

Premiemotieven dominant bij keuze verzekeraar

Werkgevers kunnen kiezen voor publieke of private verzekering voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Omdat publieke en private partijen op de markt niet verschillen in de mate van effectiviteit bij re-integratie, zijn premieoverwegingen leidend bij deze werkgeversbeslissing. Het huidige hybride stelsel leidt hiermee nog niet tot de gehoopte focus op re-integratie.

KIM TIMMER

Financieel-economisch adviseur bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

JAN-MAARTEN VAN SONSBEEK

Hoofd Premiestelling en fondsenbeheer bij UWV

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) verzekert werknemers tegen arbeidsongeschiktheid en bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA) voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor werknemers die gedeeltelijk of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn. De WIA was het sluitstuk van een reeks beleidsmaatregelen om het beroep op arbeidsongeschiktheid te beperken. Het geheel van deze wetgeving is succesvol geweest. Als gevolg van premiedifferentiatie voor werkgevers, de Wet verbetering poortwachter – waarin de re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer gedetailleerd werden vastgelegd – aangescherpte toelatingseisen en de WIA zelf, is de instroom in de WIA nu 63 procent lager dan rond de eeuwwisseling in de oude Wet op de Arbeidsgeschiktheidsverzeke-

ring (WAO) (Van Sonsbeek en Gradus, 2013).

In de WGA ligt het accent op werkhervatting en niet – zoals bij haar voorloper, de WAO – op inkomensondersteuning. Dit uit zich aan de werknemerskant in een sterke uitkeringsprikkel om naar vermogen te werken (Koning *et al.*, 2015), en aan de werkgeverskant in premiedifferentiatie en de mogelijkheid tot eigenrisicodragerschap. Uitkeringsgerechtigden zien, als ze niet werken, hun WGA-uitkering na verloop van tijd fors dalen, en werkgevers betalen een hogere premie naarmate ze meer arbeidsongeschikten in dienst hebben. Een werkgever kan er alleen bij de WGA voor kiezen om eigenrisicodragers te worden. Dit kan niet voor de IVA. De achterliggende gedachte hierbij is dat er voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, geen uitzicht meer bestaat op re-integratie. Het eigenrisicodragen voor de WGA houdt in dat de werkgever verantwoordelijk is voor de WGA-uitkeringen van zijn werknemers gedurende de eerste tien jaar van de WGA. Ook is hij in die periode verantwoordelijk voor de re-integratie van deze werknemers.

Een werkgever die eigenrisicodragers is, draagt zelf het risico van de WGA-lasten en kan ervoor kiezen dit risico te verzekeren bij een private verzekeraar. De keuzevrijheid die de werkgever heeft tussen publiek en privaat verzekeren, betekent dat er sprake is van een hybride uitvoeringsstelsel. Bij de invoering van de WIA is hiervoor gekozen omdat toen niet duidelijk was of publieke dan wel private uitvoering het meest effectief en efficiënt zou zijn. Daarnaast bleek uit onderzoek naar dergelijke stelsels in de VS (Van Vuren, 2005) dat hybride stelsels leiden tot lagere kosten, vermoedelijk omdat publieke en private partijen elkaar scherp hou-

den in het optimaliseren van de prestaties met betrekking tot re-integratie.

Teneinde de marktwerking bij de WIA-uitvoering te bevorderen, was het noodzakelijk een zo gelijk mogelijk speelveld te creëren voor de private en de publieke uitvoerders. Daarbij verschillen publieke en private partijen op diverse punten fundamenteel van elkaar. Ten eerste moet er rekening worden gehouden met het verschil in financiering tussen private en publieke uitvoering. De Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 bepaalt dat de financiering van private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gebaseerd moet zijn op rentedekking: bij het zich voordoen van het risico moet direct een voorziening voor de totale, in de toekomst te verwachten, schadelasten getroffen worden. Echter, de publieke uitvoerder (UWV) moet op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen financieren via het omslagstelsel. Daarbij worden per jaar de lasten die dan optreden, gedekt uit de premies. Ten tweede moet er in de publieke uitvoering sprake zijn van premiedifferentiatie op werkgeversniveau. Zonder premiedifferentiatie zou de situatie ontstaan dat er bij een private verzekeraar op werkgeversniveau sprake is van een relatie tussen premie en lasten, en bij UWV niet. Hierdoor kan een vliegwieleffect ontstaan, waarbij het voor de betere risico's aantrekkelijk is om weg te gaan bij de publieke verzekering, en uiteindelijk alleen de slechtste risico's publiek verzekerd zijn. De publieke verzekeraar zou dan alleen nog een vangnetfunctie hebben voor onverzekerbare risico's. Bovenstaande punten hebben geleid tot twee concrete wettelijke maatregelen: een tijdelijke opslag op de publieke premie in de beginjaren van de WGA om het verschil tussen omslag en rentedekking te compenseren, en premiedifferentiatie in het publieke domein op werkgeversniveau om het vliegwieleffect te voorkomen.

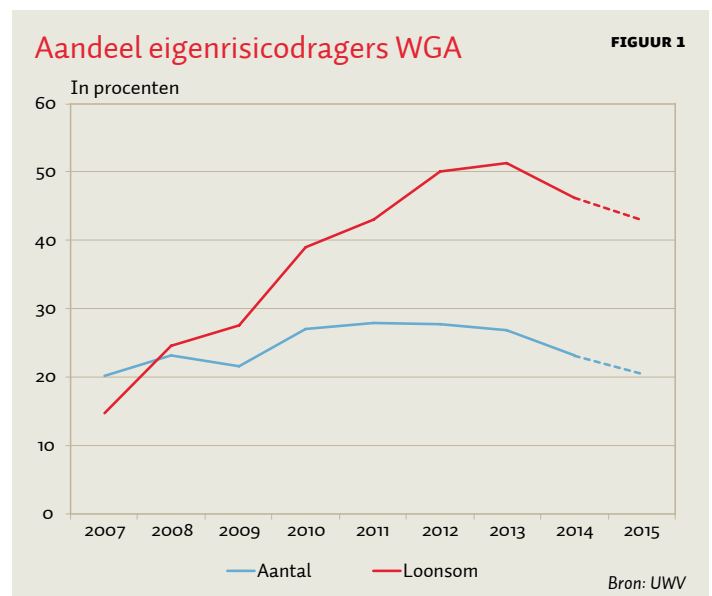
Daarnaast zijn er nog talrijke andere verschillen tussen publieke en private uitvoerders. Zo kent de publieke verzekeraar een acceptatieplicht, terwijl private verzekeraars werkgevers mogen weigeren. Private partijen hebben in het algemeen meer vrijheden, niet alleen qua acceptatie, maar ook in de premiestelling, die voor de publieke verzekeraar vastligt in de wet. De publieke verzekeraar is dan weer door de acceptatieplicht de standaardverzekeraar voor werkgevers die geen bewuste keuze maken, en hoeft vanwege het omslagstelsel minder voorzieningen aan te leggen. In de memorie van toelichting bij de Wet WIA onderkent

de regering deze verschillen maar gaat ervan uit dat de voor- en nadelen voor publieke en private partijen elkaar min of meer in evenwicht houden. Er is derhalve geen sprake van een beoogd gelijk speelveld in termen van regels, maar wel in termen van resultaat (Appelman *et al.*, 2003).

ONTWIKKELINGEN WGA-MARKT- EN PREMIES

Figuur 1 laat zien hoe de ontwikkeling van de verdeling tussen de publiek en privaats verzekerde werkgevers in de loop der jaren is geweest. Duidelijk blijkt de sterke stijging van het marktaandeel van private verzekeraars tussen 2007 en 2012. Sinds 2014 daalt echter het aandeel eigenrisicodragers. Deze ontwikkeling lijkt nauw samen te hangen met recente premieverhogingen in de private markt, die mede veroorzaakt zijn door het in eerdere jaren niet kostendekkend vaststellen van de premies, waardoor verzekeraars grote verliezen hebben geleden (De Nederlandsche Bank, 2014). Inmiddels ligt de gemiddelde private premie boven de gemiddelde UWV-premie.

Het is aannemelijk dat effectiviteit van re-integratie geen grote rol speelt in de afweging van werkgevers, aangezien uit een evaluatie van de WGA in 2013 (Cuelenaere *et al.*, 2013) blijkt dat publieke en private partijen elkaar in dat opzicht in evenwicht houden. De onderzoekers concluderen dat er wel een verschil in



instroomrisico is tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers als gevolg van een selectie-effect, maar dat de uitvoering door publiek of privaat geen zelfstandige invloed heeft op het WGA-instroomrisico. Dat is een probleem voor het stelsel, want private verzekeraars moeten beter presteren dan UWV om aantrekkelijk te blijven: zij hebben immers een hoger kostenniveau dan een publieke organisatie vanwege de opslagen voor marketing, tussenpersonen en winst. De meningen over de werking van het hybride stelsel lopen door de recente ontwikkelingen sterk uiteen. Cuelenaere *et al.* (2013) concluderen dat het stelsel in een dynamisch evenwicht verkeert. Zij constateren dat er wel veel beweging tussen publiek en privaat heeft plaatsgevonden, maar dat het stelsel niet instabiel is geweest in de zin dat het dreigde over te hellen naar één kant. Ook Van Sonsbeek *et al.* (2012) stellen dat het duale stelsel stabiel is dan vaak wordt verondersteld. Zij zien de afname van het aantal eigenrisicodragers als een normale correctie van de markt op stijgende private premies. Het Koninklijk Actuarieel Genootschap (2015) concludeert echter dat het stelsel een ongelijk speelveld oplevert vanwege de verschillen in financieringsmethodiek. Onze onderzoeksvraag is nu hoe het gedrag van werkgevers precies te verklaren is en welke rol de systeemkenmerken van het hybride stelsel daarin spelen. Deze vraag is relevant, zowel om de voorbije marktontwikkeling te kunnen duiden als om inzicht te geven in de toekomstige marktontwikkeling en in de houdbaarheid van het hybride stelsel.

DATA EN MODEL

Teneinde de werkgeverskeuze tussen publieke en private verzekering te onderzoeken, zijn er drie modellen ontwikkeld: ten eerste een risicomodel voor de ontwikkeling van het WGA-risico van individuele werkgevers, ten tweede premie modellen voor de premieberekening in zowel de publieke als de private sector, en ten derde transitie modellen voor de overstapkeuze van werkgevers van de publieke naar een private verzekeraar en omgekeerd. In de premie modellen worden de financieringskenmerken aan zowel de publieke als private kant zo gedetailleerd mogelijk meegenomen.

Deze modellen maken gebruik van één grote dataset, samengesteld door de gegevens te koppelen van alle Nederlandse werkgevers die tussen 2008 en 2014 een positieve loonsom hadden. Deze gegevens betreffen zowel hun (voormalige) werknemers en uitkeringsgerechtigden als hun werkgeverskenmerken – zoals de sector,

grootte van de werkgever of loonsom, en of er sprake is van een eigenrisicodragerschap of niet. Deze dataset op werkgeversniveau is samengesteld op basis van drie databronnen bij UWV, namelijk de polisadministratie met informatie over alle werknemers in Nederland, de administratie van de WGA-uitkeringen en de zogeheten ‘premiëdifferentiatiebestanden’ met informatie over alle werkgevers en de aan hen toegerekende premies.

De drie modellen zijn met elkaar verbonden in een iteratief proces. Eerst wordt met het risicomodel gesimuleerd hoe het aantal individuele uitkeringsgerechtigden en werknemers, behorende bij een specifieke werkgever, zich zal ontwikkelen. Deze microsimulatie vindt plaats op basis van werkgeverskenmerken, zoals grootte en sector, en op de kenmerken van de werknemerspopulatie van deze werkgever, zoals leeftijd en geslacht. Hierdoor kan de verwachte ontwikkeling van de uitkeringslasten per werkgever bepaald worden op basis van zijn werknemerspopulatie. Deze uitkeringslasten uit het risicomodel zijn vervolgens input in het publieke premiemodel.

UWV werkt met premiëdifferentiatie op werkgeversniveau, waarbij de premie onder andere afhankelijk is van het risico van de werkgever ten opzichte van het gemiddelde risico van alle publiek verzekerde werkgevers. Het risicomodel levert dus directe input voor de premie modellen. Naast het premiemodel voor de publieke verzekeraar is er ook een premiemodel ontwikkeld om per werkgever de premie te schatten die hij in de private sector had kunnen krijgen of heeft gekregen. De publieke-premiëstelling volgt rechtstreeks uit wettelijk vastgestelde regels, maar daarentegen is het veel moeilijker om zicht te krijgen op premies in de private sector voor individuele werkgevers. Die zijn immers voor grotere werkgevers doorgaans maatwerk, waarbij verzekeraars onderling sterk kunnen verschillen en waarover uit concurrentieoverwegingen zelden informatie openbaar wordt gemaakt. Niettemin is een goede benadering mogelijk door combinatie van sectorale premietabellen voor kleinere werkgevers die beschikbaar zijn bij verzekeraars, met gebruikmaking van het rekenmodel voor het individuele risico van grotere werkgevers dat in 2006 door het Verbond van Verzekeraars is ontwikkeld. Het verschil tussen de publieke en de private premie die een werkgever had kunnen krijgen, wordt vervolgens meegenomen als een van de verklarende variabelen in de transitie modellen.

De rol van het laatste model in dit proces, het transitie model, volgt uit het feit dat de premies die

de individuele publiek verzekerde werkgevers krijgen, afhankelijk zijn van het gemiddelde risico van alle publiek verzekerde werkgevers. De publieke premies zijn dus afhankelijk van welke werkgevers eigenrisicodragers zijn en welke niet. Hier begint ook het iteratieve gedeelte van het proces. Aangezien er verondersteld wordt dat het premieverschil – en niet de effectiviteit – een rol speelt in de keuze van de werkgever om naar de publieke dan wel een private verzekeraar over te stappen, beïnvloeden de transitie van werkgevers tussen de publieke en de private sector allereerst de premies en het gemiddelde risico in de publieke sector, welke vervolgens weer van invloed kunnen zijn op de overstapkeuze van andere privaat verzekerde werkgevers. In welke mate het premieverschil een rol speelt bij de transitie van de werkgever, wordt onderzocht in de transitie modellen. Aangezien eerder onderzoek heeft aangetoond dat uitvoering door publiek of privaat geen zelfstandige invloed heeft op het WGA-instroomrisico, wordt het risicomodel hier uit het iteratieve proces gehaald. Als er wel verschillen in re-integratie-effectiviteit ontstaan, wordt het samenstel van modellen nog complexer: dan zal immers ook het risico van een bedrijf gaan evolueren afhankelijk van de gemaakte uitvoeringskeuze.

Er zijn twee transitie modellen geschat, namelijk één voor de transitie van de publieke naar de private sector en één voor de transitie van de private naar de publieke sector. De transitie modellen zijn discrete duurmodellen, waarbij de duur in een bepaald stadium – publiek dan wel privaat verzekerd – meegenomen wordt bij het schatten van de kans om over te stappen naar een ander stadium. Hierbij wordt de zogenoemde *hazard rate* gemodelleerd, oftewel de kans dat de gebeurtenis plaatsvindt (het overstappen van publiek naar privaat of andersom), gegeven dat deze gebeurtenis voor die tijd nog niet heeft plaatsgevonden. Hiervoor wordt een zogenoemde cloglog link-functie gebruikt. Dit vanwege het asymmetrische aspect van die functie waardoor deze vaak gebruikt wordt als de gebeurtenis ofwel zelden ofwel erg vaak voorkomt. Er zijn verschillende modellen voor de duurzaamheids geschat, waarvan de volledig non-parametrische vorm de beste resultaten geeft. Verder wordt er gekeken naar de mogelijke aanwezigheid van ongeobserveerde heterogeniteit. Dit wordt gedaan door het schatten van *frailty*-modellen, waarbij meegenomen wordt dat sommige werkgevers een grotere kans hebben om over te stappen dan andere, door andere redenen dan

de meegenomen variabelen, en het schatten van *split population*-modellen, waarbij meegenomen wordt dat sommige werkgevers nooit over zullen (kunnen) stappen van publieke naar private verzekering.

RESULTATEN

Een selectie van de resultaten van de geschatte modellen voor de overstap van publieke naar private verzekering is weergegeven in tabel 1. Hier worden de resultaten van het cloglog-duurmodel met volledig

Modelresultaten transitie publieke naar private verzekering TABEL 1

| | |
|---|----------|
| Premies | |
| Publieke (t-1) - private (t) premie (Voormalige) uitkeringen WGA-vast | 1,068*** |
| Ja | 0,338*** |
| Grootte (referentiegroep: minder dan 10 werknemers) | |
| 10-25 | 2,233*** |
| 26-50 | 1,755*** |
| 51-100 | 2,115*** |
| 101-250 | 2,807*** |
| 251-500 | 3,633*** |
| 501-1000 | 4,805*** |
| Groter dan 1000 | 6,114*** |
| Uitkeringen maal grootte (referentiegroep: ja / minder dan 10 werknemers) | |
| Ja 10-25 | 0,792*** |
| Ja 26-50 | 1,324*** |
| Ja 51-100 | 2,270*** |
| Ja 101-250 | 3,405*** |
| Ja 251-500 | 3,205*** |
| Ja 501-1000 | 3,263*** |
| Ja Groter dan 1000 | 3,253*** |
| Duurafhankelijkheid tijddummy's (referentiegroep: 1 jaar) | |
| 2 jaren | 0,745*** |
| 3 jaren | 1,278*** |
| 4 jaren | 0,303*** |
| Langer dan 4 jaren | 0,218*** |
| Jaar 2010 | |
| Constante | 0,115*** |
| Leeftijdsgroepen | x |
| Geslacht | x |
| Sector | x |
| Aantal observaties | 705.265 |

*** Significant op eenprocentniveau

Bron: eigen berekeningen op basis van gegevens UWV

non-parametrische vorm van de duurzaamheidsrepresentatie. De coëfficiënten zijn in de vorm van hazard-ratio's, waarbij een resultaat groter dan 1 betekent dat er een grotere kans op overstappen naar privaat is en een resultaat kleiner dan 1 een kleinere kans impliceert.

De modelresultaten geven ten eerste aan dat het – gehad – hebben van eerdere WGA- uitkeringsgerechtigden de kans om over te stappen naar de private sector sterk doet afnemen. Hiernaast blijkt ook dat hoe groter het bedrijf is, hoe groter de kans is om over te stappen naar de private sector. Verder geeft de combinatie van grootte en eerder risico aan dat het belang van eerdere WGA-uitkeringsgerechtigden afneemt naarmate het bedrijf groter wordt. Deze drie punten samen lijken een logisch gevolg van het verschil tussen omslag en rentedekking op het niveau van de individuele werkgever. Als een werkgever het omslagstelsel van UWV verlaat en nog lopende uitkering heeft, zal hij die uitkeringen namelijk mee moeten nemen en bovenop zijn rentedekkingspremie bij een private verzekeraar moeten financieren. Ook de invloed van het verschil tussen de publieke en private premie voor de werkgever komt duidelijk naar voren en geeft, zoals te verwachten is, aan dat hoe hoger de publieke premie is ten opzichte van de private premie voor de werkgever, hoe groter de kans is op overstap naar de private sector. Naast bovengenoemde variabelen zijn ook de sector van de werkgever, de leeftijd en het geslacht van de werknemers, en de huidige duur van de publieke verzekering meegenomen. Verder is er een dummyvariabele meegenomen voor 2010, toen er een sterke toename van het eigenrisicodragerschap was als gevolg van een verhoging van de publieke premie na een foutieve premieberekening in het voorgaande jaar. Naast de premieverschillen speelde toen een actieve marketing-campagne van private verzekeraars naar aanleiding van die premieverschillen een rol in de overstapbeweging. Ten slotte schat het split-population-model dat meer dan een kwart van de werkgevers nooit zal (kunnen) overstappen van publieke naar private verzekering. Dit zou een mogelijk minimum kunnen geven voor het aandeel publiek verzekerden in het hybride stelsel. Verder onderzoek naar de robuustheid en implicaties van dit aandeel is overigens nog wel nodig.

Een selectie van de resultaten van het geschatte model voor de overstap van private naar publieke verzekering is weergegeven in tabel 2. Uit deze resultaten blijkt dat, in tegenstelling tot de overstap van publiek

naar privaat, de overstap van privaat naar publiek veel meer gedreven is door het premieverschil dan de werkgeverskenmerken. Als we kijken naar de grootte van de werkgevers, hebben vooral de kleinere (met 0–10 werknemers) een relatief hoge kans op overstap naar de publieke sector. Verder blijkt dat, ongeacht de grootte van het bedrijf, het gehad hebben van WGA-uitkeringsgerechtigden de kans op overstap sterk doet toenemen – net als bij model 1. Blijkbaar worden deze werkgevers op de private markt na een schadegeval later met premieverhogingen geconfronteerd. Als een werkgever terugstapt van het rentedekkingsstelsel bij

Modelresultaten transitie private naar publieke verzekering **TABEL 2**

| | |
|--|----------|
| Premies | |
| Private (t) - publieke (t) premie | 1,146*** |
| Private (t-1) - publieke (t-1) premie | 1,237*** |
| Kwadraat private (t) - publieke (t) premie | 0,991*** |
| Kwadraat private (t-1) - publieke (t-1) premie | 0,997*** |
| (Voormalige) uitkeringen WGA-vast | |
| Ja | 1,346*** |
| Grootte (referentiegroep: minder dan 10 werknemers) | |
| 10–25 | 0,666*** |
| 26–100 | 0,378*** |
| Groter dan 100 | 0,504*** |
| Uitkeringen maal grootte (referentiegroep: ja / minder dan 10 werknemers) | |
| Ja 10–25 | 0,865 |
| Ja 26–100 | 0,931 |
| Ja Groter dan 100 | 0,940 |
| Duurafhankelijkheid tijddummy's (referentiegroep: 1 jaar) | |
| 2 jaren | 1,735*** |
| 3 jaren | 3,697*** |
| 4 jaren | 1,139 |
| Langer dan 4 jaren | 2,740*** |
| Constante | |
| Constante | 0,004*** |
| Leeftijdsgroepen | – |
| Geslacht | – |
| Sector | – |
| Aantal observaties | 360.649 |

*** Significant op eenprocentniveau

Bron: eigen berekeningen op basis van gegevens UWV

een private verzekeraar, begint hij bij het omslagstelsel van UWV weer met een schone lei en een lage premie. Hiernaast geeft het model het belang van de duurzaamheidscontracten met betrekking tot de drie- en vijfjaarsstandaardcontracten in de private sector aan. Werkgevers hebben een sterk verhoogde kans op overstap na afloop van deze drie- of vijfjaarstermijn. Tot slot lijkt de combinatie van deze modelresultaten erop te wijzen dat de werkgevers die privaats verzekerd zijn, dit grotendeels hebben gedaan op basis van premieoverwegingen en dat zij ook gevoeliger zijn voor veranderingen in de premiehoogte dan de werkgevers die publiek verzekerd zijn.

CONCLUSIE

Premieoverwegingen blijken leidend voor werkgevers in hun keuze voor publieke of private verzekering voor de WGA. Gezien het feit dat publieke en private partijen even goed presteren op re-integratiegebied is dat niet verrassend. De terugkeerbeweging naar UWV op deze markt is in het licht van de stijgingen van de private premies van de laatste jaren dan ook goed te plaatsen.

Uit de bevinding dat voor kleinere bedrijven de overstap naar eigenrisicodragerschap bemoeilijkt wordt als er uitkeringen af te financieren zijn, en dat voor bedrijven die al eigenrisicodragers zijn, premieverschillen een belangrijke factor voor een terugkeer naar UWV kunnen zijn, volgt echter dat systeemkenmerken nog steeds een rol spelen bij de overstapbeslissing van werkgevers.

Wijzigingen waarin de financieringssystematiek van UWV meer op rentedekking gaat lijken, zijn daarbij interessant. In dat geval vervalt het nadeel voor een werkgever dat bij een overstap van omslag naar rentedekking extra kosten ontstaan als gevolg van het affinancieren van lopende uitkeringen en vervalt ook het voordeel voor een werkgever dat hij bij een terugstap van rentedekking naar omslag weer met een schone lei kan beginnen. Dergelijke aanpassingen kunnen een stabilisatie van de marktverhoudingen versnellen.

Ze vormen echter geen oplossing voor het onderliggende probleem dat de re-integratie-effectiviteit van private partijen onvoldoende uit de verf komt. Zolang private partijen niet beter gaan re-integreren dan UWV dat doet, zullen zij in een stelsel met een gelijk speelveld in het nadeel zijn, omdat hun kostenniveau door opslagen voor marketing, tussenpersonen en winst hoger zal liggen dan aan de publieke kant.

Aangezien de resultaten van de transitiemodel-

len aantonen dat de financiële prikkel effectief is in het motiveren van de werkgever bij zijn keuze, zijn nu de private verzekeraars aan zet om hun rol op te pakken en om effectieve re-integratie als concurrentiewapen in te zetten. In het verleden is vooral een lage premie ingezet als concurrentiewapen. Die premie was echter niet gebaseerd op daadwerkelijk lagere kosten en heeft daardoor geleid tot grote verliezen.

De rol van de publieke speler in het hybride stelsel staat niet ter discussie, gezien de verwachting dat ruim een kwart van de werkgevers de publieke speler als enige optie heeft of ziet. De premies van UWV blijken zeer concurrerend voor de markt in brede zin en UWV is ook los daarvan een belangrijke verzekeraar voor een aanzienlijk deel van de werkgevers die anders moeilijk of niet verzekeraar zouden zijn. Als het voor private verzekeraars alleen mogelijk is om te concurreren als de premie bij UWV kunstmatig hoog gehouden wordt, zoals recent geopperd door het Koninklijk Actuarieel Genootschap (2015), kan men zich afvragen of het hybride stelsel wel in het belang is van werkgevers en werknemers.

Als private spelers hun kosten echter kunnen verminderen door beter te re-integreren, heeft dit niet alleen een levensvatbaar stelsel tot resultaat, maar is ook de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten, het oorspronkelijke doel van de WIA-wetgeving, het beste gediend.

LITERATUUR

Appelman, M., J. Gorter, M. Lijesen et al. (2003) Equal rules or equal opportunities? Demystifying level playing field. *CPB Document*, 34.

Cuelenaere, B., W. Zwinkels, T. Veerman en P. Molenaar-Cox (2013) *Ontwikkeling hybride financiering WGA*. Leiden: AStri.

De Nederlandsche Bank (2014) *Verliezen op de WIA-WGA verzekeringen*. Nieuwsbericht op www.dnb.nl, 11 februari.

Koning, P.W.C., J.M. van Sonsbeek en S. Zwijsen (2015) De prikkelbaarheid van arbeidsgehandicapten. *ESB*, 100(47055), 26-31.

Koninklijk Actuarieel Genootschap (2015) *WGA-ERD Is er wel een level playing field?* Utrecht: Koninklijk Actuarieel Genootschap.

Sonsbeek, J.M. van, M. Rovers en S. Mangoendinomo (2012) De duale markt voor de WGA-verzekering. *ESB*, 97(4639&4640), 444-447.

Sonsbeek, J.M. van, en R. Gradus (2013) Estimating the effects of recent disability reforms in the Netherlands. *Oxford Economic Papers*, 65(4), 832-855.

Vuren, A. van (2005) Publieke of private uitvoering van arbeidsongeschiktheidsregeringen; casestudie verzekering van beroepsrisico's in de VS. *CPB Memorandum*, 117.