasten achterlaten bij UWV. UWV krijgt vaker van werkgevers verzoeken om een overzicht te verstrekken van WGA-uitkeringen die aan hen zijn toegerekend. UWV mag die overzichten alleen verstrekken als werkgevers overwegen om eigenrisicodrager te worden. Als dat niet het geval is, en in de verzoeken die UWV ontvangt is dat regelmatig zo, mag dat niet. UWV stelt voor te regelen dat op verzoek van werkgevers UWV de overzichten ook mag verstrekken in andere gevallen dan waarin werkgevers eigenrisicodrager willen worden. Uiteraard zal bij verstrekking van overzichten duidelijk gemaakt moeten worden dat het een overzicht is van lopende uitkeringen, anders dan de premiebeschikkingen van de Belastingdienst (die uitkeringen uit t-2 in rekening brengen).

Premie gebaseerd op schadeverleden

UWV kan zich voorstellen dat werkgevers die overwegen over te stappen naar UWV behoefte hebben aan een indicatie van de publieke premie die zij bij UWV gaan betalen. Het voorstel regelt niet dat UWV die indicatie mag verstrekken. Om buiten twijfel te stellen dat UWV op verzoek van werkgevers een dergelijke indicatie zou mogen afgeven, zou dit in de regelgeving verankerd kunnen worden. In bijgevoegde uitvoeringstoets geeft UWV nog geen oordeel.

Hoogte minimumpremie

Er zijn werkgevers die geen WGA-uitkeringen hebben. Dat betekent dat zij bij overstap naar UWV ook in het nieuwe premiesysteem op de minimumpremie worden getarifeerd, die uitgaat van de huidige berekening van de minimumpremie. Voor deze werkgevers verandert het voorstel dus niets aan de hoogte van de premie bij terugkeer. Mocht dit als onwenselijk worden beschouwd, is een beperkte verhoging van de minimumpremie volgens UWV mogelijk en vanuit een gelijk spelveld te beargumenteren.

2. Eén overstapmoment per jaar

Vanuit UWV is eerder verzocht om het aantal overstapmomenten te beperken tot één per jaar, te weten 1 juli. Dit zou kunnen voorkomen dat veel werkgevers pro forma verzoeken om eigenrisicodrager te kunnen worden, dat verzoek bij nader inzien intrekken. In uw voorstel is gekozen voor 1 januari.

Hoewel het aan UWV voorgelegde voorstel uitvoerbaar is, hebben wij geconstateerd dat over dit onderdeel van het voorstel nog overleg loopt tussen uw ministerie, de Belastingdienst en UWV. Wij stellen daarom voor om dit onderdeel uit het wetsvoorstel te schrappen, eerst het beleidsvoorbereidende overleg af te ronden en dan op dit onderdeel een wetstraject te starten.

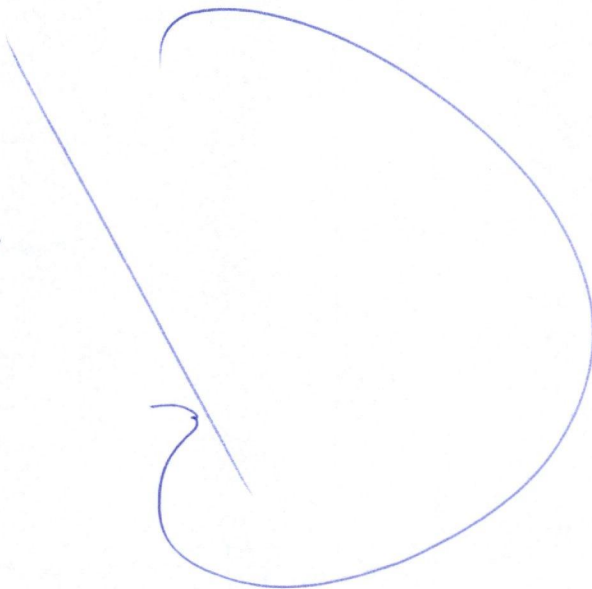
3. Driejaarsperiode bij UWV ook na einde ERD-schap WGA

Dit deel van het voorstel geeft UWV geen aanleiding tot nadere opmerkingen. Op dit punt verwijzen wij naar de bijgevoegde uitvoeringstoets.

We zien uw reactie op de uitvoeringstoets met belangstelling tegemoet binnen zes weken.

Hoogachtend,

mr. drs. B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur

A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to mr. drs. B.J. Bruins, is written over the signature block.

Uitvoeringstoets
Aanpassing wet WIA en Wfsv
(Hybride markt WGA 2017)

UWV

11 juni 2015

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Samenvattend oordeel	4
3.	Beoordelingspunten	4
a.	Uitvoerbaarheid	4
b.	Handhaafbaarheid	5
c.	Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum	5
d.	Effecten voor de klant	5
e.	Effecten op de benodigde capaciteit	6
f.	Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	6
g.	Effecten op regeldruk (administratieve lasten)	6
h.	Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie	6
i.	Implementatie/risico/control	6
j.	E-dienstverlening/ E-werken	7

1. Inleiding

Op 24 april 2015 heeft UWV het verzoek van de minister van SZW ontvangen (kenmerk 2015-0000113062) om de conceptwijzigingen van de wet WIA en Wfsv ingaande 1 januari 2017 te beoordelen op aspecten van uitvoerbaarheid. Het verzoek is de uitvoeringstoets binnen de gebruikelijke termijn van zes weken na ontvangst te sturen.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

- a. Uitvoerbaarheid;
- b. Handhaafbaarheid;
- c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum;
- d. Effecten voor de klant;
- e. Effecten op de benodigde capaciteit;
- f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten;
- g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten);
- h. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie;
- i. Implementatie/risico/control;
- j. E-dienstverlening / E-werken.

De concept wetswijziging is er onder meer op gericht om in het hybride stelsel van de WGA meer evenwicht te brengen. Uit de Memorie van Toelichting:

"De overheid draagt de verantwoordelijkheid voor het borgen van eerlijke concurrentieverhoudingen tussen het UWV en de private verzekeraars en daarmee voor de stabiliteit van het hybride stelsel.

De voorgestelde wijzigingen van de Wfsv en de Wet WIA zorgen ervoor dat er een meer gelijk speelveld tussen het UWV en private verzekeraars ontstaat, waardoor aandacht van de prijsstelling kan verschuiven naar effectieve inzet op schadelastbeheersing en re-integratie van zieke of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Met deze wijziging wordt de afbakening van het eigenrisico in de Wet WIA aangepast, zodat hier geen staartlasten van werkgevers (ongeacht hun grootte) meer onder vallen. In de Wfsv zal worden geregeld dat deze staartlasten ten laste komen van een reserve in de Werkhervattingskas. De hierboven beschreven beperking van de overstapmogelijkheden wordt hiermee opgeheven.

In het Besluit Wfsv zal geregeld worden dat de individuele publieke premie voor grote en middelgrote werkgevers bij het UWV na terugkeer na een periode van eigenrisicodragerschap meer vergelijkbaar wordt met de premie op de private markt. De premie zal worden gebaseerd op het risicoprofiel van de werkgever. Voor werkgevers die niet overstappen verandert er niets in de premiestelling."

In dit wetsvoorstel omvat drie onderwerpen:

- Wijziging duale stelsel:
 - o bij een overstap van publiek verzekerd naar ERD WGA vallen de publieke staartlasten (inlooprisico) per 2017 niet meer onder het eigenrisico. De financiering van deze uitkeringen komt uit de rentehobbel-reserve van de WHK.
 - o bij een overstap van ERD WGA naar publiek verzekerd wordt bij de premieberekening WHK rekening gehouden met WGA-uitkeringen uit het verleden (zowel uit ERD -perioden als publiek verzekerde perioden) en dus niet meer per definitie een minimumpremie (tenzij een werkgever geen WGA-schade heeft). De private staartlasten (uitlooprisico) blijven overigens ongewijzigd bij de werkgever en meestal zijn verzekeraar.
- Wijziging wettelijke wisselmomenten:
Overstappen tussen publiek naar ERD en omgekeerd is alleen nog mogelijk per 1 januari van een kalenderjaar.
- Wijziging einde ERD-schap:
Bij intrekken van de garantieverklaring door de garantsteller gaat er ook een driejaarstermijn gelden om weer ERD te kunnen worden.

De wet beoogt weliswaar in te gaan per 2017, maar regelt ook dat staartlasten en terugkeerprijs per 2017 al gaan gelden voor werkgevers die ná de aankondigingsbrief van het voorstel aan de Tweede Kamer (verwacht juni 2015) overstappen van UWV naar ERD of omgekeerd.

Overgangsregeling

Om anticiperend gedrag van werkgevers na aankondiging van het wetsvoorstel te voorkomen, is in het wetsvoorstel een overgangsregeling opgenomen. Die regeling houdt in dat enkele van de maatregelen uit het wetsvoorstel ook gaan gelden voor die werkgevers die na bekendmaking van het wetsvoorstel (verwacht in juni 2015) kiezen voor de overstap van publiek naar ERD of andersom. Dat betekent dat indien een werkgever op 1-1-2016 of 1-7-2016 van bestel switcht, de maatregelen ook voor deze werkgever van toepassing zijn, met dien verstande dat die maatregelen in werking treden vanaf 1-1-2017.

Voorbeeld 1: een werkgever die op 1-1-2016 van publiek naar ERD wisselt, zal wel een inloopriscico hebben, maar draagt dit risico slechts tot 1-1-2017, want dan gaat voor deze werkgever het nieuwe systeem gelden en kan hij deze risico's en de re-integratieverantwoordelijkheid achterlaten bij het UWV.

Voorbeeld 2: een ERD werkgever die op 1-1-2016 besluit terug te keren naar het publieke bestel betaalt tot 1-1-2017 de minimumpremie. Vanaf 1-1-2017 betaalt hij de gedifferentieerde premie op basis van de totale historische WGA lasten, conform het nieuwe systeem.

Deze overgangsregeling betekent voor Uitkeren een verhoging van de complexiteit en dito impact op de systemen, terwijl de aanpassingen van de systemen op deze overgangsregeling slechts tijdelijk zijn. Dit is niet gewenst. In deze uitvoeringstoets presenteren wij alternatieven daarvoor, die de uitvoering minder complex maken en het risico op ontmoediging van re-integratie-inspanningen wegnemen.

Verwachte lagere regelgeving

Er is wijziging van het Besluit Wfsv nodig dat de premiedifferentiatie (PDI) regelt voor grote en middelgrote werkgevers die terugkeren naar publieke verzekering die UWV uitvoert. De PDI gaat berekend worden met alle oude lasten, zijnde alle WGA-uitkeringen die onder zijn eigenrisico vielen of eerder op de Werkhervattingskas (WHK) waren belast.

In deze uitvoeringstoets is de uitvoerbaarheid daarvan getoetst. De haalbaarheid is mede afhankelijk van het beschikbare komen van teksten voor het Besluit Wfsv. De geldt ook voor de kosten. Waar mogelijk is een voorschot genomen op deze toets en is vermeld waar beoordeling nog niet geheel mogelijk is.

2. Samenvattend oordeel

De conceptwijzigingen in wet WIA en Wfsv en overgangsregeling zijn uitvoerbaar. Dat geldt ook voor de bijhorende verwachte lagere regelgeving.

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2017 is haalbaar.

In deze uitvoeringstoets geeft UWV geen indicatie van de uitvoeringskosten. Deze zal worden verstrekt in de uitvoeringstoets die UWV nog zal worden voorgelegd over de lagere regelgeving.

Voor de overgangsregeling worden alternatieven aangedragen. Deze zijn onder meer ingegeven vanuit het belang van re-integratie.

Een nadere beschouwing op de gevraagde beoordelingspunten is in het volgende hoofdstuk opgenomen.

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

Wijziging duale WGA-stelsel

De conceptwijzigingen in wet WIA en Wfsv zijn uitvoerbaar.

De reeds eerder aangehaalde overgangsregeling maakt de uitvoerbaarheid wel complexer en heeft ook invloed op de re-integratie van uitkeringsgerechtigden. In de aanbiedingsbrief reikt UWV alternatieven hiervoor aan.

Aparte vermelding verdient de toepassing van de Wovon (wet overgang van onderneming) op de premiedifferentiatie. UWV heeft gezien wat er gebeurt met de publieke premie wanneer een werkgever die verzekerd is bij UWV (een deel van) een eigenrisicodragers overneemt. De premie wordt zoals gebruikelijk afgeleid van het berekende risico van deze werkgever. Dit risico wordt berekend door de toe te rekenen lasten uit T-2 te delen door de loonsom uit T-2. In deze situatie betekent dit dat de loonsom van het overgenomen deel wordt opgeteld bij de loonsom van de overnemende werkgever. Van de toe te rekenen uitkeringslasten wordt het overgenomen deel opgevat als de uitkeringslasten van een terugkerende werkgever (van privaat naar publiek). Dat betekent dat (een deel van) de uitkeringslasten, ontstaan in de ERD-periode, toegerekend worden aan de overnemende werkgever. Met deze berekeningswijze wordt bewerkstelligd dat de werkgever als nieuwe premie een gemiddelde krijgt van zijn eigen premie (in oude samenstelling) en de premie van het overgenomen deel (naar rato van het deel dat is overgenomen). De lasten en loonsom van het overgenomen deel worden opgevat als de lasten en loonsom van een terugkerende werkgever. Dit is redelijk, omdat bij een eventueel later ERD-schap voor deze werkgever ook staartlasten gefinancierd moeten worden van het overgenomen deel. Op deze wijze wordt hiervoor geld gereserveerd.

Wijziging wettelijke wisselmomenten

Het feitelijk schrappen van de mogelijkheid om per 1 juli van enig jaar te kunnen wisselen van UWV naar ERD-schap of omgekeerd, is voor UWV uitvoerbaar.

Wel vraagt UWV zich af of het schrappen van 1 juli als wettelijk wisselmoment wenselijk is. UWV heeft eerder juist verzocht om het aantal overstapmomenten te beperken tot één per jaar, te weten 1 juli. Dit zou kunnen voorkomen dat veel werkgevers pro forma verzoeken om eigenrisicodragers te kunnen worden, dat verzoek bij nader inzien intrekken. Het wetsvoorstel schrijft nu 1 januari voor als moment dat wettelijk wordt voorgeschreven. Bovendien is voor de ZW in de praktijk juist 1 juli een veelgebruikt wisselmoment. De voorgenoemde regelgeving schrapt juist dat moment.

Tevens heeft UWV gemerkt dat over dit onderdeel van het voorstel nog overleg loopt tussen SZW, Belastingdienst en UWV. UWV stelt daarom voor om dit onderdeel uit het wetsvoorstel te halen, het beleidsvoorbereidende overleg hierover af te ronden en dan een wetstraject hierover te starten.

Wijziging einde ERD-schap

De regelgeving die erop ziet dat ook bij einde van het ERD-schap anders dan beëindiging door de werkgever een verblijf bij UWV van minstens 3 jaar verplicht is, is voor UWV uitvoerbaar.

b. Handhaafbaarheid

Het ontwerp voorstel is handhaafbaar voor wat betreft alle drie de onderdelen.

Het handhavingaspect van de nieuwe premiestelling zal overigens ook door de Belastingdienst getoetst moeten worden, gegeven de bestaande taakverdeling tussen de Belastingdienst en UWV.

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2017 is voor alle drie de onderdelen haalbaar, mits de tekst van de wijziging, die nu ter toetsing voorligt, niet meer substantieel wijzigt, mits het nog te treffen besluit inhoudelijk overeenkomt met de nu aan UWV voorgelegde memorie van toelichting, en in lijn is met de ambtelijke overleggen met SZW, het besluit uiterlijk op 1-1-2016 bekend is en UWV uiterlijk op die datum een verzoek tot implementatie ontvangt.

d. Effecten voor de klant

De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de premiebeschikkingen aan werkgevers en heeft daarmee in de ogen van UWV een duidelijke voorlichtingstaak voor de voorgenoemde wijziging in de premiesystematiek.

Ook UWV ontvangt regelmatig vragen van werkgevers over eigenrisicodragers. UWV zorgt dat de voorlichting aangepast wordt en de klant waar mogelijk verwezen wordt naar de Belastingdienst als 'eigenaar' van dit onderwerp.

De aanpassingen omvatten de tijdelijke voorlichting in het kader van de wijziging, zoals nieuwsbericht op uwv.nl en vermelding in de digitale nieuwsbrief werkgevers. Structurele

aanpassingen betreffen aanpassing functionaliteit rekenmodule Premiewijzer, aanpassen klantcontent, instructies call-center-medewerkers en informeren accountmanagers.

e. Effecten op de benodigde capaciteit

Voor de implementatie is eenmalig ontwikkelcapaciteit nodig.

De personele consequenties voor UWV zijn grotendeels afhankelijk van gedragsreacties bij werkgevers. Het voorstel zal enerzijds een impuls inhouden voor werkgevers om ERD te worden, omdat werkgevers hun staartlasten kunnen achterlaten. UWV is dan weliswaar verantwoordelijk voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden die onder de staartlasten vallen, maar als deze werkgevers op termijn WGA-lasten genereren, zijn zij daar zelf verantwoordelijk voor. Daarnaast zullen er ook in het nieuwe systeem werkgevers zijn die van ERD-schap overstappen naar UWV. De inschatting is dat beide stromen elkaar in evenwicht houden en er bijgevolg geen personele consequenties zijn.

f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

UWV zal in het kader van de nog voor uitvoeringstoets te ontvangen lagere regelgeving een indicatie van de uitvoeringskosten geven.

g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Omdat werkgevers geen voorziening ter financiering meer hoeven te treffen voor het inloopriscico op het moment dat zij eigenrisicodrager worden, is sprake van een verlagend effect op de regeldruk.

h. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Er is geen nieuwe of andere beleidsinformatie gevraagd.

i. Implementatie/risico/control

Overgangsregeling staartlasten

Het voorstel kent het risico dat re-integratie mogelijk wordt ontmoedigd door de overgangsregeling. Het voorstel betekent dat werkgevers die eigenrisicodrager worden, in de periode tussen de datum waarop SZW de Tweede Kamer per brief informeert over de voorgenomen wijziging van het stelsel aankondigt en 1-1-2017, tot 1-1-2017 zelf verantwoordelijkheid dragen voor de re-integratie van (ex-)werknemers die op het moment van eigenrisicodrager worden een WGA-uitkering hebben. Vanaf 1-1-2017 gaat die verantwoordelijkheid over naar UWV. Vanuit re-integratieoogpunt is dat risicovol. Het kan ertoe leiden dat werkgevers zich minder inspannen om betrokkenen te laten hervatten. Hun financieel belang bij re-integratie vermindert. Indien inspanningen uitblijven, leidt dat vanaf 1-1-2017 mogelijk tot duurdere trajecten om betrokkenen te re-integreren. De werkgeversverantwoordelijkheid geldt bovendien voor een korte tijd, UWV neemt binnen afzienbare tijd (nl. 1-1-2017) de verantwoordelijkheid voor re-integratie over. Daarnaast leidt dit in ieder geval tot overdracht van dossiers en gegevens. Het afbreken van door UWV ingekochte re-integratietrajecten zou ook kunnen leiden tot spanning tussen UWV en re-integratiebedrijven waar UWV heeft ingekocht. Het afbreken zou re-integratiebedrijven in problemen kunnen brengen, namelijk als zij afgerekend worden op succesvol afgeronde trajecten. Overigens zou het overdragen van de re-integratieverantwoordelijkheid in de praktijk weinig van betekenis zijn. In de huidige praktijk treedt UWV in overleg met werkgevers die eigenrisicodrager worden over re-integratie-inspanningen die lopen op het moment dat het eigenrisicodragerschap ingaat. Dat overleg leidt er doorgaans toe dat lopende trajecten worden afgemaakt. Dat betekent dat de periode dat – conform het voorstel – de re-integratie daadwerkelijk overgaat op de werkgever, in de praktijk later aanvangt dan het moment waarop het eigenrisicodrageren start.

UWV ziet een alternatief om de ongewenste effecten van de overgangsregeling weg te nemen. Dit houdt in dat de re-integratieverantwoordelijkheid tijdelijk niet wordt overgedragen aan de werkgever die eigenrisicodrager wordt, maar om deze bij UWV te laten. Dit sluit ook aan bij de boven geschetste praktijk. Die praktijk zou in dit alternatief over een langere periode worden toegepast.

Risico-overzichten

Het wetsvoorstel laat de huidige wettelijke verplichting intact om risico-overzichten aan werkgevers te verstrekken die overwegen om ERD te worden. Ondanks dat de behoefte hieraan zou kunnen afnemen, omdat deze werkgevers de staartlasten kunnen achterlaten bij UWV, zijn er argumenten om de risico-overzichten handhaven:

1. Verzekeraars hebben ook na 1-1-2017 waarschijnlijk de behoefte om dergelijke overzichten van werkgevers te ontvangen om de private premie te kunnen bepalen. Dit kan met name bij grote werkgevers spelen, waar verzekeraars de premie deels op experience rating bepalen.
2. Vanaf 1-1-2017 betalen werkgevers die van ERD-schap overstappen naar UWV een gedifferentieerde premie op basis van de totale historische WGA lasten. Het is aannemelijk dat een ERD werkgever voordat hij besluit terug te keren naar het publieke bestel, een indicatie wil hoe hoog de genoemde premie gaat worden en op welke WGA lasten die gebaseerd is.

Zelfbetalers

Voor de uitvoering van de nieuwe premiesystematiek is van belang dat UWV het oude risico moet kunnen bepalen voor alle ex ERD-werkgevers. Momenteel zou UWV dat kunnen op basis van eigen informatie voor 95% van de ex ERD-werkgevers, omdat UWV voor die grote meerderheid de uitkeringsbetaling verzorgt tijdens de ERD-periode.

De overige 5% van de ERD-werkgevers zijn zogenaamde zelfbetalers. Zij betalen zelf de WGA-uitkeringen aan de WGA-uitkeringsgerechtigde en declareren het wettelijk te verhalen deel bij UWV. UWV kan het oude risico voor deze werkgevers afleiden uit de uitkeringsinformatie waarover UWV beschikt. In de wetswijziging waartoe het voorstel noodzaakt, zou juridisch expliciet vastgelegd moeten worden dat UWV deze handelwijze kan hanteren voor zelfbetalers.

j. E-dienstverlening/ E-werken

Op dit punt zijn geen effecten te verwachten.



TNT Post
Port betaald
Port Payé
Pays-Bas

