
Notitie **Activering en bescherming in de sociale zekerheid**

datum 1 maart 2021
aan Verbond van Verzekeraars
van SEO Economisch Onderzoek
auteurs Lucy Kok
Rapportnummer 2021-08

Copyright © 2021 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit deze notitie te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit deze notitie mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Aanleiding en onderzoeksvraag

De afgelopen jaren is het aantal flexwerkers en zelfstandigen sterk gegroeid. Die trend hangt samen met de sterke prikkels die werkgevers hebben gekregen om ziekte en arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Dit is goed gelukt, maar de toename van de financiële risico's van het aannemen van werknemers heeft ook bijgedragen aan de groei van het aantal werkenden met relatief weinig bescherming, zoals flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. Vanuit verschillende kanten (o.a. de Commissie Regulering van Werk en de WRR) komen er voorstellen om de verschillen tussen een vast dienstverband en een flexibele arbeidsrelatie te verkleinen. Doel van deze maatregelen is om flexibele werknemers en zelfstandigen beter te beschermen en om de trend richting flexibele arbeid te keren.

Het Verbond van Verzekeraars heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd om op basis van bestaande literatuur in beeld te brengen wat de effecten zijn van activerende prikkels in het huidige stelsel en wat de te verwachten effecten zijn van enkele beleidsvoorstellen die een rol spelen in het maatschappelijk debat: een verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte, een uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers en zelfstandigen en een arbeidsvormneutraal ontwikkelingsbudget.

Effecten van activerende prikkels in het huidige stelsel

De introductie van financiële prikkels voor werkgevers heeft geleid tot een sterke daling van het aantal zieken en arbeidsongeschikten ...

Vanaf begin jaren '90 is een flink aantal wetten aangenomen die het grote beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen moesten verminderen. Door de snelle opeenvolging van wetten is achteraf moeilijk vast te stellen wat het effect van elk van de maatregelen is geweest, maar feit is dat het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen sinds de eeuwwisseling drastisch is afgenomen. Het zijn

vooral de maatregelen gericht op werkgevers die hebben geleid tot een sterke afname van het aantal zieken en arbeidsongeschikten, zoals de wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (Wulbz, 1996), de differentiatie van de werkgeverspremie voor de WAO naar instroomrisico (Pemba, 1998), de Wet Verbetering Poortwachter (2002), verlenging van de loondoorbetalingsperiode van één naar twee jaar in 2004 en invoering van de WIA in 2006.

... maar ook bijgedragen aan een groei van flexibele arbeid

Naast de gunstige effecten op het verzuim en het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft de toename van financiële prikkels en verplichtingen voor de werkgever ook negatieve effecten gehad: de toename van de financiële risico's van het aannemen van werknemers heeft bijgedragen aan de groei van het aantal werkenden met relatief weinig bescherming, zoals flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel.

Gevolgen van verkorting van de loondoorbetalingsperiode met een jaar

Verkorten loondoorbetalingsperiode met een jaar voor grote bedrijven leidt tot minder werkgelegenheid

Een verkorting van de loondoorbetalingsperiode met een jaar voor alle bedrijven leidt tot hogere sociale lasten en minder werkgelegenheid. Een positief effect is dat de maatregel mogelijk leidt tot meer vaste en minder flexibele arbeidsrelaties. Het verkorten van de loondoorbetaling voor kleine bedrijven heeft naar verwachting vrijwel geen effecten op de werkgelegenheid.

Private oplossing voor verminderen financiële risico's kleine bedrijven beter dan collectieve verzekering

Een loondoorbetalingsperiode van een jaar is voor veel kleine werkgevers nog steeds een te groot financieel risico. In 2014 sloot daarom 76 procent van de bedrijven met minder dan 10 werknemers een private verzekering af om het ziekterisico te dekken, waarvan de helft met een loondoorbetalingsperiode van twee tot vier weken. Een publieke verzekering voor het tweede ziektejaar betekent dat werkgevers alsnog een private verzekering moeten afsluiten voor een groot deel van het eerste ziektejaar. Deze oplossing leidt daardoor tot een knip in re-integratietrajecten, afstemmingsproblemen tussen private verzekeraars en UWV en minder prikkels tot re-integratie bij private verzekeraars (omdat zij het tweede ziektejaar niet meer verzekeren). Verder heeft UWV minder prikkels dan private verzekeraars om het verzuim te verminderen. Een betere oplossing is om de knelpunten die werkgevers ervaren op de private verzekeringsmarkt op te lossen. De door het ministerie van SZW genomen maatregelen om de private verzekeringsmarkt beter te laten werken zijn een stap in de goede richting.

Gevolgen van een uniforme basisverzekering tegen arbeidsongeschiktheid

Een basisverzekering met uniforme premie vermindert de prikkels tot werkhervatting voor werknemers ...

Een basisverzekering met een uniforme premie voor zelfstandigen en werknemers, uitgevoerd door UWV, vermindert de prikkels tot werkhervatting voor werknemers. Dit komt doordat voor

werknemers de financiële prikkel voor werkgevers (dan wel hun private verzekeraar) om hun werknemers te re-integreren wegvalt doordat er een uniforme premie wordt geheven. Een verplichte aparte basisverzekering voor zelfstandigen, zoals overeengekomen in de Stichting van de Arbeid (uitgevoerd door UWV en met een eigenrisicoperiode van een jaar), heeft dit nadeel niet. De werkgelegenheidseffecten zijn beperkt negatief. Zelfstandigen houden een forse prikkel om weer aan het werk te gaan bij een eigenrisicoperiode van een jaar en omdat de uitkering op minimumloon-niveau is.

... en draagt bij een gelijk spelveld

Beide vormen van verzekering (een aparte basisverzekering voor zelfstandige of een uniforme basisverzekering) dragen bij aan een gelijk spelveld doordat de kostenverschillen tussen zelfstandigen en werknemers kleiner worden. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers meer werkenden in loondienst nemen.

Gevolgen persoonlijk ontwikkelingsbudget

Een persoonlijk ontwikkelbudget leidt potentieel tot meer werkgelegenheid ...

Een persoonlijk ontwikkelingsbudget heeft potentieel positieve effecten op de productiviteit van werkenden en op de werkgelegenheid. De inkomensongelijkheid tussen werkenden kan afnemen, doordat lager opgeleiden een groter budget krijgen dan hoger opgeleiden. De baten zijn op voorhand onzeker, omdat deze afhankelijk zijn van de mate waarin het budget wordt opgenomen door hoger en lager opgeleiden en het rendement van de scholing.

... maar uitvoering vormt een uitdaging

Het ministerie van SZW verwacht dat de leerbereidheid van praktisch geschoolden niet automatisch toeneemt met het toekennen van een ontwikkelingsbudget. Hier is extra aandacht voor nodig om de baten te kunnen realiseren. Ook is de uitvoering van een persoonlijk ontwikkelingsbudget complex. Frankrijk heeft als enige land ervaring met een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Het Franse systeem kan aanknopingspunten bieden voor het oplossen van uitvoeringsproblemen.

1 Inleiding

De afgelopen decennia is het aantal flexibele arbeidsrelaties sterk gegroeid, mede door sterke financiële prikkels voor werkgevers om hun werknemers aan het werk te houden. Zo zorgen de verschillende werkgeversverplichtingen, zoals de ontslagbescherming en de loondoorbetalingsperiode bij ziekte, ervoor dat een vast dienstverband relatief hoge financiële risico's met zich meebrengt voor werkgevers. Hierdoor wordt de groep met een flexibele arbeidsrelatie (waaronder zelfstandigen zonder personeel) en relatief weinig bescherming steeds groter. Vanuit verschillende kanten (o.a. de Commissie Regulering van Werk en de WRR) komen er voorstellen om de verschillen tussen een vast dienstverband en een flexibele arbeidsrelatie te verkleinen. Doel van deze maatregelen is om flexibele werknemers en zelfstandigen beter te beschermen en om de trend richting flexibele arbeid te keren.

Het Verbond van Verzekeraars heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd om op basis van bestaande literatuur in beeld te brengen wat de effecten zijn van activerende prikkels in het huidige stelsel en wat de te verwachten effecten zijn van enkele beleidsvoorstellen die een rol spelen in het maatschappelijk debat: een verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte, een uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers en zelfstandigen en een arbeidsvormneutraal ontwikkelingsbudget.

Onderstaande paragrafen gaan in op respectievelijk de huidige ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen (paragraaf 2), de gevolgen van een beperking van de loondoorbetaling bij ziekte (paragraaf 3) en een uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden (paragraaf 4). Paragraaf 5 tot slot gaat in op de gevolgen van het toekennen van een individueel ontwikkelingsbudget.

2 De huidige ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen

"Nederland is ziek" riep toenmalig premier Ruud Lubbers in 1990. Hij dreigde met opstappen als het aantal arbeidsongeschikten in de WAO boven de een miljoen zou uitkomen. De politiek leek onmachtig om het grote aantal arbeidsongeschikten in Nederland terug te dringen. Nergens in de westerse wereld was het aandeel arbeidsongeschikten zo hoog als in Nederland (Muysken & Rutten, 2002).

In een poging een eind te maken aan het grote beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, zijn vanaf begin jaren '90 een flink aantal wetten aangenomen. In eerste instantie ging het in 1992 en 1993 om hervormingen gericht op de beperking van de instroom via aanpassing van het arbeidsongeschiktheids criterium en bevordering van de uitstroom door aanpassing van het begrip 'passende arbeid'.¹ In 2004 zijn de criteria voor instroom in de WAO verscherpt. De WIA (de Wet

¹ Wet Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (Wet Tav, 1992). Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet Tba, 1993)

werk en inkomen naar arbeidsvermogen), die in 2006 de WAO opvolgde, bevatte een verdere aanscherping van het arbeidsongeschiktheids criterium en financiële prikkels voor niet-duurzaam arbeidsongeschikten om aan het werk te gaan.

Tegelijkertijd zijn financiële prikkels voor werkgevers ingevoerd en geleidelijk uitgebreid. Zo bepaalde de Wet terugdringing ziekteverzuim (Wet TZ) in 1994 dat zieke werknemers niet meer gelijk de Ziektewet ingingen maar dat de werkgever eerst een periode van twee tot zes weken het loon moest doorbetalen. In 1996 werd de verplichte loondoorbetaling verlengd tot maximaal een jaar en vanaf 2004 geldt voor werkgevers een verplichting om hun zieke werknemers twee jaar door te betalen.² Internationaal gezien is de doorbetalingsperiode in Nederland erg lang: De meeste andere landen kennen een doorbetalingsperiode van enkele weken. Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk hebben net als Nederland een lange doorbetalingsperiode van respectievelijk negen maanden (voor werknemers met een lang dienstverband) en zes maanden (De Jong, 2016).

Naast de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte richtten een aantal wetten zich op het introduceren van financiële prikkels voor werkgevers om de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te beperken en de uitstroom te bevorderen. In 1998 kwam het kabinet met de Wet Premiedifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheid (Wet Pemba). Deze wet regelde dat bedrijven waarvan in het verleden meer werknemers in de arbeidsongeschiktheidsregelingen terechtgekomen zijn ook hogere arbeidsongeschiktheidspremies gaan betalen. Met de introductie van de WIA in 2006 is dit beleid doorgezet voor niet-duurzaam arbeidsongeschikten (mensen met een WGA uitkering).³ Daartoe werd in de WGA premiedifferentiatie ingevoerd alsmede de mogelijkheid van eigenrisicodragen door werkgevers voor een periode van 10 jaar. Werkgevers met minder dan 10 werknemers betalen geen gedifferentieerde premie, maar een sectorpremie. Dit omdat het risico van 12 jaar financieel risico dragen voor ziekte (2 jaar ziekte en 10 jaar premiedifferentiatie WGA) te hoog werd geacht. Bedrijven met 10-100 werknemers betalen gedeeltelijk een sectorpremie en gedeeltelijk een gedifferentieerde premie. Het aandeel van de gedifferentieerde premie loopt op met het aantal werknemers. Werkgevers met meer dan 100 werknemers betalen alleen een gedifferentieerde premie.

Tot slot zijn verplichtingen ingevoerd voor werkgevers. In 2002 is de Wet verbetering poortwachter (WVP) ingevoerd, die werknemers en werkgevers dwingt om bij een arbeidsongeschiktheidsaanvraag aantoonbaar te maken dat voldoende is gedaan om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Als UWV vaststelt dat de werkgever in gebreke is gebleven, kan de loondoorbetalingsperiode worden verlengd met maximaal een jaar.

Hervormingen gericht op werkgevers hebben geleid tot sterke daling aantal arbeidsongeschikten ..

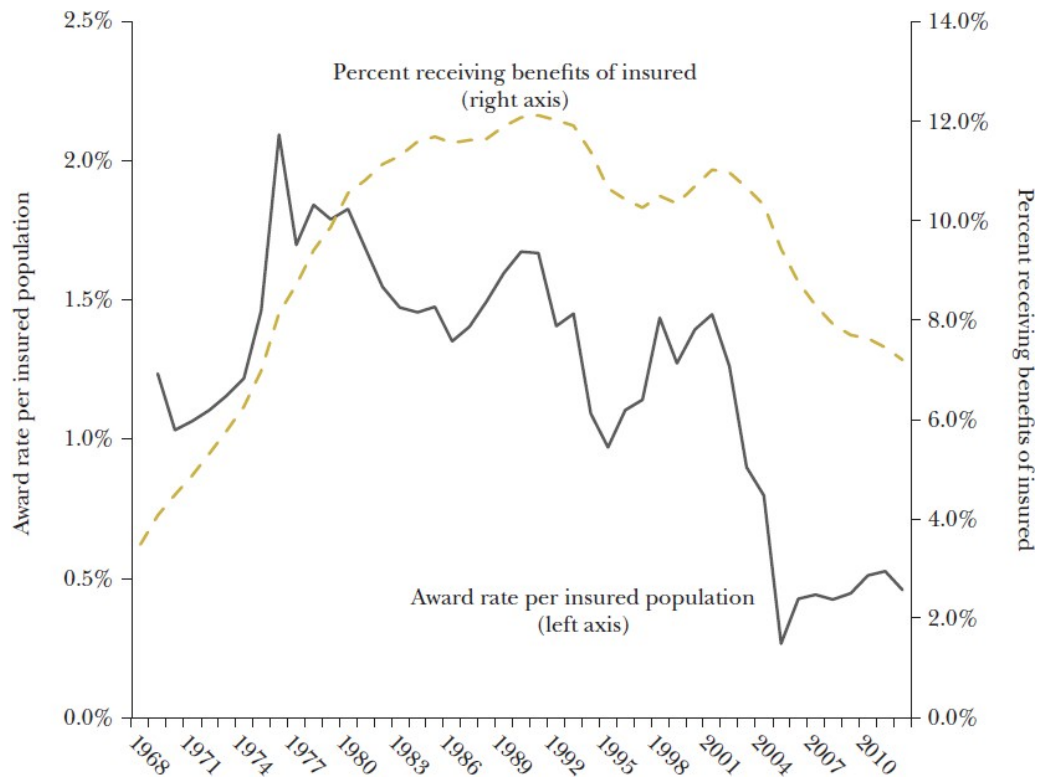
Door de snelle opeenvolging van wetten is achteraf moeilijk vast te stellen wat het effect van elk van de maatregelen is geweest, maar feit is dat het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen sinds de eeuwwisseling drastisch is afgenomen, zie Figuur 1. Het aandeel verzekerden dat een beroep

² Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz, 1996). Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wet Vlz, 2004)

³ WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten vallen onder de IVA: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

deed op de arbeidsongeschiktheidsverzekering daalde van 11 procent in 2001 tot 7 procent in 2012. Het toekenningspercentage daalde van 1,5 procent in 2001 tot 0,5 procent in 2012.

Figuur 1 Beroep op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en toekenningspercentages per verzekerde werknemer in Nederland, 1968-2012



Bron: Koning en Lindeboom (2015)

Koning en Lindeboom (2015) laten zien dat de eerste hervormingen in 1992 en 1993 in eerste instantie wel een neerwaarts effect hadden op de instroom, maar dat die effecten niet blijvend waren. Dat kwam onder andere omdat een deel van de hervormingen werd gerepareerd in cao's. Ook zijn een aantal hervormingen teruggedraaid omdat er geen draagvlak voor was.

De financiële prikkels voor werkgevers om de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen die vanaf 1998 zijn ingevoerd, in combinatie met de Wet Verbetering Poortwachter hebben geleid tot een afname van de WIA instroom met 63 procent: 13 procent door premiedifferentiatie (1998), 25 procent door de Wet Verbetering Poortwachter (2002), 4 procent door strengere keuringen en 21 procent door invoering van de WIA in 2006, inclusief de verlenging van de loondoorbetaling van één naar twee jaar in 2004 (Van Sonsbeek en Gradus, 2013). De financiële prikkels in de WIA voor werknemers om werkhervatting lonend te maken hebben geleid tot een grotere arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar niet tot meer uitstroom (Koning en Van Sonsbeek, 2017). Het zijn dus vooral de maatregelen gericht op werkgevers die hebben geleid tot een sterke afname van het aantal arbeidsongeschikten. Maatregelen gericht op werknemers hebben veel minder effect gehad.

De daling van het aantal arbeidsongeschikten heeft geleid tot een sterke daling van de werkgeverslasten voor ziekte- en arbeidsongeschiktheid. Desondanks hebben vooral kleine bedrijven moeite met de financiële risico's die de nieuwe regelgeving met zich meebrengt, omdat zij weinig mogelijkheden hebben het verzuim te beïnvloeden (De Jong et al. 2014). Driekwart van de kleine bedrijven sluit daarvoor een private verzekering af. Zij blijven ook dan echter last hebben van alle administratieve verplichtingen die gepaard gaan met de re-integratie van zieke werknemers (Brummelkamp et al. 2014).

... maar ook bijgedragen aan de groei van flexibele arbeid

Naast deze gunstige effecten op het verzuim, het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen en dus de kosten voor werkgevers, heeft de toename van financiële prikkels en verplichtingen voor de werkgever ook negatieve effecten gehad. De maatregelen hebben daardoor in eerste instantie geleid tot risicoselectie (Kok et al., 2013). Risicoselectie gebeurde door vaker sollicitanten medisch te keuren (Jehoel-Gijsbers en Hoff, 2001). Om dit ongewenste neveneffect tegen te gaan zijn vanaf 1998 de regels voor medische keuringen bij sollicitatieprocedures aangescherpt. In de Wet Medische Keuringen is bepaald dat een keuring alleen is toegestaan als het voor de functie noodzakelijk is dat de sollicitant aan bijzondere medische eisen voldoet (zo mag een treinmachinist niet kleurenblind zijn). Daarnaast wendten werkgevers de financiële risico's van vaste dienstverbanden af op werkenden door meer gebruik te maken van flexibele contracten en zelfstandigen zonder personeel (Brummelkamp et al. 2014, Koning, 2016). Dit droeg bij aan de al bestaande groei van flexibele arbeid. Om deze negatieve effecten te repareren zijn een aantal aanvullende wetten gekomen. Zo betalen sinds 2013 werkgevers ook een gedifferentieerde premie voor de Ziektewet en de WGA van werknemers met een tijdelijk of vast contract die ziek uit dienst gaan en voor uitzendkrachten.⁴

Effect hervormingen op verzuim en arbeidsongeschiktheid kleiner bij kleine bedrijven

Ook kleine bedrijven hebben het verzuim en arbeidsongeschiktheid teruggedrongen na invoering van financiële prikkels. Wel hebben ze dit in mindere mate gedaan dan grote bedrijven (Koning, 2009, Kok et al., 2013). In kleinere bedrijven was het verzuim al veel lager dan in grotere bedrijven. Dit heeft te maken met een grotere betrokkenheid van werknemers bij het bedrijf en met hogere marginale kosten van verzuim, doordat binnen kleine bedrijven werknemers elkaar minder makkelijk kunnen vervangen (De Jong et al., 2014, Kok et al., 2013, Vinberg, 2008, Barmby en Stephan 2000). Er is daardoor in kleine bedrijven minder ruimte om het verzuim verder omlaag te brengen bij een extra financiële prikkel. Omdat kleinere werkgevers het verzuimrisico minder goed beïnvloedbaar achten, is de kans groter dan in grotere bedrijven dat extra financiële prikkels niet zozeer tot investeringen in verzuimpreventie en re-integratiebeleid leiden, maar eerder tot herverzekering en afwenteling door mensen flexibel in te huren in plaats van op een regulier contract. Tegelijkertijd zullen kleinere bedrijven zich naar verwachting wel eerder houden aan verplichtingen van de WVP, die bij niet-naleving leiden tot incidentele hoge kosten.

⁴ Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Deze wet heeft geleid tot meer uitstroom uit de Ziektewet, zie Lammers et al. (2017).

3 Verkorting loondoorbetaling bij ziekte

Voorstellen voor verkorting loondoorbetaling bij ziekte

Voor de verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte spelen in het maatschappelijk debat meerdere varianten. De Commissie Regulering van Werk stelt voor om de loondoorbetaling voor alle bedrijven te verkorten tot een jaar waarna mensen in de WIA komen. Deze maatregel sluit aan bij het voorstel van de Commissie voor een uniforme WIA uitkering voor werknemers en zelfstandigen met een wachttijd van een jaar. In het regeerakkoord van het kabinet Rutte III zat een voorstel om de loondoorbetalingsperiode voor kleine bedrijven (tot 25 werknemers) te verkorten tot een jaar (Rutte et al. 2017). Na een jaar ziekte zou UWV de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de re-integratie overnemen van de werkgever. Werknemers zouden wel in dienst blijven van de werkgever. De lasten zouden worden gedekt door een uniforme lastendeckende premie, te betalen door kleine werkgevers.

Verkorten loondoorbetalingsperiode en na een jaar in de WIA heeft negatief inkomenseffect voor werknemers

Het voorstel van de Commissie Regulering van Werk leidt tot negatieve inkomenseffecten voor werknemers: als zij na een jaar nog ziek zijn krijgen zij geen WIA-uitkering als zij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. In het voorstel voor een verkorting van de loondoorbetalingsperiode in het regeerakkoord Rutte III zou dit effect niet optreden: zieke werknemers zouden in dienst blijven van de werkgever en pas na twee jaar gekeurd worden voor de WIA.

Verkorten loondoorbetalingsplicht grote bedrijven leidt tot een krimp van de werkgelegenheid

Een verkorting van de loondoorbetalingsperiode vermindert de prikkel voor werkgevers om verzuim te verminderen. Zwinkels en De Ruig (2018) laten zien dat van alle verzuimende werknemers die het eerste jaar van loondoorbetaling volmaken, in het tweede jaar 57% herstelt.⁵ Dat aandeel zal omlaag gaan als UWV verantwoordelijk wordt voor de re-integratie in het tweede jaar: uitstroom uit de Ziektewet en de WIA is groter bij private uitvoerders dan bij UWV (Van der Burg & Moleenaar-Cox, 2014, Lammers et al., 2019). Een verkorting van de loondoorbetalingsperiode voor alle bedrijven vergroot daarom de financiële lasten van bedrijven en vermindert de werkgelegenheid. Hoe groot het effect is, is onzeker, omdat de effectmeting van Van Sonsbeek en Gradus (2013) een combinatie is van het effect van het verlengen van de loondoorbetaling naar twee jaar en het invoeren van de WIA. Het CPB schat de totale extra lasten voor werkgevers en de overheid op € 0,7 mld. per jaar. De werkgelegenheid krimpt met 0,2 procent (CPB, 2020).

Het effect van alleen een verkorting van de loondoorbetalingsperiode voor kleine bedrijven is vele malen kleiner dan een verkorting van de loondoorbetalingsperiode voor alle bedrijven. Ten eerste omdat 13 procent van de werkgelegenheid in arbeidsjaren wordt vervuld in kleine bedrijven (tot 10 werkenden) tegen 24 procent in bedrijven van 10-100 werkenden en 63 procent in grote bedrijven

⁵ Per jaar verzuimt meldt ongeveer 48 procent van de werknemers zich minimaal één keer ziek. Gemiddeld melden zij zich 2,3 keer ziek per jaar. Gemiddeld over alle werknemers (ook degenen die zich niet ziekmelden) gaat het om 1,2 ziekmeldingen per werknemer (CBS statline). Van degenen die zich ziek melden herstelt 98 procent in het eerste jaar (Zwinkels en De Ruig, 2018). Van alle werknemers stroom dus ongeveer 2,5 procent (ca 200.000) door naar het tweede ziektejaar.

(meer dan 100 werkenden).⁶ Ten tweede omdat kleine bedrijven in mindere mate verzuim en arbeidsongeschiktheid hebben teruggedrongen na invoering van financiële prikkels dan grote bedrijven (Koning, 2009, Kok et al., 2013). Andersom zal een vermindering van de prikkel het verzuim niet zo sterk doen toenemen als in grote bedrijven. Het CPB schat de totale lastenverzwaring van een verkorting van de loondoorbetalingsperiode met een jaar voor alleen bedrijven met minder dan 25 werknemers op € 50 mln. per jaar en het werkgelegenheidsverlies op 0,0 procent (CPB, 2015b, CPB, 2020).

Verkorting loondoorbetalingsperiode tot een jaar lost probleem kleine bedrijven niet op

Voor grote bedrijven is er geen reden om de loondoorbetalingsperiode te verkorten: hoe groter het bedrijf, hoe voorspelbaarder het ziekteverzuim (en dus hoe lager het financiële risico) en hoe meer mogelijkheden het bedrijf heeft om het ziekteverzuim te beperken (Kok et al., 2013). Voor kleine bedrijven is het een ander verhaal: een verzuimverzekering is voor hen nodig omdat het ziekterisico voor een klein bedrijf onvoorspelbaar is, en zij minder ruimte hebben voor preventie en re-integratie. Zelfs een collectieve verzekering voor alleen het tweede ziektejaar lost voor hen het probleem niet op, ook dan moeten zijn hun personeel nog een jaar doorbetalen. In 2014 sloot 76 procent van de bedrijven met minder dan 10 werknemers een private verzekering af om het ziekterisico te dekken, waarvan de helft koos voor een eigen risicoperiode van twee tot vier weken (De Jong et al., 2014).

Private verzekering voor kleine bedrijven beter dan collectieve verzekering

Het voordeel van een publieke verzekering, uitgevoerd door UWV, voor het tweede ziektejaar (WIA of een aparte verzekering) is dat er geen adverse selectie optreedt (waarbij alleen werkgevers met een hoog risico zich verzekeren) en de administratieve lasten lager zijn vanwege schaalvoordelen. Adverse selectie is echter in deze markt niet waarschijnlijk, omdat de meeste kleine werkgevers hun risico niet goed kunnen inschatten (Kok et al., 2013).

Nadeel van een door UWV uitgevoerde regeling is, is dat UWV geen financiële prikkel heeft om het verzuim omlaag te brengen. Voor UWV gelden weliswaar de WVP-verplichtingen, maar UWV kan zichzelf geen loonsanctie opleggen, omdat ze dan hun eigen re-integratie-inspanningen zouden moeten toetsen. De dreiging van de loonsanctie is een van de werkzame bestanddelen van de WVP. Ook het opleggen van een loonsanctie zorgt voor meer werkhervatting en verlaging van de WIA-instroom (Van Deursen et al., 2020). Nadeel is ook dat kleine bedrijven die een kortere loondoorbetalingsperiode willen alsnog een private verzekering moeten afsluiten voor een deel van het eerste ziektejaar. Dit leidt tot afstemmingsproblemen en een verminderde prikkel voor de private verzekeraar om het verzuim terug te dringen.

Voordeel van een private verzekering is dat er concurrentie is tussen verzekeraars, die potentieel leidt tot lagere kosten en betere re-integratieresultaten (Kok et al., 2013, Euwals et al., 2015). Uit onderzoek van De Jong en Lindeboom (2004) blijkt dat er geen verschil is in verzuimpercentage tussen niet-verzekerde werkgevers en privaat verzekerde werkgevers. Een private verzekering vermindert dus niet de prikkel tot re-integratie. Volgens De Jong en Lindeboom (2004) komt dat doordat verzekeraars eisen stellen aan het gedrag van werkgevers. Uit een vergelijkend onderzoek van de dienstverlening van Acture (een private uitvoerder) en UWV blijkt dat Acture beter presteert

⁶ CBS Statline

dan UWV, als het gaat om de snelheid van uitstroom uit de Ziektewet (Van der Burg & Molenaar-Cox, 2014).

Om de verzekeringsgraad van kleine werkgevers te verhogen heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid initiatief genomen om de markt voor private verzuimverzekeringen transparanter te maken en de premies te verlagen. In 2014 was de verzekeringsgraad bij bedrijven met minder dan tien werknemers 76 procent (De Jong et al., 2014). Redenen voor niet-verzekeren waren de intransparante markt, de hoge premies en de perceptie van een laag verzuimrisico. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft afspraken gemaakt met werkgevers en het Verbond van Verzekeraars over maatregelen om de knelpunten voor kleine werkgevers te verminderen. Een van de maatregelen is het vergroten van de transparantie van de markt door het introduceren van een MKB-verzuimontzorgverzekering per 1 januari 2020. Deze verzekering moet aan bepaalde minimumeisen voldoen, waardoor de producten van verzekeraars makkelijker met elkaar te vergelijken zijn. De verzekering verzekert de loondoorbetaling, de kosten van de WVP-dienstverlening en een eventuele loonsanctie. Daarnaast komt er een financiële tegemoetkoming voor vooral kleine bedrijven die zij kunnen gebruiken voor het betalen van de verzekeringspremie.⁷ Het kabinet vervangt deze korting in 2024 door een specifieke korting voor kleine bedrijven. Deze tegemoetkoming is generiek en verlaagt niet de premie van de verzekering. Efficiënter zou het zijn om werkgevers die zich verzekeren een tegemoetkoming te geven. Een dergelijke subsidie of extra belastingaftrek beïnvloedt de kosten-batenafweging van werkgevers bij het kopen van een verzekering, terwijl een generieke subsidie dat niet doet (Chetty & Finkelstein, 2013).

4 Een uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werkenden

Voorstellen uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering

Naar aanleiding van het pensioenakkoord heeft de Stichting van de Arbeid de kenmerken van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering uitgewerkt. De Stichting stelt een verzekering voor die een uitkering geeft ter hoogte van (maximaal) het Wettelijk Minimum Loon (WML). De premie voor de standaardverzekering is indicatief 8 procent van het inkomen en is aftrekbaar. De uitkering kent een standaard eigenrisicoperiode, of wachttijd, van 52 weken met een keuzemogelijkheid om dit aan te passen naar 26 of 104 weken. De verzekering loopt tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Zelfstandigen kunnen zelf kiezen of ze zich boven op de standaardverzekering nog aanvullend willen verzekeren. De verzekering wordt uitgevoerd door UWV: claimbeoordeling, uitkeringsverstrekking en re-integratie. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de premie inning. Zelfstandigen hebben een opt-out mogelijkheid als zij een andere passende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten bij een private verzekeraar, mits zij voldoen aan de gestelde voorwaarden.

De Commissie Regulering van Werk en de WRR bepleiten een uniforme basisverzekering voor arbeidsongeschiktheidsrisico's voor werknemers en zelfstandigen. De Commissie voor Regulering van Werk denkt daarbij aan een eigenrisicoperiode van een jaar, aansluitend bij het voorstel de periode van loondoorbetaling door werkgevers te beperken tot een jaar. Voor werknemers komt de

⁷ Brief Minister van SZW aan Tweede Kamer, 20 december 2018. Loondoorbetaling bij ziekte.

WIA daarbovenop. Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig bijverzekeren. De Commissie is voorstander van een uniforme basisverzekering omdat mensen gedurende hun werkzame leven steeds vaker, afwisselend of gelijktijdig, werknemer of zelfstandige zijn. Een stelsel voor alle werkenden past daar beter bij volgens de Commissie. Bovendien zou een uniforme basisverzekering bijdragen aan een gelijk spelveld: doordat iedereen bijdraagt aan de verzekering worden de kostenverschillen tussen werknemers en zelfstandigen kleiner.

Uniforme basisverzekering bevat geen werkgeversprikkel tot re-integratie

Een probleem bij het integreren van een verzekering voor zelfstandigen en werknemers is dat het werknemersstelsel vooral is gebaseerd op verplichtingen en financiële prikkels voor werkgevers om mensen aan het werk te houden dan wel zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen. Wanneer voor werknemers en zelfstandigen een uniforme premie gaat gelden en de uitvoering door UWV gebeurt dan vervallen de financiële prikkels voor werkgevers (dan wel private verzekeraars) om het beroep op de WIA van hun werknemers laag te houden. UWV heeft wel een verplichting om mensen met een WGA-uitkering aan het werk te helpen, maar geen financiële prikkel om dat te doen. Lammers et al. (2018) laten zien dat Achmea (een van de private verzekeraars) meer mensen met een WGA-uitkering uitstromen dan UWV. Voor zelfstandigen vervallen de financiële prikkels die verzekeraars nu hebben om het beroep op de arbeidsongeschiktheidsverzekering laag te houden.

... en leidt daardoor tot iets grotere stijging collectieve lasten dan voorstel Stichting van de Arbeid, ondanks lagere uitkering voor zelfstandigen

Het CPB heeft verschillende varianten van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering doorgerekend (CPB, 2020). De variant zoals uitgewerkt door de Stichting van de Arbeid kost structureel € 2,4 mld. De werkgelegenheidseffecten zijn volgens het CPB beperkt negatief, omdat verzekerde zelfstandigen minder snel hun werk zullen hervatten. Volgens de Stichting van de Arbeid is dit effect te verwaarlozen, omdat de uitkering voor veel zelfstandigen laag is en er een wachttijd van een jaar is. Zelfstandigen zullen er daarom alles aan doen om binnen die periode weer aan het werk te gaan.

Het ministerie van SZW heeft de effecten van een uniforme basisverzekering doorgerekend (SZW, 2020a). Daarbij is uitgegaan van een uitkering op 70 procent van het minimumloon, dus lager dan in het voorstel van de Stichting van de Arbeid. De totale stijging van de collectieve lasten bedraagt € 2,5 miljard. De extra collectieve lasten van het toevoegen van de groep zelfstandigen bedragen € 1,7 miljard. Dit is lager dan de kosten van het voorstel van de Stichting van Arbeid vanwege de lagere uitkeringshoogte (70 procent minimumloon in plaats van 100 procent minimumloon). Daarnaast nemen de collectieve lasten voor werknemers toe met € 0,8 miljard omdat de prikkels voor werkgevers verminderen door de uniforme premie. Als de basisverzekering wordt ingevoerd met een gedifferentieerde premie voor werkgevers dan treden deze laatste kosten niet op.

Basisverzekering voor zelfstandigen leidt tot minder instroom in bijstand en minder concurrentie tussen werknemers en zelfstandigen

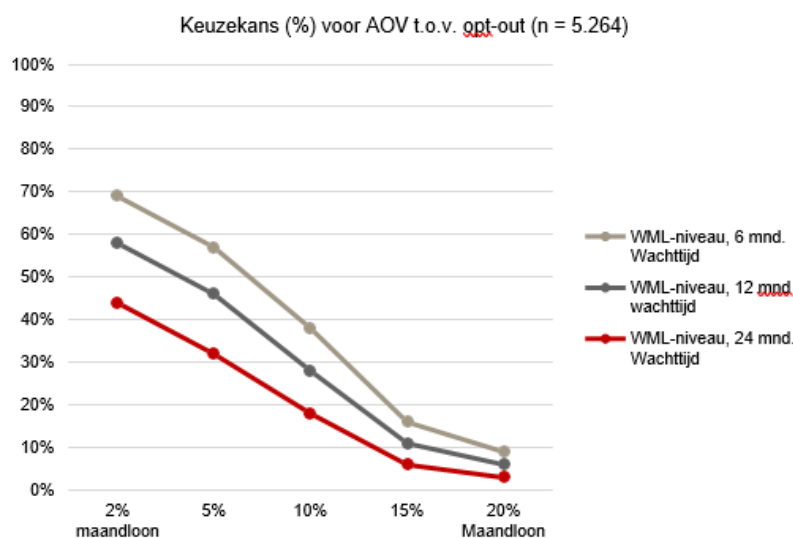
Ter Weel et al. (2020) laten zien dat een verplichte verzekering voor zelfstandigen ook positieve effecten heeft: de inkomensbescherming van zelfstandigen neemt toe en onderverzekering wordt tegengegaan. Hierdoor belanden minder zelfstandigen in de bijstand bij (langdurige) ziekte of arbeidsongeschiktheid, waardoor de overheid jaarlijks € 0,25 mld. bespaart op bijstandslasten. Bovendien neemt de concurrentie op arbeidsvoorwaarden door deze ZW- en WIA-verzekering af

waardoor een gelijk spelveld tussen werknemers en zelfstandigen ontstaat. Dit vermindert tevens de prikkel voor werkgevers om – als gevolg van kostenverschillen die ontstaan door het niet bijrijzen van de risico's die deze werkenden lopen – gebruik te maken van zelfstandigen. Deze voordelen gelden zowel voor het voorstel van de Stichting van de Arbeid als het voorstel van de Commissie Regulering van Werk.

Draagvlak onder zelfstandigen voor voorstel Stichting van de Arbeid 50 tot 70 procent

Of de welvaart van zelfstandigen toeneemt hangt af van hun betalingsbereidheid voor de verzekering. Alleen zelfstandigen die ook vrijwillig de verzekering zouden afsluiten gaan erop vooruit. Ter Weel et al. (2019) laten op basis van een keuze-experiment zien dat de betalingsbereidheid snel daalt als de prijs van een arbeidsongeschiktheidsverzekering toeneemt. De premie voor de verzekering die is overeengekomen in de Stichting van de Arbeid bedraagt ca. 8 procent voor inkomens tot ca. € 30.000 per jaar. Voor zelfstandigen met een hoger inkomen is de premie ca. € 205 per maand. Gemiddeld over alle zelfstandigen bedraagt de premie ca. 5 procent van het inkomen uit arbeid. Op basis van een enquête onder zelfstandigen, waarin preferenties zijn uitgevraagd met een vignettenanalyse, kan het draagvlak voor de verzekering worden berekend (zie Ter Weel et al., 2019) voor een toelichting op de methodiek. Figuur 2 laat zien dat als een verzekering op minimumniveau, met wachttijd van 12 maanden en een premiepercentage van 5 procent, verplicht wordt gesteld, 46 procent van de zelfstandigen zonder personeel een verzekering krijgt die in overeenstemming is met hun preferenties. Als een keuzemogelijkheid wordt geboden in de wachttijd dan neemt de voorkeur voor een verzekering met wachttijd van 12 maanden af, maar dat wordt meer dan gecompenseerd door de extra keuzes voor een verzekering met een wachttijd van 6 of 24 maanden.⁸ Per saldo loopt het draagvlak voor de verzekering daardoor op tot 65 à 70 procent.

Figuur 2 Draagvlak onder zelfstandigen voor arbeidsongeschiktheidsuitkering neemt af naarmate de prijs oploopt



Bron: Ter Weel et al. (nog te verschijnen). Voorlopige resultaten

⁸ Daarbij is rekening gehouden met een hoger premiepercentage dan 5 procent voor een verzekering met een wachttijd van 6 maanden en een lager premiepercentage voor een verzekering met een wachttijd van 24 maanden

Een risico bij het bieden van keuzevrijheid voor de wachttijd is averechtse selectie: relatief gezonde zelfstandigen kiezen voor de langste wachttijd met de laagste premie. Daardoor lopen de kosten voor de verzekeringen met een kortere wachttijd op. Als dit leidt tot een hogere premie voor de verzekeringen met een kortere wachttijd, dan zullen meer zelfstandigen kiezen voor een langere wachttijd, wat weer leidt tot een nog hogere premie voor de verzekeringen met een kortere wachttijd. Dit proces gaat in potentie door tot alleen de verzekering met de lange wachttijd over is. Het draagvlak voor de verzekering vermindert dan tot ongeveer 30 procent. Deze ontwikkeling kan worden tegengegaan door de premies te verevenen: de premies voor de verzekeringen met een lange wachttijd worden hoger dan kostendekkend vastgesteld en bij verzekeringen met een kortere wachttijd juist lager dan kostendekkend. In dat geval wordt echter de op-out optie voor relatief gezonde verzekerden aantrekkelijker: juist voor deze groep kunnen private verzekeraars mogelijk een concurrerende premie aanbieden, omdat hun premie niet boven het kostendekkend niveau wordt vastgesteld. In dat geval loopt de publieke verzekering alsnog leeg omdat er niet meer verevend kan worden tussen mensen met een hoog en een laag risico. Als echter UWV de premie concurrerend kan houden omdat zij geen winststopslag kent en een schaalvoordeel heeft ten opzichte van private dan treedt dit effect niet of in mindere mate op. Keuzemogelijkheden verhogen dus initieel het draagvlak, maar leveren een risico op tot uitholling van de verzekering en het draagvlak daarvoor op de langere termijn.

5 Een leven lang leren

Voorstellen persoonlijk ontwikkelingsbudget

De Commissie Regulering van Werk heeft voorstellen gedaan om werkkenden te beschermen tegen het risico van kennisveroudering. Concreet stelt de Commissie voor om iedereen een persoonlijk arbeidsvormneutraal ontwikkelingsbudget toe te kennen en een loopbaanwinkel te creëren die werkkenden ondersteunt bij het gebruik van het ontwikkelingsbudget. Het ontwikkelbudget bestaat uit leerrechten. Hoe hoog die leerrechten zijn, hangt af van de genoten initiële opleiding. Hoe hoger de genoten initiële opleiding, hoe lager de leerrechten bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het ontwikkelbudget wordt daarnaast gedurende de loopbaan van de werkende gevuld uit de transitievergoeding en een maandelijks percentage van de loonsom. Doel van de maatregelen is dat werkkenden zich inderdaad blijven ontwikkelen en daardoor inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Werkkenden met (fysiek of psychisch) zware beroepen kunnen zich met behulp van de maatregelen tijdig omscholen en het risico op arbeidsongeschiktheid verminderen.

VNO-NCW, MKB Nederland, NRTO en MBO Raad hebben eerder een vergelijkbaar voorstel gedaan (zie Ter Weel, ter et al. 2018). Ook het Platform Toekomst van Arbeid heeft een voorstel gedaan voor een persoonlijk ontwikkelbudget (PTA 2020, Ter Weel et al. 2020).

Een persoonlijk ontwikkelbudget leidt potentieel tot meer werkgelegenheid en minder ongelijkheid....

Er zijn geen empirische effecten bekend van een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Tot nu toe heeft alleen Frankrijk sinds 2015 een persoonlijk ontwikkelingsbudget dat lijkt op het voorstel van de Commissie Regulering van Werk. (OECD, 2019). De Franse *Compte Personnel de Formation* is een virtuele, individuele rekening waarin trainingsrechten accumuleren over tijd. Zelfstandigen dragen 0,2 procent af van hun omzet en werkgevers dragen 0,2 procent van het brutoloon af voor hun

werknemers. De leerrechten zijn per jaar gemaximeerd, waarbij het maximum voor lager opgeleiden hoger ligt dan voor hoger opgeleiden. Andere landen hebben wel systemen met individuele budgetten, maar deze hebben veelal de vorm van een voucher die mensen kunnen gebruiken voor een training (OECD, 2019).

SEO heeft op basis van beredeneerde aannames de gevolgen van het toekennen van individuele leerrechten doorgerekend (Ter Weel et al. 2018, Ter Weel et al. 2020). Daarbij ging het om een vorm waarbij het initiële ontwikkelbudget afneemt bij een hoger opleidingsniveau. Daarnaast wordt het budget gedurende de loopbaan aangevuld met een percentage van het loon van werkenden. Dit deel van het budget loopt op met het opleidingsniveau, omdat hoger opgeleiden meer verdienen.

Uit de doorrekening blijkt dat een individueel ontwikkelingsrecht potentieel leidt tot een hogere productiviteit van werkenden, meer werkgelegenheid en minder ongelijkheid (Ter Weel et al., 2018, Ter Weel et al., 2020). Leerrechten verhogen het menselijk kapitaal van werkenden over de levensloop. Hierdoor vinden werkenden betere banen, hebben ze hogere lonen en raken ze minder snel werkloos. Daarentegen vormen de leerrechten een directe kostenpost voor de overheid waar op termijn hogere belastinginkomsten en minder uitgaven aan sociale zekerheid tegenover staan.

De omvang van de effecten hangt onder andere af van de veronderstellingen over het rendement van post-initieel onderwijs, de mate waarin het ontwikkelbudget wordt opgenomen en de verschillen daarin tussen opleidingsniveaus, de mate waarin het ontwikkelbudget leidt tot substitutie van de huidige private investeringen in onderwijs (deadweight loss) en de mate waarin onderwijs de werkloosheid verhoogt, doordat werklozen die onderwijs volgen niet zoeken naar een baan (het lock-in effect).

... maar de uitvoering vormt een uitdaging

Het ministerie van SZW heeft het voorstel uitgewerkt en wijst op de complexiteit in de uitvoering van het voorstel voor een persoonlijk ontwikkelbudget (SZW 2020a). Zo moet de overheid een register aanleggen waarin voor iedere Nederlander wordt bijgehouden welke opleidingen (zowel volledige opleidingen van primair tot beroeps- en hoger onderwijs als modules) er zijn gevolgd, welk deel van de kosten hiervan uit het ontwikkelbudget zijn betaald en welk budget resteert. Probleem is dat het DUO diplomaregister niet ver genoeg in de tijd teruggaat om van iedereen reeds genoten opleidingen (en bijbehorende publieke uitgaven) in beeld te brengen.

Het kabinet heeft mede vanwege de complexe uitvoering een voorkeur heeft voor het uitbreiden van de STAP-regeling die in 2022 ingaat (SZW, 2020c).⁹ Naast de complexiteit van de uitvoering is ook het grote en onvoorspelbare beroep op de overheidsfinanciën problematisch. Het kabinet vindt verder dat financiële ondersteuning niet volledig recht doet aan onderliggende oorzaken van achterblijvende scholing en ontwikkeling van praktisch geschoolden, vaak versterkt door negatieve leerervaringen in het verleden. Ervaringen met de Franse leerrekeningen bevestigen dit: hoger opgeleiden maken hier meer gebruik van dan lager opgeleiden (OECD, 2019). Het kabinet verwacht daarom dat er veel meer inzet nodig zal zijn om de leerbereidheid te vergroten. Ook Ter Weel et al. (2018) wijzen erop dat er voor lager opgeleiden

⁹ De STAP-regeling is een individueel leer- en ontwikkelingsbudget voor werkenden én niet-werkenden maximaal € 1.000,- per jaar, geregeld door de overheid. Het STAP-budget (STAP staat voor STimulans ArbeidsmarktPositie) vervangt de huidige fiscale aftrek van scholingsuitgaven.

extra inspanningen nodig zijn.

De OECD geeft op basis van de ervaringen met de Franse leerrekeningen en met vouchers in andere landen de volgende adviezen (OECD, 2019):

- Gerichtte inzet van leerrekeningen helpt om deadweight loss (bij vooral hoger opgeleiden) en ondergebruik van lager opgeleiden te voorkomen
- Om een significant effect te hebben op het kennisniveau is substantiële financiering nodig. Naast trainingskosten moet ook gekeken worden naar het vergoeden van inkomensverlies door het volgen van de training.
- Om gebruik van leerrechten te vergroten moet het systeem simpel worden gehouden
- Leerrekeningen moeten gepaard gaan met andere maatregelen om scholing door lager opgeleiden te stimuleren.
- Kwaliteit van de trainingen moet gegarandeerd worden door certificatie van aanbieders van trainingen. Om de effectiviteit van de trainingen te bevorderen is het aan te raden het type training te beperken tot arbeidsmarktgerichte trainingen.
- Bij de financiering moet rekening worden gehouden met herverdelingseffecten en voorspelbaarheid van de beschikbare budgetten.

Literatuur

Barmby, T. en G. Stephan (2000). Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter, The Manchester School, vol. 68(5): 568-77.

Brummelkamp, G., L. de Ruig en W. Roozendaal (2014) Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven, Zoetermeer: Panteia.

Burg, C.L. van der, P.G.M. Molenaar-Cox (2014). Nadere vergelijking van de ziekteverzuimduur van uitzendkrachten. Vergelijking prestaties UWV en Acture. Leiden: Astri.

Chetty, R., & Finkelstein, A. (2013). Social insurance: Connecting theory to data. In Handbook of public economics (Vol. 5, pp. 111-193). Elsevier

Commissie Regulering van Werk (2020). In wat voor land willen wij werken? Den Haag: Commissie Regulering van Werk.

CPB (2015a). Verkorting loondoorbetaling bij ziekte. Den Haag: Centraal Planbureau

CPB (2015b). Collectiveren loondoorbetaling: doorrekening motie Voortman. Den Haag: Centraal Planbureau

CPB (2020) Kansrijk arbeidsmarktbeleid- update sociale zekerheid. Den Haag: Centraal Planbureau

- De Groot, N., & Koning, P. (2016). Assessing the effects of disability insurance experience rating. The case of The Netherlands. *Labour Economics*, 41, 304-317.
- De Jong, P., & Lindeboom, M. (2004). Privatisation of sickness insurance: Evidence from the Netherlands. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 121-143.
- De Jong, P., Gielen, M., & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers (No. 1209). Den Haag: APE
- De Jong, P., Ellwanger, N. Haanstra, V. & Van der Veen, S. (2016). Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen; een literatuuronderzoek
- Deursen, C. van, Drijvers, A., Kemp, S. van der & Oomkens, R. (2020). Effecten van verlenging loondoorbetaling en ziekgeld. Zoetermeer/Amsterdam: Panteia/UWV
- Euwals, R., Hoekstra, K., & Hers, J. Verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid (2015). CPB Policy brief 2015/15. Den Haag: Centraal Planbureau, 2015.
- Hassink, W. H., Koning, P., & Zwinkels, W. (2018). Do Firms with Low Disability Risks Opt Out from Public to Private Insurance?. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 18(1).
- Jehoel-Gijsbers G., Hoff S. (2001) Ontwikkelingen in de reïntegratie van uitkeringsontvangers. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag. Werkdocument 75.
- Kantarci, T., van Sonsbeek, J. M., & Zhang, Y. (2019). The impact of the disability insurance reform on work resumption and benefit substitution in the Netherlands.
- Kok, L., Heyma, A. & Lammers, M. (2013). Verlaag kosten loondoorbetaling voor kleine bedrijven. *TPEdigitaal*, 7(3), 4-17.
- Koning, P. (2009). Experience rating and the inflow into disability insurance. *De Economist*, 157(3), 315-335.
- Koning, P. (2016). Privatizing sick pay: Does it work?. *IZA world of labor*.
- Koning, P., & Lindeboom, M. (2015). The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 151-72.
- Koning, P., & Van Sonsbeek, J. M. (2017). Making disability work? The effects of financial incentives on partially disabled workers. *Labour Economics*, 47, 202-215.
- Lammers, M., Kok, L., Tempelman, C., & Scholte, R. (2017). Nieuwe Ziektewet leidt tot snellere uitstroom uit ziekte. *TPEdigitaal*, 11(2), 49-63.

- Lammers, M. Scholte, S. & Tempelman, C. (2018). Effectiviteit WGA-verzekering bij Achmea. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Muysken, J., & Rutten, T. (2002). Disability in the Netherlands: another Dutch disease?. METEOR, Maastricht research school of Economics of Technology and Organizations.
- PTA (2018). Investeren in mensen. Bouwstenen van een regeerakkoord over werken, leren en verzekeren. Platform toekomst van Arbeid
- OECD (2019). Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>
- Rutte et al. (2017). Regeerakkoord: Vertrouwen in de toekomst.
- SZW (2018). Loondoorbetaling bij ziekte. Brief Minister van SZW aan Tweede Kamer, 20 december 2018.
- SZW (2020a). Technische beleidsvarianten ter verdere invulling van het advies van de Commissie Regulering van werk - aanvulling najaar 2020. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2020b). De Kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en het WRR-rapport 'Het Beter Werk'. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2020c). Kamerbrief Routekaart Leren en Ontwikkelen. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ter Weel, B., Bussink, H., & Tieben, B. (2018). Leerrechten doorgerekend: Scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Bussink, H., & van Kesteren, J. (2019). Keuzes in sociale zekerheid, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Hers, J., Kok, L., Bussink, H., Kesteren, J. van (2020). Doorrekening voorstellen Platform de Toekomst van Arbeid. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek
- Van der Burg, C.L., P.G.M. Molenaar-Cox, 2014, Nadere vergelijking van de ziekteverzuimduur van uitzendkrachten. Vergelijking prestaties UWV en Acture. Leiden: Astri
- Van Sonsbeek, J. M., & Gradus, R. H. (2013). Estimating the effects of recent disability reforms in the Netherlands. Oxford Economic Papers, 65(4), 832-855.
- Vinberg, S. (2008). Workplace health interventions in small Enterprises: A Swedish longitudinal study, Work, vol. 30(4): 473-82.

WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Zwinkels, W. en L. De Ruig (2018). Verzuimcurven gedurende de loondoorbetalingsperiode. Rapport voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Epsilon Research en De Beleids-