



#### Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

#### Opdrachtnemer

AStri Beleidsonderzoek en –advies,  
Epsilon Research / B. Cuelenaere, W.S.  
Zwinkels, T.J. Veerman, P.G.M.  
Molenaar-Cox

#### Onderzoek

Ontwikkeling hybride financiering  
WGA

#### Categorie

Wets- en beleidsevaluatie

# Ontwikkeling hybride financiering WGA

## Conclusie

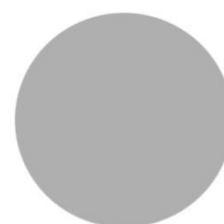
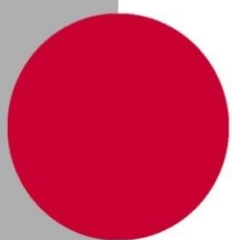
Bij de invoering van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), eind 2005, is gekozen voor een hybride financiering, waarbij werkgevers konden kiezen tussen publieke uitvoering door UWV en eigenrisicodragerschap, waarbij het WGA-risico meestal privaat verzekerd is. Dit onderzoek is gewijd aan de ontwikkeling van het hybride stelsel sinds de invoering ervan. Daarbij staan de volgende vragen centraal. Hoe heeft het hybride stelsel zich ontwikkeld, wat zijn de determinanten geweest van uittreding uit de publieke WGA, en welke determinanten hangen samen met de verschillen tussen publieke en private verzekeringen? Hoe worden premies vastgesteld voor de publieke en de private WGA-verzekering?

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/10c6mwpr>



ONTWIKKELING HYBRIDE FINANCIERING WGA





## ONTWIKKELING HYBRIDE FINANCIERING WGA

15 februari 2013

Projectnummer: P12.581

drs. B. Cuelenaere (AStri Beleidsonderzoek en -advies)

drs. W.S. Zwinkels (Epsilon Research)

drs. T.J. Veerman (AStri Beleidsonderzoek en -advies)

drs. P.G.M. Molenaar-Cox (AStri Beleidsonderzoek en -advies)

met medewerking van Prof. Dr. W.H.J. Hassink, Universiteit van Utrecht

AStri Beleidsonderzoek en -advies

Stationsweg 26

2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: [astri@astri.nl](mailto:astri@astri.nl)

Website: [www.astri.nl](http://www.astri.nl)



## INHOUDSOPGAVE

1	VRAAGSTELLING EN ONDERZOEKSOPZET	7
1.1	Hybride financiering WGA	7
1.2	Vraagstelling	8
1.3	Onderzoeksopzet	9
1.4	Leeswijzer	10
2	ONTWIKKELING VAN DE PREMIESTELLING EN DEKKING	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Wijze van premiestelling door UWV	11
2.3	Wijze van premiestelling door private verzekeraars	16
2.4	Ontwikkeling premies private verzekeraars	23
2.5	Dekking van private verzekeringen	29
2.6	Dienstverlening UWV en private verzekeraar	32
3	MARKTDYNAMIEK	37
3.1	Inleiding	37
3.2	Private markt: aanbieders en acceptatiecriteria	37
3.3	Verdeling werkgevers over publieke en private deel van de markt	40
3.4	Beweging van publiek naar privaat en tussen private verzekeraars	44
3.4.1	Kwantitatieve analyse	44
3.4.2	Werkgevers	45
3.5	Patronen in kans op overstappen naar ERD	50
3.6	Verklarende factoren op de kans op overstappen naar ERD	55
4	ONTWIKKELING VAN DE RISICO'S	61
4.1	Inleiding	61
4.2	Instroomrisico publiek verzekerde werkgevers en ERD's	61
4.3	WGA-risico publiek verzekerde werkgevers en ERD's	66
4.4	Factoren van invloed op het instroomrisico	71
5	CONCLUSIES	75
5.1	Onderzoek ontwikkeling hybride financiering WGA	75
5.2	WGA-markt: premiestelling en dekking	75
5.3	Marktdynamiek	79
5.4	Ontwikkeling risico's	82
	LITERATUUR	85
	BIJLAGE 1 OVERZICHT BEGRIPPEN	87

BIJLAGE 2 TOELICHTING BESTAND EN ANALYSE UWV DATA	89
BIJLAGE 3 ENQUÊTE ONDER WERKGEVERS	91
BIJLAGE 4 SCHATTINGSRESULTATEN VERKLARENDE ANALYSES	97



## VOORWOORD

Voor u ligt de rapportage over het onderzoek naar de ontwikkelingen in de hybride financiering van de WGA. Bij de invoering van de WGA, eind 2005, is gekozen voor een hybride financiering, waarbij werkgevers konden kiezen tussen publieke uitvoering door UWV en eigenrisicodragerschap waarbij het WGA-risico meestal privaat verzekerd is. In 2009 is een tussenevaluatie naar de effecten van deze hybride financiering uitgevoerd. De belangrijkste conclusies waren dat er geen verschil was in WGA-risico en in re-integratie resultaten tussen publiek en privaat verzekerde werkgevers. Verder bleek destijds dat er geen grote toestroom was naar de private WGA-markt en dat het marktaandeel van de private verzekeraars zich rond de 20 procent van de werkgevers stabiliseerde. In 2012 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht gegeven voor een onderzoek naar de ontwikkelingen in de hybride financiering van de WGA in de periode 2007 - 2012. Hierbij staan zowel de vragen naar de ontwikkelingen in de markt en de mogelijke selecties die zich daarbij voordoen centraal als de vragen naar de ontwikkeling van de premies en de wijze van premiestelling.

Dit onderzoek is uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en –advies en Epsilon Research in de periode mei - december 2012. Voor dit onderzoek zijn verzekeraars, assurantietussenpersonen en werkgevers zelf geïnterviewd. Hierbij willen wij alle geïnterviewden hartelijk danken voor hun medewerking. Ook bedanken wij alle werkgevers die bereid waren een vragenlijst in te vullen.

Het onderzoek is vanuit het ministerie van SZW begeleid door John van Dongen (voorzitter), Teun Eikelboom, Claudia Willems-Buijs, Pierre Koning, Bastiaan Ouwehand, Judith Verheijden, Marco van Dal en Gerben Kerkhof. Daarnaast heeft een klankbordgroep gereflecteerd op het onderzoek. De klankbordgroep bestond uit Gerard Veldhuis (Stichting van de Arbeid/FNV), Sven Bontje (Stichting van de Arbeid/VNO-NCW / MKB Nederland), Anneloes Goossens (Verbond van Verzekeraars), Sybren Hornstra (ministerie van Financiën), Lyda den Hartog (ministerie van Economische zaken), Machiel van Dijk (CPB) en Henk de Jongh van UWV. Wij willen de leden van de begeleidingscommissie en de klankbordgroep hartelijk danken voor de constructieve wijze waarop dit onderzoek begeleid is.

In het bijzonder bedanken wij Henk de Jongh van UWV die naast zijn rol in de klankbordgroep een grote bijdrage aan het onderzoek heeft geleverd door het beschikbaar stellen van de analysebestanden. Wij hopen dat de resultaten hun weg naar het beleid vinden.

Namens het projectteam van AStri Beleidsonderzoek en -advies en Epsilon Research,

Boukje Cuelenaere, projectleider  
Leiden, januari 2013

## 1 VRAAGSTELLING EN ONDERZOEKSOPZET

### 1.1 Hybride financiering WGA

Bij de invoering van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), eind 2005, is gekozen voor een hybride financiering. Hierbij kunnen werkgevers kiezen tussen publieke uitvoering (door UWV) en private uitvoering (eigenrisicodragerschap, veelal met een private verzekering bij een commerciële verzekeraar). Een belangrijk uitgangspunt daarbij was dat het systeem voor werkgever en werknemer prikkels moet bevatten die hen stimuleren de instroom te beheersen en de uitstroom te bevorderen. Daartoe werd in de WGA premiedifferentiatie ingevoerd alsmede de mogelijkheid van eigenrisicodragen door werkgevers voor een periode van 10 jaar. In dat geval is de werkgever gedurende die 10 jaren ook verantwoordelijk voor de re-integratie van "zijn" eventuele WGA-ers. De keuze tussen publieke en private uitvoering is aan de werkgever, zij het dat hij na terugkeer binnen het publieke bestel niet binnen drie jaar opnieuw mag uittreden.

Voor deze hybride financieringssystematiek, waarin publieke en private uitvoering naast elkaar bestaan, is destijds gekozen omdat ten tijde van invoering van de WGA er theoretische noch empirische aanwijzingen bestonden rond de vraag wat de meest efficiënte en effectieve uitvoeringssystematiek is.

In 2009 werd door AStri Beleidsonderzoek en -advies en Ecorys een tussenevaluatie van de WGA uitgevoerd die beoogde hierin meer helderheid te scheppen. Een belangrijke uitkomst daarvan was dat de publieke en de private uitvoering elkaar niet significant ontlepen wat betreft de prestaties in het voorkomen en beperken van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

Het kabinet trok uit deze tussenevaluatie de beleidsmatige conclusie dat het hybride stelsel (vooralsnog) zou blijven bestaan en niet vervangen zou worden door een volledig private uitvoering. Het onderzoek leerde tevens dat de beoogde marktwerking (concurrentie tussen privaat en publiek, en tussen private verzekeraars onderling) bescheiden op gang was gekomen: anno 2009 waren ongeveer 20% van de werkgevers privaat verzekerd, en dat marktaandeel leek tamelijk stabiel. Niettemin waar schuwden de onderzoekers dat niet zomaar kon worden geconcludeerd dat hiermee een stabiele eindsituatie van het hybride stelsel was bereikt. Het was, om een aantal redenen, goed denkbaar dat de verhouding publiek/privaat alsnog zou "kantelen" naar de ene dan wel de andere zijde. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als het mechanisme van "silent killing" zich zou voordoen: de werkgevers met de "beste"

(laagste) WGA-risico's zouden zich tegen een aantrekkelijk lage premie kunnen verzekeren op de commerciële markt, door hun vertrek zouden de "slechtste" risico's achterblijven bij UWV met als gevolg een stijging van de premie in het publieke bestel, waarop de minst slechte risico's weer zouden uitstappen naar het private bestel, enzovoorts, totdat het publieke bestel volledig zou zijn uitgehold.

## 1.2 Vraagstelling

In dit onderzoek gaat het om de ontwikkeling van het hybride stelsel sinds de invoering van de WGA. Hiervoor zijn de volgende hoofdvragen geformuleerd:

1. Hoe heeft het hybride stelsel zich ontwikkeld en wat zijn de determinanten geweest van uittreding uit de publieke WGA en welke determinanten hangen samen met de verschillen tussen publieke en private verzekeringen?
2. Hoe worden premies vastgesteld voor de publieke en de private WGA-verzekering en waardoor worden deze bepaald of gerealiseerd?

De hoofdvragen zijn uitgewerkt in een aantal deelvragen die hieronder geordend zijn rond drie thema's.

1. *Marktdynamiek*: omvat alle vragen die te maken hebben met de uittrede (en terugkeer) van werkgevers uit respectievelijk naar het publieke bestel.
  - a. Hoeveel werkgevers zijn publiek verzekerd/eigenrisicodrager, wat is hierbij de verdeling over een aantal kenmerken (grootte van werkgevers, sectoren, overige kenmerken) en hoe is de ontwikkeling van het aantal eigenrisicodrager sinds invoering van de Wet WIA? Welke werkgevers zijn eigenrisicodrager zonder verzekering en welke werkgevers hebben een verzekering afgesloten, respectievelijk welke werkgevers hebben een bankgarantie en welke werkgevers een garantie van een verzekeraar? Duiden deze ontwikkelingen op gerichte selectie (afoming) van goede risico's door verzekeraars en mocht dit zo zijn, wat is dat effect op de stabiliteit van het hybride systeem?
  - b. In welke omvang zijn er bewegingen van werkgevers tussen publiek en privaat en tussen private verzekeraars onderling?
  - c. Welke banken en welke verzekeraars bieden een WGA/garantie/verzekering? Op welke deel van de werkgeversmarkt richten private verzekeraars zich voornamelijk: werkgevers met risico, en werkgevers zonder risico, of zoeken verzekeraars gespreid risico en met welke overwegingen?
  - d. Welk beleid hanteren verzekeraars in het verzekeren van werkgevers die eigenrisicodrager willen worden en welke criteria en methoden gebruiken verzekeraars om bepaalde (groepen) werkgevers een verzekering aan te bieden of juist geen verzekering aan te bieden?

2. *Risico's en schadelastbeperking:*

- a. Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot instroom/uitstroom WGA en het aantal personen in (WGA-)uitkering, verdeeld naar publiek verzekerde werkgevers en ERD?
- b. Wat is het AO-risico van bedrijven/werkgevers op het moment van uittreding en hoe ontwikkelt dit zich na uittreding?

3. *Premiestelling en dekking:*

- a. Welke verzekering(en)/dekking(en) bieden verzekeraars en tegen welke premies? Op welke wijze stellen verzekeraars premies vast, op basis van welke overwegingen en op basis van welke risico's en welke lasten (inloop- en verwachte lasten)? Welke combinaties van verzekeringen bieden verzekeraars aan en in welke mate is sprake van combinaties?
- b. Hoe hebben de premies zich voor uittrekders/eigenrisicodragers ontwikkeld ten opzichte van de premieontwikkeling bij publiek verzekerde werkgevers (in relatie tot de dekking)?
- c. Hoe ontwikkelt zich de private premie voor een individuele werkgever na uittreden?
- d. Wat is de feitelijke hoogte van de premiestelling door verzekeraars en UWV (en hoe verhoudt die zich tot de dekking in de polis)?
- e. Op welke wijze stelt UWV de premie voor de publieke verzekering vast en met welke mate van differentiatie en voor welke lasten? Welke wijzigingen in de publieke premievaststelling hebben zich voorgedaan?
- f. In welke mate passen private verzekeraars premiedifferentiatie toe en op welke gronden? Hoe verzekeren zij inloop- en uitlooprisico?
- g. Wat zijn de verschillen in de premievaststelling door het UWV en door verzekeraars? Wat was de bijdrage van de rentehobbelopslag aan de stabiliteit?

### 1.3 Onderzoeksopzet

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn in totaal acht methoden van dataverzameling gebruikt, twee kwantitatieve en zes kwalitatieve methoden.

1. Analyse landelijke administratieve data UWV inclusief modelmatige bewerking
2. Enquête onder werkgevers
3. Dossieronderzoek/diepte-interviews met 20 ERD-werkgevers over ontwikkeling premie en dekking sinds uittrede uit publiek systeem
4. Interviews bij UWV met sleutelfiguren die betrokken zijn bij premievaststelling

5. Documentanalyse: ontwikkeling premies 2006 – heden, diverse premienota's en overige relevante documenten
6. Interviews met belangrijkste private verzekeraars op deze markt en met het Verbond van Verzekeraars (8 interviews totaal)
7. Voorleggen gestandaardiseerde casussen aan verzekeraars met verzoek om premievoorstel te doen (4 casussen per verzekeraar = 28 casussen)
8. 10 face-to-face interviews met intermediairs: 3 grote en 7 kleine intermediairs, waarbij ook gevraagd is om inzage in offertes die werkgevers kregen

#### 1.4 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk gaan we in hoofdstuk 2 in op de wijze van premiestelling en de premie ontwikkeling van UWV en de private verzekeraars. In hoofdstuk 3 bespreken we de marktwerking en de ontwikkelingen die zich in het aandeel eigenrisicodragerschap hebben voorgedaan. Hoofdstuk 4 beschrijft vervolgens op basis van de data van UWV de ontwikkeling van de risico's van verschillende groepen werkgevers. We sluiten in hoofdstuk 5 af met de conclusies.

Voor deze eindrapportage is informatie uit alle onderzoeksbronnen gebruikt. De toelichtingen op de analyse op de UWV data en op de werkgeversenquête zijn in de bijlagen opgenomen. In de analyse zijn de werkgevers die een loonsom hebben in enig jaar, lager dan de gemiddelde loonsom voor 1 fte, niet meegenomen. Jaarlijks komt dit neer op ongeveer 130.000 werkgevers die hierdoor buiten de analyse vallen. Een rechtstreekse vergelijking met UWV-cijfers in andere bronnen, onder meer wat betreft aantallen en aandelen eigenrisicodragers, is daardoor niet direct mogelijk. Bovendien legt UWV bij vergelijkingen over de tijd vaak als restrictie op dat alle bedrijven in alle jaren hebben dienen te bestaan. UWV heeft aangegeven dat deze verschillende selecties en bewerkingen van de data geen ander trendmatig beeld laten zien.

Wat betreft de werkgeversenquête zijn alle *percentages* in de volgende tabellen op basis van de werkgeversenquête gewogen resultaten (op basis van UWV gegevens). De weergegeven *aantallen* in de tabellen zijn steeds ongewogen.

## 2 ONTWIKKELING VAN DE PREMIESTELLING EN DEKKING

### 2.1 Inleiding

Een van de relevante kenmerken van het hybride stelsel van financiering van de WGA is de wijze waarop de premies in de beide domeinen (publiek en privaat) tot stand komen met daaraan gekoppeld de inhoud (dekking) van de polis. In dit hoofdstuk beschrijven we de systematiek van de premiestelling door UWV voor werkgevers die in het publieke WGA-bestel blijven (of daarin terugkeren) in 2.2, en de premiestelling bij private verzekeringen voor de WGA in 2.3. Vervolgens wordt in 2.4 verder ingegaan op de ontwikkeling van de private premies en bevat 2.5 zicht op de dekking van de WGA-verzekering bij UWV en bij private verzekeraars. Tot slot gaat 2.6 in op de dienstverlening door UWV en de verzekeraars aan werkgevers.

### 2.2 Wijze van premiestelling door UWV

De premiestelling door UWV is gebaseerd op het omslagstelsel. Voor de uitgaven vindt geen reservering plaats zoals bij rentedekking door private verzekeraars. Die premie bestaat uit twee delen:

- de basispremie, een percentage van de loonsom dat voor iedere werkgever gelijk is, en waaruit de lopende WAO-uitkeringen, de IVA-uitkeringen, de WGA-uitkeringen van "vangnetters" en de uitkeringen van WGA'ers na hun tiende uitkeringsjaar worden betaald. De basispremie is een ongedifferentieerd percentage en valt buiten de eigenrisicodracht (en dus buiten het hybride stelsel). De basispremie wordt niet lastendekkend vastgesteld; de baten zijn dus niet direct gerelateerd aan de uitgaven.
- de *gedifferentieerde* WGA-premie die hoger is naarmate de werkgever in het recente verleden (twee jaar terug) een hogere WGA-schadelast heeft gehad (en vice versa). Om te grote schokeffecten en pieken in de individuele premies te voorkomen wordt er een maximumpremie vastgesteld (van drie resp. vier maal de gemiddelde premie voor kleine respectievelijk grote werkgevers) maar tevens een minimumpremie. Ieder jaar wordt ernaar gestreefd de uitkeringslasten in dat jaar te dekken door de premiebaten in datzelfde jaar. De premie kan daardoor van jaar op jaar fluctueren, naarmate het WGA-risico daalt of stijgt.

De berekening van de gedifferentieerde WGA-premie heeft alleen betrekking op de publiek verzekerde bedrijven. De lasten van "vangnetters" worden niet via de gedifferentieerde WGA-premie doorbelast aan de werkgever (en ook niet aan de eigenri-

sicodrager). Dit betreft lasten van degenen die in de wachttijd voor de WGA recht hebben gehad op een Ziektewetuitkering omdat de dienstbetrekking is geëindigd in de eerste twee jaar of omdat ze geen werkgever hadden op het moment dat ze arbeidsongeschikt werden.

UWV bepaalt jaarlijks de gedifferentieerde premies WGA die in het publieke WGA-bestel worden gehanteerd en de toerekening daarvan aan individuele werkgevers. Bij deze vaststelling worden rekenregels gehanteerd die tot in detail zijn vastgelegd in de wet- en regelgeving.<sup>1</sup> Hierin zijn de verschillende stappen beschreven waarlangs de premies c.q. de onderliggende parameters worden vastgesteld. In bijgaand kader zijn deze stappen samengevat.

#### **Berekening parameters voor de premiestelling**

De vaststelling van de belangrijkste parameters voor de gedifferentieerde premie WGA gebeurt in een aantal stappen. Deze hebben alleen betrekking op de "omslagleden" (publiek verzekerde werkgevers); eigenrisicodragers vallen immers buiten de gedifferentieerde premieheffing:

- a. Berekening van de (landelijk) *gemiddelde premie* (= de verwachte(macro) uitkeringslasten WGA als % van de verwachte (macro) loonsom) in het komende premiejaar. Dit betreft dit een raming die met enige onzekerheid is omgeven, bijvoorbeeld wat betreft het aantal werkgevers dat zal uittreden naar het private bestel of andersom.
- b. Berekening van *het rekenpercentage* (de "rekenpremie"): het gemiddelde percentage uit stap a wordt verhoogd met een opslag waarmee een correctie wordt aangebracht voor een aantal zaken, waaronder het tekort aan premiebatens ten gevolge van het hanteren van een maximumpremie (deze impliceert immers dat sommige werkgevers minder premie afdragen dan hun schadelast) en de sturing op het vermogen (er wordt naar gestreefd het vermogen van het betreffende UWV-fonds – de Werkhervattingkas - binnen een bepaalde bandbreedte te houden).
- c. Het *gemiddelde werkgeversrisicopercentage* wordt berekend door de uitkeringslasten van de publiek verzekerde werkgevers (macro) in het voorafgaande jaar te delen door de gemiddelde loonsom (macro) van deze werkgevers over 5 jaren.
- d. Ten slotte wordt *een correctiefactor* vastgesteld. Die wordt zo bepaald dat een grote werkgever met een nulrisico de minimumpremie krijgt (25% van de gemiddelde premie). De grootte van de correctiefactor wordt beïnvloed door definitieverschillen tussen het risicopercentage en het premiepercentage (bijvoorbeeld: bij de berekening van de premie tellen ook sociale werkgeverslasten en uitvoeringskosten mee, maar bij de berekening van het risico niet).
- e. De individuele premie (gedifferentieerde premie) wordt berekend met behulp van de hierboven beschreven parameters. Daarbij wordt als formule gebruikt:

$$\begin{aligned} \text{individuele premie} &= \text{rekenpercentage} + \text{opslag} \\ \text{opslag} &= \text{correctiefactor} * (\text{individueel risico} - \text{gemiddeld risico}) \end{aligned}$$

Het individuele risico wordt op dezelfde manier berekend als het gemiddeld risico, maar dan voor één specifieke werkgever.

<sup>1</sup> Besluit Wfsv (Besluit Wet financiering sociale verzekeringen) van 16 november 2005 (met name de artikelen 2.6 tot en met 2.15).



Deze stappen vormen de basis voor de parameters aan de hand waarvan de gedifferentieerde premie per bedrijf wordt vastgesteld. De parameters, zoals die voor de jaren 2007-2013 zijn gehanteerd, zijn weergegeven in tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Parameters voor bepaling gedifferentieerde WGA-premie, 2007-2013**

Parameters	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gemiddelde loonsom in €	27.000	27.300	28.200	29.200	29.900	30.200	30.300
Grens grote/kleine werkgever in €	675.000	682.500	705.000	730.000	747.500	755.000	757.500
Gemiddelde percentage	0,70%	0,58%	0,49%	0,53%	0,55%	0,53%	0,52%
Minimumpremie kleine werkgever	0,40%	0,30%	0,27%	0,59%	0,56%	0,48%	0,47%
Maximumpremie kleine werkgever	2,10%	1,74%	1,47%	1,59%	1,65%	1,59%	1,56%
Minimumpremie grote werkgever	0,05%	0,00%	0,00%	0,06%	0,07%	0,13%	0,13%
Maximumpremie grote werkgever	2,80%	2,32%	1,96%	2,12%	2,20%	2,12%	2,08%
Gemiddeld werkgeversrisico %	1,39%	0,85%	0,71%	0,36%	0,28%	0,22%	0,23%
Rekenpercentage	0,75%	0,57%	0,47%	0,59%	0,62%	0,55%	0,54%
Correctiefactor werkgeversrisico	0,50	0,68	0,69	1,47	1,96	1,90	1,78
Rentehobbel	0,47%	0,28%	0,15%	0,12%	0,09%	0,07%	0,00%

Bronnen:

- 2007, 2008: Cuelenaere, B., T.J. Veerman e.a., *Effecten hybride financiering WGA; Tussenevaluatie WGA*. Rotterdam, Ecorys/ Leiden, AStri, 31 juli 2009
- 2009,2010: Premies en parameters Werkhervattingskas (Whk) 2010, UWV, september 2009
- 2011, 2012: Premies en parameters Werkhervattingskas (Whk) 2012, UWV, augustus 2011
- 2013: Gedifferentieerde premie WGA 2013, UWV, augustus 2012

Bij dit overzicht moet bedacht worden dat de UWV premies om twee redenen niet zonder meer over de jaren vergelijkbaar zijn:

1. In de jaren 2007 t/m 2011 telde het WAO-risico ook nog mee bij de premievaststelling. Het meerekenen van het WAO-risico had een versturende invloed omdat het WGA-risico anders van aard was dan het WGA-risico (andere criteria en ver-

schillende populatie). Het WAO-risico was 3 à 4 keer hoger dan het WGA-risico. Daardoor werd het mogelijk dat een werkgever zonder WGA-risico een forse opslag kreeg op zijn premie puur vanwege zijn WAO-historie. De invloed blijkt ook uit tabel 2.1, waar een sterke daling van het werkgeversrisico zichtbaar is in de periode 2007-2011.

2. Met ingang van 2012 is de minimumpremie voor grote werkgevers aangepast, waarbij de mogelijkheid werd uitgesloten dat de uitkomst van de gebruikte formule om de minimumpremie te berekenen 0% is.

De gedifferentieerde premie kent een minimum en een maximum, waarbij de bandbreedte smaller is voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) dan voor grote werkgevers.

Tabel 2.2 geeft aan welk aandeel van de publiek verzekerde bedrijven de minimumpremie respectievelijk de maximumpremie betaalt. Opvallend is dat er bij kleine werkgevers nauwelijks werkgevers zijn die een premie betalen tussen de minimum- en maximumpremie in.

**Tabel 2.2 Aandeel bedrijven met minimum- en maximumpremie UWV (van publiek verzekerden werkgevers) (%)**

	klein (<25 wn)		groot (>25 wn)	
	minimum	maximum	minimum	maximum
2009	93	5	54	3
2010	96	4	64	8
2011	97	3	71	8
2012	98	2	74	8

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

In het volgende kader wordt de toerekening van de premies toegelicht.

#### **Toerekening minimum- maximumpremies**

De toerekening van de gedifferentieerde premie naar individuele werkgevers blijkt in de meeste gevallen als uitkomst te hebben dat de werkgever de minimumpremie WGA krijgt toegekend (zie *Gedifferentieerde premie WGA 2013*, UWV, augustus 2012, p.12) . Onder kleine bedrijven (kleiner dan 25 werknemers) zit 98% op de minimumpremie, en vrijwel de hele rest op de maximumpremie. Dit illustreert het feit dat voor een individuele werkgever - zeker een kleine werkgever - WGA-instroom vaak een alles-of-niets-gebeurtenis is: de kans erop is klein (en dan zit men wellicht jarenlang op de minimumpremie), maar doet het onheil zich voor dan is het gevolg dat men, eveneens vaak jarenlang, op de

maximumpremie is aangewezen. Private verzekering is op dat moment doorgaans ook geen optie meer, omdat een dergelijke verzekering geen dekking biedt voor een reeds ingetreden gebeurtenis/ risico (het zogeheten inlooprisico; "een brandend huis is niet verzekeraar").

Ook bij grotere werkgevers (> 25) zit een meerderheid (70%) op de minimumpremie en een kleine groep (4%) op de maximumpremie. Bij de grote werkgevers komt een premie van ergens tussen minimum en maximum wel veel vaker voor (26%) dan bij kleine werkgevers. Bij de zeer grote werkgevers (250-plus) zien we dit effect nog veel sterker: ruim 75% zit tussen de minimum- en de maximum-premie in.

Kleine werkgevers betalen doorgaans of de minimum- of de maximumpremie. Meer dan 90% van de kleine werkgevers heeft een nulrisico en betaalt een minimumpremie die dicht tegen de gemiddelde premie aanligt. De kleine werkgevers met een toegerekende uitkeringslast betalen dankzij de maximum premiegrens doorgaans minder dan hun uitkeringslast. Voor grote werkgevers geldt dat de vraag of zij meer of minder betalen dan hun uitkeringslast afhankelijk is van hun risico. Werkgevers met een risico boven het gemiddelde zullen vaak meer betalen dan hun uitkeringslast, omdat het verschil tussen het individuele en gemiddelde risico vermenigvuldigd wordt met een correctiefactor die bijna 2 bedraagt. Voor werkgevers die de maximumpremie betalen geldt dit overigens niet omdat zij minder betalen dan overeenkomt met hun uitkeringslast. Voor werkgevers met een laag risico geldt (voor zover hun premie boven het minimum voor grote werkgevers ligt) het omgekeerde.

Tot 2013 werd bovenop de lastendekkende omslagpremie tevens de zogeheten "rentehobbel-opslag" in de gedifferentieerde premies verdisconteerd. Deze werd toegevoegd als tegenwicht tegen het concurrentievoordeel dat UWV heeft omdat geen rentedekking nodig is en dus ook geen kapitaalopbouw nodig is, terwijl private verzekeraars in hun premiestelling ermee rekening moeten houden op voorhand het benodigde kapitaal ter dekking van de (verwachte, toekomstige) uitkeringslasten te kunnen reserveren. Door middel van de rentehobbel werd gepoogd om deze verstoring van het gelijke speelveld glad te strijken.

De rentehobbel-toeslag is in de loop van de jaren sinds invoering van de WGA geleidelijk afgebouwd van 0,47% (2007) tot 0 in 2013. We raken hiermee aan een van de aspecten waarop premiestelling van commerciële verzekeraars fundamenteel anders is geregeld dan die van de publieke verzekeraar UWV.

## 2.3 Wijze van premiestelling door private verzekeraars

### *Een gelijk speelveld?*

De werkgever die eigenrisicodragers zal doorgaans een private verzekering afsluiten om het risico van WGA-instroom van zijn werknemers af te dekken. Dat is vrijwel een noodzaak, al was het maar om de garantieverklaring te verkrijgen die voor de meeste werkgevers nodig is om toestemming te krijgen tot eigen risicodragerschap. De Belastingdienst, die deze toestemming verleent, eist een dergelijke verklaring. Overheidswerkgevers hebben een dergelijke garantieverklaring niet nodig. Zo is de "markt" van de WGA-verzekering verdeeld in het publieke bestel, waar UWV optreedt als uitvoerder, en het private bestel waarin werkgevers zelf de WGA uitvoeren, met inschakeling van private verzekeraars. UWV en verzekeraars lijken daardoor in een concurrentieverhouding tot elkaar te staan. Van meet af aan is door de politiek erop aangedrongen dat er sprake moest zijn van een gelijkwaardige concurrentieverhouding tussen die beide. Er diende gezorgd te worden voor een "level playing field", oftewel een gelijk speelveld, waarop geen van beide partijen oneigenlijke concurrentievoordelen heeft.

Er zijn in vele opzichten verschillen in de positie van de beide typen verzekeraars, die invloed hebben op de gelijkheid van het speelveld. Het is niet mogelijk al deze verschillen op te heffen. Voor het ontwerp van een gelijk speelveld is getracht het systeem zo in te richten dat de concurrentievoor- en nadelen van beide partijen elkaar min of meer opheffen waardoor beiden kans hebben op een substantieel marktaandeel.

Die verschillen werken ook door in de premiestelling van de private verzekeraars (en in de dekking die voor de premies geboden wordt). We bespreken in deze paragraaf een aantal daarvan.

#### *a. Omslag versus rentedekking*

Terwijl het publieke bestel werkt op basis van omslagfinanciering (de uitkeringen in een bepaald jaar worden gefinancierd uit de premies over dat zelfde jaar) zijn verzekeraars wettelijk verplicht om te werken op basis van rentedekking (of kapitaaldekking; deze termen worden in de praktijk door elkaar gebruikt al is de technische betekenis niet exact dezelfde). Dit houdt in dat bij ieder nieuw ziektegeval dat tot een WGA-uitkering leidt (of nog in de wachttijd zit maar dreigt tot WGA te leiden) direct een kapitaalsreservering moet plaatsvinden die voldoende is voor dekking van het hele WGA-risico (de mogelijke WGA-uitkering), tot de maximale duur van 10 jaar. De opbouw van voldoende kapitaal voor die reserves – terwijl ook de lopende uitkeringen moeten worden vergoed – zou de private verzekeraars in een nadelige positie

brengen, en werd bij invoering van de WIA beschouwd als een belangrijke inbreuk op de eis van een "gelijk speelveld". Om die ongelijkheid te compenseren werd de "rentehobbel-opslag" ingevoerd: middels die opslag op de WIA-premie in het publieke bestel werd meer gelijkheid beoogd tussen het private en het publieke bestel. De rentehobbel-opslag bovenop de reguliere, kostendekkende gedifferentieerde premie werd ingevoerd in 2007, bij invoering van de WIA, en stapsgewijs afgebouwd van 0,47 % bij aanvang tot nul in 2013 (zie tabel 2.1). De baten van de rentehobbel-opslag zijn onderdeel van de werkhervattingskas, maar worden door UWV buiten de premievaststelling gehouden..

#### *b. Inloop- en uitloopriscio*

Vanaf het moment dat de werkgever eigenrisicodrager wordt, is hij ook verantwoordelijk voor de reeds lopende WGA-uitkeringen in zijn bedrijf, en voor toekomstige uitkeringen aan werknemers die reeds in de wachttijd voor de WGA zitten. De werkgever betaalt vanaf dat moment geen publieke opslagpremie meer, zodat de werkgever deze zelf moet dragen. In verzekeringstermen wordt dit aangeduid als het "*inlooprisico*". Ook de verzekeraar zal dit inlooprisico niet dekken: een reeds ingetreden risico is namelijk niet verzekeraar (men spreekt hier soms van de "brandende huizen" die ook niet verzekeraar zijn). In de praktijk bieden verzekeraars doorgaans de mogelijkheid om dit inlooprisico toch mee te verzekeren c.q. af te kopen tegen betaling van een eenmalige koopsom of via een opslag op de premie. Het is niet bekend hoe verzekeraars die koopsom of premie-opslag calculeren. Uit onze interviews bij verzekeraars en uit fictieve casussen in dit onderzoek bleek wel dat die calculaties sterk uiteen kunnen lopen. In 2.4 geven we hier enkele voorbeelden van. Overigens dekken diverse verzekeraars wel het inlooprisico gedurende de eerste maanden (veelal 6 maanden) voorafgaand aan de contractstermijn.

Het spiegelbeeldige geval is het *uitloopriscio*. Wil een werkgever op een zeker moment weer overstappen van het private naar het publieke bestel, dan blijven de reeds lopende uitkeringen voor zijn rekening c.q. voor rekening van de verzekeraar; de financiering is immers al geschied doordat de verzekeraar aan het begin van het ziektegeval de benodigde kapitaalreservering heeft getroffen. De verzekeraar zal vanuit die reservering de WGA-lasten vergoeden (en de verantwoordelijkheid voor re-integratie blijven dragen), zo nodig over de volle tien jaar gedurende welke de ERD-werkgever verantwoordelijk was voor de WGA-uitkering.

De concrete uitwerking van het verzekeren van het inlooprisico bij een private verzekeraar is in de interviews aan de orde gekomen. De meeste werkgevers in de interviews geven aan dat het inlooprisico, als hier sprake van was, middels premieverhoging verzekerd is. Dit geldt vooral voor kleine werkgevers. De met het inlooprisico verhoogde premie kan bijna het dubbele zijn van de basispremie die een werkgever anders zou betalen. Ook in de casussen die wij in het vervolg van deze paragraaf

bespreken komt dit naar voren. Deze verhoging is beperkt vergeleken met UWV waar het maximum van de gedifferentieerde premie 3 tot 4 keer de gemiddelde premie kan bedragen.

#### **Voorbeelden verzekeren inlooprisico**

Grote zorginstelling, 1250 werknemers: basispremie 0,325% en premie in verband met inlooprisico 0,35%. Start contract in 2009.

Schoonmaakbedrijf, 40 werknemers, basispremie 1,5% en premie in verband met inlooprisico 0,4%. Start contract in 2011.

Grote zorginstelling, 2500 werknemers, basispremie 0,4% en premie in verband met inlooprisico 0,31%. Start contract in 2009.

#### *c. Werkgevers- versus werknemersverzekering*

De WIA/WGA is een werknemersverzekering (waarbij de werkgever optreedt als verzekeringnemer c.q. premiebetaler); de privaat verzekerde eigen risicodracht is een werkgeversverzekering (de werkgever, en niet de werknemer, wordt immers gevrijwaard van de "schade" van 10 jaren uitkeringsverstrekking). Dit betekent ook dat de private verzekeraar geen formele titel heeft om een werknemer die in de WGA komt aan te spreken op bijvoorbeeld medewerking aan re-integratie: alleen de werkgever is in die positie. Een gevolg daarvan is dat de verzekeraar in de polisvoorwaarden geen rechtstreekse eisen kan stellen aan het herstelgedrag van een werknemer, maar alleen indirecte, wat leidt tot een formulering als "De verzekeringnemer bevordert dat zijn werknemer (...) voldoet aan de in de WIA opgenomen verplichtingen tot (...)" etc.

Iets soortgelijks doet zich voor in de verhouding tot UWV: terwijl in WIA-kwesties de werkgever rechtstreeks belanghebbende kan aanspreken (bijvoorbeeld over de claimbeoordeling) is de verzekeraar alleen indirect belanghebbend.

#### *d. Commerciële positie*

De commerciële posities van UWV respectievelijk private verzekeraars op de WGA-markt verschillen in vele opzichten. Zo hebben verzekeraars vrijheid in hun premiestelling (terwijl UWV gehouden is aan de wettelijke rekenregels die we in 2.2 bespraken). Daartegenover heeft UWV van meet af aan een sterke marktpositie doordat iedere werkgever automatisch publiek verzekerd is tot het moment dat hij uitstapt naar het private bestel. UWV heeft daarbij wel een acceptatieplicht, terwijl verzekeraars de vrijheid hebben om klanten te weren (risicoselectie).

Bij al dit soort kleine of grote verschillen kan men de vraag stellen of het hier gaat om ongewenste ongelijkheden in het speelveld, dan wel om verschillen die nu eenmaal inherent zijn aan de rol van een publiek orgaan respectievelijk van private marktpartijen. Wij gaan daar niet dieper op in, maar wijzen erop dat de private en publieke uitvoerders, waar het gaat om premies en de dekking die daar tegenover staat, opereren onder verschillende commerciële randvoorwaarden.

*Premiestelling en voorwaarden bij private verzekering*

Alvorens we ingaan op voorwaarden, premies en dekkingen van de private WGA-verzekeringen geven we daarvan nu eerst een globaal beeld. We merken alvast op dat voor de kleinere bedrijven meer bekend is dan over grote bedrijven dankzij de aanwezigheid van premietabellen die alle verzekeraars uitgeven met daarin niet alleen de premies, maar doorgaans ook eventuele voorwaarden onder meer wat betreft de acceptatie. Voor grotere bedrijven (en soms ook een deel van de minder grote) wordt verwezen naar "maatwerk-offertes". Op de inhoud van deze maatwerkoffertes is slechts beperkt zicht. Wel is in de algemene polisvoorwaarden het een en ander vastgelegd, ook voor grotere bedrijven. Wij zijn dit materiaal nagegaan bij de zes grote verzekeraars.

*a. Gedekte risico's en diensten*

Wat betreft de gedekte risico's is er geen grote variatie. Vrijwel alle inkomensverzekeraars bieden een conventionele dekking, wat inhoudt dat zij de WGA-uitkeringen die ERD-werkgevers aan hun werknemers moeten betalen vergoeden; tevens bieden zij ondersteuning aan de werkgevers bij de re-integratie-verplichtingen. Hoewel de ERD-polissen in dit opzicht in detail verschillen, is de grote lijn dezelfde: de verzekering vergoedt de verplichtingen van de ERD-werkgevers wat betreft uitkeringen en re-integratie.

*b. Voorwaarden en acceptatie*

Vrijwel alle verzekeraars sluiten bepaalde bedrijven uit c.q. stellen bijzondere eisen in geval het bedrijf een inlooprisico heeft (i.c. er al lopende WGA-gerechtigden zijn, of potentiële die nu nog in de wachttijd voor de WIA zitten). De formuleringen lopen uiteen, maar de strekking is vaak dezelfde.

*"Premiepercentage geldt voor bedrijven tot 50 werknemers zonder zieken of lopende WGA-uitkeringen."*

Veelal wordt wel verwezen naar de mogelijkheid om het inlooprisico af te kopen, maar wordt erop gewezen dat de daartoe benodigde koopsom hoog kan zijn en men vooralsnog beter bij UWV kan blijven.

*"Voor bedrijven die (ex-) medewerkers hebben met een WIA-uitkering en/of ziektegevallen ontstaan voor 1 januari 2012, maken wij een offerte op maat."*

De meeste verzekeraars dekken (bij het sluiten van een nieuw contract) wel kosteloos het inlooprisico in de periode tot aanvang van het contract; de meest gebruikelijke periode is 6 maanden. Achtergrond daarvan is dat de werkgever voor de ingangsdatum van de verzekering moet beslissen of hij WGA eigenrisicodragers wil worden. Om te voorkomen dat er hiaten in de dekking ontstaan, worden deze mogelijke nieuwe WGA-gevallen die nog voor de aanvang van het contract opkomen, ook meeverzekerd op de WGA ERD verzekering.

### c. *Premiestelling*

Terwijl de dekking en voorwaarden van de verschillende verzekeraars elkaar niet veel ontlopen, zijn wat betreft premiestelling de verschillen tussen verzekeraars veel groter. We gaan hieronder eerst in op de premiestelling voor kleinere bedrijven, waarvoor vrijwel alle verzekeraars sectorale premietabellen hanteren die openbaar zijn. Bij grotere werkgevers daarentegen is sprake van (wat alle verzekeraars aanduiden als) "maatwerk", en is de wijze waarop de premies tot stand komen veel minder inzichtelijk (en soms ook onderwerp van onderhandeling tussen verzekeraars en de werkgever of de intermediair namens de werkgever).

#### *Kleine werkgevers: premietabellen*

Voor kleine werkgevers worden de premies doorgaans gebaseerd op sectorale tabellen waarin de geldende premies zijn opgenomen. Sommige verzekeraars brengen periodiek nieuwe tabellen uit (doorgaans halfjaarlijks, aansluitend bij de halfjaarlijkse mogelijkheid voor werkgevers om uit het publieke bestel te stappen), andere herzien de premies en voorwaarden minder vaak en brengen deze tabellen dan ook minder frequent uit.

De sector-indeling die verzekeraars hanteren is bijna altijd de Wfsv-indeling (vroeger bekend als de OSV-indeling, zoals die o.m. door UWV wordt gehanteerd); één verzekeraar hanteert de SBI-indeling (Standaard-Bedrijfsindeling, die gebruikt wordt door het CBS). Sommige verzekeraars gebruiken een categorisering, bijvoorbeeld in laag-, midden- en hoog-risico-sectoren (alsmede doorgaans een groep "overige" sectoren waarbij ook voor kleine werkgevers maatwerk-offertes worden gehanteerd); andere verzekeraars geven voor iedere sector een afzonderlijke premie.

Zoals gezegd zijn de premietabellen bestemd voor de kleinere bedrijven, maar de grens tussen "kleine" en grotere werkgevers varieert vrij sterk tussen verzekeraars en ligt bij alle verzekeraars hoger dan de grens van 25 werknemers die in de WGA wordt gehanteerd. Enkele grenzen die in de premietabellen worden aangehouden:

- Loonsom tot € 2 miljoen
- Aantal werknemers: < 50
- Aantal medewerkers < 150
- Aantal medewerkers < 500.



In tabel 2.3 zijn enkele kerngegevens uit de premietabellen over 2012 en 2013 van een aantal verzekeraars samengevat; ter oriëntatie zijn ook de publieke premies in de tabel opgenomen. Het gaat bij de private premie om de premie exclusief het inlooprisico, dus om de laagste en hoogste premies die verzekeraars standaard (kunnen) hanteren.

Aangezien de premietabellen niet voor alle verzekeraars en/of tijdvakken beschikbaar zijn, hebben deze gegevens alleen indicatieve waarde.

**Tabel 2.3 Premiepercentages van enkele verzekeraars voor het kleinbedrijf vergeleken met UWV, 2012 en 2013**

	UWV		Verzekeraars											
			A		B		C		D		E		F	
Jaartal	'12	'13	'12	'13	'12	'13	'12	'13	'12	'13	'12	'13	'12	'13
Gemiddelde/ rekenpercentage	0,53	0,52	0,49	0,77	0,40	0,88	0,55	-	0,41	0,51	0,63	0,64	0,36	0,52
Min. (kleine wg)	0,48	0,47	0,35	0,51	0,15	0,45	0,32	-	0,29	0,36	0,23	0,40	0,25	0,35
Min. (grote wg)	0,13	0,13												
Max. (kleine wg)	1,59	1,56	0,59	1,09	0,67	2,32	0,78	-	0,50	0,63	0,97	1,38	0,50	0,82
Max. (grote wg)	2,12	2,08												

Betekenis rijen:

Gemiddelde = gemiddelde van sectorale premies per verzekeraar. Hiertoe zijn de verschillende sectorale premies opgeteld en gemiddeld.

Rekenpercentage = UWV-rekenpercentage

Minimum = laagste sectorale premie per verzekeraar

Minimum (kleine wg) = UWV-minimumpremie voor kleine werkgevers

Maximum = hoogste sectorale premie per verzekeraar

Maximum (grote wg) = UWV-maximumpremie voor grote werkgevers

Het overzicht in tabel 2.3 laat zien dat in 2012 de private verzekeraars op alle punten (gemiddelde premie, minimum en maximumpremie) aan kleine werkgevers een lagere premie dan de UWV-premie vragen. In 2013 stijgt de premie bij alle verzekeraars en wordt het verschil met de UWV-premie kleiner. De gemiddelde premie is bij een aantal verzekeraars in 2013 duidelijk hoger dan bij UWV terwijl de minimum- en de maximumpremie bij de meeste verzekeraars nog concurrerend zijn met de UWV-premie.

*Grote werkgevers: maatwerk*

Bij grotere werkgevers (omvang boven de grens klein/groot) is de premiestelling "maatwerk". Verzekeraars zijn terughoudend met informatie over de calculatie van

die maatwerk-premies; dit wordt als concurrentiegevoelige informatie beschouwd. Bovendien is bij grote bedrijven de premiestelling (en andere polisvoorwaarden) niet alleen een kwestie van harde formules en actuariële calculaties, maar ook van een onderhandelingsproces.

Een ander belangrijk punt is de calculatie van de koopsommen voor afkoop van het "inlooprisico" (dan wel van de premie-opslag daarvoor, als de werkgever de koopsom liever wil uitsmeren over een aantal premiejaren). Het gaat daarbij soms om substantiële bedragen, maar ook om substantiële verschillen tussen de door verzekeraars geoffreerde koopsommen.

Langs een aantal wegen hebben wij gepoogd om na te gaan wat de uitkomst is van de "maatwerk-calculaties".

- Aan achttien werkgevers is in interviews gevraagd naar o.a. de premiehoogte en -ontwikkeling.
- Aan de intermediairs hebben wij gevraagd om ons enkele voorbeelden te geven van gevallen waarin voor één bedrijf meerdere offertes bij verzekeraars waren opgevraagd (geoffreerde premies).
- Aan 7 grote verzekeraars zijn ieder vier gelijke, fictieve casussen voorgelegd met het verzoek om voor elk daarvan een offerte te maken. Vier van deze verzekeraars hebben ons deze offertes toegestuurd.

In kader 2.1 geven we een voorbeeld van een reële situatie waarin een intermediair namens een werkgever bij vijf grote verzekeraars offertes voor een WGA-verzekering aanvroeg. We merken op dat het offertes van iets oudere datum betreft (oktober 2010) en dat wellicht in 2012 of 2013 de uitkomst ervan anders zou zijn.

### **Kader 2.1 Een reële casus van premiestelling**

#### **Vijf offertes van verschillende verzekeraars ten behoeve van hetzelfde bedrijf**

De offertes, opgevraagd door het intermediair en gedateerd oktober 2010, hebben alle vijf betrekking op een bedrijf in de metaalnijverheid (totale loonsom € 7,5 miljoen, 660 werknemers) en verschillen met name in de verschillende verzekeringsvormen voor het inlooprisico (en in de veronderstellingen wat betreft de afloop van een aantal inloopgevallen). Het gaat om:

- Verzekering op basis van 3-jaars contracten en verwerking van inloop in de premies
- Idem op 5-jaars contract en met financiering van de inloop via koopsom
- Inlooprisico: 4 lange verzuimgevallen die wellicht in WGA-instroom zullen uitmonden, en 2 lopende WIA-gevallen.

Berekend is door het intermediair de totale premie-besparing over de vier jaren 2011-2014 die elke offerte oplevert ten opzichte van de (prognose van de) publieke verzekeringspremie. De uitkomst laat grote verschillen zien:

- a. Vier van de vijf offertes leveren een negatieve besparing op ten opzichte van publieke verzekering; bij de minst gunstige betreft het een negatieve besparing van € 107.000 (gesommeerd over 4 verzekeringsjaren).
- b. De vijfde offerte levert een positieve besparing op bij private verzekering, oplopend tot € 144.000 over 4 jaren gesommeerd).

Het verschil tussen de gunstigste en minst gunstige offerte belooft dus € 251.000 gesommeerd over 4 jaar. De oorzaak van het verschil lijkt vooral gelegen te zitten in de lage standaardpremie van de goedkoopste verzekering, gecombineerd met een gunstige premie voor de inloopgevallen.

## 2.4 Ontwikkeling premies private verzekeraars

Nu duidelijk is welke factoren bij private verzekeraars een rol kunnen spelen bij het vaststellen van hun premie, gaan we hier nader in op de ontwikkeling van de premies voor de individuele werkgevers en op de verschillen tussen verzekeraars. Zoals in de vorige paragraaf al bleek zijn er duidelijke verschillen in de hoogte van de premies tussen verzekeraars (zie ook tabel 2.3). Verzekeraars en assurantie adviseurs melden in de interviews dat vooral de premies van grote bedrijven ook van de individuele omstandigheden van een bedrijf afhankelijk zijn en daarom niet zonder meer op te geven zijn.

### *Vergelijking premies: vier fictieve, gestandaardiseerde casussen*

Om meer zicht te krijgen op de verschillen tussen verzekeraars hebben wij aan zeven verzekeraars vier dezelfde, fictieve, sterk vereenvoudigde gevallen voorgelegd met het verzoek om aan te geven welke premies men voor deze bedrijven zou offren. Vier van de zeven voldeden aan ons verzoek. De andere drie maatschappijen gaven verschillende redenen om niet te reageren:

- Verzekeraar trekt zich in 2013 terug van de markt
- Verzekeraar geeft aan dat zij geen aanvragen accepteren van bedrijven met zieke en/of arbeidsongeschikte werknemers en van bedrijven met een loonsom van meer dan € 2,5 mln. De casussen die wij toestuurd paste daarmee niet in hun beleid.
- Verzekeraar geeft uit principe (commerciële overwegingen) nooit premie-informatie.

In kader 2.2 zijn de vier casussen samengevat. Voor alle casussen geldt een ingangsdatum van 1-1-2013 en een gewenste contractduur van 3 jaar (in één geval week een verzekeraar daarvan af, omdat deze geen polissen met een contractduur van langer dan 1 jaar meer aanbiedt).

## Kader 2.2. Gestandaardiseerde casussen voor premievergelijking

### Casus 1

Een zorginstelling (sector 35) met 75 werknemers.

- De totale loonsom is € 2.000.000,- per jaar.
- Drie werknemers (vrouwen 1955, 1960, 1965) zijn langdurig ziek (meer dan 52 weken) en hebben weinig kans op herstel voor einde wachttijd. Kans op WGA-uitkering.
- Geen medewerkers in de WGA.

### Casus 2

Een havenbedrijf (sector 20) met 1.120 werknemers.

- De totale loonsom is € 34.500.000,- per jaar.
- Er zijn twee langdurig zieken(meer dan 52 weken), (mannen, 1955 en 1960).
- 5 medewerkers (mannen 1950, 1955, 1960, 1960, 1965) met een 80-100 WGA-uitkering en 1 medewerker met een gedeeltelijke (35-80%) WGA-uitkering, (man, 1960).

### Casus 3

Een bouwbedrijf (sector 3) met 150 werknemers.

- De totale loonsom is € 4.500.000,- per jaar.
- Geen langdurig zieken.
- Geen medewerkers in de WGA.

### Casus 4

Een winkelier (sector 17) met 5 werknemers.

- De totale loonsom is € 175.000,- per jaar.
- Geen langdurig zieken.
- 1 medewerker in de WGA, (80-100) (man, 1960).

Voor elke van de casussen is aan de verzekeraars een aantal vragen voorgelegd, die onder meer betrekking hadden op de volgende aspecten:

- Premiepercentage exclusief dekking van inloopgevallen
- Koopsom (eenmalig) voor afkoop van bestaande inloopgevallen (langdurig zieken en WGA'ers)
- Premiepercentage inclusief de dekking van inloop (verdisconteerd in de premie)
- Korting indien gecombineerd met een verzuimverzekering?

In tabel 2.4 zijn de offertes op deze aspecten samengevat.

Tabel 2.4 Offertes van 4 verzekeraars voor casussen samengevat

	verzekeraar A	verzekeraar B	verzekeraar C	verzekeraar D
<b>CASUS 1</b> opmerkingen	contractsduur 1 jaar (langere contracten worden niet aange- gaan)			
premie% zonder inloop	<b>1,228</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop),	<b>0,84</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	<b>2,14</b>	<b>0,71</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)
koopsom voor inloop	onbekend (koopsom niet aan te geven zonder individuele salarisgegevens)	zie cursieve tekst onder tabel	€ 77.199 (= <b>3,68%</b> van loon- som)	€ 59.493 (= <b>2,83%</b> van loon- som)
premie incl. in- loop	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	<b>3,28%</b>	<b>1,76%</b>
korting bij sa- menloop met verzuimverzek..?	ja, 10%	ja, 10%	nee	nee
<b>CASUS 2</b> opmerkingen	contractsduur 1 jaar (langere contracten worden niet aange- gaan)			
premie% zonder inloop	<b>0,772</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop),	<b>0,40</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	<b>0,46</b>	<b>0,48</b>
koopsom voor inloop	onbekend (koopsom niet aan te geven zonder individuele salarisgegevens)	- eenmalig € 210.948 (= <b>0,61%</b> v. loon- som) - gespreid over 3 jaar € 73.842 p.j.	eenmalig € 343.991 (= <b>1,0%</b> v. loonsom)	eenmalig € 637.708 = <b>1,85%</b> v. loon- som
premie incl. in- loop	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	<b>0,77</b>	<b>1,17</b>
korting bij sa- menloop met verzuimverzek..?	ja, 10%	nee (komt zelden voor)	nee	nee, ZV- verzekering komt niet voor bij grotere bedrijven

	verzekeraar A	verzekeraar B	verzekeraar C	verzekeraar D
<b>CASUS 3</b> opmerkingen	contractsduur 1 jaar (langere contracten worden niet aange- gaan)			
premie% zonder inloop	<b>0,990</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	<b>0.77</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	<b>0,84</b>	<b>0,48</b>
koopsom voor inloop	nvt	nvt	nvt	nvt
premie incl. in- loop	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	nvt	nvt
korting bij sa- menloop met verzuimverzek..?	ja, 10%	nee	ja, 10%	nee, ZV- verzekering komt niet voor bij grotere bedrijven
<b>CASUS 4</b> opmerkingen	contractsduur 1 jaar (langere contracten worden niet aange- gaan)		geen opgave, verze- keraar zou niet offre- ren gezien kleine omvang en inloop- geval	%
premie% zonder inloop	<b>0,785</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	<b>0,84</b> (incl. 6 maan- den standaard in- loop)	-	<b>0,48</b>
koopsom voor inloop	onbekend (koopsom niet aan te geven zonder individuele salarisgegevens)	nvt (6 maanden in loop standaard ge- dekt) zie cursieve tekst onder tabel	-	€ 117.026 = 66.87 % van loonsom
premie incl. in- loop	nvt (6 maanden in- loop standaard ge- dekt)	(inloop wordt niet geaccepteerd) zie cursieve tekst onder tabel	-	25,25% (zijnde 0,48% basis en 24,77% opslag)
korting bij sa- menloop met verzuimverzek..?	ja, 10%	ja, 10%	-	nee, ZV- verzekering komt niet voor bij grotere bedrijven

Een belangrijk punt waarop de verzekeraars verschillen en soms een voorbehoud maken is het inlooprisico. Het volgende antwoord bij verzekeraar B, voor de casussen 3 en 4 is daarvoor illustratief (dergelijke clausules komen ook bij diverse andere verzekeraars voor):

*Voor bedrijven met een loonsom onder de € 2,5 miljoen bieden wij geen dekking voor WGA-lasten op basis van verzuim met een 1ste ziektedag vroeger dan een half jaar voor ingang van de polis, in casu WGA-lasten op basis van een 1ste ziektedag van 30/6/2012 of vroeger. De reden daarvoor is dat in onze ervaring het totaal van koopsom en premie voor deze relatief kleine bedrijven zo hoog is dat het vrijwel altijd aantrekkelijker is om publiek verzekerd te blijven, en dat dit daarom vrijwel nooit tot een polis leidt.*

*(...)Overigens is de inloop van het laatste half jaar voor de ingangsdatum van de verzekering van 1 januari 2013 (dus een eerste ziektedag van 1/7/2012 of later) in de dekking begrepen zonder extra premie en zonder dat een opgave is vereist. Omdat de relatie voor de ingangsdatum van de verzekering moet beslissen of hij WGA Eigenrisicodrager wil worden, wordt deze groep werknemers met een eerste ziektedag van 1/7/2012 of later ook meeverzekerd op de WGA ERD verzekering.*

In de vergelijking van de offertes voor de 4 casussen valt een aantal zaken op.

- De spreiding in premieniveaus is zeer groot: het verschil in premiestelling voor eenzelfde werkgever loopt op tot een factor 2 of meer. Er is in ieder geval voor de werkgever die een WGA-verzekering zoekt, een ruime keuze tussen goedkopere en duurdere polissen. Overigens is niet op voorhand zeker dat de verzekering die nu goedkoop is, ook de goedkoopste blijft.
- Naast grote verschillen zijn er soms ook extreme uitschieters; vooral de calculatie van koopsommen voor afkoop van het inlooprisico lijkt erg gevoelig voor zulke uitschieters. Zie in bovenstaande tabel casus 4 bij verzekeraar D, met een afkoopsom ter hoogte van 25% van de loonsom.
- Verzekeraars blijken terughoudend in het accepteren van (met name kleine) bedrijven met inloop-schade. Voor zover zij überhaupt al offertes daarvoor uitbrengen is daarin de premiestelling dermate hoog dat het bedrijf in kwestie beter, in ieder geval goedkoper, terecht kan bij het publieke bestel (zie ook het voorbeeld in casus 4).
- Wel wordt door meerdere verzekeraars standaard dekking geboden voor heel recente inloop (gevallen ontstaan in de laatste 6 maanden). Dit heeft vooral een technische achtergrond: de werkgever moet voor de ingangsdatum van de verzekering beslissen of hij eigenrisicodrager wil worden.

#### *Ontwikkeling premies private verzekeraars*

De verzekeraars geven in de interviews aan dat zij hun premies bij de start van de markt mede hebben vastgesteld op parameters van onder meer het Verbond van Verzekeraars. De meeste verzekeraars zijn vanaf 2006 actief op de ERD markt en hebben destijds voor lage premies zich een marktaandeel verworven, zo bleek uit de tussenevaluatie in 2009. De gesprekken voor dit onderzoek zijn in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2012 uitgevoerd. Verzekeraars geven aan dat eind 2011 bleek dat de premie die

zij rekenen niet toereikend is. De verdeling van de instroom over 35-80, 80-100 WGA en de IVA bleek in de praktijk anders te zijn dan vooraf verwacht waardoor de kosten voor de verzekeraars hoger waren dan verwacht. Daarnaast wijzen verzekeraars er in de interviews op dat UWV in de laatste maanden van 2011 achterstanden heeft weggewerkt, waardoor het volume onverwacht snel steeg. Het is niet duidelijk in welke mate dit effect zich heeft voorgedaan en wat de invloed daarvan was. Voor 2012 hebben de verzekeraars de premie al enigszins verhoogd en in 2013 zet deze stijging door.

De belangrijkste reden voor het uit de hand lopen van de kosten aan de private kant, zo geven de verzekeraars aan, is dat rekening is gehouden met een kortere gemiddelde looptijd van de uitkeringen dan nu realistisch blijkt. Door een lagere instroom in de IVA, weinig herbeoordelingen en veel meer psychische klachten is het verblijf in de WGA (80-100) langer dan bij aanvang voorzien. Onderzoek naar de niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden laat zien dat de meeste transities vanuit de WGA 80-100 uitkeringen naar IVA of pensioen gaan.<sup>2</sup> Dit betekent dat de private verzekeraars hogere uitgaven en meer reserveringen moeten inboeken dan geraamd.

Het afgelopen jaar is als een wake-up call ervaren door verschillende verzekeraars. Zij zeggen nu gedwongen te zijn om bij nieuwe contracten hun premies naar boven bij te stellen. De reactie van hun klanten (werkgevers) is niet helemaal in te schatten. Wellicht gaat een kleine groep naar UWV terug omdat ze daar met een lage premie kunnen beginnen. Maar waarschijnlijk nemen de verschillen tussen de verzekeraars ook toe en zullen sommigen wat meer omhoog moeten met hun premies dan anderen.

#### *Premie-ontwikkeling bij ERD-werkgevers na uitreden*

De interviews met de werkgevers zijn in september - oktober 2012 afgenomen. In de interviews is ook gevraagd naar de premie-ontwikkeling waar zij mee geconfronteerd zijn sinds zij eigenrisicodragers zijn geworden. Bij een deel van de werkgevers loopt het huidige contract op 31 december 2012 af. De werkgevers die al geïnformeerd zijn over de premie-ontwikkeling vanaf 1 januari 2013 zijn met een verhoging geconfronteerd. Werkgevers weten nog niet hoe ze daar op willen reageren. Een werkgever had zijn tussenpersoon met de verzekeraar uitstel van de beslissingsdatum laten afspreken. In plaats van op 1 oktober moet de werkgever nu op 1 december 2012 besluiten. Een andere werkgever realiseerde zich pas door ons interview dat hij een aankondiging van een verdubbeling van de premie had gekregen. Hij wil nog eens

<sup>2</sup> Everhardt, T. e.a. (2012), *Duurzaam, niet-duurzaam? Onderzoek naar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden. Derde volledige concept*. Den Haag: APE. Nog niet openbaar.



bekijken hoe hij daar mee omgaat en of er geen goedkopere alternatieven zijn.

#### Voorbeelden van premie ontwikkeling eind 2012

Kleine werkgever, zakelijke dienstverlening, 8 werknemers: verhoging van 0,26% naar 0,51% per 1-1-2013, geen toegenomen risico in afgelopen contractperiode.

Kleine werkgever, bouwbedrijf, 10 werknemers: verhoging van 0,44 naar 0,6% per 1-1-2013, geen toegenomen risico in afgelopen contractperiode.

In de enquête onder de werkgevers is ook gevraagd of de werkgevers na aanvang van het eigenrisicodragerschap te maken hebben gehad met een verandering in het premiepercentage. Daarbij moet bedacht worden dat zo'n wijziging slechts na afloop van de contractperiode kan optreden. Tabel 2.5 laat zien dat bijna een derde van de eigenrisicodragers met een wijziging te maken heeft gehad en dat dit bijna net zo vaak om een stijging als om een daling van de premie ging.

**Tabel 2.5 Is premiepercentage gewijzigd sinds aanvang van de verzekering? (exclusief werkgevers die zeggen het WGA-risico niet verzekerd te hebben)**

	ERD		
	Klein n=325	Groot n=400	Totaal n=725
Ja, premie gestegen	21%	14%	20%
Ja, premie gedaald	13%	10%	12%
Nee, niet gewijzigd	41%	62%	43%
Weet niet	26%	14%	25%

Bron: werkgeversenquête

## 2.5 Dekking van private verzekeringen

Voorgaande paragraaf bevatte al een aantal gegevens over de dekking die private verzekeringen bieden. Die dekking van een WGA-eigenrisicodragers-verzekering omvat in elk geval de (eventuele) WGA-uitkeringen van de werknemers (inclusief de werkgeverslasten). Ook diensten (of financiering van diensten) worden door alle grote verzekeraars geboden of vergoed.

In deze paragraaf gaan we iets dieper in op de inhoud van de dekking.

### *Uitkering*

Alle verzekeraars dekken de WGA-uitkeringslasten inclusief werkgeverslasten, geïndexeerd conform de UWV-indexatie, en inclusief de uitloop (= staartverplichtingen nadat de verzekering is geëindigd). Ook wanneer sommige componenten van de uitkering niet expliciet worden genoemd is duidelijk dat alle componenten die UWV handelt, ook door de WGA-verzekering gedekt worden. De dekking van de uitkeringen in de WGA-verzekeringen loopt dus één-op-één met die in het publieke bestel.

Sommige verzekeraars bieden de optie om ook nog aanvullende werkgeverslasten bij te verzekeren, bijvoorbeeld pensioenpremies, tot een zeker maximum (20%).

Alle verzekeraars verzorgen de garantieverklaring die de werkgever aan de Belastingdienst moet overleggen bij de aanvraag van het eigen risicodragerschap.

### *Premie*

In de vorige paragraaf gingen we reeds uitvoerig in op de premiestelling. De premie omvat niet het inlooprisico (verschillende verzekeraars bieden wel kosteloos een overbruggingsdekking voor de maanden voorafgaand aan het contract). Dekking van dat inlooprisico kan bij de meeste verzekeraars gebeuren middels een actuariel berekende koopsom (te betalen ineens, dan wel uitgesmeerd over meerdere jaren); strikt genomen is er hier geen sprake van verzekering, maar een financieringsconstructie die de verzekeraar aan de werkgever biedt om de koopsom te kunnen betalen.

Niet alle verzekeraars bieden de koopsom-constructie aan (deze is ook niet voor alle werkgevers aantrekkelijk: het is voor hen, als er een hoog inlooprisico aanwezig is, vaak voordeliger om in het publieke bestel te blijven).

Verschillende verzekeraars hanteren kortingsregelingen, bijvoorbeeld indien het betreffende bedrijf naast de WGA-polis ook een verzuimverzekering heeft of neemt; enkele verzekeraars stellen dat als voorwaarde voor een WGA-verzekering (de korting bedraagt doorgaans 5% van de premie). Een enkele verzekeraar biedt premiekorting wanneer een bedrijf overstapt vanuit een andere WGA-verzekeraar.

Verschillende verzekeraars geven een premiegarantie (d.w.z. de toezegging dat de premie, als percentage van de loonsom, niet zal stijgen gedurende een bepaalde periode (doorgaans gelijk aan de contractsduur)). De tendens is echter dat dergelijke garanties niet, of voor een kortere periode, worden gegeven, zulks in het licht van de slechte financiële resultaten van de WGA-verzekeringen die verschillende verzekeraars de laatste jaren hebben geleden.

### *Re-integratie*

Alle grote verzekeraars bieden een breed palet van diensten (of vergoeding van diensten) op het terrein van re-integratie. Die diensten worden soms door de verzekeraar zelf verzorgd, soms ingekocht bij gespecialiseerde bureaus. De vergoedingen kunnen verschillen per soort dienst; zo vergoedt één verzekeraar 100% van de kos-

ten van re-integratie-management, 50% van de kosten van outplacement, omscholing etc., en een niet nader gespecificeerde vergoeding voor interventies in de sfeer van rugscholen, burn-out-trainingen en dergelijke.

Verschillende verzekeraars geven expliciet aan (als onderdeel van de WGA-polis) dat voor het toepassen of vergoeden van interventies een goede kosten/baten-analyse wordt uitgevoerd, en dat de vergoeding dus afhankelijk is van de vraag of de te verwachten besparing op de uitkering opweegt tegen de kosten van de interventie. Wel wordt soms een plafond in de vergoeding gelegd van bijvoorbeeld 80% van de door de werkgever te maken kosten; enkele verzekeraars met wie wij een interview hadden wezen erop dat de werkgever op die manier ook meer betrokken is bij een geslaagd re-integratie-proces dan wanneer hij alle verantwoordelijkheid elders neerlegt.

Naast de faciliteiten die een verzekeraar biedt of vergoedt bevatten vrijwel alle WGA-polissen uitvoerige regels over hoe een werkgever dient om te gaan met verzuimbegeleiding (met tevens de bepaling dat hij de zieke werknemer moet stimuleren tot herstel en werkhervatting). In feite komen deze regels neer op de voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Sommige polissen bevatten regels die vrijwel rechtstreeks ontleend zijn aan de WVP, andere hanteren wat andere formuleringen, maar de strekking is in beide gevallen dezelfde: de verzekerde en de zieke werknemer dienen zich beide in te spannen voor een geslaagde re-integratie. Enkele verzekeraars gaven in interviews aan dat zij, mede vanwege de tegenvallende financiële resultaten van de WGA-verzekering, recentelijk strenger toezien op het volgen van die regels (en ook van sommige meer administratieve regels, bijvoorbeeld het tijdig inzenden van de 42-weeks melding aan UWV).

#### *Rechtsbijstand*

Alle WGA-polissen bevatten diensten of vergoedingen op het terrein van rechtsbijstand. Vooral bijstand in verhaal of regres (de werkgever moet een eventueel op derden te verhalen schade ook inderdaad verhalen) wordt in de meeste polissen expliciet genoemd als terrein waarop bijstand kan worden geboden. Echter, ook mogelijke conflicten van de verzekerde met bijvoorbeeld UWV of met een werknemer over arbeidsongeschiktheid en werkhervatting worden in het materiaal van enkele verzekeraars genoemd als terreinen die door de rechtsbijstandsverzekering worden gedekt. In één polis wordt expliciet verwezen naar steun aan de werkgever in diens optreden als ZBO (Zelfstandig Bestuursorgaan) wanneer hij sancties wil opleggen aan werknemers vanwege onvoldoende medewerking aan re-integratie.

In het voorgaande beschreven we een aantal terreinen waarop WGA-verzekeringen dekking bieden. Daarmee is nog niet gezegd hoe vaak die dekkingen in de praktijk voorkomen en of verzekerden zich ervan bewust zijn. Daarom is in de werkgevers-enquête ook hiernaar gevraagd. In tabel 2.6 zijn de uitkomsten vermeld.

De regeling die het meest is genoemd is een vergoeding van de kosten voor re-integratie na aanvang van de WGA-uitkering; 44% van de kleine en 48% van de grote bedrijven geeft aan dat men hiervoor verzekerd is. Daarnaast is in totaal een derde deel extra verzekerd voor diensten op het terrein van preventie en interventie. Bij (ruim) een kwart vergoedt de verzekering rechtsbijstand (dit betreft voornamelijk kleine bedrijven) en/of is het inlooprisico verzekerd (dit zijn meestal grote bedrijven). Kleine bedrijven hebben ten slotte vaker dan grote bedrijven extra werkgeverslasten meeverzekerd (18% versus 7%).

Zo'n 10% van alle werkgevers (zowel kleine als grote bedrijven) heeft aangegeven dat hun verzekering geen enkele extra regeling omvat buiten de vergoeding van de uitkeringen (niet in de tabel).

**Tabel 2.6 Indien eigen risicodragers voor de WGA, met verzekerd WGA-risico: welke extra regelingen omvat de verzekering? (% 'ja')**

	Klein n=301	Groot n=394	Totaal n=695
Diensten op het terrein van preventie, interventie	31%	45%	33%
Vergoeding van rechtsbijstand	26%	13%	25%
Verzekering van het inlooprisico (voor werknemers die aan het begin van de verzekering door ziekte of een ongeval niet kunnen werken of reeds in de WGA zitten)	27%	50%	29%
Verzekering van extra (aantoonbare) werkgeverslasten (bijvoorbeeld het werkgeversdeel van de pensioenpremie)	18%	7%	16%
Anders	5%	17%	6%

Bron: werkgeversenquête

## 2.6 Dienstverlening UWV en private verzekeraar

In deze paragraaf gaan wij in op de dienstverlening die werkgevers concreet van UWV of de private verzekeraar ontvangen.

Ongeveer een kwart van alle bedrijven heeft in de afgelopen twee jaar te maken gehad met zeer langdurig verzuim (meer dan 42 weken). Daarbij bestaan er duidelijke verschillen naar bedrijfsgrootte en wijze van verzekering van het WGA-risico, zoals tabel 2.7 laat zien.

De eigenrisicodragers zeggen vaker te maken te hebben gehad met zeer langdurig verzuim dan de bedrijven die bij UWV verzekerd zijn. Bij grote bedrijven had men - logischerwijs - vaker te maken met zeer langdurig verzuim dan bij kleine bedrijven.

**Tabel 2.7 In afgelopen twee jaar te maken gehad met zeer langdurig verzuim (42 weken of langer)? (% ja)**

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
	18%	66%	21%	26%	75%	31%	24%

Bron: werkgeversenquête

Ongeveer de helft van alle bedrijven (met name grote) geeft aan de re-integratie in de eerste twee ziektejaren zelf te regelen, al dan niet met hulp van de arbodienst. Bij ruim een derde deel ondersteunt de private verzekeraar hierbij. Dit zijn met name (kleine) eigenrisicodragers.

**Tabel 2.8 Op welke wijze krijgt men ondersteuning bij re-integratie binnen de eerste twee ziektejaren? (% ja)**

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
UWV ondersteunt hierbij	7%	9%	7%	5%	4%	5%	6%
Private verzekeraar ondersteunt hierbij	27%	14%	26%	55%	34%	53%	35%
Regelen dit zelf, al dan niet met hulp arbo-dienst	51%	82%	53%	43%	77%	46%	51%
Weet niet	23%	3%	21%	11%	2%	10%	18%

Bron: werkgeversenquête

Hoe de re-integratie van medewerkers na het tweede ziektejaar (dus medewerkers met een WGA-uitkering) geregeld is (althans de eventuele ondersteuning daarbij) weet een groot deel van de werkgevers niet. Waarschijnlijk heeft een groot deel van hen daar nog nooit mee te maken gehad. Ook hier zegt een aanzienlijk deel (met name grote bedrijven) dat men dit zelf regelt, al dan niet met hulp van de arbodienst (tabel 2.9).

**Tabel 2.9** Op welke wijze krijgt men ondersteuning bij re-integratie van medewerkers na het tweede ziektejaar? (% ja)

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
UWV ondersteunt hierbij	14%	25%	15%	4%	8%	5%	12%
Private verzekeraar ondersteunt hierbij	12%	9%	12%	47%	43%	47%	23%
Regelen dit zelf, al dan niet met hulp arbo-dienst	34%	50%	35%	27%	43%	29%	33%
Weet niet	44%	27%	43%	32%	24%	31%	39%

Bron: werkgeversenquête

Ongeveer 10% van de bedrijven heeft de afgelopen twee jaar een medewerker gehad die een WIA-uitkering aanvraag. Dit komt iets vaker voor bij de eigenrisicodragers dan bij de publiek verzekerde werkgevers en vaker bij grote bedrijven (tabel 2.10)

**Tabel 2.10** Hebben binnen het bedrijf in de afgelopen twee jaar medewerkers een WIA-uitkering aangevraagd? (% ja)

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
	7%	38%	9%	9%	44%	13%	10%

Bron: werkgeversenquête

Ongeveer 40% van de WIA-aanvragen van werknemers wordt afgewezen blijkt uit UWV informatie. Daarom is het percentage bedrijven waarbij daadwerkelijk een medewerker in de WIA stroomde lager dan het percentage bedrijven waar iemand een WIA-uitkering aanvraag. Tabel 2.11 laat zien dat het om ongeveer 8% van de bedrijven gaat, waarbij grote bedrijven hier vaker mee te maken hadden dan kleine bedrijven.

**Tabel 2.11 Zijn binnen het bedrijf in de afgelopen twee jaar medewerkers de WGA ingestroomd? (% ja)**

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
	6%	27%	8%	5%	33%	8%	8%

Bron: werkgeversenquête

Indien het bedrijf in de afgelopen twee jaar WGA-instroom heeft gehad, ging het in meer dan 80 procent van de gevallen om één medewerker.

Aan de werkgevers is ook gevraagd of het bedrijf reeds een geslaagde re-integratie heeft kunnen realiseren; dat wil zeggen is een medewerker met een WGA-uitkering weer gaan werken (bij het eigen of bij een ander bedrijf) of het aantal uren kunnen uitbreiden?

**Tabel 2.12 Heeft het bedrijf reeds een geslaagde re-integratie kunnen realiseren?**

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
Ja, bij eigen of ander bedrijf	5%	17%	6%	4%	20%	6%	6%
Nee, niet gerealiseerd	15%	23%	16%	26%	30%	27%	19%
Nee, geen WGA-instroom in bedrijf	63%	45%	62%	60%	41%	58%	61%
Weet niet	17%	15%	17%	10%	9%	9%	14%

Bron: werkgeversenquête

Tabel 2.12 laat zien dat werkgevers hier niet altijd van op de hoogte zijn en dat het aannemelijk is dat zij re-integratie vanuit de WGA soms ook verwarren met re-integratie in de twee voorafgaande jaren. Wat betreft de re-integratie is het moeilijk verschillen te zien tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerde werkgevers en lijkt het er sterk op dat de re-integratieresultaten vergelijkbaar zijn. Eigenrisicodragers geven minder aan dat zij het antwoord niet weten en van degenen die WGA instroom hadden, denkt 18% dat zij re-integratie gerealiseerd hebben. Bij de publiek verzekerden komt het vaker voor dat zij het antwoord niet weten en denkt 27% re-integratie gerealiseerd te hebben. Bij beide groepen werkgevers komt re-integratie bij grote werkgevers vaker voor.





## **3 MARKTDYNAMIEK**

### **3.1 Inleiding**

Dit hoofdstuk laat zien hoe de markt voor de private WGA-verzekeringen er uit ziet en welke bewegingen tussen publieke en private WGA-verzekering plaats vinden. Tevens is geanalyseerd waardoor de kans op overstappen naar eigenrisicodragerschap beïnvloed wordt. In 3.2 wordt eerst de private markt geschetst, waarna in 3.3 de aandelen werkgevers die publiek en privaat verzekerd zijn worden weergegeven met de ontwikkeling daarin sinds 2007. De kans op overstappen van het publieke bestel naar eigenrisicodragerschap en de overwegingen van werkgevers daarbij worden in 3.4 besproken. Deze kans hangt samen met een aantal factoren, zoals bedrijfsomvang, sector en werknemerskenmerken. Deze bespreken we in 3.5. Tot slot gaan we in 3.6 in op de vraag of een selectie plaats vindt van werkgevers die overstappen naar eigenrisicodragerschap: zijn dit werkgevers met een lage WGA-instroom of juist niet.

### **3.2 Private markt: aanbieders en acceptatiecriteria**

#### *Ontwikkeling aanbieders*

Bij het openstellen van de markt voor de WGA-verzekeringen zijn vrijwel alle grote inkomensverzekeraars hierop actief geworden. Inmiddels zijn er drie grote aanbieders over: Nationale Nederlanden, De Amersfoortse en Achmea. In de enquête is de werkgevers gevraagd bij welke verzekeraar hun WGA-verzekering loopt. Tabel 3.1 laat zien dat de meeste werkgevers bij de drie grote aanbieders verzekerd zijn met ieder een aandeel van iets boven de 20%. Daarna komen Aegon, De Goudse en Delta Lloyd met ieder een marktaandeel van ongeveer 6%.

**Tabel 3.1** Indien ERD, met verzekerd WGA-risico: bij welke verzekeraar?

	Klein n=301	Groot n=394	Totaal n=695
Achmea (Interpolis, Avéro Achmea, Centraal Beheer, Achmea Inkomensverzekeringen, Zilveren Kruis)	23%	18%	22%
Nationale-Nederlanden	22%	18%	22%
ASR Nederland (o.a. De Amersfoortse en ASR Verzekeringen)	21%	18%	21%
Aegon	5%	9%	6%
De Goudse	3%	13%	5%
Delta Lloyd	7%	7%	7%
MN Services	4%	2%	4%
Allianz	1%	4%	1%
Colland	1%	0%	1%
Generali	1%	0%	1%
Loyalis	1%	2%	1%
Ohra	<1%	2%	1%
Andere verzekeraar	3%	2%	3%
Weet niet	8%	4%	7%

Bron: werkgeversenquête

De 7 verzekeraars die voor dit onderzoek gesproken zijn, zijn er niet allemaal van overtuigd dat zij doorgaan op deze markt. Bijna alle verzekeraars die op deze markt producten hebben aangeboden, zijn zich aan het herbezinnen. Als belangrijkste reden voor de herbezinning voeren de verzekeraars aan dat zij meer kosten voor de WGA-verzekeringen maken dan verwacht. Inmiddels heeft 1 verzekeraar laten weten dat zij zich per 1 januari 2013 terugtrekken van de markt. Deze maatschappij heeft in 2012 ook geen offertes uitgebracht. Andere verzekeraars vertellen dat ze striktere acceptatiecriteria hanteren en zich bijvoorbeeld nog maar op een bepaalde groep werkgevers richten.

#### *Acceptatiecriteria*

Gevraagd naar hun acceptatiecriteria geven verzekeraars aan dat zij in principe alle werkgevers accepteren en zelden direct een werkgever als klant weigeren. Dit gebeurde wel indirect. Als een werkgever een inloopgeval heeft moet dat bijvoorbeeld eerst gefinancierd worden. Dit gebeurt ofwel door een koopsom ofwel door een opslag op de premie. Een andere mogelijkheid die vooral theoretisch is en die we in de praktijk niet tegen kwamen is dat de werkgever deze gevallen zelf blijft betalen buiten de ERD-verzekering om. Voor de meeste, vooral kleine werkgevers, is zowel de last

van de koopsom als van het zelf dragen van de WGA-verplichtingen niet te dragen. Deze werkgevers blijven dan aangewezen op de publieke verzekering door UWV. Verder proberen verzekeraars via de tarifiering de slechtere risico's nog eens te laten nadenken over verzekeren of niet. Bedrijven met inloop worden niet rechtstreeks geweigerd, maar krijgen een hoge premie geoffreerd om die inloop mee te verzekeren, wat (zeker bij kleine bedrijven) vrijwel op hetzelfde neer komt. Als een werkgever een zeer hoog risico heeft komt weigering van verzekering wel een enkele keer voor. De premiestelling en de koopsom, en dus in feite de acceptatie hangen vooral af van de omvang en het risico van het bedrijf. Bedrijven met een loonsom tot € 2,5 miljoen ontvangen als ze geen inlooprisico hebben eigenlijk altijd een offerte, zo is de ervaring van de kleinere assurantieadviseurs. Tot een loonsom van € 2,5 miljoen hanteleren verzekeraars ook een standaardpremie voor bedrijven zonder inlooprisico. Bij grotere bedrijven is vaak aan de premiestelling en/of de koopsom te zien of een verzekeraar dit bedrijf als klant wil. Voor grote bedrijven verschillen de premies, ook inclusief inlooprisico, sterker tussen de verzekeraars.

Verschillende verzekeraars geven aan hun beleid te hebben bijgesteld naar aanleiding van de tegenvallende resultaten. Hier kunnen ook wijzigingen in het acceptatiebeleid mee bedoeld worden. Een verzekeraar richt zich nu nog uitsluitend op de MKB markt (bedrijven met 1-30 werknemers en 30-100 werknemers). Verder wordt door deze verzekeraar altijd een koppeling met verzuimverzekering nagestreefd, inclusief begeleidings- en re-integratie-arrangementen. Ook wordt de wijze van begeleiden door de arbodienst vooraf gescreend voordat tot acceptatie wordt overgegaan.

Verschillende verzekeraars vertellen dat ze zowel hun voorwaarden als hun acceptatiecriteria aangescherpt hebben. Daarmee willen ze meer nadruk op risicobeheersing leggen. Het volgende voorbeeld van een verzekeraar laat zien hoe die aanscherping er uit kan zien. Andere verzekeraars hebben soortgelijke aanpassingen doorgevoerd.

#### **Voorbeeld aangepaste voorwaarden en beleid**

- Werkgever krijgt sanctie als hij nalatig is met 42-weeks melding
- Werkgevers moeten machtiging geven om UWV-beschikkingen naar verzekeraar op te sturen. Zo heeft verzekeraar meer zicht op de verwachte instroom.

Verder richt de verzekeraar zich zelf actiever op re-integratie en op het juridisch/administratief toetsen van de UWV beschikkingen die betrekking hebben op de WGA-toekenning en op het stimuleren dat werkgevers/werknemers een herbeoordeling aanvragen.

Verder wil deze verzekeraar meer integrale begeleiding opzetten voor klanten die ook een verzuimverzekering hebben en interventies niet alleen op verzuim maar ook op doorstroom richten. Formeel hanteerde deze verzekeraar dit beleid al, maar in de praktijk zijn ze nu bereid om hier meer in te investeren omdat nu bekend is hoe groot de schade is als ze dit niet doen.

Intermediairs werken indirect ook mee aan selectie door de verzekeraars door werkgevers duidelijk te adviseren welke polis zij wel of juist niet moeten accepteren. Vooraf maakt een intermediair met een werkgever ook een risico inschatting en adviseert op grond daarvan al of sowieso offertes aangevraagd moeten worden. Verschillende intermediairs geven aan dat zij er, ook door schade en schande wijs geworden, op aandringen dat werkgevers die hun personeelsadministratie niet goed op orde hebben en onvoldoende zicht hebben op eventuele inloopgevallen, geen eigenrisicodrager worden. Het risico dat een werkgever alsnog moet bijbetalen voor inloopgevallen die later boven water komen moet hij niet willen lopen.

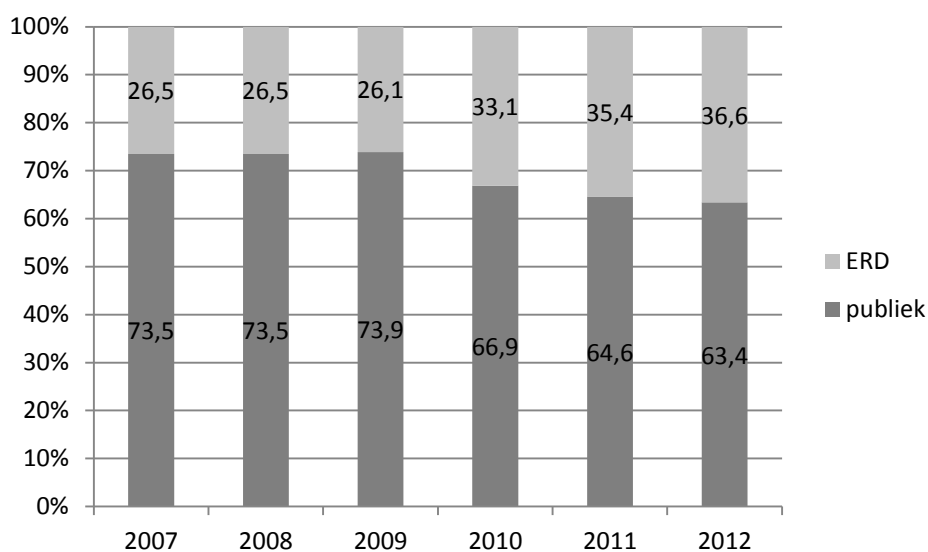
In de cases die we de verzekeraars hebben voorgelegd<sup>3</sup>, gaven 4 van de 5 verzekeraars aan dat ze geen offerte uitbrengen voor een kleine winkelier met 5 werknemers en 1 werknemer in de WGA (80%-100%). Het ging hier om fictieve werkgevers die een offerte voor 1 januari 2013 aanvroegen. De verzekeraars gaven aan dat zij geen aantrekkelijk aanbod voor deze werkgever kunnen maken en dat dit traject dus niet tot een polis zal leiden. Een van deze verzekeraars liet zien dat het aanbod dat hij dan zou moeten maken neerkomt op een premie van 25% van de loonsom.

### **3.3 Verdeling werkgevers over publieke en private deel van de markt**

In de tussenevaluatie in 2009 werd nog geconstateerd dat het aandeel werkgevers dat eigenrisicodrager was geworden op iets meer dan 20 procent lag en dat daar sinds 2007 niet veel verandering in was gekomen. Analyses van de UWV bestanden en de gegevens van de belastingdienst voor dit onderzoek laten zien dat het aandeel werkgevers dat eigenrisicodrager is, sinds 2009 is toegenomen van 26,1% in 2009 naar 36,6% in 2012. Wanneer werkgevers geen keuze maken zijn zij standaard via UWV voor de WGA verzekerd.

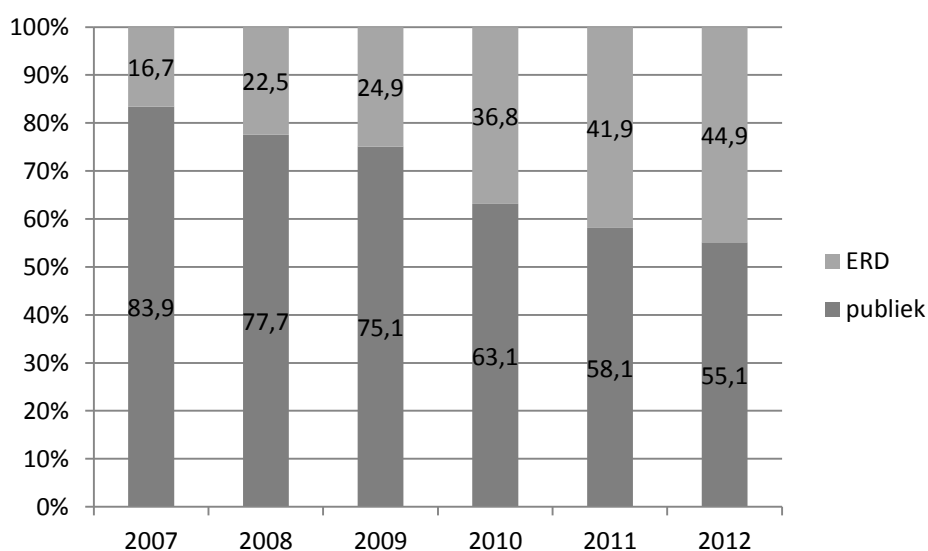
---

<sup>3</sup> Deze cases zijn in hoofdstuk 2 besproken.

**Grafiek 3.1 Aandeel publiek verzekerde werkgevers en ERDs (ultimo jaar, in %)**

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

Het aandeel werknemers dat werkzaam is bij een werkgever die eigenrisicodrager is, is sterker toegenomen. Dit blijkt uit de toename van de door eigenrisicodragers verzekerde loonsom. Dat aandeel steeg van een kleine 17% in 2007 naar bijna 45% in 2012, zo laat grafiek 3.2 zien.

**Grafiek 3.2 Aandeel publiek verzekerde werkgevers en ERDs (ultimo jaar, in procenten), gewogen naar premieloonsom**

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

Starters (in de eerste twee kalenderjaren van de start van de onderneming) vallen relatief vaak onder het publieke bestel. Trend is wel dat er een toename van eigenrisicodragerschap onder starters te zien is, dit lijkt te stabiliseren rond een kleine 10%. De gegevens van de starters van 2012 zijn nog niet bekend.

Overigens blijken er opvallende verschillen te zitten tussen de wijze van verzekering in het eerste en het tweede jaar van starters. In het eerste jaar is 3,4% van de starters eigenrisicodragers. In het tweede jaar is dit 8,1%, gemiddeld over de onderzoeksjaren.

**Tabel 3.2 Aandeel ERD's onder starters (ultimo jaar, in %) en totaal aantal starters**

	privaat	N
2008	3,4	6.266
2009	3,9	5.558
2010	9,3	5.643
2011	9,4	5.936

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

Bij aanvang van de mogelijkheid om eigenrisicodragers voor de WGA te worden, waren het vooral kleine bedrijven die dit deden. Voor een deel waren zij al onder de WAO eigenrisicodragers. De grote bedrijven en dan vooral de allergrootste met een loonsom van meer dan 250 maal de gemiddelde loonsom hebben een enorme inhaalslag gemaakt. In 2012 is al 46% van de grote bedrijven eigenrisicodragers. Ook in alle andere categorieën bedrijfsomvang, behalve bij de kleinste, heeft een duidelijke toename van het aantal ERD-werkgevers plaatsgevonden. Alleen bij de groep bedrijven tot 10 maal de gemiddelde loonsom was de ontwikkeling slechts 6 procentpunt en dat is in 2012 de categorie met het laagste percentage ERD: 33%. De categorie bedrijven die het percentage ERD van de grote bedrijven het dichtste benadert zijn de bedrijven met een omvang van 10-25: daar is bijna de helft van de werkgevers eigenrisicodragers (tabel 3.3). In 2010 zien we voor bedrijven in alle grootteklassen een grote toename van het aandeel eigenrisicodragers. Dit is het gevolg zijn van een in dat jaar forse stijging van de UWV premies. De UWV premies stegen in 2010 sterker dan in de jaren ervoor als compensatie voor de premies van 2009 die door een fout te laag waren vastgesteld (zie ook hoofdstuk 2). Ten slotte leidde alle publiciteit rond de premiestijging er bovendien toe dat de termijn voor de ERD keuze per 1-1-2010 met een maand werd verlengd door het Ministerie (zie ook de publicatie "Gedifferentieerde premie WGA 2013" van UWV).

**Tabel 3.3 Percentage ERDs naar bedrijfsomvang (aantal malen gemiddelde loonsom)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	27	32	16	8	9	9
2008	26	35	21	14	14	17
2009	25	35	23	17	18	22
2010	31	45	32	28	32	38
2011	33	48	35	33	39	46

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

Eigenrisicodragers vinden we niet in alle sectoren in dezelfde mate. In de sectoren overheid<sup>4</sup>, onderwijs en uitzendbranche zijn relatief veel publiek verzekerde werkgevers<sup>5</sup>. De landbouw, de bouw, de industrie, de handel en het transport kennen juist veel eigenrisicodragers. De tabellen 3.4a en 3.4b geven het overzicht van het percentage eigenrisicodragers per bedrijfstak.

**Tabel 3.4a Percentage ERD's naar bedrijfstak**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport	diensten
2007	35	28	31	28	26	25
2008	35	29	32	29	27	24
2009	35	29	31	28	27	24
2010	41	37	40	35	34	32
2011	44	39	43	37	38	34
2012	45	41	43	38	39	35

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

**Tabel 3.4b Percentage ERD's naar bedrijfstak**

	uitzend	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	4	23	2	2	18
2008	9	24	3	4	18
2009	9	23	4	6	18
2010	13	29	9	13	23
2011	13	32	13	20	24
2012	15	34	14	24	25

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

<sup>4</sup> NB: de overheidswerkgevers hebben een bijzondere positie omdat zij geen garantstelling nodig hebben als zij kiezen voor eigenrisicodragerschap.

<sup>5</sup> SW-bedrijven zijn bij de categorie 'overig' ondergebracht.

Tot slot beschikken we ook over werknemerskenmerken op individueel werkgeversniveau. In tabel 3.4c zijn deze kenmerken weergegeven onderscheiden naar publiek en ERD. De aandelen zijn gesommeerd over de waarnemingsperiode aangezien ze niet erg fluctueren. De tabel laat zien dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de kenmerken van werknemers werkzaam bij eigenrisicodragers en publiek verzekerde werkgevers.

**Tabel 3.4c Werknemerskenmerken gemiddeld 2007-2011 (in procenten)**

	publiek	ERD
aandeel vrouwen	40,7	40,4
aandeel 35-44	26,0	26,7
aandeel 45-54	19,1	19,2
aandeel 55+	9,4	9,1

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

### 3.4 Beweging van publiek naar privaat en tussen private verzekeraars

#### 3.4.1 Kwantitatieve analyse

De bewegingen binnen het hybride stelsel vinden tot nu toe voornamelijk richting private markt plaats. In 2008 stapten 5.744 werkgevers over naar eigenrisicodragerschap. In 2010 vond het tot nu toe record aantal overstappen van 17.256 plaats. Dit had vooral te maken met een fout in de premieberekening die UWV in 2009 had gemaakt. In 2009 is de UWV premie door die fout te laag vastgesteld en dit is in 2010 gecorrigeerd. Door de grote sprong die de UWV premie daardoor in 2010 maakte zijn veel werkgevers uit het publieke bestel gestapt. Na 2010 is het aantal overstappen weer duidelijk gedaald (tabel 3.5). Het aantal werkgevers dat na eigenrisicodragerschap terug gaat naar de publieke WGA verzekering bij UWV is tot 2011 laag met rond de 300 werkgevers per jaar. In 2012 is dit aantal ongeveer verdrievoudigd naar 1.045.



**Tabel 3.5 Aantal overstappers\* tussen publiek en ERD**

	publiek → ERD	ERD → publiek	Saldo (naar ERD)
2008	5.744	338	5.406
2009	2.837	150	2.687
2010	17.254	285	16.969
2011	7.613	337	7.276
2012	3.631	1.045	2.586

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte

\*: per jaar zijn beide overstapmomenten (1-1 en 1-7) samengeteld.

### 3.4.2 Werkgevers

In de enquête die voor dit onderzoek is gehouden onder werkgevers is gevraagd naar de overstap van publieke verzekering naar eigenrisicodragerschap en terug, maar ook naar overstappen tussen private verzekeraars. Om de overstap vanuit het publieke stelsel te kunnen maken, moet de werkgever bekend zijn met deze mogelijkheid. Dat is met name bij de kleine werkgevers lang niet altijd het geval, zoals tabel 3.6 laat zien.

**Tabel 3.6 Bekendheid met mogelijkheid om ERD voor de WGA te worden**

	Publiek verzekerd		
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591
Is bekend, weet (grotendeels) wat het inhoudt	34%	62%	36%
Is bekend, weet enigszins wat het inhoudt	31%	32%	31%
Wel eens van gehoord, weet niet wat het inhoudt	16%	5%	15%
Niet mee bekend	19%	1%	17%

Bron: werkgeversenquête

Bij de keuze tussen publiek verzekeren of eigenrisicodragerschap, spelen vooral bij de eigenrisicodragers financiële argumenten de hoofdrol. Tabel 3.7 geeft het overzicht van de overwegingen die in 2012 en in 2009 een rol speelden.

**Tabel 3.7** Hebben de volgende overwegingen een rol gespeeld bij de keuze tussen publieke of private verzekering? (% 'ja') (werkgeversenquête)

	Publiek 2012			Publiek 2009 Totaal	ERD 2012			ERD 2009 Tot.	Totaal 2012	Totaal 2009
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	n= 1.239	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	n=1.539.	n=1.358	n= 2778
Premiehoogte	61	83	63	57	85	91	86	88	71	65
Meer stabiele private premie	24	39	25	30	53	63	54	70	35	39
Verwachting dat het voordeliger uitpakt	44	66	45	55	75	87	77	88	56	63
Verwachting van betere re-integratie resultaten	29	35	29	23	46	43	46	52	35	30
Invloed die men als bedrijf zelf kan uitoefenen op de re-integratie van medewerkers	40	51	41	33	50	50	50	54	44	38
Administratieve lasten in verband met het eigenrisicodragerschap	50	58	51	47	46	35	45	46	49	47
Er waren op dat moment één of meerdere langdurig zieke en/of arbeidsongeschikte werknemers binnen het bedrijf	12	40	14	17	11	28	13	8	14	15
Mogelijkheid voor bedrijf om zelf een sanctie op te leggen aan zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan re-integratie	20	23	20	12	21	20	20	19	20	13
Verantwoordelijkheid gedurende 10 jaar voor de re-integratie van werknemers die in de WGA terecht komen	34	60	36		33	40	34		35	
Ervaring met (dienstverlening van) UWV	26	37	27		28	33	28		27	

De overwegingen die voor werkgevers een rol spelen bij de keuze tussen publieke en private WGA-verzekering zijn tussen 2009 en 2012 weinig veranderd. De kleine veranderingen die we zien hebben betrekking op de premiehoogte en de mogelijkheid om zelf invloed uit te oefenen op de re-integratie van medewerkers: beide overwegingen spelen in 2012 bij meer werkgevers een rol dan in 2009.

#### *Ooit ERD-schap overwogen*

Van de werkgevers die publiek verzekerd zijn heeft slechts een klein deel (16%) ooit overwogen om over te stappen van het publieke bestel (UWV) naar eigenrisicodragerschap (tabel 3.8). Van de grote werkgevers die in het publieke stelsel zijn gebleven geeft een kleine meerderheid (54%) aan dit ooit te hebben overwogen. Kleine publiek verzekerde werkgevers hebben deze afweging veel minder vaak gemaakt (13%).

**Tabel 3.8 Aandeel werkgevers dat ooit overwogen heeft om ERD te worden**

	Publiek verzekerden		
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591
ERD overwogen	13%	54%	16%

Bron: werkgeversenquête

Van degenen die nu nog publiek verzekerd zijn maar een overstap hebben overwogen, heeft 47% ook daadwerkelijk een offerte aangevraagd. De redenen om uiteindelijk af te zien van een overstap waren meestal financieel: de premie was te hoog of het inlooprisico was niet gedekt. Maar ook de verzekeringsadviseur heeft een grote rol (tabel 3.9). Ook in de interviews komt de rol van de adviseur terug: soms wordt afgezien van overstappen naar eigenrisicodragerschap omdat de adviseur dat aanraadt zonder dat de werkgever op het moment van het interview nog precies weet wat daar de reden voor was.

**Tabel 3.9 Reden om af te zien van overstap naar eigenrisicodragerschap**

	Klein n=37	Groot n=14	Totaal n=51
Op aanraden van assurantie-tussenpersoon	19%	14%	18%
Omdat premie te hoog was	42%	50%	42%
Omdat ondersteuning bij re-integratie te beperkt was	0%	0%	0%
Omdat inlooprisico niet gedekt was	19%	7%	16%
Weet niet	0%	7%	2%
Andere reden	19%	21%	21%

Bron: werkgeversenquête

Die rol van de verzekeringsadviseur zien we ook terug wanneer gevraagd wordt naar de belangrijkste reden om voor een verzekeraar te kiezen. Bij de kleine werkgevers is het advies van de assurantietussenpersoon vaak leidend. Bij de grote werkgevers is dit nog sterker het geval maar daar speelt de hoogte van de premie een ongeveer even grote rol (tabel 3.10).

**Tabel 3.10 Redenen om voor betreffende verzekeraar te kiezen (meerdere antwoorden mogelijk)**

	Klein n=149	Groot n=242	Totaal n=391
Op advies van assurantie-tussenpersoon	43%	52%	44%
Vanwege hoogte premie	19%	46%	23%
Om alle verzekeringen bij één partij onder te brengen	28%	15%	26%
Vanwege combinatie verzuim- en WGA-verzekering	18%	7%	16%
Vanwege geboden ondersteuning bij re-integratie	5%	7%	5%
Advies / keuze van branche-organisatie	10%	0%	8%
Andere reden	1%	4%	2%

Bron: werkgeversenquête

### *Overstappen naar ERD*

De belangrijkste redenen om over te stappen zijn het verwachte financiële voordeel, de stabiliteit van de premie op iets langere termijn en bij een aantal werkgevers speelt een lichte administratieve voorkeur voor private uitvoering. Dat is het beeld dat naar voren komt uit de interviews met de verzekeraars en de tussenpersonen. Enkele verzekeraars maken melding van een kleine groep werkgevers die puur cashflow gedreven cyclusedrag vertoont: zij stappen over naar eigenrisicodragerschap als dit voordeliger is en stappen na afloop van het contract terug naar UWV. Het is niet duidelijk hoe vaak dit voorkomt. Deze bedrijven beginnen dan weer op de minimumpremie bij UWV hetgeen duidelijk voordeliger kan zijn dan eigenrisicodrager blijven, zeker wanneer werknemers in de WGA zijn geraakt. Omgekeerd kunnen publiek verzekerde kleine werkgevers met werknemers in de WGA niet voordelig overstappen naar eigenrisicodragerschap.

De werkgevers die eigenrisicodrager zijn geworden, noemen in de interviews het financiële voordeel ook als belangrijkste reden voor de overstap. Dat gaat niet alleen over het directe voordeel maar ook over het verwachte voordeel. Werkgevers verwachten of horen van hun tussenpersoon dat de premies bij UWV op termijn zullen stijgen, omdat de slechte risico's achterblijven. Op grond van deze verwachting, waarvan niet duidelijk is of deze werkelijkheid wordt, hebben een aantal werkgevers het besluit genomen om eigenrisicodrager te worden.

### *Re-integratie speelt naast financiën een rol bij overstappen*

Naast het financiële voordeel speelt voor een aantal werkgevers ook de behoefte aan ondersteuning in het geval van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij is het niet altijd duidelijk of het gaat om ondersteuning gedurende de wachttijd of na instroom in de WGA. Verschillende WGA-verzekeringen dekken ook de ondersteuning bij re-integratie en letten op de Arbo-ondersteuning. Juist een aantal kleine werkgevers vertellen ons dat dit een reden voor overstap is omdat hun zo werk uit handen genomen wordt. Een verzekeraar geeft aan dat zij merken dat werkgevers zich meer bewust worden van schademanagement. In eerste instantie was de prijs de trigger voor werkgevers om over te stappen, maar nu merken enkele verzekeraars dat werkgevers schadebeperking en dus re-integratie centraler gaan stellen.

De keuze voor een bepaalde verzekeraar wordt voor een groot deel van de werkgevers door hun assurantietussenpersoon bepaald. Daarbij is de premiestelling wel het belangrijkste motief voor een keuze. Ook speelt bij de keuze een rol bij welke verzekeraar andere werknemersverzekeringen van een bedrijf lopen. Zowel UWV als de private verzekeraars melden dat het bij de WGA-verzekering gaat om een zeer adviesgevoelig product. De adviseur moet goed weten waar het over gaat en wat hij

doet voor hij een adequaat advies aan de werkgever kan uitbrengen.

#### *Overstappen binnen ERD naar andere verzekeraar*

Slechts 6% van de werkgevers zegt in de enquête dat binnen het bedrijf wel eens is overwogen om voor de WGA-eigenrisicodragersverzekering over te stappen van de ene private verzekeraar naar de andere.

Deze werkgevers is gevraagd om voor enkele overwegingen aan te geven of deze een rol hebben gespeeld bij de afweging om over te stappen van de ene private verzekeraar naar de andere (zie tabel 3.11). De premiehoogte is met afstand de belangrijkste reden om overstap naar een andere private verzekeraar te overwegen.

**Tabel 3.11 Overwegingen die een rol speelden bij de afweging om over te stappen van de ene private verzekeraar naar de andere (% ja)**

	ERD		
	Klein n=42	Groot n=94	Totaal n=136
Premiehoogte	93%	100%	94%
Contractduur	39%	30%	37%
Verwachting van betere re-integratie-resultaten	30%	40%	32%
Administratieve lasten	25%	33%	26%
Anders*	7%	0%	6%

Bron: werkgeversenquête

\*: Anders = meestal dat men alle verzekeringen bij 1 partij wilde onderbrengen

#### *Terug naar UWV*

Werkgevers in interviews zeggen wel dat zij overwogen om terug te keren naar UWV als de private premie sterk stijgt. Ook bij verzekeraars horen we dat zij verwachten dat hun premies omhoog gaan. In de praktijk heeft deze premiestijging tot en met 2012 nauwelijks plaats gevonden en is alleen een kleine groep werkgevers van eigenrisicodragerschap terug naar UWV gegaan. Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat werkgevers vanwege de meerjarige contracten met verzekeraars niet op elk moment kunnen overstappen.

### **3.5 Patronen in kans op overstappen naar ERD**

Naast bedrijfskenmerken zoals sector en omvang, kunnen ook andere factoren van invloed zijn op de kans op overstappen naar eigenrisicodragerschap. In deze para-

graaf kijken we naar de relatie tussen risico, premie en eigenrisicodragerschap. We doen dit aan de hand van beschrijvende statistieken. In 3.6 onderzoeken we vervolgens de causale relatie tussen deze kenmerken en eigenrisicodragerschap waarbij we rekening houden met de invloed die alle factoren tegelijkertijd kunnen hebben.

In de tabellen 3.12 tot en met 3.14 wordt nader ingegaan op de overgangskans van publiek verzekerd naar eigenrisicodragers. Daarbij zijn de overstapkansen per jaar van werkgevers (die publiek verzekerd zijn in het voorgaande jaar) met en zonder staartlasten weergegeven, uitgesplitst naar grootteklasse. Staartlasten zijn daarbij gedefinieerd als de aanwezigheid van lopende WGA-gevallen in het jaar t-1. Deze staartlasten vormen een belangrijk deel van het inlooprisico. Bedrijven die ERD worden dienen lopende gevallen (staartlasten) mee te nemen uit het publieke bestel. Daarnaast behoort het instroomrisico van zieke werknemers op het moment van uit-treden uit het publieke bestel tot het inlooprisico.

In tabel 3.14 zijn oddsratio's gepresenteerd gedefinieerd als de verhouding tussen de kans op overstap naar eigenrisicodragerschap zonder staartlasten en de kans op overstap naar eigenrisicodragerschap met staartlasten.

**Tabel 3.12 Overgangskans publiek → ERD zonder staartlasten naar bedrijfsomvang (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2008	3,7	6,2	4,9	6,1	7,4	7,8
2009	1,8	2,9	2,5	2,9	3,3	6,5
2010	11,4	19,8	10,8	11,6	15,3	16,3
2011	5,5	9,0	4,3	5,7	6,7	8,7
2012	2,1	4,2	2,2	3,9	4,6	8,3

Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uit-zendondernemingen

**Tabel 3.13 Overgangskans publiek → ERD met staartlasten naar bedrijfsomvang (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2008	1,4	2,7	5,5	3,9	7,1	12,5
2009	0,3	1,4	2,2	3,9	6,8	5,7
2010	2,7	6,2	8,4	16,4	21,7	22,8
2011	2,0	3,2	5,8	10,1	13,7	14,8
2012	1,2	1,2	2,7	4,2	6,7	11,1

Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uit-zendondernemingen

**Tabel 3.14 Oddsratio's overgangskans publiek → ERD zonder t.o.v. met staartlasten naar bedrijfsomvang**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2008	2,6	2,3	0,9	1,6	1,0	0,6
2009	5,6	2,1	1,1	0,7	0,5	1,1
2010	4,3	3,2	1,3	0,7	0,7	0,7
2011	2,8	2,8	0,7	0,6	0,5	0,6
2012	1,8	3,4	0,8	0,9	0,7	0,7

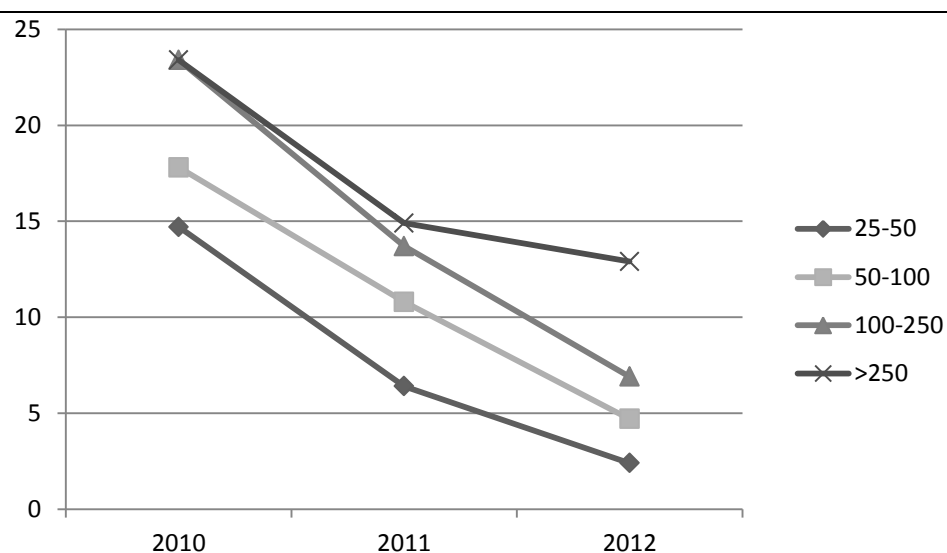
Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Uit de tabellen blijkt dat kleine bedrijven met staartlasten een duidelijk lagere kans hebben om uit het publieke bestel te treden. Zonder staartlasten ligt de uittredekans enkele malen hoger. Bij grote werkgevers is de relatie minder sterk en doet zich eerder het omgekeerde voor. De afwezigheid van staartlasten leidt er niet toe dat deze werkgevers overstappen van publiek naar eigenrisicodrager. Dit zou ermee te maken kunnen hebben dat werkgevers zonder staartlasten in vrijwel alle gevallen op de minimumpremie van UWV zitten. Private verzekeraars geven in de interviews aan moeilijk te kunnen concurreren met de minimumpremie van UWV.

Om deze hypothese, dat werkgevers die niet overstappen bij UWV de minimumpremie betalen, te toetsen is een soortgelijke analyse van overgangskansen verricht voor grote werkgevers (met meer dan 25 werknemers), waarbij onderscheid is gemaakt naar het feit of men op de minimumpremie zit of niet. Aangezien premies in het bestand aanwezig zijn vanaf het jaar 2009, kunnen we deze analyse vanaf het jaar 2010 uitvoeren. Grafieken 3.3; 3.4 en tabel 3.15 laten de resultaten zien.

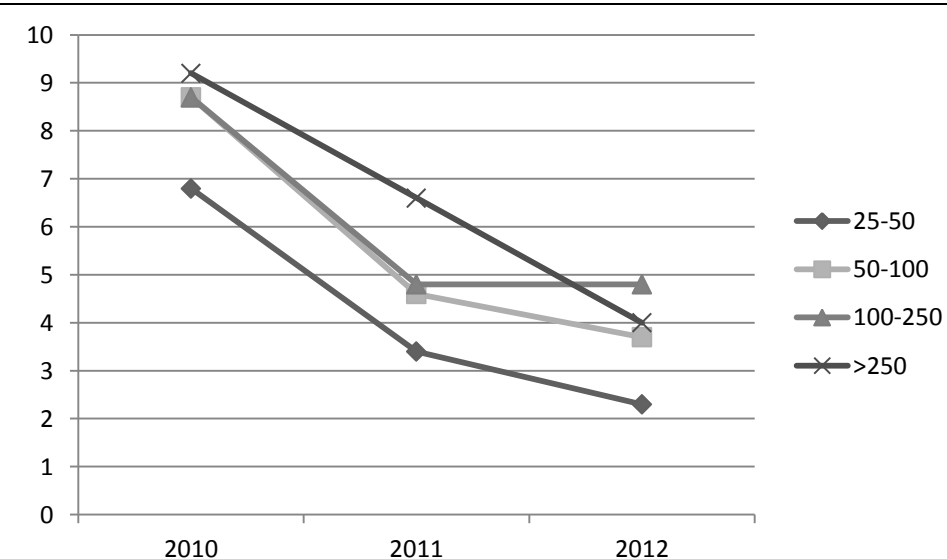


**Grafiek 3.3** Overgangskans publiek → ERD, premie boven minimumpremie UWV(t-1) naar bedrijfsomvang (in procenten)



Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Grafiek 3.4** Overgangskans publiek → ERD, minimumpremie UWV(t-1) naar bedrijfsomvang (in procenten)



Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 3.15 Oddsratio's overgangskans publiek → ERD minimumpremie (t-1) t.o.v. niet-minimumpremie naar bedrijfsomvang (t-1)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2010			0,5	0,5	0,4	0,4
2011			0,5	0,4	0,4	0,5
2012			1,0	0,8	0,7	0,3

Bron: UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Uit de grafieken en de tabel blijkt dat de hypothese bevestigd wordt. Voor grote werkgevers is de overstap van publiek verzekerd zijn naar eigenrisicodragerschap niet aantrekkelijk. Bij werkgevers die op de minimumpremie van UWV zitten, is de kans dat zij overstappen de helft tot een derde van de groep die een hogere premie betaalt. De tabellen laten overigens wel zien dat de overgangskansen voor beide groepen naar elkaar toegroeien. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het stijgen van de minimumpremie van UWV voor latere jaren. Het effect van de minimumpremie op de uittrede kans wordt daarmee kleiner.

Tot slot is nog onderzocht of hoge risico's bij de grote werkgevers juist weer tot een kleine overstapkans leiden. Daartoe is een hoog risico gedefinieerd als een risico dat hoger ligt dan driemaal het gemiddelde (ongewogen, over alle werkgevers) totale WGA-risico van alle lopende WGA-gevallen in het voorafgaande jaar. De resultaten van deze analyse laten geen eenduidig beeld zien. De hypothese lijkt met name op te gaan voor de groep allergrootste werkgevers (met meer dan 250 werknemers) aan het eind van de waarnemingsperiode (2011, 2012). In 2010 treden juist werkgevers met een hoog inlooprisico uit.

Samengevat hangen de volgende stelselkenmerken samen met uittrede uit het publieke bestel:

- Bij kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers) vormen staartlasten een duidelijke belemmering voor uitstroom.
- Bij grote werkgevers (met meer dan 25 werknemers) is de overgangskans voor de groep werkgevers die op de minimumpremie van UWV zit duidelijk kleiner dan voor werkgevers die meer dan de minimumpremie betalen.
- Grote werkgevers met een hoog (inloop)risico treden niet stelselmatig minder uit dan werkgevers met gemiddelde of lage risico's met uitzondering van hele grote werkgevers.

### 3.6 Verklarende factoren op de kans op overstappen naar ERD

In deze paragraaf onderzoeken we de factoren die van invloed zijn op de keuze tussen publieke verzekering bij UWV en eigenrisicodragerschap. We doen dit via multivariate modellen waarbij de invloed van een bepaalde factor gecorrigeerd wordt voor de invloed van alle overige factoren. In bijlage 4 wordt ingegaan op de typen modellen die gebruikt zijn en worden schattingsresultaten weergegeven.

Als verklarende factoren voor de kans op overstappen beschikken we over werkgeverskenmerken als sector en omvang, werknemerskenmerken van deze werkgever (verdeling van het personeel naar leeftijd en geslacht), de (gecumuleerde) WGA-risicoverdeling (onder meer de staartlasten). De premie is alleen bij de voor UWV-verzekerde werkgevers bekend. Daarnaast onderzoeken we ook de invloed van kalenderjaar.

Startende werkgevers blijken in deze modellen enigszins verstorend te werken door sterke correlatie met andere kenmerken. Zo zijn starters vrijwel altijd kleine werkgevers met minder dan 5 werknemers en hebben ze per definitie geen staartlasten en instroom in de WGA in het jaar ervoor. Verder blijken er opvallende verschillen te zitten tussen de wijze van verzekering in het eerste en het tweede jaar van starters. In het eerste jaar is 3,4% van de starters ERD. In het tweede jaar is dit 8,1%, gemiddeld over de onderzoeksjaren. Door deze sterke correlaties en verstoringen zijn starters uit de analyse weggelaten.

In de analyses maken we onderscheid tussen factoren die van invloed zijn op de verzekeringsstatus op enig moment en de factoren die van invloed zijn op het overstappen. Door het nog jonge karakter van de WGA zijn het veelal dezelfde factoren die van invloed zijn op het eigenrisicodragerschap als op het eigenrisicodragerschap worden.

### *Resultaten analyse*

De conclusies van deze analyses zijn als volgt samen te vatten.

- De wijze van verzekering naar bedrijfsomvang is als een omgekeerde U-vorm te beschrijven. De hele kleine werkgevers zijn vaker publiek verzekerd. Dit geldt ook voor de grote werkgevers, met uitzondering van de bedrijven met meer dan 250 werknemers, die weer vaker eigenrisicodrager zijn. De piek van privaat verzekerde bedrijven ligt bij bedrijven met 25 tot 35 werknemers. Wanneer naar de kans op uitstroom gekeken wordt, valt op dat met name bedrijven tussen 5 en 25 werknemers en bedrijven met meer dan 100 werknemers binnen de onderzochte periode overgestapt zijn naar eigenrisicodragerschap.
- De top 3 van sectoren waarin de kans op eigenrisicodragerschap het grootst is, zijn de landbouw, de industrie en de bouw. De laagste kans op eigenrisicodragerschap is te vinden bij het onderwijs, de overheid en de uitzendbedrijven. Dit zijn ook de sectoren waarbij de kans om eigenrisicodrager te worden het grootst dan wel kleinst is.
- Werknemerskenmerken zijn over de onderzochte periode niet van significante invloed op de kans dat een werkgever eigenrisicodrager is. Wel zien we dat bedrijven met relatief veel 55-plussers een iets verminderde kans hebben om eigenrisicodrager te *worden*. Bedrijven met relatief veel vrouwelijke werknemers hebben juist een iets een grotere kans om van publiek verzekerd eigenrisicodrager te *worden*.
- De jaareffecten zijn vrij sterk. Met name is er een sterke uittredekans van publieke verzekering naar eigenrisicodragerschap in 2010, zoals ook uit de beschrijvende tabellen in dit hoofdstuk bleek.
- Lopende WGA-gevallen, die onderdeel van het inlooprisico vormen, zijn voor bedrijven met minder dan 25 werknemers van grote invloed op de kans om over te stappen naar eigenrisicodragerschap. Deze werkgevers zijn vaker publiek verzekerd en hebben ook een kleine kans op overstappen. Bij grote werkgevers speelt het inlooprisico geen rol. Wellicht is het zo dat grote bedrijven door de premiedifferentiatie bij UWV hier ook al voor betalen en de premie vergelijkbaar is met die bij private verzekeraars.
- Grote werkgevers die de minimumpremie van UWV betalen hebben een geringe kans om over te stappen. Voor kleine werkgevers kan het effect van de minimumpremie niet bepaald worden aangezien het overgrote deel van de kleine werkgevers op de minimumpremie zit en dit ook correleert met de aanwezigheid van staartlasten.
- Bij grote werkgevers geldt verder dat wanneer zij een laag risico hebben in het jaar ervoor, en niet op de minimumpremie zitten, zij een grotere kans hebben eigenrisicodrager te zijn en te worden. Dit sluit aan bij de constatering over de premiestelling van UWV in hoofdstuk 2.

### *Omvang van effecten*

Naast de statistische significantie van de effecten is ook de kwantitatieve invloed en de onderlinge relatieve omvang van factoren relevant. We maken daarbij onderscheid naar factoren die van invloed zijn op het eigenrisicodrager zijn (toestand) en op factoren die van invloed zijn op de overstap van publiek naar privaat (eigenrisicodrager worden). In het eerste geval zijn de effecten uitgedrukt in procentpunten die de kansverandering aangeven, in het tweede geval zijn effecten uitgedrukt in proportionele kansveranderingen, dat wil zeggen een x% hogere of lagere kans om eigenrisicodrager te worden. De effecten zijn steeds partiële effecten waarbij de invloed van een kenmerk op eigenrisicodragerschap (zijn en worden) bepaald is, bij constant blijven van alle andere kenmerken.

- **Invloed op eigenrisicodrager zijn**  
 Uit de resultaten blijkt dat schadelast een grote rol speelt bij de verzekeringsstatus voor de WGA. Een kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) met staartlasten heeft op enig moment, gecorrigeerd voor overige effecten, een bijna 5 procentpunt kleinere kans om eigenrisicodrager te zijn dan een kleine werkgever zonder staartlasten. Een grote werkgever die de minimumpremie bij UWV betaalt, heeft een 2 procentpunt lagere kans om de jaren erna eigenrisicodrager te zijn. Daarnaast leidt elk procent instroomrisico in het jaar ervoor bij grote werkgevers tot een lagere kans op eigenrisicodragerschap van 1,2 procentpunt. De effecten voor werkgeversomvang liggen voor aaneengrenzende klassen in het algemeen dicht bij elkaar. Voor de middengroepen (vanaf 25-75 werknemers) ligt de kans op eigenrisicodragerschap zo'n 5 procentpunten hoger dan bij bedrijven met 1 tot 5 werknemers. Voor de sectoreffecten is er een duidelijke tweedeling tussen markt- en overheidssectoren. In het onderwijs en bij de overheid ligt de kans dat een werkgever eigenrisicodrager is zo'n 25-30 procentpunten lager dan in de landbouw (deze resultaten zijn ontleend aan het probit model aangezien sector een statisch (onveranderbaar) kenmerk is). De jaareffecten zijn fors te noemen, vooral ook omdat elk bedrijf hiermee te maken heeft. In 2011 ligt bijvoorbeeld de kans op eigenrisicodragerschap 13 procentpunten hoger dan in 2008.
- **Invloed op eigenrisicodrager worden**  
 Bij de kansen om eigenrisicodrager te worden zien we dezelfde patronen. Er is echter soms ook sprake van grotere effecten voor het eigenrisicodrager worden dan voor het eigenrisicodrager zijn. De aanwezigheid van staartlasten doet bij kleine werkgevers de uittredkans met 30 procent dalen. Er is daarnaast veel dynamiek rond de grens van 25 werknemers. Diverse effecten werken hier op elkaar in zoals het hebben van staartlasten en het risico. Bij de sectoreffecten wor-

den de verschillen uitvergroot. Sectoren met een laag percentage eigenrisicodragers kennen een nog lagere dynamiek. Zo is de kans om eigenrisicodragers te worden in het onderwijs nog geen 15 procent van de kans in de industrie, dus bijna zeven maal zo klein. Werknemerskenmerken zijn wel van invloed op de uit-tredekanen uit het publieke bestel maar de effecten ervan zijn klein. Een bedrijf met alleen maar 55-plussers heeft in vergelijking met een bedrijf met alleen werknemers van 34 jaar en jonger een uit-tredekan die maar 5,5 procent lager ligt. Dit sluit aan bij de constatering dat werknemerskenmerken nauwelijks van invloed zijn op de kans op eigenrisicodragerschap over de onderzochte periode en op de geringe verschillen in werknemerskenmerken tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers (zie tabel 3.4c). De jaareffecten zijn ook hier sterk te noemen. In 2010 stijgt de kans om van publiek verzekerd eigenrisicodragers te worden ten opzichte van 2009 met 22 procent.

De conclusie is dat eigenrisicodragerschap zeker niet alleen bepaald wordt door statistische kenmerken als sector en omvang van de werkgever. Er zijn substantiële effecten van risico uit het verleden die een grote rol spelen bij het overstappen. Bij kleine werkgevers is de aanwezigheid van staartlasten van belang, bij grote werkgevers de omvang van de schade in het jaar ervoor. Daarnaast werken schadegevallen bij kleine werkgevers voor een periode van 5 jaar door in de staartlasten. Een enkel schadegeval heeft dus meerdere jaren effect op de status en de overstapkans. Daarnaast zijn er ook aanzienlijke jaareffecten.

#### *Overstappen naar UWV*

Tot slot is een *Fixed-effect* model geschat waarbij onderzocht is welke bedrijven overstappen naar UWV. Uit dit model blijkt dat er weinig significante patronen te vinden zijn. Er is alleen een sterk jaareffect: in 2012 is de stroom naar de publieke WGA-verzekering duidelijk groter dan in 2011, zoals ook uit de beschrijvende tabellen bleek.

Mogelijk wordt het gebrek aan significante verbanden veroorzaakt door langlopende contracten waardoor bedrijven in de praktijk geen mogelijkheid hebben om elk jaar over te stappen. De contractperiode die over alle jaren het meeste voorkomt is 3 jaar. Wanneer een model geschat wordt op de populatie die minstens drie jaar eigenrisicodragers is geweest, is afgezien van jaareffecten, de vraag of men staartlasten heeft bepalend voor uit-treding. Met name kleine bedrijven met staartlasten stappen over naar UWV. Dit is ook logisch aangezien zij bij afloop van hun contract met een (forse) premiestijging geconfronteerd zullen worden. Zij treden uit waarbij hun lopende gevallen (uitlooprisico) achterblijven bij de verzekeraar.

Samengevat komen we aan de hand van omvang en risicoprofiel van een bedrijf tot de volgende typologieën:

- Startende werkgevers zijn voor een zeer groot deel publiek verzekerd in het eerste startjaar. In het jaar erop vinden flink transitie naar eigenrisicodragerschap plaats, mogelijk omdat zij bij UWV een opslag op de premie betalen en geen inlooperisico hebben. Mogelijk speelt ook een rol dat startende werkgevers zich pas enige tijd na de start verdiepen in de materie.
- Bij kleine werkgevers tot 25 werknemers is de aanwezigheid van lopende schadegevallen zeer bepalend voor de verzekeringsstatus. Werkgevers met schadegevallen zijn en blijven vaak publiek verzekerd.
- Grote werkgevers die de minimumpremie van UWV betalen (en dus een laag inlooperisico hebben) blijven veelal publiek. Dit effect is in de laatste jaren van de waarnemingsperiode wel afgenomen door de stijging van de minimumpremie voor grote werkgevers van UWV.
- Een laag instroomrisico in het jaar ervoor verhoogt, gecorrigeerd voor effecten die de minimumpremie van UWV heeft, bij grote werkgevers de kans dat men eigenrisicodragers wordt. Blijkbaar slagen private verzekeraars er beter in om via maatwerkpremies deze werkgevers binnen te halen.
- Werkgevers met meer dan 250 werknemers zijn relatief vaker privaat verzekerd.

Concluderend lijken met name systeemkenmerken van invloed geweest op de marktdynamiek: het onderscheid tussen klein en groot bij 25 werknemers, de aanwezigheid van staartlasten bij kleine werkgevers, de minimumpremie van UWV bij grote werkgevers en de premiestelling door UWV in 2009 en de correctie daarop in 2010. Er is daarnaast enige invloed van het risico van grote werkgevers zelf.

Het lijkt er dus op alsof er op de markt sprake is van zelfselectie door werkgevers en niet zozeer door directe afoming van verzekeraars: verzekeraars willen in principe iedere werkgever verzekeren mits hij een 'goede' prijs betaalt. Bewegingen op de markt hangen af van het risicoprofiel van de werkgever, de omvang en prijsverschillen tussen UWV en verzekeraars. Een illustratie hiervan wordt gevormd door het feit dat in 2010 grote werkgevers met een hoog risico uitgestapt zijn uit het publieke bestel door de premiestelling van UWV.





## 4 ONTWIKKELING VAN DE RISICO'S

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de ontwikkeling van het WGA-risico centraal. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. Allereerst bevat paragraaf 4.2 de beschrijvende analyse: zijn er verschillen in de ontwikkeling van het WGA-instroomrisico? Vervolgens wordt in 4.3 de focus gericht op het totale WGA-risico. Om beter zicht te krijgen op de stabiliteit van het hybride stelsel van financiering is in 4.4 naar de verklaring voor de ontwikkeling van het WGA-instroomrisico gekeken. Daarbij bespreken we de invloed van bedrijfsomvang, sector en werknemerskenmerken. De paragraaf sluit af met de analyse van het effect van de wijze van verzekering op het instroomrisico.

### 4.2 Instroomrisico publiek verzekerde werkgevers en ERD's

Het instroomrisico in de WGA is toegenomen van 0,15% in 2007 tot 0,20% in 2011. Het risico lijkt zich te stabiliseren rond 0,20%, zowel voor de gemiddelde publiek verzekerde werkgever als voor de eigenrisicodragers. Deze ontwikkeling is bij publiek verzekerde werkgevers en bij eigenrisicodragers nagenoeg hetzelfde verlopen, zoals tabel 4.1 laat zien. Het instroomrisico bij eigenrisicodragers ligt in alle jaren 0,01 procentpunt onder dat van publiek verzekerde werkgevers, met uitzondering van 2009, waar het risico 0,02 procentpunt hoger ligt.

#### **Toelichting instroomrisico**

Voor de analyses voor dit onderzoek is het instroomrisico gedefinieerd als het aantal WGA-instromers gedurende jaar  $t$  gedeeld door aantal werknemers in hetzelfde jaar op basis van loonsom. Voor snel groeiende of krimpende bedrijven kan er dus een verschil zijn met de risicodefinitie die gehanteerd wordt voor de premiestelling van UWV waarbij een vertraging van twee jaar optreedt. Op totaalniveau leidt dit tot zeer geringe afwijkingen. Het voordeel is dat hierdoor ook ontwikkelingen over 2007 en 2008 in kaart gebracht kunnen worden.

Voor uitzendondernemingen is geen goed risico vast te stellen uit de ons beschikbare UWV-gegevens. Flexwerkers vallen immers niet onder de reguliere WGA-instroom (de teller) maar zijn wel in de loonsom en het aantal verzekerden verwerkt (de noemer).

Door de wachttijd van twee jaar kunnen startende bedrijven pas na twee jaar instroom in de WGA hebben. Starters zijn daarom bij de analyse van de risico's buiten beschouwing gelaten. De gegevens zijn bedrijfsgemiddelden, tenzij zij gewogen zijn naar loonsom. Elk bedrijf telt dus eenmaal mee.

**Tabel 4.1 Instroomrisico naar ERD-status (in procenten)**

	publiek	ERD	totaal
2007	0,16	0,15	0,15
2008	0,15	0,14	0,15
2009	0,17	0,19	0,18
2010	0,21	0,20	0,21
2011	0,21	0,20	0,20

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Voor alle, publiek en privaat verzekerde, werkgevers verschilt het instroomrisico wel enigszins naar bedrijfsomvang maar vertoont dit geen eenduidig beeld. Aanvankelijk, in 2007, hebben de grotere bedrijven een iets lager risico dan de kleinere. Inmiddels zien we dat de kleinste en de grootste bedrijven een vergelijkbaar risico van rond de 0,2 hebben. Het risico van twee groepen middelgrote bedrijven ligt iets lager: van bedrijven met 10-25 werknemers en bedrijven met 50-100 werknemers. Tabel 4.2a laat deze ontwikkeling voor alle bedrijven zien.

**Tabel 4.2a Instroomrisico naar bedrijfsomvang, totaal (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,16	0,15	0,15	0,13	0,13	0,13
2008	0,16	0,14	0,14	0,14	0,15	0,16
2009	0,18	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
2010	0,21	0,17	0,18	0,19	0,18	0,18
2011	0,21	0,18	0,20	0,17	0,19	0,20

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

In de tabellen 4.2b en 4.2c is de ontwikkeling van de instroom uitgesplitst naar werkgevers die publiek verzekerd zijn en eigenrisicodragers. Hoewel ook hier de verschillen erg klein zijn, is waarneembaar dat het risico van eigenrisicodragers bij de groep 10-25 en 25-50 werknemers iets lager ligt dan bij werkgevers met dezelfde omvang die publiek verzekerd zijn.

**Tabel 4.2b Instroomrisico naar bedrijfsomvang, publiek (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,16	0,17	0,16	0,13	0,14	0,12
2008	0,16	0,15	0,15	0,15	0,16	0,15
2009	0,17	0,18	0,17	0,16	0,15	0,14
2010	0,21	0,20	0,19	0,20	0,18	0,17
2011	0,21	0,21	0,21	0,17	0,18	0,19

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.2c Instroomrisico naar bedrijfsomvang, ERD (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,16	0,10	0,09	0,10	0,10	0,13
2008	0,15	0,11	0,10	0,10	0,12	0,18
2009	0,20	0,14	0,15	0,13	0,17	0,18
2010	0,23	0,13	0,15	0,16	0,18	0,20
2011	0,21	0,15	0,17	0,17	0,21	0,20

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Het instroomrisico verschilt per bedrijfstak. Ook de ontwikkeling ervan in de tijd verschilt, maar de meeste sectoren volgen de landelijke stijgende trend. Anno 2011 kent de bouwsector het hoogste instroomrisico gevolgd de landbouw, de industrie, de transportsector en het onderwijs. In 2007 kende de landbouwsector het hoogste instroomrisico maar gold dit in mindere mate voor de andere sectoren. In het algemeen is er eenzelfde stijgend risicopatroon over de jaren, met uitzondering van de landbouw, de zorg en de overheid. Bij de laatste sector is het aantal werkgevers in de sector het kleinst van alle sectoren, waardoor er in sommige jaren uitschieters kunnen ontstaan. Enkele kleine bedrijven met een hoog risico wegen immers net zo zwaar als bijvoorbeeld een grote werkgever als een ministerie. Gewogen naar aantal werknemers laat ook de overheid een stabiel beeld zien (deze tabel is niet opgenomen).

Opvallend is dat de sectoren waar het eigenrisicodragerschap populair is, zoals de bouw, de landbouw en de industrie, een hoog instroomrisico kennen. Mogelijk is hier sprake van selectie-effecten waardoor de gunstige risico's overstappen. Hieronder splitsen we de instroomrisico's uit naar bedrijfstak voor publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers.

**Tabel 4.3a Instroomrisico naar bedrijfstak, totaal (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,24	0,19	0,14	0,17	0,16
2008	0,23	0,18	0,14	0,14	0,20
2009	0,27	0,22	0,21	0,18	0,15
2010	0,28	0,28	0,22	0,22	0,20
2011	0,23	0,30	0,23	0,22	0,23

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.3a (vervolg) Instroomrisico naar bedrijfstak, totaal**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,09	0,16	0,15	0,08	0,18
2008	0,09	0,17	0,13	0,24	0,20
2009	0,11	0,16	0,10	0,43	0,20
2010	0,12	0,22	0,23	0,30	0,22
2011	0,13	0,18	0,23	0,17	0,19

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Ook uitgesplitst naar bedrijfstak ontwikkelt het instroomrisico voor publiek verzekerde werkgevers zich grofweg hetzelfde als voor eigenrisicodragers. Daarbij zijn er voor de sectoren onderwijs en overheid veelal slechts enkele tientallen bedrijven, waardoor gegevens onbetrouwbaar zijn. Er zijn verschillen tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers in de zorg, de industrie en transportsector. De laatste twee zijn sectoren met veel kleine werkgevers. Waarschijnlijk wordt het verschil in instroomrisico veroorzaakt doordat kleine werkgevers met een inlooprisko publiek verzekerd blijven en werkgevers zonder inlooprisko uittreden, zoals uit 2.4 blijkt. Voor de zorgsector zien we juist dat het inlooprisko van de publiek verzekerde werkgevers redelijk stabiel blijft en dat het bij de eigenrisicodragers stijgt. In 2012 is het instroomrisico bij de publiek verzekerde zorgwerkgevers 0,16 en bij de eigenrisicodragers is dit 0,22.

**Tabel 4.3b Instroomrisico naar bedrijfstak, publiek (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,24	0,20	0,15	0,17	0,16
2008	0,27	0,21	0,15	0,14	0,22
2009	0,28	0,23	0,21	0,18	0,15
2010	0,29	0,26	0,22	0,23	0,24
2011	0,23	0,31	0,27	0,23	0,25

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.3b (vervolg) Instroomrisico naar bedrijfstak, publiek (in procenten)**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,09	0,18	0,15	0,08	0,18
2008	0,09	0,18	0,13	0,13	0,19
2009	0,10	0,16	0,10	0,26	0,19
2010	0,12	0,23	0,24	0,33	0,21
2011	0,13	0,16	0,25	0,18	0,19

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.3c Instroomrisico naar bedrijfstak, ERD (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,22	0,14	0,14	0,16	0,15
2008	0,14	0,11	0,13	0,15	0,17
2009	0,25	0,20	0,21	0,20	0,15
2010	0,26	0,30	0,22	0,21	0,12
2011	0,23	0,29	0,18	0,21	0,20

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.3c (vervolg) Instroomrisico naar bedrijfstak, ERD (in procenten)**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,11	0,08	-	-	0,18
2008	0,10	0,15	-	-	0,26
2009	0,12	0,16	-	-	0,23
2010	0,13	0,21	-	-	0,25
2011	0,14	0,22	-	-	0,18

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen, aantal ERDs voor onderwijs en overheid te gering

Tot slot is voor het instroomrisico het percentage nulrisico's weergegeven. Voor kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers bedraagt het risico op schadelast in enig jaar 1 procent, zowel voor publiek verzekerde werkgevers als eigenrisicodragers. Bij grote werkgevers ligt dit percentage bij eigenrisicodragers aanvankelijk iets hoger, maar is dit in 2009 en 2010 gelijk aan dat van publiek verzekerde werkgevers en in 2011 zelfs lager.

**Tabel 4.4 Percentage werkgevers met instroomrisico nul, uitgesplitst naar omvang en verzekeringsvorm (in procenten)**

	publiek		ERD	
	<25	>25	<25	>25
2007	99	89	99	93
2008	99	88	99	91
2009	99	88	99	88
2010	99	87	99	87
2011	99	87	99	85

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

### 4.3 WGA-risico publiek verzekerde werkgevers en ERD's

Naast het instroomrisico is ook het WGA-risico op zich van belang. Dit is het totaal aantal WGA-instromers van een werkgever op 31 december gedeeld door het aantal werknemers in dat jaar op basis van de loonsom. In feite betreft het de gecumuleerde instroom over een periode van 10 jaar minus de uitstroom.

Tabel 4.5 geeft het WGA-risico naar ERD-status. Het WGA-risico stijgt vanzelfsprekend aangezien de maximale risicoperiode van 10 jaar voor de WGA nog niet bereikt

is. In 2010 is een daling waarneembaar die veroorzaakt doordat van het eerste jaar van de WGA (2006) de WGA-gevallen slechts voor een periode van 4 jaar meetellen in het WGA-risico.

Voor de periode 2007-2009 verschillen de WGA-risico's tussen publiek verzekerden en eigen risicodragers niet veel. Daarna ontstaat een fors verschil. Nadere analyse leert dat dit een selectie-effect is dat ontstaan is door de foutieve premieberekening van UWV in 2009 en de correctie daarvan in 2010. Voor kleine werkgevers zonder inlooprisico werd het door deze stijging van de minimumpremie van UWV gunstig om uit te treden.

**Tabel 4.5 WGA-risico naar ERD-status (in procenten)**

	publiek	ERD	totaal
2007	0,28	0,27	0,28
2008	0,38	0,35	0,37
2009	0,47	0,47	0,47
2010	0,46	0,35	0,42
2011	0,75	0,62	0,70

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

In de tabellen 4.6a tot en met 4.6c is het WGA-risico uitgesplitst naar bedrijfsomvang. Daaruit blijkt dat het WGA-risico niet heel sterk verschilt naar grootteklasse. Met uitzondering van 2007 is het risico het kleinst in de categorie 10-25 werknemers. Het risico is, in vergelijking met andere grootteklassen, lager dan op basis van de gecumuleerde instroomrisico's verwacht mag worden. Het is niet duidelijk waar dit door veroorzaakt wordt. Wellicht is er in het MKB meer aandacht voor re-integratie van individuele gevallen.

De verschillen in WGA-risico tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers doen zich met name voor bij werkgevers in de categorie 10-50 werknemers. Daar ligt het risico van eigenrisicodragers duidelijk lager dan bij de publiek verzekerden. Dit versterkt de indruk dat het om een selectie-effect gaat. De verschillen worden met name in 2010 groter. Dat is tevens een jaar waarin er een omvangrijk aantal overstappers is naar het eigenrisicodragerschap in deze grootteklassen. En zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, stappen met name kleine werkgevers zonder inlooprisico over. Verder is het risico van grote werkgevers bij UWV lager dan bij eigenrisicodragers. Dit heeft te maken met de constatering uit het vorige hoofdstuk dat grote werkgevers die de minimumpremie van UWV betalen (en dus een laag risico hebben), niet overstappen naar eigenrisicodragerschap.

**Tabel 4.6a WGA-risico naar bedrijfsomvang, totaal (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,28	0,28	0,26	0,24	0,23	0,22
2008	0,38	0,36	0,36	0,34	0,34	0,35
2009	0,48	0,45	0,48	0,45	0,44	0,46
2010	0,41	0,41	0,50	0,49	0,51	0,56
2011	0,71	0,63	0,74	0,68	0,68	0,72

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.6b WGA-risico naar bedrijfsomvang, publiek (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,27	0,32	0,27	0,25	0,23	0,22
2008	0,38	0,41	0,39	0,36	0,35	0,34
2009	0,46	0,52	0,52	0,48	0,44	0,43
2010	0,44	0,53	0,56	0,50	0,50	0,52
2011	0,74	0,81	0,81	0,69	0,64	0,68

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.6c WGA-risico naar bedrijfsomvang, ERD (in procenten)**

	1-10	10-25	25-50	50-100	100-250	>250
2007	0,29	0,18	0,16	0,13	0,14	0,21
2008	0,38	0,26	0,24	0,23	0,28	0,41
2009	0,51	0,33	0,37	0,37	0,44	0,53
2010	0,36	0,28	0,38	0,46	0,54	0,64
2011	0,66	0,46	0,60	0,67	0,74	0,76

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

In tabel 4.7 is het WGA-risico uitgesplitst naar bedrijfstak. Bedrijfstakken met een hoog instroomrisico hebben ook een hoog WGA-risico: de landbouw, de bouw en de overheid. De dienstensector heeft het laagste WGA-risico. De geringe verschillen in het beeld tussen instroomrisico en WGA-risico sluiten aan bij de waarneming dat de gemiddelde verblijfsduur in de WGA langer is dan verwacht. Van de WGA-gerechtigden is de groep met WGA 80-100 de grootste groep. Vanuit deze WGA 80-100-groep stromen de meesten uit naar pensioen en IVA.<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Everhardt, T. e.a. (2012), *Duurzaam, niet-duurzaam? Onderzoek naar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden. Derde volledige concept* Den Haag: APE. Nog niet openbaar.



In het algemeen ligt het WGA-risico bij publiek verzekerde werkgevers iets hoger dan bij eigenrisicodragers.

**Tabel 4.7a WGA-risico naar bedrijfstak, totaal (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,42	0,31	0,29	0,30	0,28
2008	0,56	0,45	0,39	0,39	0,43
2009	0,70	0,60	0,53	0,50	0,51
2010	0,58	0,56	0,48	0,45	0,49
2011	0,95	0,99	0,79	0,77	0,74

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.7a (vervolg) WGA-risico naar bedrijfstak, totaal (in procenten)**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,16	0,25	0,25	0,20	0,32
2008	0,21	0,35	0,36	0,50	0,56
2009	0,26	0,43	0,45	0,84	0,70
2010	0,24	0,38	0,42	0,79	0,48
2011	0,43	0,64	0,76	0,92	0,72

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.7b WGA-risico naar bedrijfstak, publiek (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,45	0,32	0,30	0,31	0,30
2008	0,61	0,49	0,41	0,39	0,46
2009	0,75	0,63	0,53	0,50	0,54
2010	0,68	0,66	0,54	0,49	0,57
2011	1,10	1,11	0,87	0,84	0,86

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.7b (vervolg) WGA-risico naar bedrijfstak, publiek (in procenten)**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,15	0,26	0,25	0,20	0,32
2008	0,21	0,37	0,36	0,40	0,43
2009	0,25	0,43	0,45	0,63	0,54
2010	0,25	0,40	0,42	0,88	0,48
2011	0,43	0,68	0,80	1,07	0,70

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.7c WGA-risico naar bedrijfstak, ERD (in procenten)**

	landbouw	bouw	industrie	handel	transport
2007	0,38	0,29	0,29	0,28	0,23
2008	0,46	0,35	0,37	0,36	0,35
2009	0,61	0,52	0,53	0,50	0,43
2010	0,43	0,39	0,40	0,36	0,36
2011	0,77	0,81	0,68	0,65	0,54

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**Tabel 4.7c (vervolg) WGA-risico naar bedrijfstak, ERD (in procenten)**

	diensten	zorg	onderwijs	overheid	overig
2007	0,19	0,19	-	-	0,32
2008	0,22	0,29	-	-	0,57
2009	0,28	0,42	-	-	0,60
2010	0,22	0,32	-	-	0,49
2011	0,42	0,57	-	-	0,78

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen, aantal ERDs voor onderwijs en overheid te gering

Tot slot is ook voor het WGA-risico nagegaan welke bedrijven een nulrisico hebben. Uiteraard worden deze percentages lager door de cumulatie van het risico. Voor kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers is dit 97 % in 2011. Bij grote werkgevers valt duidelijk de overstap van grote werkgevers met schadegevallen in 2010 naar eigenrisicodragerschap waar te nemen. Over de periode 2007-2009 ligt het percentage nulrisico's onder eigenrisicodragers enkele procentpunten hoger. Vanaf 2010 is dit gelijk. Dit houdt verband met de premiewijziging in 2010, zoals in het vorige hoofdstuk vermeld.

**Tabel 4.8 Percentage werkgevers met WGA-risico nul, uitgesplitst naar omvang en verzekeringsvorm (in procenten)**

	publiek		ERD	
	<25	>25	<25	>25
2007	98	83	99	90
2008	98	78	98	84
2009	98	73	98	78
2010	98	74	98	74
2011	97	66	97	65

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, excl. startende werkgevers en uitzendondernemingen

#### 4.4 Factoren van invloed op het instroomrisico

In deze paragraaf analyseren we de verklarende factoren voor het instroomrisico. Er zijn ook analyses uitgevoerd voor het totale WGA-risico. Deze analyses worden echter bemoeilijkt doordat het risico zich opbouwt vanaf de introductie van de WGA en bovendien een 'knik' in 2010 vertoont doordat van de instroom in het eerste WGA-jaar (2006) de lasten maar vier jaar in de WGA meetellen. Ook lijkt een aparte analyse op het totale WGA-risico niet erg relevant, omdat uit de beschrijvende tabellen geen grote verschillen tussen het instroomrisico en het totale risico bleken. Daarom beperken we ons hier tot het instroomrisico.

##### *Uitgangspunten analyses*

Alvorens de resultaten te bespreken geven we hier een beknopte toelichting op de uitgangspunten voor de analyses:

- In de analyses zijn startende ondernemers in de eerste twee jaar buiten beschouwing gelaten, omdat deze geen instroomrisico hebben. Daarnaast zijn ook uitzendondernemingen door de afwijkende risicodefinitie niet meegenomen in de analyse.
- Het risico bij kleine werkgevers is veelal nul. Daarom zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers niet in de analyse opgenomen. In de schattingen is verder rekening gehouden met heteroscedasticiteit: de spreiding in het risico is bij kleine bedrijven veel groter dan bij grote bedrijven.

Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, zijn risico, premie en bedrijfsomvang (met name door de grens bij 25 werknemers) belangrijke determinanten voor toe- en uit-treding. Deze populatieverschillen verklaren de risicoverschillen tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. Een belangrijke onderzoeksvraag is of er

verschillen zijn in risico-*ontwikkeling* tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. Met andere woorden: is er een zelfstandige invloed van de wijze van verzekering op het risico, wanneer gecorrigeerd wordt voor selectie-effecten?

#### *Verklaringen risico-verschillen*

De verklarende analyses voor het WGA-instroomrisico leiden tot een viertal verklaringen voor de verschillen die waargenomen zijn in risico.

- Allereerst zijn er verschillen die ontstaan door *populatiekenmerken*. De effecten van de bedrijfsomvang zijn zeer klein. Vanaf 35 werknemers ligt het instroomrisico iets lager.
- Ten tweede verklaren de *sectoreffecten* het WGA-instroomrisico duidelijk sterker. De instroomrisico's zijn het laagst bij de overheid, het onderwijs en de dienstensector. Het hoogste instroomrisico kent de sector overig (met onder meer de Sociale Werkvoorziening), gevolgd door de bouw en de landbouw. In het algemeen is eigenrisicodragerschap in sectoren met een hoog risico (landbouw, bouw, industrie) iets populairder dan in sectoren met een laag risico (overheid).
- Ten derde spelen de *werknemerskenmerken* van de werkgever een rol bij de verklaring van het WGA-instroomrisico. Naarmate werkgevers meer oudere werknemers in dienst hebben is het instroomrisico groter. Met name geldt dit voor het aandeel 55-plussers in een bedrijf. Een hoger percentage vrouwen leidt eveneens tot een hogere WGA-instroom. Overigens zijn er kleine verschillen in opbouw van de werknemerspopulatie tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers.
- Tot slot zijn er kleine *jaareffecten*. Het WGA-*risico* stijgt, gecorrigeerd voor overige kenmerken over de periode 2009-2011 om in 2012 te dalen.

Gecorrigeerd voor alle overige kenmerken ligt het risico bij eigenrisicodragers lager dan bij publiek verzekerde werkgevers. Hier kunnen echter naast bovengenoemde werkgeverskenmerken nog andere (risico)selectie-effecten aan ten grondslag liggen. Zoals we bij de verklarende analyse voor eigenrisicodragers in het vorige hoofdstuk zagen, is het inlooprisico voor met name kleine werkgevers sterk bepalend voor de kans om uit het publieke bestel te stappen. Kleine werkgevers met een hoog risico (of verwacht risico, rekening houdend met lopende ziektegevallen) zullen niet snel eigenrisicodrager worden.

#### *Instroomrisico na overstappen*

Voor dit onderzoek is het relevant om na te gaan of er effecten zijn van de uitvoering die samenhangen met de wijze van verzekering. Om te corrigeren voor selectie-effecten is een *First-difference* model geschat (zie bijlage 4 voor schattingsresultaten). Dit model schat de invloed van een verandering van ERD-status op de verandering in het risico. Dus bijvoorbeeld: wat gebeurt er met het instroomrisico van een

bedrijf dat overstapt van het publieke bestel naar eigenrisicodragerschap, in vergelijking met het risico van een bedrijf dat publiek is verzekerd?

Uit deze analyse blijkt dat er sprake is van een significant effect op het instroomrisico in het jaar waarin bedrijven overstappen, in het bijzonder voor kleine werkgevers. Dit zou echter ook een vorm van selectie-effect (anticipatie) door werkgevers kunnen zijn. Doordat ook zieke werknemers die onder de loondoorbetalingsplicht vallen op moment van uittreden, uit het publieke bestel meegenomen dienen te worden naar het eigenrisicodragerschap, zou het kunnen zijn dat werkgevers met deze ziektegevallen het risico niet willen lopen om over te stappen dan wel dat private verzekeraars clausules opnemen voor deze lopende ziektegevallen of een hogere premie bepalen.

Om er zeker van te zijn dat het gevonden effect van eigenrisicodragerschap geen anticipatie-effect is, hebben we hetzelfde model geschat waarbij we kijken naar de verandering in het instroomrisico één en twee jaar na de overstap. Daaruit blijkt dat al na het eerste jaar geen significante verschillen tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers meer gevonden worden.

De aanwezigheid van een anticipatie-effect wordt ondersteund doordat dit effect zich in grotere mate voordoet voor kleine werkgevers. Het is bij kleine werkgevers immers makkelijker te voorspellen of er sprake zal zijn van WGA-instroom doordat er veel minder ziektegevallen zijn (het zal vaak om één geval gaan) en door de kortere lijnen die er zijn.

Uit de analyses kunnen we concluderen dat er een verschil in instroomrisico is tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. Dit verschil is het grootst bij kleine werkgevers en is te beschouwen als een selectie-effect. Er is sprake van anticipatie door de werkgevers op toekomstige risico's van lopende ziektegevallen. De uitvoering door publiek of privaat (of zuivere ERD) heeft geen zelfstandige invloed op het WGA-instroomrisico.



## 5 CONCLUSIES

### 5.1 Onderzoek ontwikkeling hybride financiering WGA

Voor dit onderzoek zijn de volgende hoofdvragen geanalyseerd:

1. Hoe heeft het hybride stelsel zich ontwikkeld en wat zijn de determinanten geweest van uittreding uit de publieke WGA en welke determinanten hangen samen met de verschillen tussen publieke en private verzekeringen?
2. Hoe worden premies vastgesteld voor de publieke en de private WGA-verzekering en waardoor worden deze bepaald of gerealiseerd?

Hier bespreken wij de conclusies die we op basis van het geanalyseerde materiaal kunnen trekken. Daarbij is zowel kwantitatief materiaal betrokken, te weten analyse van UWV-bestanden en de enquête onder de werkgevers, als kwalitatief materiaal, namelijk interviews met de verzekeraars, met assurantietussenpersonen en met werkgevers.

Dit concluderende hoofdstuk bespreekt achtereenvolgens:

- De WGA-markt met ontwikkelingen bij UWV en private verzekeraars (5.2). Hier worden de onderzoeksvragen omtrent de premiestelling en dekking beantwoord.
- De marktdynamiek die heeft plaatsgevonden (5.3) Hier bespreken we de vragen naar de ontwikkeling in de aantallen werkgevers die publiek verzekerd of eigenrisicodragers zijn, wat hun kenmerken zijn en of hierbij een selectie (afroming) waar te nemen is waarbij 'goede risico's' overstappen naar het private bestel. Verder bespreken we welke verzekeraars een WGA-verzekering aanbieden, op welk deel van de werkgevers zij zich richten en hoe hun acceptatiebeleid eruit ziet..
- De ontwikkeling van de WGA-risico's (5.4). Hier worden de onderzoeksvragen omtrent de ontwikkeling van de risico's en de schadelastbeperking beantwoord.

### 5.2 WGA-markt: premiestelling en dekking

#### *Wettelijk kader*

De WGA biedt werkgevers de keuze om zich via UWV of via een private verzekeraar voor de WGA te verzekeren. De wetgever heeft daarbij een aantal voorwaarden aan zowel UWV als aan de private verzekeraars gesteld met als doel om enerzijds voldoende financiële zekerheid voor werkgevers en werknemers in te bouwen en an-

derzijds om een gelijk speelveld tussen UWV en private verzekeraars te creëren. Als werkgevers geen actie ondernemen, blijven zij automatisch via het UWV verzekerd voor het WGA-risico. Werkgevers kunnen vanaf 2007 twee keer per jaar uitstappen. Van eigenrisicodragers wordt, met uitzondering van de overheidswerkgevers, een garantstelling gevraagd. Eigenrisicodragers zijn verantwoordelijk voor de eerste tienjaarslasten van de WGA-uitkering en zijn gedurende 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. De kosten voor re-integratie komen voor rekening van de eigenrisicodrager. Ook als de werknemer in dienst is bij een andere werkgever en binnen 10 jaar uitvalt, blijft de eigenrisicodrager, met de nieuwe werkgever, verantwoordelijk voor de re-integratie. De werkgever heeft geen loondoorbetalingsverplichting en geen re-integratieverplichting voor werknemers die in de vangnetregeling van de Ziektewet vallen.

De wet stelt vanwege de financiële zekerheid verschillende eisen aan UWV en aan private verzekeraars. Waar UWV de WGA middels een omslagstelsel kan financieren, dienen private verzekeraars gebruik te maken van het rentedekkingsstelsel. Dit betekent dat verzekeraars bij ieder nieuw ziektegeval dat tot een WGA-uitkering leidt (of nog in de wachttijd zit maar dreigt tot WGA te leiden) een kapitaalsreservering moeten maken die voldoende is voor dekking van het hele WGA-risico (de mogelijke WGA-uitkering), tot de maximale duur van 10 jaar. Om de ongelijkheid in premiestelling op te heffen die hierdoor bij aanvang van de markt zou ontstaan is de premie van UWV van 2007 tot 2013 verhoogd met een 'rentehobbelopslag'.

#### *Premiestelling UWV*

UWV stelt de gedifferentieerde WGA-premie vast met behulp van een strak wettelijk kader. Hierbij wordt het rekenpercentage verhoogd met een opslag die bepaald wordt door de correctiefactor en het verschil tussen het individuele risico van de werkgever en het gemiddelde werkgeversrisico. Het gemiddelde werkgeversrisico is sinds 2007 gedaald omdat het oude WAO-risico elk jaar minder meetelt en vanaf 2012 helemaal niet meer meetelt. De correctiefactor is tussen 2007 en 2012 gestegen van 0,5 tot 1,9. Het gemiddelde premiepercentage ligt sinds 2008 iets boven de 0,5% en heeft in de periode 2007-2012 geen trendmatige stijging laten zien. De gedifferentieerde premie kent een minimum en een maximum, waarbij de bandbreedte smaller is voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) dan voor grote werkgevers. Sinds 2012 is het niet meer mogelijk dat de minimumpremie voor grote werkgevers op 0% uitkomt. Kleine werkgevers die bij UWV verzekerd zijn, betalen bijna allemaal ofwel de minimum ofwel de maximumpremie, waarbij meer dan 95% de minimumpremie betaalt. Bij grote werkgevers komt het wel vaker voor dat zij een premiepercentage tussen het minimum en het maximum betalen. Maar in 2012 betaalt van de grote werkgevers ook bijna drie kwart de minimumpremie.

Bij aanvang van de hybride financiering was het risico van 'silent killing' niet goed in



te schatten. Als het juist voor 'goede risico's' aantrekkelijk zou zijn om uit het publieke bestel te treden dan zou de publieke premie, voor de resterende 'slechte risico's', stijgen hetgeen een vicieuze cirkel in gang zou kunnen zetten.<sup>7</sup> Een dergelijke trendmatige stijging van de UWV-premie heeft zich niet voorgedaan waardoor het niet aannemelijk is dat het mechanisme van 'silent killing' is opgetreden.

#### *Premiestelling private verzekeraars*

De verzekeraars hanteren voor kleine bedrijven zonder inlooprisico vaste premiepercentages per sector. De grens tussen een groot en een klein bedrijf ligt daarbij hoger dan de grens van 25x de gemiddelde loonsom die UWV hanteert. Voor de grote bedrijven stellen de verzekeraars premies op maat vast en zijn er geen vaste premies bekend. Voor bedrijven (klein en groot) met instroomrisico stellen de verzekeraars aparte premies vast waarbij ofwel het inlooprisico in de premie is meeverzekerd ofwel met een aparte koopsom wordt gefinancierd. De verzekeraars hanteren gedurende de contractstermijn van meestal 1, 3 of 5 jaar (waarbij 3 jaar het meeste voorkomt) hetzelfde premiepercentage en passen geen premiewijzigingen gedurende de looptijd toe.

#### *Transparantie private premies en voorwaarden*

De private verzekeraars hebben geen, voor buitenstaanders inzichtelijk, kader waarlangs hun premiestelling tot stand komt. Zowel uit de cases als uit de interviews met de werkgevers en de gegevens van de tussenpersonen, komt een tamelijk grote variatie in premiestelling naar voren. Verzekeraars hebben geen gegevens verstrekt waaruit een integraal beeld van de gemiddelde premies, de premiespreiding en de premieberekening voor grote werkgevers kan worden verkregen. Uit de variatie die wel bekend is, blijkt dat er voor grote werkgevers wel wat te kiezen valt. Kleine werkgevers (zonder inlooprisico) hebben minder keuze omdat zij een vaste sectorale premie betalen. Maar ook deze premie loopt uiteen tussen de verschillende verzekeraars. In de overgang van 2012 naar 2013 zien we voor de kleine werkgevers bij alle verzekeraars een duidelijke stijging van de premie. Dit versterkt de indruk die verzekeraars geven dat hun premies aanvankelijk te laag waren ingeschat. Ook met deze stijging blijven de meeste verzekeraars waarvan wij de beschikking hebben over de sectorale premies voor kleine werkgevers nog concurrerende premies ten opzichte van UWV aanbieden.

Het gegeven dat private verzekeraars concurrerende premies vergeleken met de UWV-premie kunnen bieden is van belang omdat de hoogte van de premie voor werkgevers de belangrijkste reden is om ofwel voor eigenrisicodragerschap ofwel voor de publieke verzekering bij UWV te kiezen.

---

<sup>7</sup> Cuelenaere, B. e.a. (2009) *Tussenevaluatie WGA*

### *Rentehobbelopslag*

In de periode 2007-2012 maakte de rentehobbelopslag deel uit van de premie van UWV met als doel een gelijk speelveld tussen UWV en verzekeraars te creëren. De UWV premies stijgen in 2013 (het eerste jaar zonder rentehobbelopslag) niet ten opzichte van 2012 maar dalen ook niet. De verzekeraars hadden in de afgelopen jaren de mogelijkheid om concurrerende premies aan te bieden en gaven aan dat zij de premies in de eerste jaren te laag hebben vastgesteld. Hierdoor is het eigenlijk niet mogelijk om vast te stellen of de rentehobbelopslag noodzakelijk was en of de hoogte ervan juist was. Het is in ieder geval niet zo geweest dat verzekeraars door de andere wijze van financiering (rentedekking) substantieel hogere premies hebben moeten vragen dan UWV waar de financiering via het omslagstelsel loopt.

### *Aanbieders*

Bij aanvang van de WGA-markt in 2007 zijn bijna alle inkomensverzekeraars actief geworden. In de tussenevaluatie constateerden wij dat verzekeraars in een aantal gevallen met opvallend lage premies hadden getracht marktaandeel te verkrijgen<sup>8</sup>. Eind 2012 hebben drie verzekeraars een relatief groot marktaandeel van elk rond de 20 procent en enkele anderen hebben een kleiner aandeel van rond de 6 procent. Een enkele verzekeraar heeft zich teruggetrokken van de WGA-markt. De verzekeraars uiten zich meer dan in 2009 terughoudend over de mogelijkheden van de WGA-markt. Enkele verzekeraars constateren dat zij de risico's onvoldoende hebben ingeschat en dat ze daardoor meer kosten maken dan voorzien.

### *Dekking private verzekeringen*

De dekking van de uitkeringen in de WGA-verzekeringen loopt één-op-één met die in het publieke bestel. Alle verzekeraars dekken de WGA-uitkeringslasten inclusief werkgeverslasten, geïndexeerd conform de UWV-indexatie, en inclusief de uitloop (= staartverplichtingen nadat de verzekering is geëindigd). Alle grote verzekeraars bieden verder een breed palet van diensten (of vergoeding van diensten) op het terrein van re-integratie. Die diensten worden soms door de verzekeraar zelf verzorgd, soms ingekocht bij gespecialiseerde bureaus. Verschillende verzekeraars hanteren daarnaast kortingsregelingen, bijvoorbeeld indien het betreffende bedrijf naast de WGA-polis ook een verzuimverzekering heeft of neemt. Enkele verzekeraars stellen deze combinatie (bij kleine bedrijven) als voorwaarde voor een WGA-verzekering.

### *WGA-risico blijkt groter dan verwacht*

De verzekeraars geven aan dat zij de risico's van de WGA-verzekering onderschat

---

<sup>8</sup> Tussenevaluatie WGA, p. 59

hebben. Zij wijzen onder meer op de instroom in de WGA 80-100% en de rol van UWV als factoren waardoor zij de risico's niet goed hebben ingeschat. Door de grote instroom in de WGA 80-100% is de gemiddelde verblijfsduur in de WGA langer geworden dan aanvankelijk was voorzien. In de Memorie van Toelichting bij de WIA werd er van uit gegaan dat een kwart van de WGA-gerechtigden 80-100% arbeidsongeschikt zou worden. In 2011 had ruim drie kwart van de WGA-gerechtigden een uitkering op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid en was de instroom in de IVA ook veel kleiner dan verwacht. De werkgever is niet verantwoordelijk voor de betaling van de IVA-uitkering maar wel voor de WGA-uitkeringen. Door de ontwikkelingen is het aandeel uitkeringsgerechtigden waar de werkgever verantwoordelijk voor is groter dan verwacht en groter dan waarmee bij aanvang van de WIA rekening was gehouden door de verzekeraars. Deze ontwikkeling is voor verschillende verzekeraars aanleiding om hun eisen aan nieuwe verzekerden (werkgevers) te verhogen ten aanzien van re-integratie-activiteiten. Zij vragen van werkgevers meer dan voorheen bewijs dat zij de arbodienstverlening en de verzuimbegeleiding in de eerste twee jaar goed op orde hebben.

### 5.3 Marktdynamiek

Bij de vragen naar de dynamiek die zich voordoet op de markt van de WGA-verzekering gaat het om de vragen naar de aantallen werkgevers die publiek verzekerd of eigenrisicodrager zijn, hun kenmerken en welke ontwikkeling zich hierin heeft voorgedaan. Verder bespreken we welke verzekeraars een WGA-verzekering aanbieden, op welk deel van de werkgevers zij zich richten en hoe hun acceptatiebeleid eruit ziet.

#### *Aandeel eigenrisicodragers stijgt*

In de tussenevaluatie van het hybride stelsel van financiering van de WGA in 2009 werd geconstateerd dat ruim 20% van de werkgevers privaat verzekerd was en dat dit marktaandeel sinds 2007 tamelijk stabiel leek. Sinds 2009 heeft een flinke verschuiving naar de private markt plaatsgevonden. In 2012 is ruim een derde van de werkgevers eigenrisicodrager en gaat het om 45% van de loonsom.

De sterkste ontwikkeling heeft bij de grote bedrijven plaatsgevonden: van 9% eigenrisicodragers bij de bedrijven met meer dan 250 werknemers in 2007 naar 22% in 2009 en naar 46% in 2011. Maar ook middelgrote bedrijven, met een omvang van 10-25 maal de gemiddelde loonsom, zijn in 2011 bijna voor de helft eigenrisicodrager, terwijl dit in 2009 ten opzichte van 2007 nauwelijks gestegen was en voor 35% van deze werkgevers het geval was.

Het aantal eigenrisicodragers dat is teruggegaan en zich weer publiek verzekert is

beperkt gebleven over de evaluatieperiode. Wel is er een stijging waar te nemen in 2012, met 1.000 werkgevers een verdrievoudiging van de toestroom naar het publieke bestel ten opzichte van eerdere jaren. Deze uitstroom is nog altijd maar 2/7e deel van de uitstroom vanuit publiek verzekerden richting eigenrisicodragerschap.

#### *Verschillen in werkgeverskenmerken tussen publiek en ERD*

De eigenrisicodragers verschillen van publiek verzekerde werkgevers op een aantal kenmerken.

- De wijze van verzekering naar bedrijfsomvang is als een omgekeerde U-vorm te beschrijven. De hele kleine werkgevers zijn vaker publiek verzekerd. Dit geldt ook voor de grote werkgevers, met uitzondering van de bedrijven met meer dan 250 werknemers, die weer vaker eigen risicodragers zijn.
- De top 3 van sectoren waarin de kans op eigen risicodragerschap het grootst is, zijn de landbouw, de industrie en de bouw. De laagste kans op eigen risicodragerschap is te vinden bij het onderwijs, de overheid en de uitzendbedrijven. In het onderwijs en bij de overheid ligt de kans dat een werkgever eigenrisicodragers is zo'n 25-30 procentpunten lager dan in de landbouw. De kans dat een werkgever eigenrisicodragers wordt, wordt nog sterker beïnvloed door de sector. Bij de sectoreffecten worden de verschillen uitvergroot. Sectoren met een laag percentage eigenrisicodragers kennen een nog lagere dynamiek. Zo is de kans om eigenrisicodragers te worden in het onderwijs nog geen 15 procent van de kans in de industrie, dus bijna zeven maal zo klein.
- Werknemerskenmerken zijn niet van grote invloed op het eigen risicodragerschap.
- De jaareffecten zijn vrij sterk. Met name is er een sterke uittredkans van publiek naar eigen risicodragerschap in 2010. In dat jaar zijn veel kleine werkgevers zonder risico uitgetreden doordat de minimumpremie voor kleine werkgevers van UWV sterk is gestegen. In 2010 steeg de kans om van publiek verzekerd eigenrisicodragers te worden ten opzichte van 2009 met 22 procent.

#### *Verklarende factoren voor marktdynamiek*

De statische werkgeverskenmerken als omvang, sector en opbouw van het werknemersbestand naar leeftijd en geslacht hebben weinig zelfstandige verklaringskracht voor het overstappen naar eigenrisicodragerschap. Drijvende kracht achter de marktdynamiek zijn het risico (zowel de instroomrisico als het inlooprisico) van de werkgever in combinatie met stelselkenmerken als de premie en het feit of men groot of klein is conform de UWV-systematiek. Aan de hand van deze kenmerken komen we tot de volgende typologieën van werkgevers:

- Startende werkgevers zijn voor een zeer groot deel publiek verzekerd in het eerste startjaar. In het jaar erop vinden flink transitie naar eigen risicodragerschap plaats.

- Bij kleine werkgevers tot 25 werknemers is de aanwezigheid van lopende schadegevallen zeer bepalend voor de verzekeringsstatus. Een kleine werkgever met staartlasten heeft op enig moment, gecorrigeerd voor overige effecten bijna 5 procentpunt kleinere kans om eigenrisicodrager te zijn dan een kleine werkgever zonder staartlasten. De kans om uit de publieke verzekering te treden wordt nog sterker door de aanwezigheid van staartlasten beïnvloed: dit doet bij kleine werkgevers de uittredkans met 30 procent dalen. Werkgevers met schadegevallen zijn en blijven vaak publiek verzekerd.
- Grote werkgevers die de minimumpremie van UWV betalen (en dus een laag inloopriscio hebben) blijven veelal publiek. Een grote werkgever die de minimumpremie bij UWV betaalt, heeft een 2 procentpunt lagere kans om de jaren erna eigenrisicodrager te zijn. Dit effect is in de laatste jaren van de waarnemingsperiode wel afgenomen door de stijging van de minimumpremie voor grote werkgevers van UWV.
- Een laag instroomrisico in het jaar ervoor verhoogt, gecorrigeerd voor effecten die de minimumpremie van UWV heeft, bij grote werkgevers de kans dat men eigenrisicodrager wordt. Blijkbaar slagen private verzekeraars er beter in om via maatwerkpremies deze werkgevers binnen te halen.
- Werkgevers met meer dan 250 werknemers zijn relatief vaker privaat verzekerd. Zij waren dit veelal al voor de WAO. Dit kan te maken hebben met de voorspelbaarheid van de WGA-lasten, die door het grote personeelsbestand minder aan fluctuatie onderhevig is.

Na het verlaten van het publieke bestel zijn geen duidelijke patronen waar te nemen in de groepen die terugkeren. Dit hangt samen met de langlopende contracten van verzekeraars waardoor niet de gehele populatie in enig jaar kan overstappen naar UWV. Als er vanuit gegaan wordt dat contracten veelal drie jaar duren, vormen lopende gevallen (die onderdeel vormen van het uitloopriscio) een verklarende factor. Met name kleine werkgevers met lopende gevallen worden publiek. Zij zullen logischerwijs bij contractverlenging bij een private verzekeraar geconfronteerd worden met een premiestijging.

Tot slot lijkt het erop alsof er op de markt sprake is van zelfselectie door werkgevers en niet zozeer door directe afroming van verzekeraars: verzekeraars willen in principe iedere werkgever verzekeren mits hij een 'goede' prijs betaalt. Bewegingen op de markt hangen af van het risicoprofiel van de werkgever, de omvang en prijsverschillen tussen UWV en verzekeraars.

De conclusie is dat eigenrisicodragerschap zeker niet alleen bepaald wordt door statistische kenmerken als sector en omvang van de werkgever. Er zijn substantiële effecten van risico uit het verleden die een grote rol spelen bij het overstappen. Bij kleine

werkgevers is de aanwezigheid van staartlasten van belang, bij grote werkgevers de omvang van de schade in het jaar ervoor. Daarnaast werken schadegevallen bij kleine werkgevers voor een periode van 5 jaar door in de staartlasten. Een enkel schadegeval heeft dus meerdere jaren effect op de status en de overstapkans.

## 5.4 Ontwikkeling risico's

Hier gaat het om de ontwikkeling met betrekking tot instroom/uitstroom WGA op het moment van overstappen en na overstappen. Met andere woorden: is er een verschil in de prestaties van UWV vergeleken met de private verzekeraars?

### *Verschillen publiek en ERD*

Het instroomrisico is over de periode 2007-2011 gestegen van 0,15 naar 0,20. Het risico voor een gemiddelde werkgever verschilt nauwelijks tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers.

Bij het gecumuleerde WGA-risico zijn er aanvankelijk geen verschillen tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. Vanaf 2010 ligt het risico bij eigenrisicodragers lager. Dit verschil is ontstaan door de foutieve premieberekening van UWV in 2009 en de correctie daarvan in 2010. Voor kleine werkgevers zonder inlooprisico werd het door de stijging van de minimumpremie van UWV gunstig om uit te treden. Overigens werd het voor grote bedrijven met een hoog risico juist gunstiger om uit te treden in 2010, maar daarvan zijn er minder dan kleine.

### *Verschillen door populatie-effecten en selectie-effecten*

Er zijn geringe verschillen tussen de ontwikkelingen in het instroomrisico en het gecumuleerde WGA-risico. Deze worden waarschijnlijk veroorzaakt doordat er niet in grote mate sprake is van herstel vanuit de WGA.

Een directe vergelijking van risico's tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers wordt verstoord door populatie-effecten en selectie-effecten. Een populatie-effect ontstaat doordat bijvoorbeeld eigenrisicodragerschap iets populairder is in sectoren met een hoog risico als de bouw, landbouw en industrie en minder populair bij de overheid. Gecorrigeerd voor populatie-effecten is het risico bij eigenrisicodragers iets lager dan bij publiek verzekerde werkgevers.

Een directe vergelijking van de gemiddelde risico's bij publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers wordt verstoord door selectie-effecten. Er is een grote overstap van kleine werkgevers met een gunstig risico van publiek naar ERD, met name in 2010.

Er is daarnaast sprake van anticipatie-effecten die ontstaan door het inlooprisico. Doordat zieke werknemers die onder de loondoorbetalingsplicht vallen op moment van uittreden uit het publieke bestel meegenomen dienen te worden naar het eigen-

risicodragerschap, willen werkgevers met deze ziektegevallen het risico niet lopen om over te stappen. Uit analyses blijkt dat, gecorrigeerd voor deze populatie- en selectie-effecten, de uitvoering door de publieke verzekering door UWV of de private verzekeraars van eigenrisicodragers geen zelfstandige invloed op het WGA-instroomrisico heeft. Hiermee wordt de conclusie uit de tussenevaluatie uit 2009 bevestigd dat de prestaties van de publieke verzekering en de private WGA-verzekering elkaar niet ontlopen.

#### *Stabiliteit*

Er lijkt thans sprake te zijn van een dynamisch evenwicht. Bij de kleine werkgevers zijn het vooral de werkgevers zonder staartlasten die uittreden. Daarnaast zijn het bij de grote werkgevers met name de gunstige risico's die publiek verzekerd blijven omdat deze de minimumpremie betalen. Hierdoor en doordat de kans op WGA-gevallen bij de kleine werkgevers die uittreden niet heel groot is, is er geen sprake van *silent-killing* doordat werkgevers met gunstige risico's eigenrisicodrager worden. De premiestelling op de markt blijkt daarbij zijn werk te doen, getuige de dynamiek door de foutieve premieberekening van UWV en het inlooprisico. Overigens zijn er nog veel kleine werkgevers zonder inlooprisico die publiek blijven zodat het aannemelijk is dat ook andere factoren een rol spelen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de geringe kosten ook van de UWV premie voor werkgevers zonder WGA-risico en wellicht spelen gewoonte en het advies van de assurantieadviseur ook een rol. De bevindingen in dit onderzoek laten zien dat het stelsel van hybride financiering in de periode waarop het onderzoek betrekking heeft niet instabiel was.





## LITERATUUR

CPB (2012) *Plausibiliteitstoets premiedifferentiatie en eigenrisicodragen ZW en WGA*. CPB notitie 23 april 2012.

Cuelenaere, B., T. Veerman, V. Thio & W. Trommel m.m.v. P. Molenaar-Cox, D. Arts, V. Veldhuis & M. Wilkens (2009). *Effecten hybride financiering WGA. Tussenevaluatie WGA*. Rotterdam: ECORYS.

Cuelenaere, B., T.J. Veerman, V. Thio, F.A. Reijenga & C.L. van der Burg (2011). *Onderzoek evaluatie WIA*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

Everhardt, T., R. Frierson, M. Gielen, Ph. De Jong, C. Schrijvershof (2012), *Duurzaam, niet-duurzaam? Onderzoek naar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden. Derde volledige concept*. Den Haag: APE. Nog niet openbaar.

Sonsbeek, J.M. van, M.Rovers, S. Mangoendinomo, De duale markt voor de WGA-verzekering in: *ESB* 6 juli 2012, pp. 444-447

Stecr Werkwijzer Eigenrisicodragen WGA – versie 1, mei 2012

UWV, *Juninota 2012, ontwikkelingen wetten en fondsen UWV 2012-2013*,

UWV, *Premies en parameters Werkhervattingskas (Whk) 2010*, september 2009

UWV, *Premies en parameters Werkhervattingskas (Whk) 2012*, augustus 2011

UWV, *Gedifferentieerde premie WGA 2013*, augustus 2012

Zwinkels, W. en P. Brouwer (2009), *Ervaringen met de WGA*, Verbond van Verzekeraars



## BIJLAGE 1 OVERZICHT BEGRIPPEN

### *Inloopkosten*

De kosten (veelal in de vorm van een koopsom) die een werkgever moet betalen om het inlooprisico mee te nemen in de private WGA-verzekering als hij eigenrisicodragger wil worden.

### *Inlooprisico*

De reeds bij uittrede uit het publieke bestel en bij aanvang van private verzekering bestaande (verwachte) WGA-uitkeringen door lopende WGA-uitkeringen en lopende (langdurige) verzuimgevallen die uitmonden in WGA-instroom. Verzekeraars geven doorgaans geen dekking van dit inlooprisico, maar bieden vaak wel de mogelijkheid om tegen betaling van een koopsom het inlooprisico mee te nemen in het verzekeringscontract.

### *Instroomrisico*

De kans dat een werknemer instroomt in de WGA, c.q. het aantal WGA-instromers als percentage van het aantal werknemers in een bedrijf. In dit onderzoek is het aantal werknemers van een werkgever bepaald door het quotiënt van de loonsom van een bedrijf in enig jaar en de gemiddelde loonsom van het betreffende jaar.

### *Rentedekking*

Financiering van een (sociale of private) verzekering waarbij al op het moment dat het verzekerde risico intreedt een voldoende kapitaal wordt gereserveerd om de toekomstige uitkeringen te dekken. Rentedekking is een vorm van kapitaaldekking, een term die (ten onrechte) als synoniem voor rentedekking gehanteerd wordt.

### *Selectie-effecten*

(in statistische zin): het mechanisme waarbij werkgevers met een hoog WGA-risico (of verwacht WGA-risico, op basis van lopende ziektegevallen) niet of alleen tegen hoge premies in aanmerking komen voor een private verzekering.

### *Silent killing (vliegwiel-effect)*

Het (veronderstelde) mechanisme waarbij werkgevers met een lager dan gemiddeld WGA-risico overstappen uit de publieke uitvoering (UWV) naar een private verzekeraar, waardoor de groep die achterblijft bij UWV slechtere risico's bevat, waardoor premies stijgen en opnieuw werkgevers met relatief lagere WGA-risico's overstappen naar private verzekering, enzovoorts (waardoor het publieke bestel zou leeglopen).

*Staartlasten*

De verplichtingen van reeds lopende WGA-uitkeringen. Ter onderscheid van het uitlooprisico vallen hier dus niet de uitkeringen onder die voortvloeien uit lopende ziektegevallen die tot toekomstige WGA-instroom leiden.

*Uitloopkosten*

Kosten van de nog lopende uitkeringen op het moment van beëindiging van de private WGA-verzekering (zie ook "staartlasten").

*Uitlooprisico*

De toekomstige WGA-uitkering van lopende WGA-uitkeringen en ziektegevallen die instromen in de WGA vanaf het moment dat het verzekeringscontract eindigt. Het uitlooprisico wordt altijd gedekt door de verzekeraar bij wie het contract afloopt.

*WGA-risico*

Het aantal personen met een WGA-uitkering die zijn toe te rekenen aan een werkgever als percentage van het totaal aantal werknemers van deze werkgever.

## BIJLAGE 2 TOELICHTING BESTAND EN ANALYSE UWV DATA

Van de oorspronkelijke bijna 523.000 records zijn er uiteindelijk ruim 435.000 records geselecteerd.

**Tabel B1** Overzicht aantallen door UWV geleverde werkgevers en aantallen werkgevers in analysebestand

	2007	2008	2009	2010	2011
initieel	306.010	386.465	384.134	385.471	381.985
registratie erd	1.669	1.978	1.844	1.627	1.518
plaus. kl. wg.	35.989	30.177	19.427	16.136	18.863
plaus. gr. wg.	11.822	13.757	13.286	12.497	11.761
plaus. premie	1.081	1.454	1.506	1.703	1.678
subtotaal	50.561	47.366	36.063	31.963	33.820
geleverd	255.449	339.099	348.071	353.508	348.165
< 1 fte	67.407	126.386	134.362	140.449	133.872
in analyse	188.042	212.713	213.709	213.059	214.293

Bron: UWV/Belastingdienst

### *Registratie ERD*

Hierbij is de registratie van ERD-werkgevers bij de Belastingdienst vergeleken met de registratie in de premiebestanden. Die registratie hoeft niet altijd gelijk te zijn. Dat hangt onder meer af van de datum waarop het oorspronkelijke premiebestand is geconstrueerd:

- De ERD-aanvraag hoeft op die datum nog niet bekend te zijn.  
(de ERD-aanvraag kan bijvoorbeeld na de premievaststelling zijn toegekend).
- De ERD-aanvraag kan later zijn ingetrokken.

Als de ERD-status twee of meer (premie)jaren afweek van die bij de Belastingdienst is het record verwijderd.

In de analyses is uitgegaan van de status van de belastingdienst.

### *Selectie kleine werkgevers*

Starters en beëindigde kleine ondernemingen zijn meegeleverd.

Hierbij zijn de volgende selectiecriteria toegepast:

- Tenminste twee jaren geregistreerd als werkgever;
- Geen negatief loon;
- Geen afwisselende perioden loon-nulloon-loon bij niet-starters;

- Geen evidente overgang van onderneming.

Uit de tabel blijkt dat circa 66.000 records/werkgevers zijn verwijderd. Echter het gemiddelde per premiejaar verwijderde aantal werkgevers ligt beduidend lager, omdat het om werkgevers gaat die vaak maar 1 of 2 jaar voorkwamen.

#### *Selectie grote werkgevers.*

Aan de stabiliteit van grote ondernemingen zijn zwaardere eisen gesteld dan aan die van kleine ondernemingen:

- In alle vijf premiejaren werkgever;
- Geen evidente overgang van ondernemingen;
- Geen zeer grote schommelingen in de loonsom.

#### *Plausibiliteit Premieberekening*

Ten slotte is nog gekeken naar de plausibiliteit van een aantal achterliggende gegevens waarmee het premiepercentage is berekend (in het bijzonder de loonsommen; die hoeven uiteindelijk niet altijd overeen te komen met de loonsommen in het jaar voorafgaande aan de premievaststelling in het opgeleverde bestand). Daarbij is op de volgende onderdelen getest:

- Negatief loon;
- Grote werkgevers die voor de premievaststelling niet in alle referentiejaar loon hadden;
- Geen evidente overgang van onderneming.

## BIJLAGE 3 ENQUÊTE ONDER WERKGEVERS

### *Veldwerk*

De schriftelijke vragenlijst is op vrijdag 3 augustus 2012 door UWV verstuurd aan 5.000 werkgevers. Twee weken later (17 augustus) is aan allen een rappelbrief gestuurd.

Een klein deel van de aangeschreven werkgevers heeft telefonisch of per e-mail contact opgenomen met *AStri*. Zij hadden over het algemeen geen bijzondere vragen. Het merendeel stelde vragen als “Kan ik de vragenlijst i.v.m. vakantie later invullen?”, “Wij hebben geen personeel (meer), moet ik dan toch de vragenlijst invullen?” en “Is het verplicht om de vragenlijst in te vullen?”.

De responstermijn was aanvankelijk 31 augustus, maar is wegens de vakantieperiode verlengd tot 10 september.

### *Respons*

Na sluiting van de responstermijn waren er 1.373 vragenlijsten retour gekomen. Een klein deel hiervan bleek onbruikbaar (niet ingevuld). De netto respons komt daardoor uit op 1.358 ingevulde enquêtes, ofwel 27%. Aangezien het streven was om een respons van minimaal 20% (1.000 respondenten) te behalen, is de respons goed te noemen.

(Overigens kwamen in de eerste week na sluiting van de inzendtermijn nog 45 ingevulde vragenlijsten retour).

### *Steekproef*

In de rapportage willen we uitspraken kunnen doen over grote versus kleine werkgevers, evenals over publiek versus privaat verzekerden. Daarom streefden we naar netto 500 publiek verzekerde werkgevers en 500 eigenrisico dragers, waarvan de helft kleine en de helft grote werkgevers. Daarnaast wilden we het aantal pas gestarte bedrijven beperken (aangezien zij veelal nog weinig informatie kunnen verschaffen). Bij een verwachte respons van 20% kwamen we uit op de volgende steekproef-trekking:

- Ten eerste een steekproef van 4.500 werkgevers die al vóór 2009 personeel in dienst hadden, gestratificeerd naar grootte en eigenrisicodracht voor de WGA:
  - 1.125 kleine werkgevers (<25 x gemiddelde loonsom) / niet ERD
  - 1.125 kleine werkgevers (<25 x gemiddelde loonsom) / ERD
  - 1.125 grote werkgevers (>=25 x gemiddelde loonsom) / niet ERD
  - 1.125 grote werkgevers (>=25 x gemiddelde loonsom) / ERD

- Daarnaast een steekproef van 500 starters (gedefinieerd als bedrijven die in of na 2009 begonnen zijn), ongeacht bedrijfsomvang, maar indien mogelijk de helft (250) ERD en de helft (250) niet ERD.

De totale steekproefomvang was dus 5.000.

De steekproeftrekking en selectie is gedaan door UWV.

De verdelingen in de uiteindelijke steekproef zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

**Tabel B3.1 Niet-starters, verdeling naar grootte en ERD-schap in steekproef**

Eigenrisicodragers voor de WGA?	Bedrijfsomvang		Totaal
	Klein: < 25 maal de gemiddelde loonsom	Groot: >= 25 maal de gemiddelde loonsom	
Nee	1.125	1.125	2.250
Ja	1.125	1.125	2.250
Totaal	2.250	2.250	4.500

**Tabel B3.2 Starters, verdeling naar grootte en ERD-schap in steekproef**

Eigenrisicodragers voor de WGA?	Bedrijfsomvang		Totaal
	Klein: < 25 maal de gemiddelde loonsom	Groot: >= 25 maal de gemiddelde loonsom	
Nee	248	2	250
Ja	246	4	250
Totaal	494	6	500

#### *Responsgroep*

Doel was om een responsgroep te krijgen met 500 publiek verzekerde werkgevers en 500 eigenrisico dragers, waarvan de helft kleine en de helft grote werkgevers. Dat is gelukt; we beschikken over de enquêtegegevens van 592 publiek verzekerden en 763 eigenrisico dragers. Dit zijn 578 kleine en 777 grote bedrijven. Zie verder onderstaande tabellen. Hierin is ook per cel (tussen haakjes) het responspercentage opgenomen. Daaruit blijkt dat ook de starters ruim 20% respons laten zien. De respons van de kleine bij UWV verzekerde werkgevers is een beetje achter gebleven.



**Tabel B3.3 Niet-starters, verdeling naar grootte en ERD-schap in responsgroep**

Eigenrisicodragers voor de WGA?	Bedrijfs grootte		Totaal
	Klein: < 25 maal de gemiddelde loonsom	Groot: >= 25 maal de gemiddelde loonsom	
Nee	178 (16%)	371 (33%)	549 (24%)
Ja	295 (26%)	404 (36%)	699 (31%)
Totaal	473 (21%)	775 (34%)	1.248 (28%)

**Tabel B3.4 Starters, verdeling naar grootte en ERD-schap in responsgroep**

Eigenrisicodragers voor de WGA?	Bedrijfs grootte		Totaal
	Klein: < 25 maal de gemiddelde loonsom	Groot: >= 25 maal de gemiddelde loonsom	
Nee	41 (17%)	2 (100%)	43 (17%)
Ja	64 (26%)	0 (0%)	64 (26%)
Totaal	105 (21%)	2 (33%)	107 (21%)

*Discrepantie tussen UWV-gegevens en eigen opgave van werkgevers*

Eén van de kenmerken waarnaar de enquêtegegevens in de beschrijvende analyses worden uitgesplitst is 'eigenrisico dragerschap'. In principe gaan we hierbij uit van de UWV-registratie. Op dit punt blijkt echter discrepantie te bestaan tussen de registratie van UWV en de eigen opgave van de werkgevers: in totaal komt 15% niet overeen<sup>9</sup> (waarbij 5% van de werkgevers niet weet of men eigenrisicodragers is).

Omdat het wel of niet eigenrisicodragers zijn bepaalt welke vragen in de enquête wel of niet beantwoord zijn, en omdat de gegevens van UWV minder actueel zijn dan de eigen opgave van de werkgever<sup>10</sup>, nemen we in geval van discrepantie de eigen opgave van de werkgever over (tenzij deze het niet wist). Dat geldt dus voor 10% van alle respondenten. Daardoor is bij de analyses binnen de onderzoeksgroep de verdeling naar eigenrisico dragerschap en bedrijfs grootte als volgt:

<sup>9</sup> Bij de kleine bedrijven komt 21% niet overeen, bij de grote bedrijven is dat 11 procent.

<sup>10</sup> De gegevens van UWV zijn voor de starters gebaseerd op 2011 en voor de niet-starters op 2010.

**Tabel B3.5 Verdeling naar ERD-schap en bedrijfsgrootte**

	Publiek		ERD		Totaal
	Klein	Groot	Klein	Groot	
Werkgevers	241 (18%)	350 (26%)	339 (25%)	428 (31%)	1.358

*Populatie en weging*

In werkelijkheid is de verdeling van werkgevers over de kenmerken 'startend bedrijf', 'eigenrisico dragerschap' en 'bedrijfsgrootte' uiteraard anders dan in de responsgroep (of de steekproef).

Onderstaande tabellen tonen de absolute aantallen.

**Tabel B3.6 Niet-starters, verdeling naar grootte (o.b.v. gemiddelde loonsom) en ERD-schap in de populatie (werkgevers Nederland 2011)**

ERD voor de WGA?	Bedrijfsgrootte					Totaal
	< 10 X loonsom	10 - 25 X loonsom	25 - 50 X loonsom	50 - 250 X loonsom	>= 250 X loonsom	
Nee	184.497	18.755	8.692	7.518	1.843	221.305
Ja	66.391	17.215	4.519	4.013	1.524	93.662
Totaal	250.888	35.970	13.211	11.531	3.367	314.967

Bron: UWV.

**Tabel B3.7 Starters, verdeling naar grootte (o.b.v. gemiddelde loonsom) en ERD-schap in de populatie (werkgevers Nederland 2010)**

ERD voor de WGA?	Bedrijfsgrootte					Totaal
	< 10 X loonsom	10 - 25 X loonsom	25 - 50 X loonsom	50 - 250 X loonsom	>= 250 X loonsom	
Nee	27.511	272	51	23	2	27.859
Ja	2.066	101	15	5	5	2.192
Totaal	29.577	373	66	28	7	30.051

Bron: UWV.

Door toepassing van een weegfactor op de enquêtegegevens, wordt bereikt dat bij de analyses de verdeling over de kenmerken 'startend bedrijf' (ja / nee), 'eigenrisico dragerschap' (ja/nee) en 'bedrijfsgrootte' (in 5 klassen) overeenkomt met de werkelijke verdeling van Nederlandse bedrijven.

**Tabel B3.8 Verdeling naar ERD-schap en bedrijfsgrootte na weging (rij%)**

	Publiek			ERD			Totaal n=1.358
	Klein n=241	Groot n=350	Totaal n=591	Klein n=339	Groot n=428	Totaal n=767	
Werkgevers	62%	5%	67%	30%	3%	33%	100%



## BIJLAGE 4 SCHATTINGSRESULTATEN VERKLARENDE ANALYSES

Voor de analyse van toe- en uittrading zijn drie typen modellen gebruikt.

Allereerst is er een probit model geschat met als te verklaren variabele de kans op eigenrisicodragerschap voor werkgevers in enig jaar.

We houden hierbij echter geen rekening met het paneldata karakter van het model. Er kan sprake zijn van niet-waargenomen individuele bedrijfskenmerken die correleren met de verklarende factoren in het model. Een voorbeeld hiervan zou kunnen zijn een slecht bedrijfsbeleid met weinig aandacht voor verzuim en re-integratie. Dit correleert duidelijk met WGA-instroom en het kan correleren met bedrijfsomvang. Wanneer hier geen rekening mee wordt gehouden leidt dit ertoe dat voor de effecten en significantieniveaus in het probit model verkeerde waarden vastgesteld worden en er mogelijk verkeerde conclusies getrokken worden.

Om hier rekening mee te houden is een *Fixed-effect* paneldata model geschat.

Het nadeel van zowel het probit als het *fixed-effect* model is dat het de status beschrijft terwijl we in feite meer geïnteresseerd zijn in de transitie. Daarom is ten derde een discreet *hazard-rate* model geschat. Dit model beschrijft de duur van werkgevers tot aan uittrading uit het publieke bestel.

Tot slot is een *Fixed-effect* model geschat waarbij WGA-premiegegevens zijn meegenomen van werkgevers die bij UWV verzekerd zijn. Aangezien premiegegevens vanaf 2009 in onze dataset zitten is dit model slechts geschat op twee jaren.

**Tabel B4.1 Probit (kans op eigenrisicodragerschap) en discrete hazard (duur tot uitstroom uit publiek bestel)**

	probit		discrete hazard	
	parameter	t-waarde	parameter	t-waarde
staartlast	-0,083	-11,58	-0,337	-18,36
staartlast>25	0,086	7,57	0,330	11,78
instroomrisico (-1)	0,000	-0,13	-0,001	-0,54
instroomris(-1)>25	-0,023	-5,64	-0,114	-7,08
<b>bedrijfsomvang (&lt;5)</b>				
5-10	0,117	46,93	0,406	69,63
10-15	0,158	45,44	0,535	68,85
15-20	0,150	33,81	0,508	50,17
20-25	0,124	22,05	0,427	32,15
25-35	0,036	5,85	0,126	8,48
35-50	-0,030	-4,26	-0,127	-6,68
50-75	-0,034	-4,35	-0,139	-6,48
75-100	-0,035	-3,40	-0,145	-4,91
100-250	0,035	3,83	0,112	5,09
>250	0,131	9,25	0,423	13,40
<b>bedrijfstak (industrie)</b>				
landbouw	0,025	5,25	0,077	7,64
bouw	-0,020	-4,53	-0,070	-7,00
handel	-0,048	-14,12	-0,169	-22,00
transport	-0,048	-9,07	-0,173	-13,97
diensten	-0,084	-24,84	-0,304	-38,40
uitzend	-0,236	-23,17	-1,238	-32,80
zorg	-0,116	-27,70	-0,445	-42,41
onderwijs	-0,292	-25,48	-1,907	-31,34
overheid	-0,252	-15,15	-1,388	-19,17
overig	-0,158	-40,04	-0,658	-61,65
<b>werknemerskenmerken</b>				
aand. vrouwen	0,059	18,02	0,204	25,83
aand. 35-44	0,024	6,01	0,086	8,47
aand. 45-54	0,005	1,09	0,016	1,48
aand. 55+	-0,015	-2,76	-0,057	-4,04
<b>jaar (2010)</b>				
2009	-0,077	-97,10	-0,196	-17,77
2011	0,021	33,79		
duurafhankelijkheid (log)			0,327	13,47

**Tabel B4.2 Fixed-effect model kans op eigenrisicodragerschap, zonder en met premiegegevens (gegeven publiek verzekerd t-1)**

	Fixed-effect		Fixed-effect	
	parameter	t-waarde	parameter	t-waarde
staartlast	-0,046	-13,18	0,010	0,94
staartlast>25	0,053	8,23	-0,041	-2,51
min.premie(-1)>25			-0,022	-4,67
instroomrisico (-1)	0,000	-1,09	0,000	-1,52
instroomris(-1)>25	-0,012	-7,46	-0,003	-1,30
<b>bedrijfsomvang (&lt;5)</b>				
5-10	0,014	8,02	0,011	3,38
10-15	0,021	7,31	0,019	3,11
15-20	0,031	7,71	0,018	2,16
20-25	0,032	6,03	0,030	2,90
25-35	0,050	7,63	0,040	3,21
35-50	0,049	6,26	0,037	2,48
50-75	0,048	4,84	0,041	2,31
75-100	0,032	2,49	0,023	1,07
100-250	0,012	0,79	0,006	0,22
>250	0,002	0,07	-0,090	-2,03
<b>werknemerskenmerken</b>				
aand. vrouwen	0,003	0,96	0,003	0,58
aand. 35-44	0,000	0,06	0,005	1,10
aand. 45-54	-0,001	-0,18	0,003	0,64
aand. 55+	-0,004	-0,94	0,000	-0,02
<b>jaar (2011)</b>				
2008	-0,129	-146,19		
2009	-0,121	-146,01		
2010	-0,035	-73,51	-0,056	-79,60
constante	0,391	160,91	0,115	28,39

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom<1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

Er zijn voor het instroomrisico diverse modellen en specificaties geschat. Twee modellen worden hier gepresenteerd. Als eerste is er een *gepooled* regressiemodel gehanteerd en een First-difference model geschat. (tabel B4.3).

**Tabel B4.3 Gepoold regressiemodel en First-difference model voor instroomrisico**

	Gepoold		First-difference	
	parameter	t-waarde	parameter	t-waarde
erd	-0,054	-9,36	-0,030	-2,70
erd>25	0,028	3,80	0,021	1,38
<b>bedrijfsomvang (&lt;15)</b>				
15-20	-0,006	-0,93	-0,038	-2,87
20-25	0,003	0,39	-0,057	-3,10
25-35	-0,013	-1,80	-0,104	-4,20
35-50	-0,020	-2,63	-0,117	-4,02
50-75	-0,027	-3,75	-0,165	-5,00
75-100	-0,031	-4,11	-0,220	-6,04
100-250	-0,025	-3,64	-0,233	-5,84
>250	-0,026	-3,65	-0,293	-6,60
<b>bedrijfstak (industrie)</b>				
landbouw	0,029	2,45		
bouw	0,033	3,77		
handel	-0,029	-4,29		
transport	0,000	-0,02		
diensten	-0,102	-15,92		
zorg	-0,080	-7,34		
onderwijs	-0,108	-7,56		
overheid	-0,121	-8,90		
overig	0,073	6,10		
<b>werknemerskenmerken</b>				
aand. vrouwen	0,149	13,27	-0,032	-0,54
aand. 35-44	0,086	5,34	-0,084	-1,75
aand. 45-54	0,195	10,99	-0,179	-2,38
aand. 55+	0,280	10,56	-0,251	-2,81
<b>jaar (2007/2008)</b>				
2008	-0,009	-1,51		
2009	0,015	2,42	0,031	3,17
2010	0,029	4,71	0,020	2,28
2011	0,036	5,75	0,014	1,59
constante	0,059	6,03	0,007	1,21

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom<1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen



In tabel B4.4 is het First-difference model opnieuw geschat met ERD-status 1 respectievelijk 2 jaar vertraagd om eventuele vertragingseffecten te modelleren.

**Tabel B4.4 First-difference model voor instroomrisico met vertraagde ERD-status**

	erd (-1)		erd (-2)	
	parameter	t-waarde	parameter	t-waarde
erd (-1)	0,023	1,82		
erd (-2)			0,052	1,71
erd>25	0,000	0,01	-0,018	-0,53
<b>edrijfsomvang (&lt;15)</b>				
15-20	-0,041	-2,46	-0,050	-2,23
20-25	-0,070	-3,09	-0,071	-2,39
25-35	-0,112	-3,85	-0,090	-2,41
35-50	-0,123	-3,56	-0,073	-1,67
50-75	-0,171	-4,39	-0,115	-2,28
75-100	-0,249	-5,80	-0,197	-3,55
100-250	-0,272	-5,82	-0,221	-3,65
>250	-0,325	-6,22	-0,276	-4,10
<b>werknemerskenmerken</b>				
aand. vrouwen	-0,060	-0,79	-0,048	-0,49
aand. 35-44	-0,089	-1,48	-0,115	-1,59
aand. 45-54	-0,147	-1,49	-0,225	-2,52
aand. 55+	-0,186	-1,69	-0,249	-1,80
<b>jaar (2009)</b>				
2010	-0,012	-1,16	0,003	0,27
2011	-0,018	-2,00		
constante	0,035	5,49	0,019	2,79

Bron: Analyse data UWV/Belastingdienst, exclusief werkgevers met loonsom <1 fte, startende werkgevers en uitzendondernemingen

**AS**tri •••

Stationsweg 26 •  
2312 AV Leiden

astri@astri.nl  
www.astri.nl

T 071 512 49 03  
F 071 512 52 47