

Hoofdafdeling(en) : Conjunctuur en collectieve sector
Afdeling(en) : Inkomens en Prijzen
Samensteller(s) : Marcel Lever*
Nummer : 151
Datum : 23 mei 2005

Werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten bij bedrijven

In dit memorandum wordt op basis van diverse bronnen een inschatting gemaakt van het aantal particulier verzekerde werknemers bij bedrijven. Verder worden de frequentie en de hoogte van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten bepaald. Deze cijfers zijn nodig om het effect van de invoering van de nieuwe zorgverzekering ZVW in 2006 op microlasten, loonvoet en koopkracht te kunnen bepalen.

Ongeveer 75% van de werknemers bij bedrijven krijgt een werkgeversbijdrage. Deze werkgeversbijdrage is gemiddeld 56% van de particuliere ziektekostenpremie plus omslagbijdragen MOOZ en WTZ. Het aantal (mede)verzekerden per werknemer bedraagt gemiddeld 1,6 volwassenequivalenten; hierbij tellen kinderen als een halve volwassene. De werkgeversbijdrage geldt ook voor medeverzekerde partners en kinderen.

Het aantal particulier verzekerde werknemers (inclusief KPZ en interim) bij bedrijven wordt voor 2006 geraamd op 1,4 mln; dit is 24% van het totale aantal werknemers bij bedrijven. De particuliere premie en omslagbijdragen voor 2006 worden geraamd op 1900 euro per volwassene. De totale werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten bij bedrijven (inclusief KPZ en interim) wordt geraamd op 1,8 mld euro; dit is 0,9% van de loonsom.

* Met dank aan Joke Goes, Marco Ligthart, Sjoerd Ottens en Hans Stegeman.

1 Inleiding

Met de introductie van de Zorgverzekeringswet (ZVW) in 2006 gaan werkgevers ook voor de huidige particulier verzekerde werknemers een inkomensafhankelijke bijdrage betalen. Hier staat tegenover dat de bestaande werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten, die veelal in de cao zijn vastgelegd, waarschijnlijk zullen vervallen. Teneinde de gevolgen van deze stelselwijziging voor de loonkosten te kunnen bepalen is een goed beeld van de bestaande situatie nodig. Cijfers over het aantal particulier verzekerde werknemers bedrijven en de frequentie en hoogte van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten zijn echter niet direct beschikbaar.

Er zijn wel cijfers voor de hele bevolking naar sociaal-economische categorie (werknemer, ambtenaar, zelfstandige, etc.) en van de bevolking naar type zorgverzekering (ZFW, KPZ en particuliere verzekering). Voor ZFW-verzekerden zijn er wel cijfers over de verzekeringsgrond, maar voor particulier verzekerden niet. Verder zijn er wel cijfers over de bijdragen van werkgevers voor ZFW, KPZ en interim.¹ De werkgeversbijdragen voor privaatrechtelijke particuliere ziektekosten worden door het CBS echter tot het brutoloon gerekend.

Het doel van dit onderzoek is een inschatting te maken van het aantal particulier verzekerde werknemers bedrijven en van de frequentie en hoogte van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten. Voor de bepaling van het aantal particulier verzekerde werknemers bedrijven wordt gebruik gemaakt van het aantal werknemers bedrijven en het aantal ZFW-verzekerden bij bedrijven. Verder wordt gebruik gemaakt van microdatabestanden met gegevens over de inkomensverdeling. Voor de bepaling van de frequentie en hoogte van de werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten wordt gebruik gemaakt van een eerdere studie hiernaar van SEO op basis van cao-afspraken.² Verder wordt ook hier gebruik gemaakt van gegevens ontleend aan microdatabestanden.

De opbouw van het memorandum is als volgt. In paragraaf 2 wordt een inschatting gemaakt van het aandeel particulier verzekerde werknemers bedrijven. In paragraaf 3 worden de uitkomsten van het SEO-onderzoek naar werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten besproken. Paragraaf 4 en 5 presenteren de uitkomsten voor de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten op basis van het Arbeidskostenonderzoek 2000 van het CBS en het Arbeidsvoorwaardenonderzoek 2003 van de Arbeidsinspectie. Paragraaf 6 sluit af met een onderbouwing van de raming voor de werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten bij bedrijven in 2006.

¹ CBS, Nationale rekeningen, tabel D 0.6.

² L. Kok, M.-L. Kok en I. Groot, Werkgeversbijdrage particuliere ziektekostenverzekering, onderzoek in opdracht van het ministerie van VWS, SEO, Amsterdam, augustus 2002.

2 Aandeel particulier verzekerde werknemers

Er zijn geen statistieken over het aantal particulier verzekerde werknemers bij bedrijven. Er zijn twee aanpakken om dit aantal te benaderen. Ten eerste kan op basis van het aantal werknemers bij bedrijven en het aantal ZFW-verzekerden naar sociaal-economische categorie bepaald worden hoeveel werknemers bij bedrijven niet ZFW-verzekerd zijn. Ten tweede kan op basis van de loonverdeling bepaald worden hoeveel werknemers een inkomen boven de loongrens ZFW hebben. Beide aanpakken klinken overigens eenvoudiger dan ze zijn.

Verzekerdenaantallen

Het aantal werknemers bij bedrijven bedroeg in 2001 6,271 mln (bron: Arbeidsrekeningen). Hieronder bevinden zich ook werknemers tot en met 17 jaar en van 65 jaar en ouder. De jongeren tot en met 17 jaar werken veelal in deeltijd of slechts gedurende een deel van het jaar (vakantiewerk). Zij kunnen daardoor voor een deel van het jaar ook medeverzekerd zijn bij hun ouders. Doordat niet duidelijk is in hoeverre deze jongeren als hoofdverzekerde of als medeverzekerde tellen, laten we deze groep buiten beschouwing. Aangezien de meeste jongeren tot en met 17 jaar een inkomen onder de verzekeringsloongrens ZFW hebben, zal het aantal particulier hoofdverzekerden onder hen verwaarloosbaar zijn. De werknemers van 65 jaar en ouder vallen niet langer onder de Ziektewet. Zij zijn daarom niet ZFW-verzekerd op grond van het feit dat zij nog werken. In de ZFW-statistiek worden zij meegeteld op grond van hun AOW-uitkering. De werknemers van 65 jaar en ouder laten we daarom eveneens buiten beschouwing. Op basis van de leeftijdsverdeling van werknemers volgens de EBB kan bepaald worden dat het aantal werknemers bij bedrijven in de leeftijd van 18 tot en met 64 jaar 5,865 mln bedraagt. Het aantal werknemers volgens Arbeidsrekeningen omvat ook krantenbezorgers, alfahulpen en personeel in dienst van particuliere huishoudens. Krantenbezorgers, alfahulpen in dienst van natuurlijke personen en personeel in dienst van particuliere huishoudens die minder dan drie dagen per week werken zijn niet verplicht verzekerd ingevolge de Ziektewet en daarmee ook niet verplicht ZFW-verzekerd. Zij tellen niet mee als hoofdverzekerden.³ Het relevante aantal werknemers ligt dus nog iets lager. Er zijn 4,245 mln ZFW-verzekerde werknemers bij bedrijven (bron: CVZorgcijfers 1997-2001). Dit betekent dat ruwweg driekwart van de werknemers bij bedrijven ZFW-verzekerd is. Het resterende kwart is particulier verzekerd (inclusief KPZ, interim en onverzekerd). Het aantal KPZ-verzekerden bij bedrijven wordt geschat op 0,115 mln.

³ Alfahulpen in dienst van stichtingen, alfahulpen in dienst van natuurlijke personen en personeel in dienst van particuliere huishoudens die meer dan drie dagen per week werken zijn wel verplicht verzekerd volgens de Ziektewet, dus ook verplicht ZFW-verzekerd. Oproepkrachten die niet ieder week werken zijn niet ZFW-verzekerd; zij kunnen zich particulier verzekeren.

Loonverdeling

Het is ook mogelijk om op grond van de loonverdeling het aandeel particulier verzekerde werknemers bij bedrijven te bepalen. Het inkomen in de maand november van jaar $t-1$ is bepalend voor de vraag of iemand in jaar t ZFW-verzekerd is of niet. In het AVO is voor werknemers die in jaar t en $t-1$ bij dezelfde werkgever in dienst zijn (blijvers) het inkomen in het voorgaande jaar bekend.⁴ Voor werknemers die in jaar t voor het eerst in dienst zijn (komers), moet dan op basis van het inkomen in jaar t bepaald worden of zij ZFW-verzekerd zijn of niet.⁵ Verder wordt getoetst op het vast overeengekomen loon in geld, minus bruto-inleg bedrijfssparen, pc-privé-regelingen en vakantiebonnen.⁶ Het inkomen is in het AVO gesplitst in tien verschillende componenten, waarmee het relevante loonbegrip redelijk benaderd kan worden. Correctie voor bedrijfssparen en pc-privé-regelingen is echter niet mogelijk.⁷

Op basis van het AVO blijkt in 2002 80% van de werknemers bedrijven een inkomen onder de loongrens ZFW te hebben en 20% daarboven. Het aandeel particulier verzekerden wordt echter onderschat, omdat directieleden uit het bestand verwijderd zijn. Het aandeel directieleden bedraagt 2,9% van het totale aantal werknemers. Bovendien heeft een deel van de werknemers met een KPZ- of interimregeling een inkomen onder de loongrens ZFW. Hier staat tegenover dat door niet te corrigeren voor bedrijfssparen en pc-privéregelingen het aandeel particulier verzekerde werknemers enigszins wordt overschat. Op basis van de loonverdeling is het aannemelijk dat 20 tot 25% van de werknemers bedrijven particulier verzekerd is.

3 Werkgeversbijdragen volgens cao's

Werkgevers hebben geen wettelijke verplichting een bijdrage particuliere ziektekosten te geven. Uit onderzoek van SEO in opdracht van het ministerie van VWS blijkt dat de meeste werkgevers dit wel doen. Veelal gebeurt dit op grond van cao-afspraken.

In het SEO-onderzoek is nagegaan welke afspraken er bestaan over werkgeversbijdragen aan privaatrechtelijke particuliere ziektekostenverzekeringen in bedrijfstakcao's met meer dan 5000 werknemers en ondernemingscao's met meer dan 2000 werknemers. De onderzochte 136 cao's zijn van toepassing op bijna 4 miljoen werknemers; dit is ongeveer 90% van het totale aantal werknemers bedrijven onder een cao. Voor 86% van de particulier verzekerde werknemers onder een cao is een werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten overeengekomen. Met name in de landbouw, de detailhandel, de horeca en de transportsector heeft een groot deel van de particulier verzekerde werknemers onder een cao geen recht op een

⁴ In dit onderzoek is gebruik gemaakt van data van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek. Zie P.M. Venema, Arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 2002; een onderzoek naar de ontwikkelingen in de bruto-uurlonen en extra uitkeringen, Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2003.

⁵ Voor de werknemers die in jaar t niet meer in dienst zijn (gaanders) hoeft de verzekeringsvorm niet bepaald te worden; voor hen wordt elders (andere werkgever, uitkering, AOW) bepaald hoe zij verzekerd zijn.

⁶ Het gaat om twaalf maal het bruto maandloon plus 8% vakantiegeld, voor aftrek van pensioen- en vutpremies.

⁷ Vakantiebonnen vallen buiten de looncomponenten in AVO; hiervoor is dus geen correctie nodig.

werkgeversbijdrage. Een deel hiervan blijkt in werkelijkheid overigens wel een bijdrage te ontvangen. Ook werknemers die niet onder een cao vallen blijken dikwijls een werkgeversbijdrage te krijgen.

De werkgever is over de tegemoetkoming particuliere ziektekosten geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Hierdoor is het voor de werkgever aantrekkelijk een tegemoetkoming particuliere ziektekosten te geven in plaats van een hoger brutoloon, ten minste voor werknemers met een inkomen onder de grens werknemersverzekeringen. Voor de werknemer staat hier overigens tegenover dat als de tegemoetkoming als brutoloon wordt uitgekeerd en er meer sociale premies worden betaald er soms ook recht bestaat op een hogere uitkering ingevolge WAO of WW.

Over alle cao's waarin de werkgeversbijdrage een percentage is van de premie bedraagt de gemiddelde werkgeversbijdrage (voor belasting) 56% van de premie. In vrij veel cao's bedraagt de bijdrage 50% van de premie. De bijdrage in de communicatiesector (40%) is lager; die in de zakelijke dienstverlening (60%), de gezondheidszorg (67%) en de grafische industrie (100%) is hoger. In bijna alle gevallen geldt de procentuele werkgeversbijdrage ook voor de wettelijk verplichte omslagbijdragen MOOZ en WTZ en voor eventuele meeverzekerde partners en kinderen. De bijdrage is soms niet beperkt tot een pakket vergelijkbaar met ZFW, maar omvat bijvoorbeeld ook de kosten van de tandarts voor volwassenen. Verder kent 31% van de bedrijven een maximum eigen risico en mag de werknemer bij 5% van de bedrijven niet kiezen voor een eigen risico. In sommige cao's, bijvoorbeeld voor de welzijnssector, is de vergoeding een vast bedrag per verzekerde.

Voor 46% van de particulier verzekerde werknemers waarvoor een werkgeversbijdrage is afgesproken in de cao geldt een maximum. Veelal is dit de maximale werkgeverspremie ZFW. Bij werknemers met medeverzekerde partner en twee of meer kinderen, ruwweg 10% van de maatschappijpolissen, zou deze restrictie bindend kunnen zijn; in andere gevallen is dit niet waarschijnlijk.⁸

De werkgeversbijdrage is veelal onafhankelijk van de keuze van de werknemer voor de omvang van het pakket en de hoogte van het eigen risico. De werkgeversbijdrage is dan niet gebaseerd op de werkelijk betaalde premie, maar op een fictieve premie. De fictieve premie is bijvoorbeeld het gemiddelde van de premie voor een verzekering met een dekking gelijk aan het ZFW-pakket met het laagste eigen risico bij vijf grote verzekeraars. Aangezien niet bekend is hoe hoog de premie is waar de werkgevers voor de berekening van de bijdrage vanuit gaan is op basis van de cao-afspraken niet precies aan te geven hoe hoog de bijdrage (in euro's) is.

Op basis van gemiddelde premies (bron: Vektis) schat SEO de werkgeversbijdrage bij bedrijven in 2000 op gemiddeld 923 euro per werknemer met een werkgeversbijdrage. Voor alle werknemers bedrijven met een inkomen boven de loongrens ZFW zouden de werkgevers dan 1,058 mln euro per jaar bijdragen.

⁸ Voor de frequentieverdeling per gezinssamenstelling, zie Vektis, Zorgthermometer, oktober 2004.

De raming van SEO van de werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten bij bedrijven op macroniveau is het product van vijf factoren:

1. het aandeel particulier verzekerde werknemers met een werkgeversbijdrage;
2. de hoogte van de werkgeversbijdrage ten opzichte van de premie en omslagbijdragen voor werknemers die een bijdrage ontvangen;
3. het aantal (mede)verzekerden per werknemer;
4. de premie en omslagbijdragen per persoon;
5. het aantal particulier verzekerde werknemers bij bedrijven.

De door SEO gebruikte cijfers voor deze factoren worden hieronder besproken.

1. Het aandeel particulier verzekerde werknemers met een werkgeversbijdrage wordt op basis van cao-informatie geschat op 86%. Op basis van gegevens voor individuele werknemers in het AVO 2003 lijkt dit aan de hoge kant; zie paragraaf 5. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers die niet of onder een kleinere cao vallen, minder vaak een werkgeversbijdrage ontvangen dan werknemers die onder een grote cao vallen. De gegevens in het AVO ten aanzien van werknemers die niet onder een cao vallen bevestigen dit. Bovendien zou er sprake kunnen zijn van enig niet-gebruik, doordat werknemers zich niet verzekeren (gemoedsbezwaarden) of geen gebruik maken van hun recht op een werkgeversbijdrage.
2. De hoogte van de werkgeversbijdrage als aandeel van de premie en omslagbijdragen voor werknemers die een bijdrage ontvangen is op basis van onderzoek van 136 grote cao's waarschijnlijk nauwkeurig bepaald. Er zijn geen andere bronnen met nauwkeuriger informatie op dit punt.
3. Het aantal (mede)verzekerde volwassenequivalenten per werknemer bedraagt bij SEO 1,6. Er wordt immers gerekend met 0,29 medeverzekerde partner en 0,6 medeverzekerde kinderen, waarbij kinderen tellen als een half volwassenequivalent. Het aantal (mede)verzekerden spoort met de raming van het CPB voor de verzekerdenaantallen in 2006. Het aantal (mede)verzekerden per werknemer ligt volgens het LSO 1997 iets hoger, namelijk op 1,76. Het is aannemelijk dat het aantal medeverzekerden in de loop van de tijd is afgenomen door toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en door het afnemende aantal kinderen per huishouden.
4. De premie en omslagbijdragen worden door SEO benaderd door de gemiddelde premie voor 18- tot en met 64-jarigen (bron: Vektis). De gehanteerde premie en omslagbijdragen voor het jaar 2000 bedragen gemiddeld 1062 euro per volwassene per jaar. Dit bedrag komt ongeveer overeen met de particuliere premie voor een maatschappijpolis (tweede compartiment) en de omslagbijdragen MOOZ en WTZ. Veel maatschappijpolissen hebben een bredere dekking en cao's melden soms expliciet dat de bijdrage van de werkgever ook hiervoor geldt. De

waargenomen werkgeversbijdragen volgens AKO en AVO zijn hoger dan die volgens de raming van SEO; zie paragraaf 4 en 5. Hieruit blijkt dat de door SEO gekozen premie te laag is. De premie van individuele verzekerden tussen 18 en 65 jaar is volgens SEO (blz. 24) mede zo laag, doordat hier studenten bij zitten. De door SEO gebruikte premie heeft kennelijk niet alleen betrekking op de maatschappijpolis, maar ook op de veel goedkopere WTZ-polis voor studenten. Aangezien studenten met een bijbaan meestal ZFW-verzekerd zijn, is het niet aannemelijk dat de premie van een studentenpolis een rol speelt bij de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten.

5. Het aantal particulier verzekerde werknemers bij bedrijven wordt op basis van een toets aan de loongrens ZFW in het onderzoek van SEO geschat op 24%, ofwel 1,334 mln in 2000. Zowel het percentage werknemers met een inkomen boven de loongrens ZFW als het totale aantal werknemers waarop het percentage is toegepast lijken iets te hoog.⁹ De toets aan de loongrens ZFW is gebaseerd op het inkomen in het voorafgaande jaar. SEO heeft dit benaderd door de waargenomen lonen van december 2000 te vergelijken met de loongrens ZFW voor 2001. Deze aanpak leidt waarschijnlijk tot een overschatting. Een deel van de werknemers van 2000 zal in 2001 immers met VUT of (pre)pensioen gaan; hier staat tegenover dat vooral jongeren en vrouwen (her)intreden. Aangezien de intreders gemiddeld minder verdienen dan de uitreders wordt het aandeel werknemers met een inkomen boven de loongrens ZFW bij deze aanpak overschat.¹⁰ Het totale aantal werknemers bedrijven, waarop het percentage particulier verzekerden wordt toegepast, is ook iets te hoog. Hiertoe behoren ook werknemers bedrijven met een publiekrechtelijke regeling, terwijl het onderzoek zich richtte op de omvang van de werkgeversbijdragen voor privaatrechtelijke particuliere verzekeringen.¹¹

De onderschatting van de premie en mogelijk van het aantal (mede)verzekerden wordt waarschijnlijk min of meer gecompenseerd door de overschatting van het aandeel werknemers met een werkgeversbijdrage en van het aantal privaatrechtelijk particulier verzekerde werknemers bij bedrijven.

⁹ Het CPB rekent ook met een aandeel particulier verzekerde werknemers bij bedrijven van 24%, maar dit omvat tevens KPZ- en interim-verzekerden bij bedrijven; een deel hiervan heeft een inkomen onder de loongrens ZFW.

¹⁰ Bovendien is niet helemaal duidelijk in hoeverre het inkomensbegrip dat gebruikt is in het SEO-onderzoek spoot met dat voor de toets aan de loongrens ZFW. Het relevante inkomensbegrip voor de toets aan de loongrens ZFW is het vast overeengekomen loon in geld. Uit het rapport van SEO blijkt dat het gebruikte maandloon (terecht) exclusief overwerk is. Het is niet duidelijk of ook andere niet relevante loonbestanddelen, zoals provisie, toeslagen voor onregelmatige diensten, loon in natura en winstafhankelijke uitkeringen, buiten het gebruikte maandloon vallen.

¹¹ Academische ziekenhuizen, gemeentelijke gezondheids- en welzijnszorg en gemeentelijke afvalinzameling en -verwerking behoren wel tot de bedrijvensector. Hier gelden echter publiekrechtelijke regelingen. De cao's voor deze sectoren zijn door SEO niet meegenomen in het bepalen van het aandeel werknemers met een werkgeversbijdrage.

4 Werkgeversbijdragen in Arbeidskostenonderzoek

Het CBS heeft in het Arbeidskostenonderzoek 2000 een schatting gemaakt van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten. De bijdragen voor 2000 zijn geëxtrapoleerd op basis van gegevens uit het Arbeidskostenonderzoek 1996. Bij dit onderzoek is via een speciale enquête onder bedrijven ook gevraagd naar de totale werkgeversbijdrage tegemoetkoming ziektekosten.¹² Het CBS veronderstelt dat de bereidheid van de werkgever om bij te dragen in de kosten van de zorg van werknemers (ZFW en particulier), uitgedrukt als aandeel van de maximale werkgeversbijdrage ZFW, constant is over de tijd. De bereidwilligheidsfactor wordt dus niet alleen bepaald door de hoogte van de werkgeversbijdrage per werknemer, maar ook door het aandeel werknemers dat niet ZFW-verzekerd is. Het CBS corrigeert daarom voor de verandering in het aantal particulier verzekerde werknemers ten opzichte van het aantal ZFW-verzekerde werknemers tussen 1996 en 2000.¹³

Gezien de aard van de cao-afspraken ligt het voor de hand om te veronderstellen dat de werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten een constant percentage is van de particuliere premie. De veronderstelling dat de werkgeversbijdrage een constant percentage is van de maximale werkgeverspremie ZFW ligt minder voor de hand, aangezien de maximale werkgeverspremie slechts voor een deel van de werknemers als maximum geldt. Dit maximum zal waarschijnlijk alleen bereikt worden in geval partner en kinderen medeverzekerd zijn. Tussen 1996 en 2000 is de premie voor de maatschappijpolis plus de omslagbijdragen (26%) bijna evenveel gestegen als de maximale werkgeversbijdrage ZFW (30%). In dit geval maakt het voor de uitkomsten dus weinig verschil waarmee de werkgeversbijdragen geïndexeerd worden.

Het CBS komt op basis van het onderzoek onder bedrijven met 10 of meer werknemers in SBI 10 tot en met 74 tot een totale werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten van 928 mln euro, ofwel 0,77% van de arbeidskosten. De gemiddelde bijdrage per werknemer is 246 euro.¹⁴ De maximale werkgeverspremie ZFW in 2000 is 1617 euro, zodat de bereidwilligheidsfactor 0,15 bedraagt. Deze uitkomst zal gebruikt worden voor de toetsing van de plausibiliteit van de uitkomsten van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek in paragraaf 5. Het CBS wijst er overigens op dat de betrouwbaarheid van de uitkomsten door extrapolatie vanuit 1996 minder groot is dan bij directe waarneming bij bedrijven in 2000.

¹² Tegemoetkoming ziektekosten zijn werkgeversbijdragen in de ziektekostenverzekering van werknemers die niet verzekerd zijn voor de ziekenfondswet. Onder deze tegemoetkoming vallen ook werkgeverspremies voor KPZ-verzekerden en bruto-interim, voor zover deze binnen de onderzochte populatie voorkomen.

¹³ De werkgeversbijdrage particulier verzekerden is in het algemeen afhankelijk van het aantal medeverzekerden. In de berekening van het CBS wordt met eventuele veranderingen hierin geen rekening gehouden.

¹⁴ Stel dat het aandeel werknemers dat niet ZFW-verzekerd is 24% bedraagt. De werkgeversbijdrage per werknemer die niet ZFW-verzekerd is, bedraagt dan 1025 euro. De werkgeversbijdrage per werknemer die een bijdrage krijgt ligt dan nog hoger. Dit bevestigt dat de werkgeversbijdrage per werknemer hoger is dan SEO heeft berekend (923 euro; zie paragraaf 3). Het CBS heeft deze berekening niet gemaakt, aangezien de aandelen wel/niet ZFW geen rol hebben gespeeld in de ophoogprocedure van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen.

Teneinde de uitkomsten van het AKO te kunnen benutten voor analyses betreffende de effecten van de stelselwijziging in de zorg worden deze geëxtrapoleerd naar de totale sector bedrijven. Hierbij wordt verondersteld dat de aandelen wel/niet ZFW-verzekerd en de hoogte van de werkgeversbijdrage in de overige SBI's (01-01, 05, 804, 85, 90-93) en grootteklasse (0-10 werknemers) overeenkomen met diegene die zijn opgenomen in het AKO. Uitgaande van een werkgeversbijdrage van 0,77% en een loonsom bedrijven van 173 mld euro resulteert een werkgeversbijdrage (inclusief KPZ en interim) van 1,3 mld euro in 2000.

5 Werkgeversbijdragen in Arbeidsvoorwaardenonderzoek

Op basis van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek kunnen de frequentie en de hoogte van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten bepaald worden. Volgens het AVO 2003 ontvangt in 2002 10,1% van de werknemers bij bedrijven een werkgeversbijdrage. Daarnaast heeft 3,9% een fiscale bijtelling, omdat de werkgever de premie voldoet. Dit laatste komt vooral voor bij collectieve contracten. Bij 14% van de werknemers draagt de werkgever dus bij in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering. Dit is waarschijnlijk een onderschatting, omdat directieleden uit het bestand verwijderd zijn. Het aandeel directieleden is 2,9% van het totale aantal werknemers.

De werkgeversbijdragen ziektekosten bij bedrijven bedragen in 2002 in totaal 1,191 mld euro. De gemiddelde bijdrage per werknemer bedraagt 1413 euro per jaar.

Van de werknemers met een inkomen ruim boven de loongrens ZFW in 2002 ontvangt 75 tot 80% een werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten. Net boven de loongrens ZFW ligt het aandeel werknemers met een werkgeversbijdrage veel lager, maar deze cijfers zijn waarschijnlijk niet betrouwbaar. Het AVO bevat onvoldoende informatie om bijvoorbeeld te corrigeren voor bedrijfssparen en deelname aan pc-privéregeling. Hierdoor wordt een deel van de werknemers, veelal zonder werkgeversbijdrage, ten onrechte geclassificeerd als boven de loongrens ZFW. Naarmate het inkomen van een werknemer verder boven de loongrens ZFW ligt neemt de kans op een verkeerde classificatie af. Bij de bepaling van de frequentie van werkgeversbijdragen worden de werknemers met inkomens net boven de loongrens ZFW daarom buiten beschouwing gelaten.

Ten behoeve van de berekening van koopkrachteffecten in ramingsjaren is het handig de werkgeversbijdrage in euro's per werknemer te vertalen in een aandeel van de premie voor een maatschappijpolis en de omslagbijdragen MOOZ en WTZ. Het lijkt redelijk te veronderstellen dat de werkgeversbijdrage per werknemer in 2002 betrekking heeft op 1,7 volwassenequivalenten.¹⁵ Hierbij tellen kinderen als een half volwassenequivalent; verder is

¹⁵ Volgens het LSO 1997 bedraagt het gemiddelde aantal (mede)verzekerden per werknemer 1,76. Volgens de raming van de verzekerdenaantallen van het CPB in 2006 is dit 1,6.

verondersteld dat er voor maximaal twee kinderen per huishouden premie verschuldigd is.¹⁶ De werkgeversbijdrage per volwassenequivalent bedraagt in 2002 dan 846 euro per jaar. De (gemiddelde) premie voor de maatschappijpolis (inclusief derde compartiment) en de omslagbijdragen WTZ en MOOZ in 2002 bedraagt 1456 euro. De werkgeversbijdrage komt overeen met 57% hiervan.¹⁷ Deze uitkomst spoort goed met het door SEO gerapporteerde gemiddelde van 56% op basis van het onderzoek naar cao-afspraken. Deze vergelijking is echter niet hard, aangezien niet bekend is welke premie werkgevers als uitgangspunt nemen voor de berekening van hun bijdrage.

De plausibiliteit van de uitkomsten op basis van het AVO kan beter getoetst worden op basis van een vergelijking met de uitkomsten van het AKO 2000. Bij deze vergelijking dient verondersteld te worden dat de werkgeversbijdrage als aandeel van de maximale ZFW-premie en het aandeel niet ZFW-verzekerde werknemers tussen 2000 en 2002 niet is gewijzigd. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid is de steekproef uit het AVO beperkt tot werknemers bij bedrijven met 10 of meer werknemers en SBI 10 tot en met 74. De gemiddelde bijdrage per werknemer (ZFW en particulier) bedraagt in het AVO 290 euro. De bereidwilligheidsfactor, uitgedrukt ten opzichte van de maximale werkgeversbijdrage ZFW van 1762 euro, is 0,16. Dit spoort goed met de door het CBS gevonden uitkomst van 0,15.

AVO heeft ook betrekking op KPZ en bruto-interim. Deze komen binnen de populatie van AVO echter weinig voor. Werknemers onder de cao Gemeenten en werknemers bij academische ziekenhuizen die onder de cao Onderwijs vallen zijn bijvoorbeeld niet in het bestand opgenomen. De definitie van bedrijvensector in AVO wijkt dus af van die van het CPB.

6 Raming werkgeversbijdragen in 2006

Teneinde de effecten van de stelselherziening in de zorg op microlasten, loonvoet en koopkracht te kunnen bepalen wordt een raming gemaakt van de werkgeversbijdragen particuliere ziektekosten bij bedrijven in 2006 bij ongewijzigd beleid. Deze raming is mede gebaseerd op de uitkomsten in de voorafgaande paragrafen.

De werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten voor werknemers bedrijven die zo'n bijdrage ontvangen wordt geraamd op 56% van de premie van de maatschappijpolis (inclusief derde compartiment) plus de omslagbijdragen MOOZ en WTZ. Het percentage spoort met de

¹⁶ Bij de meeste particuliere verzekeraars is voor maximaal twee of drie kinderen premie verschuldigd. Merk op dat feitelijk voor volgende kinderen wel omslagbijdragen verschuldigd zijn. De premie voor kinderen hoeft bovendien niet precies gelijk te zijn aan de helft van de gemiddelde premie voor volwassenen (18 tot 64-jarigen). De gekozen rekenregel leidt mogelijk tot enige vertekening in de werkgeversbijdrage per volwassenequivalent. De omvang van de totale werkgeversbijdrage ziektekosten, die rechtstreeks wordt waargenomen, wordt hier niet door beïnvloed.

¹⁷ Mogelijk wordt het percentage hier iets overschat, doordat eventuele vergoedingen voor premie en of omslagbijdragen voor derde en volgende kinderen in een huishouden worden toegerekend aan volwassenen en de eerste twee kinderen.

uitkomsten van het cao-onderzoek van SEO. De waargenomen werkgeversbijdragen in AVO zijn consistent met dit percentage in combinatie met deze maatstaf voor de premie en het aantal (mede)verzekerden. Merk op dat in werkelijkheid een deel van de werkgevers de werkgeversbijdrage baseert op de premie voor een smaller pakket (bijvoorbeeld ZFW-pakket) dan hier verondersteld. Hier staat echter tegenover dat een deel van de werkgevers uitgaat van de premie zonder eigen risico. De premie voor het derde compartiment en de eigen betalingen zijn bijna even hoog. Gemakshalve wordt in de berekening uitgegaan van een uniforme grondslag voor de bepaling van de werkgeversbijdrage.

Het aandeel particulier verzekerde werknemers met een werkgeversbijdrage wordt geraamd op 75%. Dit komt overeen met de waarnemingen op basis van het AVO. Het is iets lager dan de raming van SEO, die gebaseerd is op informatie uit grote cao's. Er zijn aanwijzingen dat werknemers die niet of onder een kleine cao vallen minder vaak een werkgeversbijdrage ontvangen. Bovendien kan er sprake zijn van niet-gebruik.

Het aantal (mede)verzekerden per werknemer bedrijven wordt voor 2006 geschat op 1,6 volwassenequivalent. Dit is hetzelfde als in het onderzoek van SEO en spoort met cijfers van Vektis voor maatschappijpolissen en met de CPB-raming voor verzekerdenaantallen. Het is iets lager dan op basis van het LSO 1997; dit is te verklaren uit hogere arbeidsparticipatie van vrouwen en een daling van het kindertal.

Het aantal particulier verzekerde werknemers bij bedrijven (inclusief KPZ en interim) wordt geraamd op 1,4 mln, ofwel 24% van het aantal werknemers bij bedrijven. Dit aandeel spoort met gegevens over het aantal ZFW-verzekerde werknemers bij bedrijven in realisatiejaren. Het is iets hoger dan het aandeel werknemers met een inkomen boven de loongrens ZFW volgens AVO, aangezien een deel van de werknemers met KPZ en interim een inkomen onder de loongrens heeft.

De premie voor een maatschappijpolis (inclusief derde compartiment) plus omslagbijdragen WTZ en MOOZ wordt voor 2006 geraamd op 1906 euro (stand: CEP 2005). De resulterende werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten (inclusief KPZ en interim) voor werknemers bij bedrijven bedraagt 1,8 mld euro ($0,56 \times 0,75 \times 1,6 \times 1,4 \text{ mln} \times 1906 \text{ euro}$). Dit komt overeen met 0,87% van de loonsom bedrijven. Het aandeel van de loonsom is iets hoger dan in het AKO 2000. Aangezien de premie voor de maatschappijpolis plus de omslagbijdragen MOOZ en WTZ tussen 2000 en 2006 naar verwachting sneller stijgt dan de loonvoet is dit een plausibel resultaat.