

Vergaderjaar 2025–2026

32 716

Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

Nr. 67

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 juni 2026

Tijdens het commissiedebat werknemersverzekeringen van 8 april jl. (Kamerstuk 32 716, nr. 66) heb ik een technische brief over de fondsensystematiek aan uw Kamer toegezegd.¹ Ik begrijp dat de fondsensystematiek complex is. Het is goed dat we kritisch naar de systematiek kijken. De premies zijn namelijk niet alleen gebaseerd op de verwachte uitkeringen, maar zijn ook integraal onderdeel van de overheidsfinanciën. Met deze brief geef ik antwoord op de verschillende technische vragen in het commissiedebat over de werking van de fondsen en premies, de maatregelen uit het coalitieakkoord en de doorwerking op lonen.

In het debat zijn ook vragen gesteld over het draagvlak, rolverdeling en toekomst van de fondsensystematiek. Vragen die een laag dieper gaan dan de werking en ons vragen ook dieper te kijken dan de techniek. Ik heb daarom, naast voorliggende technische brief, ook toegezegd in het najaar via een brief die ziet op de toekomst fondsensystematiek hierop te reflecteren en dit te bespreken met sociale partners. Die brief zal dieper ingaan op de visie van het kabinet op de zeggenschap omtrent het stelsel en de relatie tussen de begroting, het budget en de fondsen en tegemoetkomen aan motie-Grinwis/Patijn. Deze motie gaat over de juridische houdbaarheid van het stelsel en de maatschappelijke wenselijkheid.²

Daarnaast is de motie-Jimmy Dijk³ aangenomen die de regering verzoekt de Aof-premie niet te verhogen voor de vrijheidsbijdrage van bedrijven. Deze heb ik ontraden met verwijzing naar de begrotingssystematiek. In deze brief ga ik dieper in op de huidige relatie tussen de fondsensystematiek en de begrotingsregels. Het kabinet begrijpt dat de Kamer niet tevreden is met de huidige invulling van de vrijheidsbijdrage van

¹ Nummer TZ202604-137.

² Kamerstukken II 2025/26 32 716, nr. 57

³ Kamerstukken II 2025/26 36 800 XV, nr. 119

bedrijven, tegelijkertijd levert deze motie geen dekking. Met dat in het achterhoofd zal het kabinet deze motie meenemen in de augustusbesluitvorming over de invulling van de vrijheidsbijdrage. Daarnaast gaat het kabinet hierover ook in gesprek met werkgeversorganisaties.

Leeswijzer

De brief is opgedeeld in drie paragrafen. Paragraaf 1 gaat in op de huidige fondsensystematiek, zodat de cijfermatige informatie die daarop volgt in de juiste context kan worden geplaatst.

In paragraaf 2 wordt een aantal (cijfermatige) vragen van diverse Kamerleden beantwoord, die zijn gesteld tijdens het debat van 8 april jl. Tot slot gaat paragraaf 3 in op de processtappen die ik komende periode ga zetten om mijn andere toezegging rondom het thema aan uw Kamer te vervullen.⁴

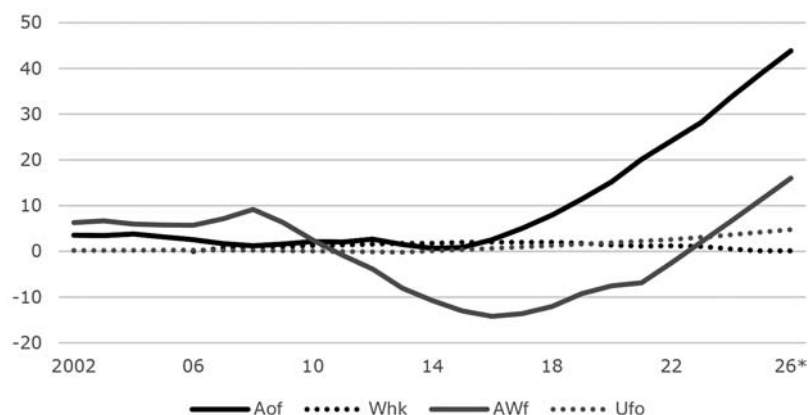
1. Huidige fondsensystematiek

In Nederland hebben we een stelsel met werknemersverzekeringen. Als een werknemer bijvoorbeeld ziek of werkloos wordt, kan hij onder voorwaarden (verschillend per verzekering) terugvallen op een uitkering. Deze uitkeringen worden gefinancierd uit fondsen: het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), de Werkhervattingskas (Whk), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo). Het beheer van de fondsen wordt gedaan door UWV als zelfstandig bestuursorgaan.

De fondsen worden gevuld met de inkomsten uit premies die werkgevers voor de werknemersverzekeringen betalen. Als in een jaar de inkomsten bij een fonds hoger zijn dan de uitgaven dan heeft het fonds een positief resultaat. Dat resultaat wordt toegevoegd aan het zogenaamde fondsvermogen. Als het resultaat negatief is, dan neemt het fondsvermogen af.

De huidige fondsvermogens zijn in de afgelopen 12 jaar opgebouwd. In het verleden waren er periodes dat de sociale fondsen een negatief saldo hadden en geen overschot. De huidige situatie waarin er elk jaar een overschot is, bestaat vanaf 2016. Het begrotingsoverschot dat alle sociale fondsen sindsdien gezamenlijk hebben, wordt voornamelijk verklaard door het Aof en het AWf. De andere fondsen hebben gemiddeld vrijwel geen overschot of tekort zoals in onderstaande grafiek duidelijk wordt.

⁴ Nummer TZ202604-136.



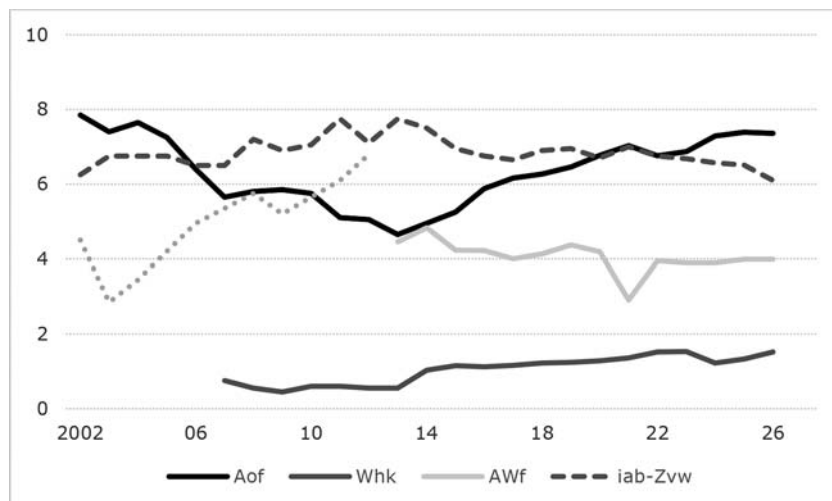
Grafiek: Fondsvermogens UWV-fondsen, miljard euro, lopende prijzen.

Bron: UWV jaarverslagen en januarinota 2026. Awf betreft tot 2020 zowel het Awf als de sectorfondsen; 2026 betreft voorlopige cijfers.

Er gelden verschillende regels bij het vaststellen van de premies. Het kabinet kan sommige premies beleidsmatig aanpassen, de premiestelling van de andere premies is wettelijk vastgelegd.

Zo moet UWV de Whk-premie lastendeckend vaststellen en moet het kabinet de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (iab-Zvw) zodanig vaststellen dat deze de helft van de Zvw-uitgaven dekt.

De Aof-, Awf- en Ufo-premie stelt het kabinet jaarlijks vast, zonder directe koppeling aan de uitgaven uit het betreffende fonds. De Minister heeft beleidsruimte bij het vaststellen van de premietarieven. In de praktijk wordt die ruimte benut binnen het inkomstenkader. De ontwikkeling van de premies is hieronder weergegeven.

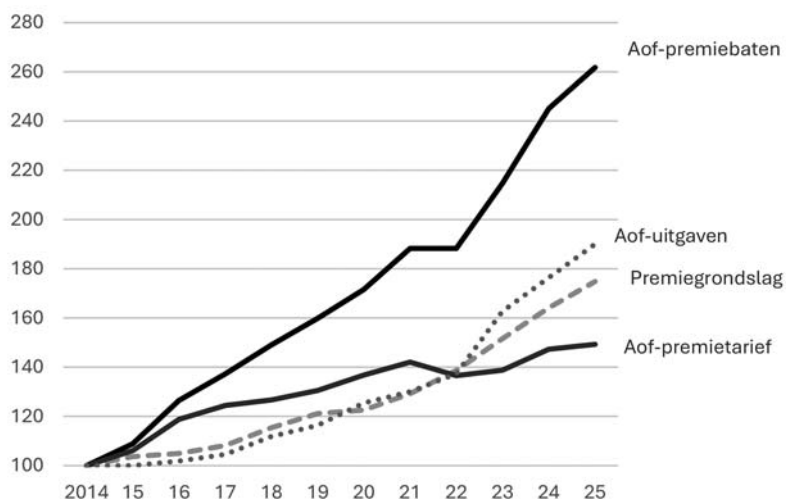


Grafiek: gemiddelde premietarieven voor marktwerkgevers, procent,

bron: CPB lange tijdreeksen overheidsfinanciën, CEP 2026. Het Aof-tarief is tot 2011 inclusief de premie voor de Arbeidsongeschiktheidskas. Het WW-tarief is tot 2020 inclusief de premie voor de Sectorfondsen. Voor de WW premie was er tot 2013 een franchise waardoor het tarief niet vergelijkbaar is met de andere premies (stippellijn).

Vooral de Aof-premie is recent beleidsmatig verhoogd. Het gemiddelde premietarief van het Aof is sinds 2015 gestegen van 5,25 procent naar 7,36 procent in 2026. Dit komt met name doordat de Aof-premie met 1,5%-punt

is gestegen ter compensatie van verlagingen van de premies voor de zorgverzekeringswet (nader toegelicht onder «Overheidsfinanciën en begrotingsregels»). De hogere Aof-premietarieven zorgen voor hogere inkomsten van het fonds, terwijl daar geen hogere uitgaven vanuit het fonds tegenover staan. Onderstaande grafiek laat zien dat de premiegrondslag is achtergebleven bij de fondsuitgaven, zodat de toename van het fondsvermogen sinds 2015 niet uit grondslaggroei maar volledig uit tariefverhogingen te verklaren is.



Grafiek: ontwikkeling Aof-tarief, inkomsten en grondslagen, 2014=100,

bron: UWV jaarverslagen, CPB ramingen, gegevens SZW.

De AWF-premie wordt beperkter ingezet als beleidsinstrument en is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven rond de 4 procent. Een uitzondering hierop vormde de tijdelijke verlaging van het premietarief in 2021. Deze beleidsmatige verlaging volgde op het intrekken van de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK), waarvoor werkgevers werden gecompenseerd met een lager AWF-premietarief. Doordat de premietarieven een relatief constant verloop tonen, worden tekorten en overschotten in het fondsvermogen voornamelijk bepaald door conjuncturele ontwikkelingen.

Vanaf 2011 kende het AWF een negatief fondsvermogen als gevolg van de hoge werkloosheidsuitgaven na de financiële crisis. Sinds 2018 is het fondsvermogen geleidelijk hersteld doordat de premie-inkomsten hoger waren dan de uitgaven, mede door lagere uitgaven aan de Werkloosheidswet (WW). Dit positieve saldo heeft vanaf 2023 geleid tot een overschot in het fonds. Het huidige overschot kan daarmee deels worden gezien als herstel na een conjuncturele dip.

1.1 Juridisch kader fondsen

De heer Ceulemans heeft tijdens het WGO⁵ Wijziging van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2026 van 18 mei jl. een vraag gesteld over de juridische en economische kaders van de Aof-premie. Ik ga hierna verder in op deze gestelde vraag.

⁵ De wijziging van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het jaar 2026.

De specifieke inkomsten en uitgaven van de fondsen zijn geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).⁶ De premies worden vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling. Welke premies worden vastgesteld en wat de grondslag is voor deze premies, is geregeld in hoofdstuk 3 van de Wfsv.

In hoofdstuk 7 van de Wfsv is bepaald welke inkomsten er in de fondsen vloeien en welke uitgaven er uit de fondsen mogen worden gedaan.

De wet legt geen directe koppeling tussen de hoogte van de premie en de omvang van die uitgaven. De Wfsv schrijft dus niet voor dat de Aof-, AWf- of Ufo-premies lastendekkend moeten worden vastgesteld. De Minister heeft daarmee beleidsruimte bij het vaststellen van de premietarieven. In de praktijk wordt die ruimte benut binnen het inkomstenkader. Dit is anders bij de Whk-premie, waarvoor in de wet is vastgelegd dat UWV deze lastendekkend vaststelt.

1.2 Overheidsfinanciën en begrotingsregels

De uitgaven en inkomsten van de fondsen zijn collectieve uitgaven en inkomsten. Zij tellen mee in het EMU-saldo en de EMU-schuld van de collectieve sector. Vanuit het perspectief van de overheidsfinanciën is het daarom niet het saldo van een individueel fonds dat ertoe doet, maar het totaal van alle collectieve inkomsten en uitgaven.

Dat betekent dat elke beslissing van het kabinet over de premies of de uitgaven uit de fondsen direct effect heeft op de overheidsfinanciën. Een verhoging van de Aof-premie verbetert het EMU-saldo. Een verhoging van de uitkeringen verslechtert het. Als de fondsen in een jaar een overschot hebben (dus meer inkomsten dan uitgaven) dan verbetert dat het EMU-saldo. Daardoor kunnen andere delen van de overheid een groter tekort hebben zonder dat het totale begrotingstekort te groot wordt. Omdat elk fonds een eigen boekhouding heeft zijn de overschotten uit recente jaren zichtbaar als fondsvermogen. Dat fondsvermogen heeft dus de afgelopen jaren steeds het EMU-saldo verbeterd, en kan niet worden uitgegeven of afgebouwd zonder het EMU-saldo in de toekomst weer te verslechteren. Het fondsvermogen vertegenwoordigt daarmee geen middelen die beschikbaar zijn voor besteding.

Bij het aantreden van een kabinet legt de coalitie in het coalitieakkoord vast hoe het pad van inkomsten en uitgaven eruitziet voor de kabinetsperiode. Daarbij kan het kabinet keuzes maken over premies en uitgaven, met de gevolgen op de overheidsfinanciën van dien.

Tijdens de kabinetsperiode gebruikt het kabinet vervolgens begrotingsregels om de afgesproken kaders te bewaken. Sinds de jaren negentig is een van de belangrijkste begrotingsregels de scheiding tussen de inkomsten en de uitgaven van de overheid.

Voor de *uitgavenkant* geldt een jaarlijkse maximumgrens: het zogenoemde uitgavenplafond. Het plafond wordt aan het begin van de kabinetsperiode bepaald voor de duur van de kabinetsperiode, al worden ze wel bijgesteld wat betreft loon- en prijsontwikkelingen. Het uitgavenplafond zorgt voor een beheerste ontwikkeling van de uitgaven van de overheid.

⁶ De inkomsten respectievelijk uitgaven zijn geregeld in artikelen 99 / 100 (AWf), 107 / 108 (Ufo), en 114 / 115 en 118 (Aof).

Voor de *inkomstenkant* zorgt het zogenoemde inkomstenkader voor de financiële beheersing. Het inkomstenkader bevat alle effecten op de belasting- en premieontvangsten die het gevolg zijn van beleidswijzigingen. Tijdens de kabinetsperiode en structureel moeten alle extra lastenverzwaringen en lastenverlichtingen aan de inkomstenkant elkaar opheffen. Als het kabinet een belasting of premie verhoogt, dan is afgesproken dat een andere belasting of premie omlaag moet, en viceversa.

De totale beleidsmatige ontwikkeling van de lastendruk voor burgers en bedrijven blijft op die manier overeenkomstig met de afspraken aan het begin van de kabinetsperiode.

Deze scheiding werkt ook zo voor de fondsen voor werknemersverzekeringen: de fondsuitgaven vallen onder het uitgavenkader en de premies vallen onder het inkomstenkader. Extra fondsuitgaven moeten binnen de kabinetsperiode worden ingepast onder het uitgavenkader en mogen niet betaald worden via hogere premies. Hogere premie-inkomsten mogen niet worden aangewend voor hogere uitgaven. Daardoor blijven zowel het totale uitgavenniveau als de totale lastendruk stabiel en voorspelbaar in lijn met het coalitieakkoord.

De Aof-premie is de afgelopen jaren meermaals verhoogd: soms in een coalitieakkoord maar vaker als compensatie van mee- of tegenvallers elders binnen het inkomstenkader. Binnen het inkomstenkader worden mee- of tegenvallers niet altijd exact gecompenseerd met één andere maatregel. De stijging van het gemiddelde Aof-premietarief sinds 2015 van circa 2,1 procentpunt is daarom niet exact toe te rekenen aan specifieke oorzaken, maar indicatief is de opbouw als volgt:

- Bijna 1,5 procentpunt van de stijging komt doordat de Aof premie is gebruikt om te werkgevers te compenseren voor de premies van de Zorgverzekeringswet (Zvw). Daar ga ik hieronder in meer detail op in.
- Circa 0,2 procentpunt is voor nieuw beleid dat uit het Aof wordt betaald, zoals de compensatieregeling transitievergoedingen en betaald ouderschapsverlof, en voor beleid dat niet uit het Aof wordt betaald zoals de tegemoetkoming voor stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB) en de uitgaven die samenhangen met het pensioenakkoord.
- Circa 0,25 procentpunt is ingezet als dekking binnen het inkomstenkader, onder andere om tegenvallers in box 2 en box 3 van de inkomstenbelasting te compenseren.⁷
- Het resterende deel van de stijging (0,16 procentpunt) komt door technische en autonome ontwikkelingen, en wordt deels gedempt doordat de Aof-premie ook weleens beleidsmatig is verlaagd, bijvoorbeeld voor de compensatie van een hogere Whk-premie of voor lastenverlichting voor bedrijven.

De compensatie van de zorgpremies licht ik uitgebreider toe omdat dit complex is, en omdat het de belangrijkste oorzaak is van de tariefverhoging en daarmee het huidige overschot in het Aof.

De Zvw wordt, ietwat versimpeld, gefinancierd uit een nominale premie (te betalen aan de verzekeraar) en uit de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (iab-Zvw). Voor werknemers betaalt de werkgever de iab-Zvw. Zelfstandigen en sommige uitkeringsontvangers betalen de iab-Zvw zelf. De zorgpremies moeten lastendekkend worden vastgesteld. Als de

⁷ Miljoenennota 2024 (Kamerstukken II 2023/24, 36 410, nr. 1), Miljoenennota 2025 (Kamerstukken II 2024/25, 36 600, nr. 1) en Miljoenennota 2026 (Kamerstukken II 2025/26, 36 800, nr. 1), telkens het onderdeel inkomstenkader.

uitgaven aan de Zvw minder stijgen dan verwacht dan moet het kabinet dus ook het tarief van de iab-Zvw lager vaststellen dan eerder geraamd. Volgens de begrotingsregels moet deze lastenverlichting via de zorgpremies gecompenseerd worden met een lastenverzwaring elders.

Voor het deel van de iab-Zvw dat door werkgevers wordt betaald kiest het kabinet dan voor compensatie via een hogere Aof-premie⁸. Dat is de meest neutrale manier, omdat de grondslag van de iab-Zvw voor werkgevers en de grondslag van de Aof-premie gelijk zijn. Deze worden namelijk allebei geheven over het premieplichtige loon voor de werknemersverzekeringen. Als de lagere zorgpremies waren gecompenseerd met een andere premie of belasting, dan zou dat leiden tot verschillen tussen werkgevers.

Als de zorgpremies soms meevallen en soms tegenvallen, blijft het effect van de compensatie op het Aof beperkt. De afgelopen twaalf jaar vielen de zorgpremies echter voornamelijk lager uit dan verwacht, waardoor de Aof-premie dus in veel kleine stappen substantieel is verhoogd.

1.3 Economische doorwerking

Het nettoloon dat een werknemer ontvangt is lager dan de totale loonkosten die een werkgever maakt. Dit is het brutoloon minus door de werkgever ingehouden inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en eventuele pensioenpremies. De werkgever betaalt boven op het brutoloon werkgeverspremies, pensioenpremie en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Het totale verschil tussen het nettoloon en de totale loonkosten is de zogenoemde wig op arbeid.

Een grotere wig op arbeid betekent dat het verschil tussen wat een werkgever betaalt en wat een werknemer ontvangt toeneemt. Heffingen op arbeid verstoren de arbeidsmarkt, wat leidt tot lagere werkgelegenheid en lagere lonen.⁹ Daarnaast vergroot een hogere wig specifiek het kostenverschil tussen werknemers, die wel premieplichtig zijn, en zelfstandigen, die dat niet zijn.

Bij de loonvorming spelen de totale loonkosten per werknemer een centrale rol. Een verhoging van de werkgeverspremies leidt tot hogere loonkosten en beperkt daarmee de loonruimte, wat leidt tot een lagere cao-loonstijging. Omgekeerd geldt dat een verlaging van werkgeverspremies de loonruimte vergroot. Op de langere termijn werkt een wijziging in de werkgeverslasten daardoor deels door in de cao-loonstijging en daarmee in het besteedbare inkomen van werknemers.

Het CPB berekent het langetermijneffect op lonen van een werkgeverspremieverhoging in het macromodel Saffier 3.0¹⁰. Een toename van de werkgeverslasten komt op lange termijn voor 25% bij de werkgever terecht in de vorm van hogere loonkosten. De overige 75% wordt via lagere lonen door werknemers gedragen. Dit percentage is in lijn met recente economische literatuur over de doorwerking van sociale premies op lonen.

⁸ Voor zelfstandigen, dga's en uikeringsontvangers die de iab-Zvw zelf moeten betalen kiest het kabinet voor compensatie via het tarief-eerste-schijf van de inkomstenbelasting (TES). Lagere zorguitgaven zorgen er ook voor dat zorgverzekeraars de nominale premie minder verhogen dan geraamd. Ook dit wordt gecompenseerd via het TES.

⁹ Belastingen in maatschappelijk perspectief: Bouwstenen voor een beter en eenvoudiger belastingstelsel | Rapport | Rijksoverheid.nl.

¹⁰ Saffier 3.0 | CPB Website.

Op korte termijn wordt een kleiner percentage afgewenteld op werknemers, doordat loononderhandelingen en aanpassingen tijd kosten. De uiteindelijke effecten van een verhoging van de werkgeverslasten op de lonen zijn daarnaast afhankelijk van andere factoren, zoals bestedings- en arbeidsmarkteffecten.

2. Coalitieakkoord

2.1 Effecten coalitieakkoord op premietarieven

In het commissiedebat werknemersverzekeringen van 8 april jl. zijn vragen gesteld over onder andere de effecten van het coalitieakkoord op de premietarieven. Ik ga hierna verder in op de gestelde vragen door de Kamerleden.

Bij het Aof zijn er drie maatregelen die invloed hebben op de geraamde premietarieven. Ten eerste de vrijheidsbijdrage van bedrijven. Deze is in het coalitieakkoord ingevuld als taakstellende verhoging van de Aof-premie met 0,43 procentpunt. De definitieve invulling van de vrijheidsbijdrage van bedrijven wordt nog besproken met werkgeversorganisaties en is onderdeel van de augustusbesluitvorming.

Ten tweede een compensatie voor een lagere iab-Zvw. De maatregelen in het coalitieakkoord bij de Zorgverzekeringswet zorgen voor lagere geraamde zorgpremies¹¹ (zowel de nominale premie als de iab-Zvw). Voor de iab-Zvw wordt aangenomen dat 65 procent daarvan wordt betaald door bedrijven voor hun werknemers. De rest wordt betaald door zelfstandigen en uitkeringsontvangers (zelfstandig ondernemers en Aow-ers betalen de iab-Zvw bijvoorbeeld zelf). Voor bedrijven worden de lagere geraamde lasten, vanwege de iab-Zvw gecompenseerd door de Aof-premie te verhogen. Deze verhoging loopt op naar 0,30 procentpunt in 2030.¹²

Ten derde versmalt de grondslag voor verschillende premies voor de werknemersverzekeringen door de maatregel uit het coalitieakkoord om het maximumpremieloon (het maximale loon waarover premies verschuldigd zijn) met 20 procent te verlagen. Deze maatregel hangt samen met het maximumdagloon (het maximale dagloon dat onder de verzekering valt). Hiervoor worden compenserende premieverhogingen doorgevoerd, zodat de inkomsten gelijk blijven. Dit komt neer op 0,45 procentpunt voor de Aof-premie, 0,22 procentpunt voor de AWf-premie en kleinere verhogingen bij de Whk, Ufo en opslag Wko. De exacte maatvoering is te vinden in de bijlage. Deze compenserende premieverhogingen hebben per saldo geen effect op de fondsinkomsten.

In de bijlage is per fonds en per maatregel een totaaloverzicht van de gevolgen van het coalitieakkoord opgenomen, zoals deze op basis van de huidige invulling zijn verwerkt in de geraamde premietarieven.

2.2 Doorwerking premietarieven op lonen en koopkracht

Tijdens het commissiedebat verzocht het lid Patijn om in te gaan op de inkomenseffecten van de premieverhogingen. Een precieze koopkracht-analyse of berekening van inkomenseffecten per huishoudtype van

¹¹ Budgettaire tabel en bijlage bij Aan de slag, het coalitieakkoord tussen D66, VVD en CDA, maatregelen 34, 37, 38, 39, 40 en 41.

¹² Deze oploep zal ook nog worden toegevoegd aan de raming van de SZW-premies, zodra deze met latere jaren wordt uitgebreid. De verhoging van de Aof-premie specifiek voor de iab-Zvw zal na 2030 daarom ook nog toenemen.

premieverhogingen is niet goed mogelijk, omdat de doorwerking afhankelijk is van cao-onderhandelingen die per sector en per bedrijf verschillen en zich over een onbekende periode uitstrekt.

Het CPB heeft bij de doorrekening van het coalitieakkoord het integrale effect van alle maatregelen uit het coalitieakkoord op de cao-loonstijging geraamd.

Uit de doorrekening blijkt dat de cao-loonstijging in de kabinetsperiode gemiddeld 0,1 procentpunt per jaar lager uitvalt dan in het basispad. In dit cijfer zijn maatregelen verwerkt die de loonruimte beperken (zoals de premieverhogingen), maatregelen die de looneisen juist verhogen (zoals de hogere lasten voor werknemers) en de doorwerking van die maatregelen via arbeidsaanbod- en algemene evenwichtseffecten. Het CPB geeft in de doorrekening geen uitsplitsing van het effect per maatregel.

Wel kan per maatregel grofweg worden beschreven wat het verwachte effect op de loonruimte op lange termijn is.

Tegenover de 0,30 procentpunt verhoging van de Aof-premie ter compensatie van de iab-Zvw staat een nagenoeg gelijke verlaging van de iab-Zvw voor werkgevers. Het netto-effect op de loonruimte is daarmee nihil.

De compenserende verhoging van de premies voor de verlaging van het maximumpremieloon is budgetneutraal: het hogere tarief compenseert de smallere grondslag door het lagere maximumpremieloon. Dat heeft een effect op de verdeling van premies voor verschillende werkgevers en werknemers, maar niet op de totale loonruimte.

Hoe dit per werkgever uitpakt verschilt: bedrijven met vooral werknemers onder het maximumpremieloon zien hun premielast per saldo eerder stijgen, terwijl bedrijven met veel werknemers daarboven juist baat hebben bij het lagere plafond. Via de loonruimte kan dit ook doorwerken op de betrokken werknemers. In cao-onderhandelingen wordt doorgaans echter niet gestuurd op basis van de individuele wig per werknemer. Het is daarom onzeker of werknemers boven en onder het maximumpremieloon in de praktijk een ander effect zullen ervaren, of dat de premieverandering per cao verwerkt wordt in een generieke aanpassing van het loonbod.

De vrijheidsbijdrage van bedrijven bedraagt een verhoging van 0,43 procentpunt van de Aof-premie op basis van de taakstellende invulling in het coalitieakkoord. De vrijheidsbijdrage van bedrijven brengt, anders dan de compensatie voor de Zvw en het maximumpremieloon, daadwerkelijk aanvullende middelen op. Dat vergroot de wig en heeft daarmee effect op de loonruimte.

Om een gevoel van orde van grootte te krijgen, kan de vrijheidsbijdrage van bedrijven van 1,7 miljard gedeeld worden door de circa 10 miljoen werkenden. Dit komt gemiddeld neer op 170 euro per werknemer per jaar aan hogere werkgeverslasten. Het CPB gaat er op lange termijn vanuit dat circa 75% van deze lasten wordt doorberekend in de loonruimte. Op korte termijn zal het effect kleiner zijn. Dit is nadrukkelijk een grove inschatting, want de berekening doet geen recht aan verschillen tussen werknemers en bovendien zijn effecten via arbeidsaanbod, bestedingen en algemene evenwichtseffecten hierin niet meegenomen. Het is uiteindelijk aan iedere individuele werkgever om te besluiten op welke manier zij hogere werkgeverslasten opvangen.

2.3 Structurele tegenvaller

In het commissiedebat is gevraagd of de tegenvaller bij de WIA niet eenmalig is. Het betreft een structurele tegenvaller.

De WIA-tegenvaller zal ervoor zorgen dat de lastendekkende Whk-premie hoger wordt vastgesteld.¹³ Volgens de begrotingsregels van het kabinet worden de hogere premie-inkomsten echter niet gebruikt om hogere uitgaven te bekostigen vanwege de scheiding van inkomsten en uitgaven (zie «Overheidsfinanciën en begrotingsregels» hierboven). Het kabinet kiest daarom om de hogere uitkeringslasten binnen het uitgavenplafond te compenseren met maatregelen aan de uitgavenkant van de begroting.

3. Kamerbrief over de toekomst van de fondsensystematiek

Uit deze Kamerbrief wordt duidelijk dat de fondsensystematiek werknemersverzekeringen complex is. Dat is onder andere de situatie, omdat de premies een verzekeringskarakter hebben maar ook functioneren als onderdeel van de rijksbegroting. Dat roept terecht vragen op over het stelsel, zoals ook tijdens het commissiedebat van 8 april jl. naar voren kwam. Ik heb daarom een Kamerbrief toegezegd over de toekomst van de fondsensystematiek. Die brief zal dieper ingaan op de visie van het kabinet over zeggenschap omtrent het stelsel en de relatie tussen de begroting, het budget en de fondsen. Daarbij betrek ik ook de motie-Grinwis/Patijn¹⁴ over de juridische houdbaarheid en maatschappelijke wenselijkheid van de stijgende Aof-premie. Deze brief is voor het najaar toegezegd en wordt met sociale partners besproken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

¹³ Deze koppeling is overigens niet volledig, omdat een deel van de WGA uit het Aof wordt betaald, en ook niet permanent omdat WGA uitkeringen alleen de eerste 10 jaar ten laste van de Whk komen.

¹⁴ Kamerstukken II 2025/26 32 716, nr. 57

In onderstaande tabel staan per fonds en per maatregel de gevolgen van het coalitieakkoord zoals deze nu in de geraamde premietarieven zijn verwerkt. De methodiek die daarbij wordt gebruikt, luidt als volgt. Het coalitieakkoord is opgesteld in 2026. Alle maatregelen in het coalitieakkoord zijn daarom ook weergegeven in het prijsniveau van 2026. Als maatregelen pas in een later jaar ingaan, of niet elk jaar dezelfde omvang hebben, dan wordt de maatregel eerst omgerekend naar lopende prijzen. Oftewel, voor elk jaar wordt de maatregel dan omgezet naar het geraamde prijsniveau van dat jaar. De omvang van de maatregel wordt daarna gedeeld door de geraamde grondslag van het premieplichtige inkomen van het betreffende fonds. Hieruit volgt dan de tariefverhoging die nodig is om de door het kabinet afgesproken lastenverlichting of lastenverzwaring voor bedrijven en burgers te bereiken. De individuele tariefmutaties worden niet afgerond. Dat gebeurt pas als, tegen het einde van het jaar, het definitieve premietarief voor het aankomende jaar wordt vastgelegd in een ministeriele regeling. Daarmee wordt voorkomen dat de premie meer of minder stijgt dan de bedoeling is enkel vanwege het meermaals afronden.

Uitgebreide toelichting verlaging maximum premieloon

Het coalitieakkoord versmalt de grondslag voor verschillende premies voor de werknemersverzekeringen door het maximumpremieloon (het maximale loon waarover premies verschuldigd zijn) met 20 procent te verlagen. Deze maatregel hangt samen met het maximumdagloon (het maximale dagloon dat onder de verzekering valt).

Het CPB heeft deze gevolgen voor de premiegrondslag van de verschillende fondsen geraamd. Voor het Aof betekent deze maatregel dat de premiegrondslag met iets meer dan 5 procent daalt. Hierdoor dalen de geraamde premieopbrengsten met circa 1,8 miljard euro (in prijzen 2029). Het premietarief moet daarom met 0,45 procentpunt omhoog om deze inkomstenderving te compenseren. Hierdoor stijgt de werkgeverswig voor werknemers met lage lonen. Voor werknemers met hoge lonen (boven het huidige maximumpremieloon) blijft de werkgeverswig gelijk.

Het verlagen van het maximumpremieloon heeft ook invloed op de Whk-premie. Er is namelijk een smallere grondslag door het lagere maximumpremieloon, waardoor de premie moet worden verhoogd om dit te compenseren. De Whk-premie wordt niet door het kabinet vastgesteld maar door UWV. UWV moet dat zodanig doen dat de geraamde premie-inkomsten van het komende jaar de geraamde uitgaven in dat jaar dekken. Dat betekent dus dat UWV pas in 2028 rekening zal houden met de daling van de premiegrondslag in 2029 door de coalitieakkoordmaatregel. Voor deze maatregel raamt het kabinet een stijging van de Whk-premie van 0,08 procentpunt.

Bij de werkloosheidsfondsen heeft het verlagen van het maximumpremieloon ook een effect op de geraamde premietarieven. Voor het AWf, het fonds voor de werkloosheidsuitkeringen van niet-overheidswerkgevers, zorgt dit voor een tariefstijging van 0,22 procentpunt. Dat geldt zowel voor het lage AWf-premietarief (voor vaste contracten) als het hoge AWf-premietarief (voor niet-vaste contracten).

De Ufo-premie wordt daarentegen alleen betaald door overheidswerkgevers. Het tarief van de Ufo-premie is veel lager dan dat van de AWf-premie omdat overheidswerkgevers eigenrisicodragers zijn voor de werkloosheid. Uit de Ufo-premie worden dus geen werkloosheidsuitkeringen betaald, maar alleen de uitvoeringskosten en de Zw-uitkeringen

voor zieke werklozen. De maatregel rondom het maximumdagloon zorgt voor een stijging van de Ufo-premie van 0,05 procentpunt.

Tot slot is er de opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) Wko die werkgevers bovenop de Aof-premie betalen, en die niet naar een fonds gaat, maar naar het Rijk. De maatregel rondom het maximumdagloon zorgt ook voor minder inkomsten uit deze opslag. Het tarief van de opslag stijgt daarom met 0,03 procentpunt.

Arbeidsongeschiktheidsfonds	2027	2028	2029	2030
Aof-premie, na MEV 2026 (gemiddeld tarief)	7,23%	7,19%	7,17%	7,15%
grondslag Aof (miljard euro), na MEV 2026	398	415	430	445
Vrijheidsbijdrage – prijzen 2026	1.500	1.700		
Vrijheidsbijdrage – lopende prijzen	1.538	1.796		
mutatie Aof premie	0,39%	0,43%	0,43%	0,43%
Compensatie zorgpremies – prijzen 2026	474	657	1.150	1.194
Compensatie zorgpremies – lopende prijzen	486	694	1.246	1.326
mutatie Aof premie	0,12%	0,17%	0,29%	0,30%
grondslag Aof (miljard euro), na coalitieakkoord	397	414	406	420
Verlaging maximumpremieloon – lopende prijzen			– 1.811	
Compensatie maximumpremieloon			1.811	
mutatie Aof premie			0,45%	0,45%
totale mutatie Aof-premie	0,51%	0,60%	1,17%	1,18%
Aof-premie, na coalitieakkoord (gemiddeld tarief)	7,74%	7,79%	8,34%	8,33%

Algemeen Werkloosheidsfonds	2027	2028	2029	2030
AWf premie, na MEV 2026 (gemiddeld tarief)	3,99%	4,03%	4,03%	4,03%
grondslag Awf (miljard euro), na coalitieakkoord	303	316	312	323
Verlaging maximumpremieloon – lopende prijzen			– 691	
Compensatie maximumpremieloon			691	
mutatie AWf-premie			0,22%	0,22%
totale mutatie Awf-premie	0,00%	0,00%	0,22%	0,22%
AWf-premie, na coalitieakkoord (gemiddeld tarief)	3,99%	4,03%	4,25%	4,25%

Werkhervattingskas	2027	2028	2029	2030
Whk-premie, na MEV 2026 (gemiddeld tarief)	1,52%	1,52%	1,52%	1,52%
grondslag Whk (miljard euro), na coalitieakkoord	231	241	236	244
Verlaging maximumpremieloon – lopende prijzen			– 196	
Compensatie maximumpremieloon			196	
mutatie Whk premie			0,08%	0,08%
totale mutatie Whk-premie	0,00%	0,00%	0,08%	0,08%
Whk-premie, na coalitieakkoord (gemiddeld tarief)	1,52%	1,52%	1,60%	1,60%

Uitvoeringfonds voor de overheid	2027	2028	2029	2030
Ufo-premie, na MEV 2026	0,68%	0,68%	0,68%	0,68%
grondslag Ufo (miljard euro), na coalitieakkoord	89	93	92	96
Verlaging maximumpremieloon – lopende prijzen			– 50	
Compensatie maximumpremieloon			50	
mutatie Ufo-premie			0,05%	0,05%
totale mutatie Ufo-premie	0,00%	0,00%	0,05%	0,05%
Ufo-premie – na coalitieakkoord	0,68%	0,68%	0,73%	0,73%

Wet kinderopvang	2027	2028	2029	2030
opslag WKO – na MEV 2026	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
grondslag WKO (miljard euro), na coalitieakkoord	392	407	399	412
Verlaging maximumpremieloon – lopende prijzen			– 115	
Compensatie maximumpremieloon			115	
mutatie opslag WKO			0,03%	0,03%
totale mutatie opslag WKO	0,00%	0,00%	0,03%	0,03%
opslag WKO – stand na coalitieakkoord	0,50%	0,50%	0,53%	0,53%