

UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010 – 2015

In kader van evaluatie Wet bezava



Inhoudsopgave

Management samenvatting	2
1. Inleiding	4
1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava	4
1.2. Overzicht van de veranderingen door Wet bezava	4
1.3. Begrippen en afbakeningen	7
1.4. Leeswijzer	9
2. Einddienstverbanders	10
2.1. Instroom in de Ziektewet	10
2.2. Instroompercentage	11
2.3. Analyse stijging instroom	12
2.4. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	15
2.5. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	20
2.6. Kernbevindingen	24
3. Uitzendkrachten	25
3.1. Instroom in de Ziektewet	25
3.2. Instroompercentage	26
3.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	28
3.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	31
3.5. Kernbevindingen	34
4. Zieke WW'ers	35
4.1. Instroom in de Ziektewet	35
4.2. Instroompercentage	35
4.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	36
4.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	37
4.5. Kernbevindingen	38
5. Inzet re-integratie en maatregelen door UWV	39
5.1. Inleiding	39
5.2. Opgelegde maatregelen	39
5.3. Proefplaatsingen en re-integratiebereidheid oude werkgever	40
5.4. Ingekochte re-integratieondersteuning	41
5.5. Kernbevindingen	43
6. De 35-minners Ziektewet	44
6.1. Inleiding	44
6.2. Werk in dienstverband	44
6.3. Beroep op de WW	45
6.4. Terugkeer naar de Ziektewet	46
6.5. Bezwaar en beroep	47
6.6. Kernbevindingen	47
Bijlage 1. Ontwikkeling eigenrisicodragers Ziektewet	49
Lijst van afkortingen	51
Literatuurlijst	52
Begrippenlijst	53
Colofon	55

Management samenvatting

Doel UWV-monitor Wet bezava

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (bezava) ingegaan. Deze Wet wordt ook aangeduid als de 'Modernisering Ziektewet'. De Wet bezava heeft als doel het beroep op de Ziektewet en de WIA door zieke ex-werknemers (vangnetters) te verminderen. Dit gebeurt via prikkels richting werkgevers en vangnetters. Voor werkgevers is premiedifferentiatie per 2014 ingevoerd. De premiehoogte wordt gebaseerd op het beroep dat 2 jaar eerder op de Ziektewet is gedaan. Belangrijkste prikkel voor de vangnetters zelf is de aanpassing van het Ziektewet-criterium na een jaar. Doel van voorliggende UWV monitor Wet bezava is het volgen van de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet en WGA. Daarbij worden de verschillen tussen vangnetters afkomstig van kleine, middelgrote en grote werkgevers en van eigenrisicodragende en publiek verzekerde werkgevers beschreven. We onderscheiden drie vangnetgroepen: einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers. We vergelijken de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (2013-2015) met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden (2010-2012).

Monitor vormt onderdeel van evaluatie Wet bezava

Bij de parlementaire behandeling en in de memorie van toelichting bij de Wet Bezava is toegezegd een aantal zaken te monitoren. Eind 2015 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief en twee rapporten naar de beide Kamers gestuurd met de eerste bevindingen over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk¹. De *UWV monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2014* maakte hier deel van uit. Drie jaar is echter te kort om een goed beeld van trends en eerste effecten te krijgen. Daarom heeft de minister de Tweede Kamer voor eind 2016 een nieuwe jaargang van de UWV monitor toegezegd en ook een effectevaluatie door SEO.

Kernbevindingen

- Zowel de absolute instroom als het instroompercentage van einddienstverbanders stijgen fors in 2015. Deze stijging concentreert zich in drie sectoren: de Uitzendsector (sector 52), de Havenbedrijven (sector 20) en de Zakelijke dienstverlening III (sector 45). Binnen de laatste 2 sectoren vindt steeds meer uitzendwerk plaats, op basis van korte detachingscontracten. Ook in de Uitzendsector is een verschuiving van uitzenden onder uitzendbeding, naar uitzenden met korte detachingscontracten merkbaar. Het instroompercentage van uitzendkrachten met uitzendbeding daalt hierdoor. Het instroompercentage van WW'ers is stabiel over de gehele verslagperiode.
- Sinds de invoering van de wet Bezava stromen vangnetters van publiek verzekerde werkgevers gemiddeld sneller uit de Ziektewet. Dit geldt voor alle vangnetgroepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers) en voor alle bedrijfsgroottes (klein, middelgroot en groot). De verkorting is met gemiddeld 50 dagen het grootst bij de einddienstverbanders. Voor eigenrisicodragers kan de gemiddelde verblijfsduur in de Ziektewet niet bepaald worden.
- Bij de publiek verzekerde middelgrote en grote bedrijven is al binnen het eerste ziektejaar de uitstroom van einddienstverbanders uit de Ziektewet versneld. Deze versnelling is geheel toe te schrijven aan de drie sectoren waarin veel uitzendbedrijven actief zijn of zijn geworden (zie eerste kernbevinding). Doordat daar meer met korte detachingscontracten wordt gewerkt, zijn einddienstverbanders per definitie kort(er) ziek als ze in de Ziektewet komen. Bij een korte ziekteperiode bij de werkgever gaat het in doorsnee om minder ernstige ziektebeelden. Hierdoor is de uitstroom ook sneller.
- Vanaf 2013 stromen meer vangnetters na 13 maanden uit de Ziektewet. Dit komt vooral door de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Deze zorgt ervoor dat bij grofweg 1 op de 3 vangnetters de Ziektewet-uitkering na 13 maanden wordt beëindigd.
- Vanaf 2013 stroomt na 24 maanden een kleiner percentage van de vangnetters door naar de WGA. Dit geldt voor alle bovengenoemde groepen, inclusief de eigenrisicodragers.
- Bij eigenrisicodragers is het percentage einddienstverbanders waarbij het tot een eerstejaars Ziektewetbeoordeling komt, lager dan bij publiek verzekerde bedrijven. Hierbij speelt een rol dat eigenrisicodragers vaker grote bedrijven zijn. Ook speelt een rol dat juist bedrijven met een gunstig Ziektewetrisico eigenrisicodragers zijn geworden.

Zoals beoogd, groeit het eigenrisicodragerschap

De wetgever beoogt met de Wet bezava het eigenrisicodragerschap te stimuleren. Het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet is sinds de invoering van de Wet bezava veel sterker gegroeid

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/12/17/kamerbrief-evaluatie-wet-modernisering-ziektewet-bezava>

dan in de daaraan voorafgaande jaren. De eigenrisicodragers zijn voor een belangrijk deel grote werkgevers. Medio 2016 zijn 7.900 van de 390.000 werkgevers (2%) eigenrisicodragers voor de Ziektewet, maar deze bedrijven vertegenwoordigen wel 35% van de totale loonsom. De grootste groei van eigenrisicodragerschap vond in 2014 plaats: van 7% naar 24%. Specifiek bij de Uitzendsector (sector 52) is 60% van de loonsom eigenrisicodragers. De grootste groei vond daar in 2013 plaats.

Binnen UWV geringe veranderingen in handhaving en inzet re-integratiemiddelen

Met de invoering van de Wet bezava moet UWV meer dan voorheen de publiek verzekerde vangnetters aanspreken op de eigen verantwoordelijkheden, sneller re-integratietrajecten inzetten en afspraken strikter handhaven.

- Voor de invoering van de Wet bezava was het aantal waarschuwingen en maatregelen dat UWV oplegt rond ziekmeldingen stijgende. Onder de Wet bezava zet deze stijging zich niet verder door. Het aantal maatregelen wegens het onvoldoende meewerken aan re-integratie is klein gebleven.
- De invoering van de Wet bezava heeft er bij UWV niet toe geleid dat er meer en vroegtijdiger re-integratiedienstverlening of medische interventies worden ingekocht.
- De mogelijkheid tot (al dan niet verlengde) proefplaatsing wordt in de Ziektewet zeer weinig gebruikt. De uitvoering geeft aan dat het instrument niet aantrekkelijk is voor werkgevers vanwege de verplichting tot een vervolgcontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Daarbij komt dat alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.
- Sinds de invoering van de Wet bezava inventariseert UWV via het re-integratieverslag of de ex-werkgever bereid is om de einddienstverbander een re-integratieplek aan te bieden. Deze inventarisatiemethode blijkt in de praktijk echter ontoereikend; van een groot deel van de werkgevers blijft de bereidheid onbekend. In hoeverre de bereidheid ook leidt tot realisatie van een re-integratieplek, is niet bekend.

Werk, inkomen en bezwaar na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Van de eerste groep vangnetters onder de Wet bezava - ziek geworden in 2013 of 2014 – zijn er 26.000 uit de Ziektewet gestroomd omdat bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit vastgesteld is (35-minners). We hebben onderzocht welk deel van de 35-minners aan het werk is, welk deel een beroep op de WW doet en welk deel opnieuw de Ziektewet instroomt:

- Drie maanden na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling werkt circa 18% van de 35-minners. Dit stijgt naar 32% na 15 maanden.
- Na 3 maanden heeft 60% een WW-uitkering; na 15 maanden is dit gezakt naar 25%.
- Grofweg zit op elk peilmoment (3, 6, 9, 12 en 15 maanden na het eerste ziektejaar) rond de 10% (opnieuw) in de publiek uitgevoerde Ziektewet.
- Van de 35-minners maakt 29% bezwaar gemaakt tegen de beslissing. Ongeveer een kwart van de bezwaarmakers (7% van de 35-minners) wordt op één of meer punten in het gelijk gesteld.

1. Inleiding

1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingegaan. De wet Bezava heeft betrekking op vaste of tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gaan (einddienstverbanders), zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers. De Wet bezava heeft als doel het beroep op de (vangnet-)Ziektewet en de WIA door deze groepen te verminderen. Dit gebeurt via prikkels richting werkgevers en vangnetters. Voor werkgevers is per 2014 premiedifferentiatie ingevoerd, gebaseerd op het beroep op de Ziektewet twee jaar eerder, dus vanaf 2012. Belangrijkste prikkel voor de vangnetters zelf is de aanpassing van het Ziektewet-criterium na een jaar. Doel van voorliggende UWV monitor Wet bezava is het volgen van de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet. Daarbij worden de verschillen tussen vangnetters afkomstig van kleine, middelgrote en grote werkgevers en van eigenrisicodragende en publiek verzekerde werkgevers beschreven. We onderscheiden drie vangnetgroepen: einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers. We vergelijken de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (2013-2015) met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden (2010-2012).

1.2. Overzicht van de veranderingen door Wet bezava

Veranderingen voor vangnetters

Einddienstverbanders, zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers (vangnetters) worden voortaan na één jaar ziekte beoordeeld op hun mogelijkheden om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten (zie box 1.1). De uitvoering en de beslisriteria van deze beoordeling zijn vergelijkbaar met de WIA-claimbeoordeling. Als blijkt dat de vangnetter in algemeen geaccepteerde arbeid theoretisch gezien nog minimaal 65% van het oude loon kan verdienen, wordt de Ziektewet-uitkering beëindigd. Hierdoor vermindert het beroep op de Ziektewet. Daarnaast zijn de re-integratieverplichtingen van de vangnetters aangescherpt. Zo wordt een actieve opstelling verwacht, moet men aanwijzingen van de verzekeringsarts en behandelend arts opvolgen en deelnemen aan geboden re-integratiedienstverlening. Verder is de duur van de proefplaatsing verlengd naar maximaal 6 maanden.

Veranderingen voor UWV

Naast de uitvoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling, werden ook veranderingen in de begeleiding van vangnetters door UWV beoogd: vroegtijdiger en sneller dan voorheen afspraken met de vangnetter maken en er strikter op toezien dat deze ook nagekomen worden. Tot slot is het met de invoering van de Wet bezava mogelijk collectieve afspraken tussen UWV en werkgevers of brancheorganisaties te maken over de re-integratie en begeleiding van de zieke ex-werknemers en uitzendkrachten. De uitzendbranche en UWV hebben in 2013 in dat kader een convenant gesloten. Publiek verzekerde werkgevers leggen de re-integratie van zieke uitzendkrachten en einddienstverbanders in handen van UWV. Passend werk draagt bij aan herstel en re-integratie, maar voor vangnetters is dit werk lastig te realiseren. Sinds 2013 kunnen publiek verzekerde werkgevers daarom in het re-integratieverslag vermelden dat ze bereid zijn hun ex-werknemer een re-integratieplek aan te bieden.

Veranderingen voor werkgevers

Sinds 1 januari 2014 betalen werkgevers in het publieke stelsel een gedifferentieerde Ziektewetpremie voor de uitkeringen aan einddienstverbanders en uitzendkrachten. Vóór de invoering van de Wet bezava ondervond de werkgever geen financiële gevolgen van het beroep van individuele ex-werknemers op de Ziektewet of WGA. De wetgever beschouwt dit als één van de redenen waarom het beroep op de WGA vanuit het vangnet tussen 2006 en 2011 sterker steeg dan verwacht. De verwachting van de wetgever is dat de financiële prikkel voor de werkgever tot minder beroep op de Ziektewet en WGA zal leiden. De hoogte van deze premie is afhankelijk van het beroep dat twee jaar eerder op de Ziektewet werd gedaan². Bij kleine bedrijven wordt de premie op sectorniveau vastgesteld. Alle kleine bedrijven binnen een sector betalen dus hetzelfde premiepercentage, net als vóór de Wet bezava. Bij grote bedrijven wordt de premie geheel individueel bepaald op basis van uitkeringen die UWV in de twee voorgaande jaren

² Inclusief degenen die een beroep doen op 'nawerking', omdat ze binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek werden.

betaald heeft aan ex-werknemers. Bij middelgrote bedrijven is er een tussenvorm: een deel van de premie wordt op sectorbasis en een deel op individuele basis vastgesteld.

De premies zijn gemaximeerd. De maximumpremie in de Uitzendsector (sector 52) ligt aanzienlijk hoger dan in de overige sectoren. Belangrijke reden hiervoor is dat uitzendkrachten die onder uitzendbeding werken, bij ziekte direct (na twee wachtdagen) onder de Ziektewet vallen. Het uitzendbureau heeft dan dus geen loondoorbetalingsverplichting. Wel is in de cao afgesproken dat het uitzendbureau de Ziektewet-uitkering (bovenwettelijk) aanvult.

De indeling in klein, midden en groot is gebaseerd op de loonsom van het bedrijf. Voor 2015 is de gemiddelde loonsom vastgesteld op 31.400 euro. In 2015 worden bedrijven tot 10 keer de gemiddelde loonsom (=314.000 euro) als klein ingedeeld, bedrijven vanaf 100 keer de gemiddelde loonsom (=3.140.000 euro) als groot. Uitgebreide informatie over de berekeningswijze is te vinden in de nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2016*³, te vinden op uwv.nl.

De uitkeringen aan zieke WW'ers, vrouwen die ziek zijn ten gevolge van zwangerschap of bevalling, werknemers met een noriskpolis en orgaandonoren worden nog steeds volledig publiek gefinancierd. De premie hiervoor is niet gedifferentieerd.

Box 1.1 De eerstejaars Ziektewet-beoordeling en de wettelijke gevolgen

Eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Daarbij wordt onderzocht of de vangnetter nog verdienvermogen heeft met algemeen geaccepteerde arbeid. Dit is alle arbeid op of boven minimumloon. Dit onderzoek gebeurt op dezelfde manier als de WIA-beoordeling. De verzekeringsarts stelt systematisch de resterende functionele mogelijkheden voor het verrichten van arbeid vast. De arbeidsdeskundige onderzoekt met behulp van het claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS) of er nog voldoende functies zijn die de vangnetter kan verrichten. Als de vangnetter ook met beperkingen in theorie nog minimaal 65% van het oude inkomen kan verdienen in andere functies, wordt de Ziektewet-uitkering na één jaar beëindigd. Als men aan de referentie-eis voldoet, kan men een beroep doen op de WW en valt men voor begeleiding onder het WW-regime. Mocht men daarna opnieuw ziek worden en is dat langer dan vier weken na de beëindiging, dan gaat de wachttijd voor de WIA opnieuw in.

UWV voert de eerstejaars Ziektewet-beoordeling uit bij alle vangnetters zonder werkgever met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013 en een ziekteduur van 44 weken. Het betreft zieke WW'ers, uitzendkrachten en eendienstverbanders, inclusief degenen met een eigenrisicodragende werkgever. Daarnaast worden ook zieke zwangere of bevallen vrouwen, arbeidsgehandicapten en orgaandonoren zonder werkgever opgeroepen. De beoordeling vindt ambtshalve plaats. Dit betekent dat UWV de vangnetter hiervoor oproept en dat deelname verplicht is. Dit in tegenstelling tot de WIA-claimbeoordeling, waarvoor de langdurige zieke zelf een aanvraag indient en dus een keuze heeft. De reden dat de vangnetter al bij 44 weken wordt opgeroepen, is dat dan voor de afloop van het eerste ziektejaar duidelijk is of de Ziektewet-uitkering wordt voortgezet.

Wettelijke gevolgen voor 35-minners Ziektewet

Mensen bij wie na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% verlies aan verdienvermogen wordt vastgesteld:

- verliezen hun recht op een Ziektewet-uitkering en daarmee hun recht op UWV-begeleiding voor zieke vangnetters. Of en op welke begeleiding zij vervolgens recht hebben, hangt af van de vervolgsituatie;
- hebben geen recht op verkorte wachttijd als binnen een periode van vijf jaar sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid vanwege dezelfde ziekteoorzaak. Dit in tegenstelling tot mensen die <35% arbeidsongeschiktheid zijn na een WIA-beoordeling;
- hebben geen recht op een noriskpolis, want men bereikt de WIA niet. In 2017 start een pilot met de noriskpolis voor vangnetters.

Merendeel bedrijven is klein, merendeel werknemers werkt bij groot bedrijf

In 2015 zijn er in Nederland ongeveer 390.000 werkgevers. Daarvan zijn er 328.000 (84%) klein, 53.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De kleine werkgevers hebben een aandeel van 10% in de totale loonsom, die in 2015 200 miljard euro bedroeg. De 2% grote werkgevers vertegenwoordigen 66% van de totale loonsom, de middelgrote bedrijven 23%⁴.

Publiek verzekerd of eigenrisicodragers voor Ziektewet

Sinds 2003 kunnen bedrijven eigenrisicodragers voor de uitvoering van de Ziektewet worden. Dit betekent dat de werkgever (of zijn verzekeraar) zelf de Ziektewet-uitkering betaalt aan ex-werknemers die ziek zijn bij het einde van het tijdelijke of vaste dienstverband. Ook verzorgen eigenrisicodragers zelf de controle en begeleiding. Bij uitzendkrachten in fase A, 1 of 2 met een uitzendbeding eindigt het uitzendcontract op het moment dat ze zich ziek melden. Is de werkgever eigenrisicodragers, dan betaalt hij zelf na twee wachtdagen de Ziektewet-uitkering.

In Uitzendsector (sector 52) grootste groei eigenrisicodragers in 2013

De eerste jaren maakten maar weinig werkgevers gebruik van de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden. Sinds 2010 neemt het aantal toe, in eerste instantie vooral bij uitzendbedrijven (figuur 1.1). In 2015 is ruim 60% van de loonsom in de Uitzendsector (sector 52) eigenrisicodragers. De grootste stijging binnen de Uitzendsector vond plaats in 2013. Toch is in 2016 nog steeds het grootste deel van *het aantal*

³ Ook de jaargangen 2014, 2015 en 2017 zijn beschikbaar.

⁴ UWV-nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2016*.

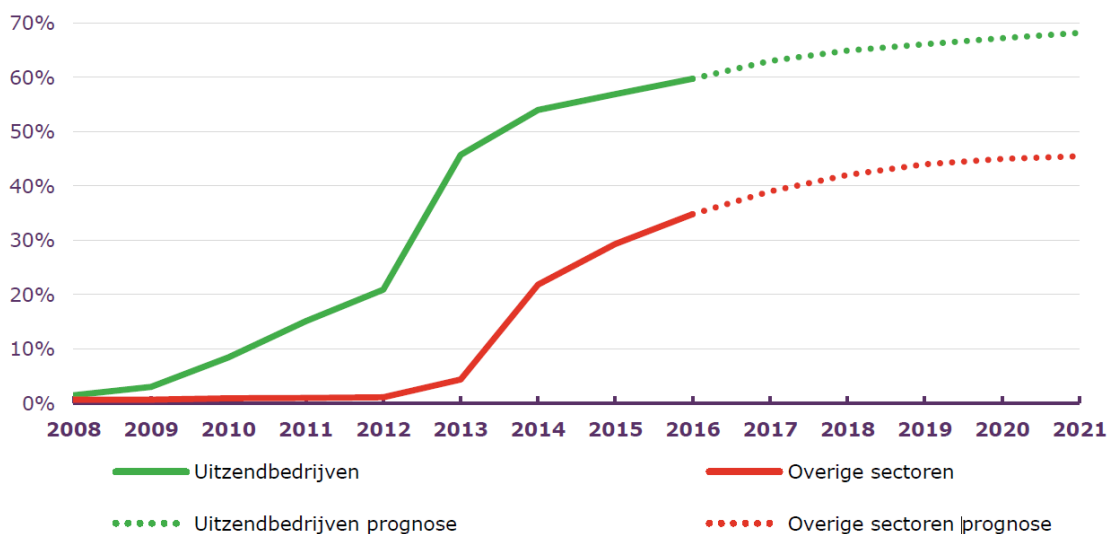
uitzendbedrijven publiek verzekerd, namelijk 3.700 van de 4.300. Het gaat daarbij om de kleine uitzendbedrijven, de grote zijn allemaal eigenrisicodragers geworden.

In overige sectoren grootste groei in 2014

In 2014, een jaar na de invoering van de Wet bezava, neemt het eigenrisicodragerschap bij overige werkgevers sterk toe. In 2015 en 2016 zette deze stijging zich door, maar minder sterk. UWV verwacht dat het structurele niveau van het aandeel eigenrisicodragers onder de niet-uitzendbedrijven uiteindelijk op ongeveer 45% van de loonsom uitkomt (figuur 1.1)⁵. Sterker nog dan voor de uitzendbedrijven geldt hier dat de grote meerderheid van de bedrijven publiek verzekerd is: 377.000 bedrijven zitten nog bij UWV in 2016 en 7.300 bedrijven zijn eigenrisicodragers.

Figuur 1.1 ONTWIKKELING EIGENRISICODRACHT OP BASIS VAN LOONSOM, UITZENDBEDRIJVEN EN OVERIGE BEDRIJVEN

Loonsom in procenten



Eigenrisicodragerschap voornamelijk bij de grote bedrijven

Op totaalniveau (dus inclusief uitzendbedrijven) valt in 2016 35% van de loonsom onder eigenrisicodracht voor de Ziektewet. In 2014 was dit nog 24% en in 2015 31% (tabel 1.2). De verwachting is dat het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom in 2017 op 40% zal liggen en de toename ieder jaar kleiner zal worden. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt in 2016 ongeveer 7.900 bedrijven op een totaal van 390.000.

Bij de *grote* werkgevers valt in 2016 50% van de loonsom onder eigenrisicodracht, bij de middelgrote bedrijven 9% en bij de kleine bedrijven 1%⁶. Dit patroon verschilt van de WGA. Daar is bij de kleine en middelgrote bedrijven het aandeel eigenrisicodragers met 21% en 28% substantiëler. Bijlage 1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen per sector sinds 2012, uitgedrukt in aantal bedrijven en in verzekerde loonsom. Verdere sectordetails zijn te vinden in *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2017*, bijlage 3 en 4.

Tabel 1.2 ONTWIKKELING EIGENRISICODRAGERSCHAP ZIEKTEWET OP BASIS VAN LOONSOM

Loonsom in procenten

	Klein	Middelgroot	Groot	Totaal
2013	0%	2%	9%	7%
2014	1%	6%	34%	24%
2015	1%	8%	44%	31%
2016	1%	9%	50%	35%
2017 prognose	-	-	-	40%

⁵ UWV-nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2016*.

⁶ UWV-nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2017*.

1.3. Begrippen en afbakeningen

Met deze monitor laten we zien of en hoe het beroep op de Ziektewet en WIA verandert sinds de invoering van de Wet bezava. Centraal staan verschillen tussen werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven, tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden en tussen einddienstverbanders, zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers. Dit rapport volgt einddienstverbanders, zieke uitzendkrachten onder uitzendbeding en zieke WW'ers met een eerste ziekte dag tussen 2010 en 2015. We vergelijken de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (2013-2015) met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden (2010-2012) en presenteren de volgende cijfers:

- Instroom in Ziektewet. Hieronder wordt verstaan het aantal ziekmeldingen dat heeft geleid tot *recht op* een Ziektewet-uitkering. Dit wil niet zeggen dat het recht altijd tot uitbetaling is gekomen: dit gebeurt pas als men na afloop van de wachtdagen. Als men binnen de wachtdagen herstelt, komt het recht niet tot uitkering.
- Instroompercentage Ziektewet (aantal instromers als percentage van het aantal verzekerden).
- Uitstroompercentage (percentage van instromers dat na x weken/maanden uit Ziektewet is gestroomd),
- Gemiddelde verzuimduur,
- Percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen (aantal beoordelingen als percentage van het aantal meldingen),
- Doorstroom van de Ziektewet naar de WGA en IVA (als percentage van het aantal meldingen).

In box 1.2 wordt toegelicht voor welke afbakeningen is gekozen bij de cijfers in de tabellen van dit rapport.

Box 1.2 Toelichting op de in dit rapport gekozen afbakeningen

Datum eerste ziekte dag bepalend voor indeling in cohorten

In dit rapport worden de ziektegevallen in de tabellen ingedeeld naar het jaar waarin de eerste ziekte dag viel (cohorten)⁷. Voor deze indeling is gekozen, omdat de eerste ziekte dag - en niet de dag waarop de Ziektewet-uitkering ingaat - bepaalt of een vangnetter onder de Wet bezava valt. Ligt de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013 dan valt de vangnetter onder de Wet bezava; ligt deze daarvoor dan valt hij onder het oude Ziektewet-regime.

Recht op Ziektewet bepalend, inclusief herstel binnen de wachttijd

Een ziekmelding is feitelijk een aanvraag voor een Ziektewetuitkering. Bij een ziekmelding onderzoekt UWV of het beroep op de Ziektewet terecht is. Als aan een of meer wettelijke criteria niet voldaan is, wordt de aanvraag afgewezen. In dit rapport worden alleen 'rechthebbenden' geteld, dus de toegekende (niet-afgewezen) aanvragen. Als vastgesteld is dat recht op Ziektewet bestaat, kan sprake zijn van wachtdagen voordat de Ziektewet-uitkering ingaat.

In dit rapport tellen we ziekmeldingen waarvan het recht is toegekend, ongeacht of deze wel of niet tot uitbetaling komen. Voor duurberekeningen gaan we uit van de eerste ziekte dag. Bij einddienstverbanders is deze vaak ingegaan in de 'werkgeversperiode', toen het dienstverband nog liep en er recht was op loondoorbetaling bij ziekte.

Vijf vangnetgroepen onderscheiden

Er worden vijf groepen vangnetters onderscheiden in deze monitor:

1. publiek verzekerde einddienstverbanders inclusief nawerkingsgevallen en gelijkgestelden,
2. publiek verzekerde uitzendkrachten werkzaam onder uitzendbeding,
3. zieke WW'ers (UWV-WW),
4. einddienstverbanders van eigenrisicodragende werkgevers,
5. uitzendkrachten werkzaam onder uitzendbeding van eigenrisicodragende uitzendbedrijven.

Ook vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling, arbeidsgehandicapten en orgaandonoren worden - in de situatie dat ze geen werkgever meer hebben - opgeroepen voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Deze groepen blijven in deze monitor buiten beschouwing.

Einddienstverbanders (groepen 1 en 4) zijn werknemers die nog steeds ziek zijn op het moment dat het tijdelijke of vaste dienstverband eindigt en een beroep doen op de Ziektewet. Onder deze groep vallen ook bepaalde bijzondere dienstverbanden als stagiaires, oproepkrachten en gelijkgestelden⁸. Ook als men binnen vier weken na beëindiging van het dienstverband ziek wordt en geen WW-uitkering ontvangt, kan men als einddienstverbander een beroep op de Ziektewet doen (nawerking). Zieke uitzendkrachten die *niet* onder uitzendbeding werkten, vallen onder einddienstverbanders.

Wachtdagen verschillen per vangnetgroep

Uitzendkrachten hebben twee wachtdagen. WW'ers hebben 13 weken wachttijd, maar als het WW-recht eerder eindigt, gaat de Ziektewet-uitkering direct na beëindiging van de WW-uitkering in. Bij herstel *binnen* de wachtdagen, komt het recht niet tot uitbetaling. Voor einddienstverbanders gelden twee wachtdagen, tenzij men al twee dagen of meer ziek was bij de werkgever, wat bij een meerderheid het geval is. Hun werkgever geeft de ziekmelding op de laatste werkdag aan UWV door⁹. De beëindigingsdatum van het dienstverband is de laatste dag van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever.

⁷ De eerste ziekte dag kan in een eerder kalenderjaar vallen dan de dag van ziekmelding.

⁸ Dit zijn personen die in een arbeidsrelatie werken die met een dienstbetrekking worden gelijkgesteld (art. 4 en 5 ZW); ook wel fictieve dienstbetrekkingen genoemd.

⁹ De eerste ziekte dag kan tot 4 weken na beëindiging van het dienstverband liggen (nawerking). Als dit laatste het geval is, meldt de werknemer zich zelf ziek.

Cijfers zijn op transactiebasis, daarom doorlooptijd 3 maanden aangehouden

De cijfers in dit rapport zijn gebaseerd op de meldingen met een eerste ziektedag voor 1 januari 2016. Deze gegevens zijn begin juli 2016 opgehaald uit de registraties¹⁰. Het is noodzakelijk om een doorlooptijd van minimaal drie maanden aan te houden, omdat het enige tijd kan duren voordat duidelijk is dat de aanvrager van een Ziektewet-uitkering ook een 'rechthebbende' is. Als er bijvoorbeeld onduidelijkheid is over de rechtsgrond of als er twijfel is over de arbeidsongeschiktheid, moet dit eerst onderzocht worden. Ook voor beëindigingen geldt dat deze pas na 3 maanden compleet zijn. Bij ziekmeldingen van WW'ers vindt de feitelijke beoordeling van het recht op een Ziektewet-uitkering pas na 10 weken plaats, omdat deze uitkering in de meeste gevallen na 13 weken ingaat. Wel wordt direct na de ziekmelding vastgesteld of iemand arbeidsongeschikt is of niet. Ook is het regime van de Ziektewet direct van toepassing als het gaat om meewerken aan re-integratie.

Uitkeringen versus personen tellen

In de Ziektewet kan een persoon 2 of meer uitkeringen hebben (vanuit verschillende dienstverbanden of één vanuit WW en één vanuit dienstverband). In de hoofdstukken 2 t/m 5 worden deze afzonderlijk geteld. In hoofdstuk 6 volgen we personen bij wie op grond van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling het recht op Ziektewet eindigt. Daarbij gaan we uit van personen en niet meer van afzonderlijke Ziektewet-uitkeringen.

Wijze van telling dienstverbanden (noemer instroompercentage)

Om het instroompercentage Ziektewet te kunnen berekenen, is informatie nodig over het aantal dienstverbanden in de verschillende groepen (bedrijfsomvang/vangnetgroep/wel of niet eigenrisicodragers). Hiervoor baseren we ons op de polisadministratie, waarbij we een onderscheid maken tussen uitzendkrachten (gedefinieerd als: aard dienstverband is 'uitzendkracht' en sector is 52¹¹) en alle overige dienstverbanden. Het aantal dienstverbanden in een half jaar is berekend als het gemiddelde over de afzonderlijke 6 maanden. De telling is gebaseerd op dienstverbanden en niet – zoals in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie – op individuele werknemers. Als een persoon in een maand 3 verschillende dienstverbanden heeft, wordt hij dus 3 keer geteld, in plaats van slechts 1 keer. Dit doen we omdat het Ziektewetrecht per dienstverband wordt bepaald. Het WIA-recht (en de eerstejaars Ziektewet-beoordeling) geldt wel over alle dienstverbanden samen. De reden om per half jaar te kijken is dat de keuze publiek versus eigenrisicodracht per 1 januari en 1 juli gemaakt wordt.

Onderscheid dienstverbanden publiek verzekerden en eigenrisicodragers

Voor de vaststelling of een werkgever in een bepaalde halfjaarsperiode wel of niet eigenrisicodragers is, baseren we ons op de informatie die de Belastingdienst hierover verstrekt aan UWV. De bedrijfseenheid die we daarbij hanteren, is het fiscale nummer. Het fiscaalnummer is namelijk ook de eenheid die gehanteerd wordt bij de keuze voor eigenrisicodragerschap en bij de premievaststelling door UWV. Afzonderlijke bedrijfsonderdelen (met eigen loonheffingsnummer) kunnen hierin geen afwijkende keuze maken. Het jaarlijks aantal WW'ers wordt berekend als het gemiddeld aantal lopende uitkeringen in de 12 afzonderlijke kalendermaanden. Voor het effect van WWZ in 2015 (meer nuluitkeringen) wordt gecorrigeerd.

Indeling in kleine, middelgrote en grote werkgevers

Voor de indeling in kleine, middelgrote en grote werkgevers baseren we ons op het totaal van de 12 maandelijkse loonsommen in het kalenderjaar per fiscaalnummer. We volgen daarbij de indeling die ook voor de WGA- en Ziektewet-premies wordt gehanteerd, waarbij voor de periode 2010 t/m 2013 uitgegaan is van een gemiddelde loonsom van 30.700 euro. Grofweg betekent dit dat 'klein' staat voor minder dan 10 voltijds werknemers (of bijvoorbeeld 20 halftijds medewerkers) en 'groot' voor 100 of meer voltijds werknemers.

Uitstroom uit Ziektewet van eigenrisicodragers onvolledig in UWV-registraties

De informatie over het beroep op de Ziektewet door einddienstverbanders en uitzendkrachten met een eigenrisicodragende werkgever is gebaseerd op de verplicht aan UWV door te geven ziek- en hersteldmeldingen. In dit monitorrapport kunnen we de *uitstroom* voor de eigenrisicodragers-vangnetters (uitzendkrachten en einddienstverbanders) niet voldoende betrouwbaar weergeven. De registratie van eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA-toekenningen is – in tegenstelling tot die van de hersteldmeldingen – ook voor de eigenrisicodragers compleet.

Uitstroom wordt uitgedrukt in uitstroompercentages

De snelheid van uitstroom uit de Ziektewet wordt uitgedrukt in uitstroompercentages: aantal uit de Ziektewet gestroomd op $(T_0 + T_x)/\text{aantal ziekmeldingen } (T_0)$. Als bijvoorbeeld in de eerste helft van 2011 2.000 mensen ziek worden en 500 van hen zijn 9 maanden na hun eerste ziektedag nog steeds ziek, dan is het uitstroompercentage bij 9 maanden $((2000 - 500)/2.000) * 100\% = 75\%$.

Telling van eerstejaars Ziektewet-beoordelingen

We tellen in deze monitor alleen de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen waarbij daadwerkelijk een uitspraak over de resterende verdien capaciteit is gedaan en waarbij de periode waarin met nog onder loondoorbetaling van de werkgever viel (werkgeversperiode) korter dan een jaar was. Beoordelingen die zijn uitgesteld of waarbij de einddienstverbander hersteld bleek, worden buiten de telling gehouden. Einddienstverbanders die al langer dan een jaar ziek zijn voordat het dienstverband eindigt, worden direct opgeroepen voor een eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Als zij minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit hebben, ontstaat geen recht op Ziektewet. Deze personen blijven om onderzoekstechnische redenen buiten deze monitor, omdat we hier uitgaan van cohorten van vangnetters met (toegekende) Ziektewetmeldingen en hen volgen in de tijd. De officiële cijfers over het aantal uitgevoerde EZWb en de uitslagen, worden gepubliceerd in de viermaandelijke rapportage 'Kwantitatieve informatie', die samen met de tertaal- en jaarverslagen van UWV te vinden zijn op uwv.nl.

¹⁰ Door problemen met het uitlezen van ziekmeldingsgegevens, is in 2015 sprake van een onderregistratie van 1-2% van de ziekmeldingen.

¹¹ Het was niet mogelijk om exact vast te stellen hoeveel mensen als uitzendkrachten onder uitzendbeding werkzaam zijn, omdat de gehanteerde code in de polisadministratie (cdaard=11) voor alle fasen en vormen van uitzendwerk wordt gehanteerd.

Beëindiging uitkeringsrecht na eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling wordt de vangnetter per datum van 52 weken na de eerste ziektedag beoordeeld. De beoordeling zelf wordt in de regel al voor de 52^e week afgerond. Bij uitstroom geldt een uitlooperperiode van 1 maand. Als bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling voor de 52^e week wordt vastgesteld dat het verlies van verdien capaciteit minder dan 35% is (35-min), wordt de uitkering dus na 13 maanden beëindigd.

Doorstroom van Ziektewet naar WIA

UWV registreert de Ziektewet en de WIA via afzonderlijke systemen en er is geen eenduidige koppeling te leggen tussen Ziektewet- en WIA-toekenning. Voor de bepaling van het percentage doorstroom van Ziektewet naar WIA, moeten we daarom aannames doen over welke Ziektewetepisodes wel en niet tot de WIA-toekenning hebben geleid. Bij de publiek verzekerden is preciezere koppeling mogelijk dan bij eigenrisicodragers, omdat we voor hen de beëindigingsdata en de reden van uitstroom (met als categorie: bereiken maximale ziekteduur) Ziektewet volledig in beeld hebben. Om de onderlinge vergelijkbaarheid tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers te verbeteren, hebben we gekozen voor een minder optimale koppelingsmethodiek, waarbij de – bij elke verzuim bekende – eerste ziektedag het uitgangspunt vormt. We koppelen dit aan alle WIA-instroom die 700 tot 820 dagen later plaatsvindt. Kortere verzuimen waarvan de reden uitstroom 'maxduur' is, zijn ook gekoppeld, mits de WIA-toekenning binnen 90 dagen na beëindiging van de Ziektewet-uitkering plaatsvindt. In geval bij dezelfde persoon meerdere Ziektewetepisodes aan een WIA-toekenning worden gekoppeld, en het betreft dezelfde werkgever en dezelfde vangnetgroep, behouden we alleen de meest recente Ziektewetepisode. De overige dubbelen blijven staan, omdat een WIA-toekenning op meerdere Ziektewet-rechten gebaseerd kan zijn.

Disclaimer

De gekozen afbakeningen en definities zijn primair afgestemd op de doelstellingen van deze monitor. Hierdoor kunnen ze wat afwijken van de officiële UWV-definities en statistieken. In de Ziektewetregistraties kan informatie met terugwerkende kracht worden aangevuld of gemuteerd. In elke editie van de monitor zullen steeds de meest recente gegevens staan. Deze kunnen daarom afwijken van de aantallen uit vorige monitorrapporten.

1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan de einddienstverbanders centraal, in hoofdstuk 3 de uitzendkrachten en in hoofdstuk 4 de zieke WW'ers. Steeds wordt de instroom, de uitstroom, de gemiddelde duur, het percentage dat een eerstejaars Ziektewet-beoordeling doormaakt en het percentage dat doorstroomt van de ZW naar de WIA beschreven. Bij de einddienstverbanders en uitzendkrachten maken we een uitsplitsing naar bedrijfsomvang van de ex-werkgever en naar publiek verzekerden en eigenrisicodragers. Bij zieke WW'ers is dit onderscheid niet van toepassing, omdat rond deze groep geen sprake is premiedifferentiatie of eigenrisicodracht. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de inzet van re-integratie-instrumenten door UWV en op handhaving van re-integratieverplichtingen. Hoofdstuk 6 beschrijft welk deel van de vangnetters bij wie bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit wordt vastgesteld, hiertegen bezwaar maken, werken, in de WW zitten en/of terugkeren in de Ziektewet. Aan het einde van elk hoofdstuk worden de kernbevindingen op een rij gezet.

2. Einddienstverbanders

2.1. Instroom in de Ziektewet

Einddienstverbanders zijn personen die ziek zijn op het moment dat het tijdelijke of vaste dienstverband eindigt en daarna een Ziektewet-uitkering krijgen. Ten onrechte wordt vaak aangenomen dat einddienstverbanders per definitie tijdelijke werknemers zijn, omdat vaste werknemers ontslagbescherming bij ziekte hebben. Vaste werknemers kunnen echter ook na de ontslagaanvraag of vaststellingsovereenkomst ziek worden of via een faillissement in de Ziektewet terechtkomen^{12,13}. Vanwege de premiedifferentiatie ondervinden publiek verzekerde middelgrote en grote werkgevers sinds 2012 financieel nadeel van werknemers die ziek uit dienst vertrekken. Dit geldt ook voor werkgevers die eigenrisicodrager worden. De wetgever beoogt hiermee werkgevers te prikkelen om het aantal werknemers dat ziek uit dienst gaat omlaag te brengen, bijvoorbeeld door intensievere verzuimbegeleiding. Bij eigenrisicodragers is de prikkel gelegen in de hoogte van de verzekeringspremie of (bij niet verzekerden) in het zelf moeten betalen van de Ziektewet-uitkering.

In 2015 verzorgen eigenrisicodragers ruim een kwart van de Ziektewet-uitkeringen

In de vierde kolom van tabel 2.1 is te zien dat de Ziektewet-instroom van einddienstverbanders tussen 2010 en 2014 redelijk stabiel was: rond de 50.000 instromers met een dipje in 2013. Voor de invoering van Wet bezava, was er nauwelijks instroom van eigenrisicodragers. Vanaf 2013 begint het aandeel dat de Ziektewet-uitkering van de ex-werkgever of diens verzekeraar ontvangt met 6% iets substantiëler te worden. In 2014 groeit dit aandeel naar 20% en in 2015 tot 27%.

In 2015 zien we een sterke stijging van de totale Ziektewet-instroom van einddienstverbanders. Deze stijging zal nog verder toenemen, omdat er nog tot eind 2017 nieuwe instromers met een eerste ziektegedag in 2015 kunnen bijkomen (zie box 2.1).

Tabel 2.1 EINDEDIENSTVERBANDERS: INSTROOM ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Aantallen en percentage

Jaar eerste ziektegedag	Publiek verzekerd	Eigenrisicodrager	Totaal	%Eigenrisicodrager
2010	49.300	200	49.500	0%
2011	49.000	300	49.300	1%
2012	49.000	700	49.700	1%
2013	45.800	2.700	48.600	6%
2014	40.600	10.300	50.900	20%
2015	42.500	16.100	58.700	27%

Cursief: deze aantallen zullen nog toenemen, omdat nog niet alle einddienstverbanders gemeld zijn bij UWV.

¹² Burg, C. van der, P. Molenaar-Cox, C.G.L. van Deursen (2012) *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*, Leiden: AStri.

¹³ Deursen, C. van, P. Molenaar (2013) *Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA: Verdiepende analyse*. UWV.

Box 2.1 Alternatieve weergave ontwikkeling einddienstverbanders

In tabel 2.1 zijn de Ziektewet-instromers ingedeeld naar *jaar van eerste ziektedag*. Dit is de standaardindeling in deze monitor, omdat alleen zo de einddienstverbanders die onder de Wet bezava vallen, duidelijk afgebakend worden van degenen die er niet onder vallen. Nadeel van deze weergave is dat dit pas twee jaar na dato een compleet beeld geeft. De ziekmelding bij UWV vindt namelijk pas op de laatste dag van het dienstverband plaats. Bij het inlezen van de gegevens voor deze monitor medio 2016, zijn nog niet alle meldingen met een eerste ziektedag over 2014 en 2015 binnen. Om toch een indruk te geven van de uiteindelijke trend, is in onderstaande tabel het aantal meldingen op alternatieve manier ingedeeld, namelijk *naar jaar waarop de Ziektewet-uitkering ingaat*¹⁴. Deze telwijze heeft wel als nadeel dat hierbij geen strikte grens aanwezig is tussen de ziektegevallen van voor en na de invoering van de Wet bezava.

Figuur. Einddienstverbanders: Instroom Ziektewet naar jaar van ingang Ziektewet-uitkering, publiek verzekerden versus eigenrisicodragers

	Publiek verzekerd	Eigenrisicodragers	Totaal	% Eigenrisicodragers
Jaar van ingang Ziektewet-uitkering				
2010	49.300	100	49.400	0%
2011	48.700	200	48.900	0%
2012	50.000	600	50.600	1%
2013	48.200	2.400	50.600	5%
2014	42.300	8.600	50.900	17%
2015	44.000	16.400	60.300	27%

2.2. Instroompercentage

Einddienstverbanders tegenwoordig relatief het vaakst van grote bedrijven afkomstig

De maatregelen op grond van de Wet bezava zullen in theorie vooral bij grote werkgevers tot minder instroom in de Ziektewet leiden, omdat de financiële gevolgen voor hen het grootst zijn. Bij hen is de (Ziektewet)premie immers geheel individueel bepaald.

We kijken eerst naar het instroompercentage¹⁵: doen werknemers van grote bedrijven relatief minder vaak een beroep op de Ziektewet dan werknemers van kleine bedrijven? En is hierin verschil tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden?

Uit tabel 2.2 is het volgende op te maken:

- Over de hele linie genomen ligt het *halfjaarlijkse* instroompercentage van einddienstverbanders tussen de 0,3 en de 0,4%. Dit geldt zowel voor publiek verzekerden als voor eigenrisicodragers. Dit betekent dat op elke 1.000 werknemers er *jaarlijks* 6 tot 8 ziek uit dienst gaan en op grond daarvan een Ziektewet-uitkering krijgen.
- Het instroompercentage neemt toe vanaf tweede helft 2014. Deze stijging zal nog verder toenemen, omdat nog niet alle meldingen binnen zijn bij UWV.
- Bij de kleine publiek verzekerde bedrijven is het instroompercentage soms iets lager dan bij middelgrote publiek verzekerde bedrijven, soms gelijk. Bij de grote bedrijven is het instroompercentage tot 2014 lager dan bij de kleine en middelgrote bedrijven. Vanaf tweede helft 2014 verandert dit: bij de grote publiek verzekerde bedrijven gaat het instroompercentage stijgen, terwijl het bij de middelgrote bedrijven iets daalt en bij de kleine bedrijven flink blijft dalen. Hierdoor hebben nu juist de grote bedrijven het hoogste instroompercentage.
- In 2013 en de eerste helft van 2014 was er weinig verschil tussen *grote* publiek verzekerde werkgevers en *grote* eigenrisicodragers. Vanaf de tweede helft van 2014 gaat het instroompercentage bij de eigenrisicodragers zich in gunstige zin onderscheiden van de publiek verzekerden.

¹⁴ De totalen van beide indelingen verschillen, omdat bij indeling op jaar ingang Ziektewet ook instromers worden meegeteld waarvan de eerste ziektedag voor 2010 ligt.

¹⁵ Instroompercentage Ziektewet = (Aantal Ziektewet-instromers, ingedeeld naar periode van eerste ziektedag/totaal aantal dienstverbanden)*100%. Dienstverbanden zijn exclusief uitzendkrachten werkzaam binnen sector 52. Zie ook box 1.2.

**Tabel 2.2 EINDEDIENSTVERBANDERS: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTEWET NAAR
BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Instroompercentage

Periode eerste ziektedag	Klein	Midden	Groot	Totaal
Publiek verzekerden				
2010-1	0,40%	0,42%	0,27%	0,33%
2010-2	0,40%	0,45%	0,31%	0,36%
2011-1	0,40%	0,41%	0,29%	0,34%
2011-2	0,39%	0,45%	0,30%	0,35%
2012-1	0,41%	0,42%	0,29%	0,34%
2012-2	0,40%	0,47%	0,30%	0,36%
2013-1	0,40%	0,40%	0,29%	0,34%
2013-2	0,37%	0,43%	0,31%	0,34%
2014-1	0,35%	0,36%	0,33%	0,34%
2014-2	0,33%	0,40%	0,42%	0,39%
2015-1	0,30%	0,33%	0,48%	0,40%
2015-2	0,27%	0,37%	0,56%	0,44%
Eigenrisicodragers				
2010-1	-	-	-	-
2010-2	-	-	-	-
2011-1	-	-	-	-
2011-2	-	-	-	-
2012-1	-	-	-	-
2012-2	-	-	-	-
2013-1	-	-	0,35%	0,38%
2013-2	-	-	0,46%	0,47%
2014-1	-	-	0,29%	0,30%
2014-2	-	-	0,36%	0,38%
2015-1	-	-	0,40%	0,41%
2015-2	-	-	0,36%	0,38%
Totaal				
2010-1	0,41%	0,42%	0,27%	0,33%
2010-2	0,40%	0,45%	0,31%	0,36%
2011-1	0,40%	0,41%	0,29%	0,33%
2011-2	0,39%	0,45%	0,30%	0,35%
2012-1	0,40%	0,42%	0,29%	0,34%
2012-2	0,40%	0,47%	0,31%	0,36%
2013-1	0,40%	0,41%	0,30%	0,34%
2013-2	0,37%	0,42%	0,32%	0,35%
2014-1	0,35%	0,37%	0,31%	0,33%
2014-2	0,33%	0,41%	0,40%	0,39%
2015-1	0,30%	0,35%	0,45%	0,40%
2015-2	0,27%	0,39%	0,47%	0,42%

Bij minder dan 500 meldingen wordt het instroompercentage vanwege onbetrouwbaarheid niet weergegeven.

2.3. Analyse stijging instroom

Het is opmerkelijk dat, ondanks de premieprikkel, het instroompercentage bij grote publiek verzekerde bedrijven stijgt. We hebben hiervoor twee verklaringen: de groei van het aantal tijdelijke contracten en verschuivingen in contractvormen bij uitzendbedrijven. De oorzaak is daarmee gelegen in veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen vertroebelen het zicht op de werking van de premieprikkel. Of juist de Wet bezava deze trends in contractvormen versterkt heeft, weten we niet. De op 1 juli 2015 ingevoerde Wet Werk en Zekerheid kan ook een rol spelen.

Verklaring 1: groei tijdelijke contracten

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: tijdelijke werknemers) gaan vaker ziek uit dienst, dan vaste werknemers¹⁶. We hebben daarom onderzocht of grote bedrijven meer met

¹⁶ Hilbers, Peter, Carla van Deursen (maart 2013), *Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA*, UWV kennisverslag 2013-I.

tijdelijke contracten zijn gaan werken. Dit blijkt het geval. Het aandeel tijdelijke contracten groeit in het algemeen sterk en in 2014 en 2015 voor het eerst ook bij grote bedrijven (zie box 2.2).

Box 2.2 Tijdelijke contracten en het beroep op de Ziektewet

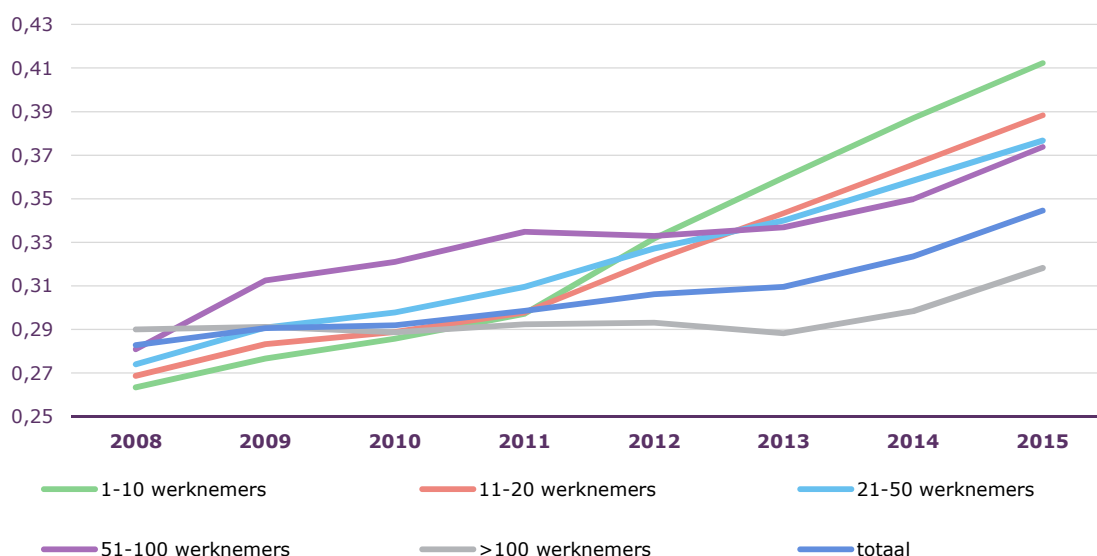
Bij tijdelijk contract grotere kans op ziek uit dienst te gaan dan bij vast contract

De instroom in de Ziektewet is mede afhankelijk van het aantal tijdelijke contracten: hoe meer tijdelijke contracten, hoe groter het beroep op de Ziektewet. Zowel vaste als tijdelijke werknemers hebben recht op Ziektewet als ze ziek zijn bij afloop van het dienstverband. De kans dat een tijdelijke medewerker ziek uit dienst gaat is echter groter dan die van een vaste medewerker¹⁷. Dit komt omdat vaste medewerkers in beginsel niet ontslagen mogen worden als ze ziek zijn (ontslagbescherming). Bij tijdelijke contracten vormt ziekte geen belemmering voor het beëindigen van het dienstverband bij afloop van het contract. Integendeel: in de praktijk kan ziekte juist een reden vormen om het tijdelijk contract niet te verlengen of om te zetten in een vast contract¹⁸.

Groei tijdelijke contracten recent ook bij grote bedrijven ingezet

Verschillen kleine en grote bedrijven in het aandeel tijdelijke contracten? En hoe heeft het aandeel tijdelijke contracten zich ontwikkeld de afgelopen jaren? Onderstaande figuur geeft hiervan een beeld¹⁹. Te zien is dat in 2008 26 tot 29% van de contracten tijdelijk was. Er was hierin nog weinig verschil tussen kleinere en grote bedrijven. Bij alle bedrijfsgroottes stijgt het aandeel tijdelijke contracten vanaf 2008, alleen bij de 100-plus bedrijven blijft het aandeel tot 2013 nog stabiel. Bij de bedrijven met 1-10 werknemers is de stijging over de 8 weergegeven jaren het sterkst: aanvankelijk is het aandeel tijdelijke contracten daar het laagst (26%), maar in 2015 is het aandeel juist het hoogst (41%). Bij de 100-plus bedrijven is het percentage in 2015 met 32% het laagst.

Figuur. Ontwikkeling aandeel tijdelijke dienstverbanden naar bedrijfsomvang, 2008-2015



Verklaring 2. Meer einddienstverbanders bij uitzendbedrijven

We zijn ook nagegaan of de groei van het aantal einddienstverbanders in specifieke sectoren is geconcentreerd. Dit blijkt het geval. De stijging van het aantal einddienstverbanders in 2014 en 2015 doet zich bijna uitsluitend voor in de volgende 3 sectoren: de Havenbedrijven (sector 20), de Zakelijke Dienstverlening III (sector 45) en de Uitzendsector (sector 52). Ook in de eerste 2 sectoren zijn relatief veel grote uitzendbedrijven actief. Tabel 2.3 laat zien dat bij de publiek verzekerden vooral vanuit de sectoren Havenbedrijf en Zakelijke dienstverlening III het aantal einddienstverbanders fors groeit. Het aantal publiek verzekerde einddienstverbanders in sector 52 blijft stabiel en daalt in de overige sectoren. Ook bij de eigenrisicodragers zien we een stijging van het aantal einddienstverbanders bij de Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening III vanaf 2014, maar daar gaat het om kleinere aantallen. Voor 2014 waren er nauwelijks eigenrisicodragers actief in deze twee sectoren. In sector 52 zien we bij de eigenrisicodragers een grote stijging van het aantal einddienstverbanders in 2015. Bij de overige sectoren is de stijging het grootst in 2014.

¹⁷ Zie voetnoot 16.

¹⁸ Houtman, Irene e.a (2013). *Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgeversperspectief: een vignettenstudie*. TNO.

¹⁹ Bron: Polisadministratie juli-maanden van de betreffende kalenderjaren. De indeling is gebaseerd op het aantal werknemers, dus niet op de loonsom. De gehanteerde eenheid van bedrijf is het fiscaalnummer (dus niet het loonheffingsnummer).

Tabel 2.3 EINDEDIENSTVERBANDERS: INSTROOM ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS NAAR SECTOR

Aantallen

Jaar eerste ziektedag	Haven-bedrijven	Zakelijke dienstverlening III	Uitzend-sector	Overige sectoren	Totaal
Publiek verzekerden					
2010	500	2.700	5.800	40.200	49.200
2011	600	2.600	6.200	39.600	49.000
2012	600	2.500	6.800	39.200	49.100
2013	1.200	3.800	6.200	34.700	45.900
2014	2.200	6.300	5.600	26.500	40.600
2015	2.900	9.000	6.200	24.300	42.400
Eigenrisicodragers					
2010	0	0	100	100	200
2011	0	0	200	100	300
2012	0	0	500	200	700
2013	0	0	1.700	1.000	2.700
2014	400	500	2.800	6.600	10.300
2015	1.400	700	6.200	7.800	16.100
Totaal					
2010	500	2.700	5.900	40.300	49.400
2011	600	2.600	6.400	39.700	49.300
2012	600	2.500	7.300	39.400	49.800
2013	1.200	3.800	7.900	35.700	48.600
2014	2.600	6.800	8.400	33.100	50.900
2015	4.300	9.700	12.400	32.100	58.500

Cursief: deze aantallen zullen nog toenemen, omdat nog niet alle einddienstverbanders gemeld zijn bij UWV.

Stijging instroompercentage beperkt tot de 3 sectoren

Niet alleen de instroom stijgt in de 3 sectoren, maar ook het instroompercentage²⁰ (tabel 2.4). In de sector Havenbedrijven stijgt het instroompercentage van 0,8% naar 3,2%, in de sector Zakelijke dienstverlening van 0,8% naar 2,4%. Ook in de Uitzendsector zelf stijgt het instroompercentage. In de overige setoren vindt juist een lichte daling plaats (van 0,6% naar 0,5%). Voor zowel Havenbedrijven als de Zakelijke dienstverlening geldt dat het aantal dienstverbanden fors is gaan groeien sinds 2013. Deze groei komt vrijwel volledig voor rekening van tijdelijke contracten, de contractvorm met het hoogste risico om ziek uit dienst te gaan (niet in tabel).

Tabel 2.4 EINDEDIENSTVERBANDERS: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN EN EIGENRISICODRAGERS SAMEN NAAR SECTOR

Percentage

Jaar eerste ziektedag	Haven-bedrijven	Zakelijke dienstverlening III	Uitzend-sector	Overige sectoren	Totaal
2010	0,8%	0,8%	1,3%	0,6%	0,7%
2011	0,8%	0,7%	1,4%	0,6%	0,6%
2012	0,7%	0,7%	1,7%	0,6%	0,7%
2013	1,3%	1,0%	2,2%	0,5%	0,7%
2014	2,3%	1,8%	2,5%	0,5%	0,7%
2015	3,2%	2,4%	4,1%	0,5%	0,8%

²⁰ Hiervoor is het aantal dienstverbanden in de polisadministratie van de maand juli van het betreffende kalenderjaar geteld.

Verschuivingen bij uitzendbureaus

UWV ziet bij uitzendbedrijven al met al de volgende trends:

- Groei van uitzenden op tijdelijke contracten.
- Groei van uitzendactiviteiten in andere sectoren dan sector 52.
- Keuze voor eigenrisicodragerschap in sector 52 en keuze voor publiek verzekeren bij uitzenden binnen de andere sectoren.

Sinds de invoering van WWZ mogen werkgevers maar 3 tijdelijke contracten afsluiten in een periode van 2 jaar. Daarna ontstaat recht op een vast contract (ketenbepaling, Burgerlijk Wetboek artikel 668a). Dit geldt echter niet voor uitzendcontracten. De cao van de ABU bepaalt dat in de eerste 78 weken (fase A) twee soorten uitzendovereenkomsten mogelijk zijn: de uitzendovereenkomst met uitzendbeding en de detacheringsovereenkomst (=uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding). Voor beide typen overeenkomsten geldt dat de ketenbepaling niet van toepassing is. In de cao zijn specifieke regels vastgesteld met betrekking tot het gebruik van repeterende dag- of weekcontracten. Als een uitzendkracht ziek wordt vanuit een uitzendbeding, kan hij direct (met 2 wachtdagen, waarvan 1 doorbetaald door de werkgever) een beroep op de Ziektewet doen. De uitzendbeding-groep staat centraal in hoofdstuk 3 van voorliggend monitorrapport. Als een uitzendkracht ziek wordt binnen een detacheringsovereenkomst, betaalt het uitzendbureau door voor de duur van de overeenkomst, met 1 wachtdag. Daarna kan de uitzendkracht een beroep doen op de Ziektewet. Hij valt dan onder de vangnetgroep einddienstverbanders, die in dit hoofdstuk centraal staat.

Voor uitzendbureaus kunnen korte tijdelijke detacheringsovereenkomsten financieel voordeliger zijn dan het uitzendbeding. Men betaalt bij ziekte weliswaar het loon door tot einde contract, maar bij bijvoorbeeld weekcontracten betreft het een korte periode. Eenmaal in de Ziektewet hoeft de werkgever de uitkering echter niet aan te vullen. Bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding moet de Ziektewet-uitkering conform de cao wel worden aangevuld.

Bij uitzendondernemingen is een specialisatie gaande naar sector, als reactie op de vraag van hun opdrachtgevers naar specialisatie van dienstverlening. Dit kan ertoe leiden dat de Belastingdienst overgaat tot indeling in een andere sector dan de Uitzendsector (sector 52). De WW- en Ziektewet-premies worden per sector bepaald. De premies voor WW (sectorfonds)²¹ en Ziektewet liggen in sector 52 veel hoger liggen dan in de andere sectoren. Voor grote bedrijven geldt een individuele Ziektewet-premie, maar deze is gemaximeerd: in sector 52 op 6,9% en in de overige sectoren op 1,4% (2017). Deze maximering kan voor uitzendbureaus actief in de overige sectoren, de prikkel weghalen om het beroep op de Ziektewet te beperken.

UWV verwacht dat bij ongewijzigd beleid de trend zich voortzet dat uitzendbureaus binnen andere sectoren activiteiten gaan ontplooiën. Deze trend is momenteel het sterkst binnen de sectoren 20 en 45, maar ook binnen andere sectoren zien we het aantal uitzendbedrijven groeien.

2.4. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling op uitstroom goed zichtbaar

Tabel 2.5 laat zien dat al binnen het eerste ziektejaar de uitstroom van einddienstverbanders van publieke verzekerde werkgevers iets versnelt vanaf 2013. Ook in 2014 en 2015 is dat het geval, maar deze uitstroompercentages zullen uiteindelijk nog iets lager worden (zie volgende alinea). Waarschijnlijk speelt het toenemend aantal uitzendcontracten op detacheringbasis hierbij een rol. De hieruit afkomstige einddienstverbanders zijn nog maar kort ziek als ze in de Ziektewet komen, waardoor ze over het algemeen ook sneller weer beter zijn. Ook kan de economische situatie een rol spelen: hoe groter de werkgelegenheid, hoe gemakkelijker men aan passend werk komt tijdens ziekte. Verder kan enige rol spelen dat de groep publiek verzekerden van samenstelling is veranderd, nu steeds meer (grote) bedrijven eigenrisicodragers worden.

In de tabel zijn de effecten van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling duidelijk te zien. Het uitstroompercentage bij 15 maanden lag in 2011 en 2012 op 64%. In het eerste jaar onder de Wet bezava stijgt het naar 75% (eerste helft 2013) en 74% (tweede helft 2013). Reden dat de uitstroompercentages *niet bij 1 jaar al stijgen*, is dat de 35-minners Ziektewet nog een maand hun uitkering houden. Ze stromen hierdoor pas bij 13 maanden uit de Ziektewet (zie box 1.2).

²¹ UWV, Nota Premievaststelling sectorfondsen 2016

Tabel 2.5 EINDEDIENSTVERBANDERS : UITSTROOM UIT DE ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen meldingen en uitstroombestand op t_x

Jaar 1e ziekte dag	Aantal instromers	2 D	1 W	2 W	4 W	8 W	3 M	6 M	9 M	1 J	15 M	18 M	Max-duur
Publiek verzekerden													
2010	49.300	5%	12%	15%	18%	24%	29%	42%	50%	57%	62%	65%	67%
2011	49.000	7%	15%	18%	22%	27%	32%	44%	53%	59%	64%	67%	68%
2012	49.000	7%	15%	18%	22%	27%	32%	44%	53%	59%	64%	67%	68%
2013-1	23.000	8%	18%	23%	27%	32%	37%	48%	55%	62%	75%	77%	78%
2013-2	22.800	6%	16%	20%	24%	31%	36%	47%	55%	61%	74%	77%	79%
2014-1	19.500	6%	15%	21%	25%	32%	37%	48%	55%	62%	75%	78%	-
2014-2	21.200	6%	17%	24%	30%	36%	41%	53%	61%	67%	80%	-	-
2015-1	20.400	7%	21%	29%	35%	41%	46%	56%	63%	-	-	-	-
2015-2	22.100	7%	23%	31%	38%	45%	50%	-	-	-	-	-	-

D=dag, W=week, M=maand, J=jaar, Max=bereiken maximale verblijfsduur Ziektewet.

Cursief: aantallen meldingen nog niet compleet; uitstroombestanden zullen nog iets dalen omdat juist meldingen met relatief lange werkgeversduur ontbreken.

Uitstroombestanden 2014 en vooral 2015 nog wat geflatteerd

De Ziektewetmeldingen van einddienstverbanders met een eerste ziekte dag vanaf 2014 zijn nog niet compleet binnen bij UWV. Dit flatteert de uitstroom van de cohorten 2014 en 2015, omdat daar juist de verzuimgevallen met een lange werkgeversperiode (en dus per definitie een lange verzuimduur) nog ontbreken. De vertekening is groter, naarmate het cohort recenter is. Voor de eerste helft van 2014 is deze minimaal. De uitstroombestanden zullen uiteindelijk *lager* worden.

Sinds Wet bezava bereiken minder einddienstverbanders de maximale ziekte duur

De maximale uitkeringsduur in de Ziektewet is normaal gesproken twee jaar, maar soms ook korter. Dit laatste is het geval bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden, recht op verkorte wachttijd vanwege eerdere afwijzing van een WIA-aanvraag of – sinds de Wet bezava - beroep op verkorte wachttijd IVA. Nu is alleen van de einddienstverbanders met een eerste ziekte dag tussen 2010 en 2013 volledig bekend of de maximale uitkeringsduur is bereikt²² en of ze de WIA zijn ingestroomd. Van de publiek verzekerde einddienstverbanders bereikte in 2010 tot 2012 ongeveer 32% de maximale uitkeringsduur (tabel 2.5). Van de ziekmeldingen uit eerste helft van 2013 bereikte 22% de maximale uitkeringsduur, uit de tweede helft van 2013 21%. Dit is duidelijk minder dan voor invoering van de Wet bezava. Verder valt op dat het percentage met maximale uitkeringsduur niet veel hoger is dan het uitstroombestand bij 18 maanden. Dit impliceert dat er relatief weinig herstel plaatsvindt in het laatste halve jaar van de wachttijd. Ook voor de invoering van de Wet bezava was dit zo.

Verschildt de uitstroom met de bedrijfsomvang?

Tabel 2.2 laat zien dat het instroombestand van einddienstverbanders bij grote bedrijven flink gestegen is sinds de tweede helft van 2014. Waar grote bedrijven voorheen het laagste instroombestand hadden, hebben ze nu het hoogste. Dit vanwege verschuivingen bij uitzendbureaus in het type uitzendovereenkomsten. Zijn er ook verschillen in (ontwikkeling van) de uitstroombestanden tussen bedrijven van verschillende omvang? Voor de overzichtelijkheid kiezen we nu slechts twee peilmomenten uit, namelijk een halverwege het eerste ziektejaar (6 maanden) en een kort na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (15 maanden).

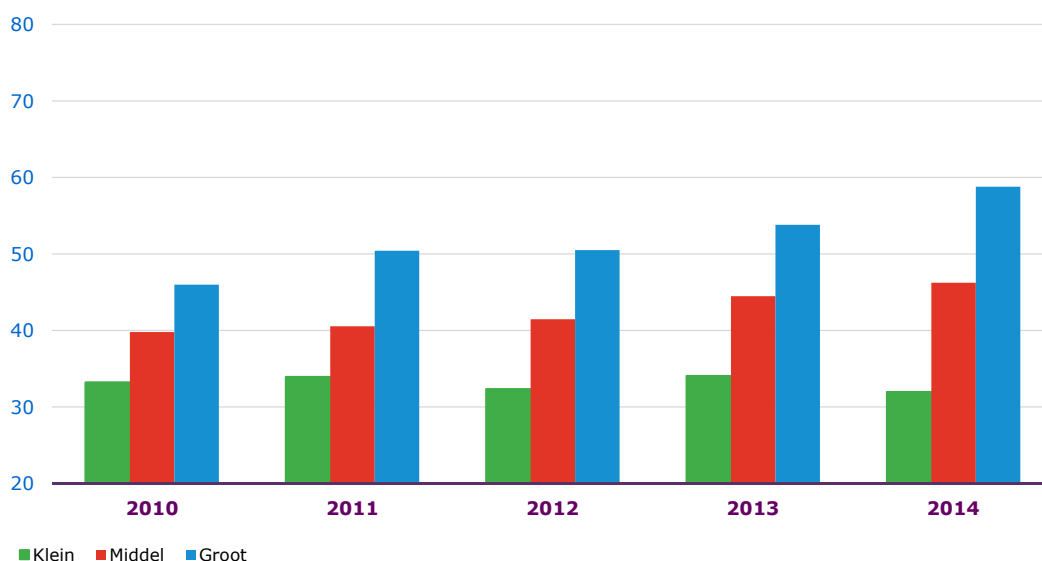
Uitstroom na 6 maanden hoogst bij grote bedrijven

Werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan vanuit een publiek verzekerd groot bedrijf, zijn na 6 maanden aanzienlijk vaker uitgestroomd dan vanuit publieke verzekerde middelgrote bedrijven (figuur 2.1). En vanuit publieke verzekerde middelgrote bedrijven is de uitstroom weer hoger dan vanuit publieke verzekerde kleine bedrijven. In 2013 is de uitstroom na 6 maanden bij kleine, middelgrote en grote bedrijven hoger dan het jaar daarvoor het geval was. In 2014 groeit de uitstroom verder bij middelgrote en grote bedrijven en daalt licht bij kleine bedrijven. Deze uitstroombestanden blijken toe te schrijven aan de eerdergenoemde 3 sectoren waarin veel uitzendbedrijven actief zijn. Laten we deze 3 sectoren weg, dan is na 6 maanden geen sprake meer van verhoogde uitstroom (figuur 2.2). Wel blijft gelden dat de uitstroom sneller is, naarmate het bedrijf groter is.

²² UWV legt de reden van beëindiging van de Ziektewet-uitkering vast (bijvoorbeeld herstel, pensionering, overlijden). Het gaat hier om het aantal verzuimen met als beëindigingsreden 'maxduur'.

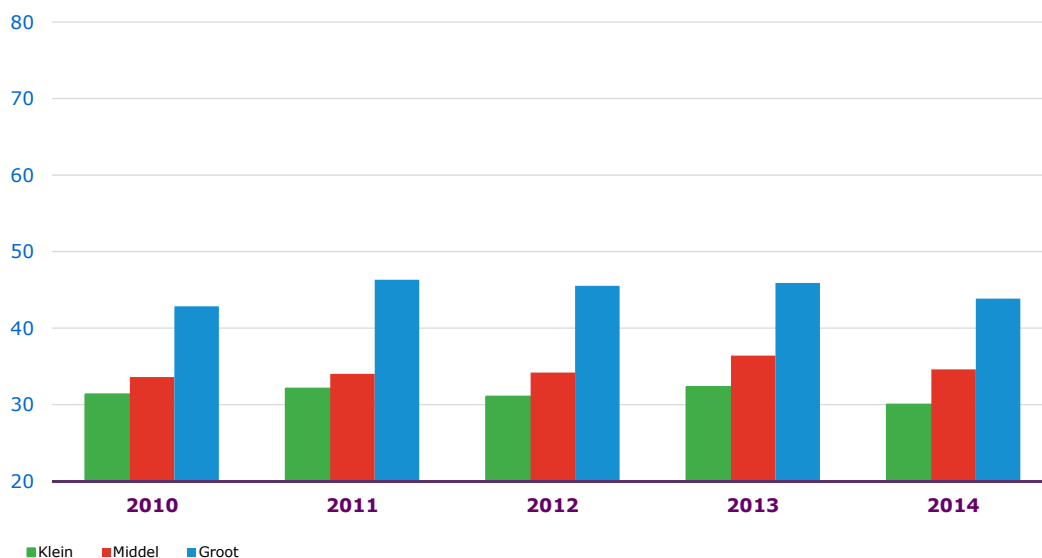
Figuur 2.1 EINDEDIENSTVERBANDERS: UITSTROOM BIJ 6 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage



Figuur 2.2 EINDEDIENSTVERBANDERS: UITSTROOM BIJ 6 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN, EXCLUSIEF SECTOREN 20, 45 EN 52

Percentage

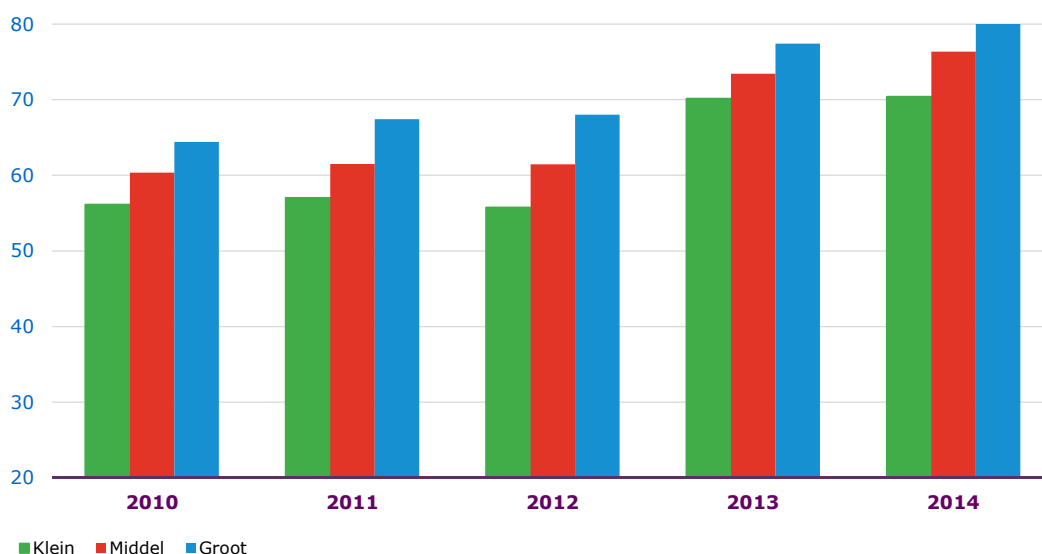


Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling bij kleine, middelgrote en grote bedrijven zichtbaar

Figuur 2.3 laat (net als tabel 2.5) zien dat sinds de invoering van de Wet bezava in 2013, de uitstroom na 15 maanden gestegen is. De uitstroom na 15 maanden van kleine, middelgrote en grote bedrijven is in 2013 ook naar elkaar toegegroeid. In 2014 is het contrast weer groter, omdat het uitstroompercentage bij de middelgrote en grote bedrijven doorgroeit, terwijl het bij de kleine bedrijven stabiliseert. Deze doorgroei blijkt toe te schrijven aan de uitzendbureaus. Laten we de Uitzendsector, de Havensector en Zakelijke dienstverlening III (sectoren 50, 45, 52) weg, dan daalt in 2014 het 15-maands uitstroompercentage bij de middelgrote en grote bedrijven. Vanaf 2013 is er na 15 maanden ook nauwelijks verschil meer in het uitstroompercentage tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven meer (figuur 2.4).

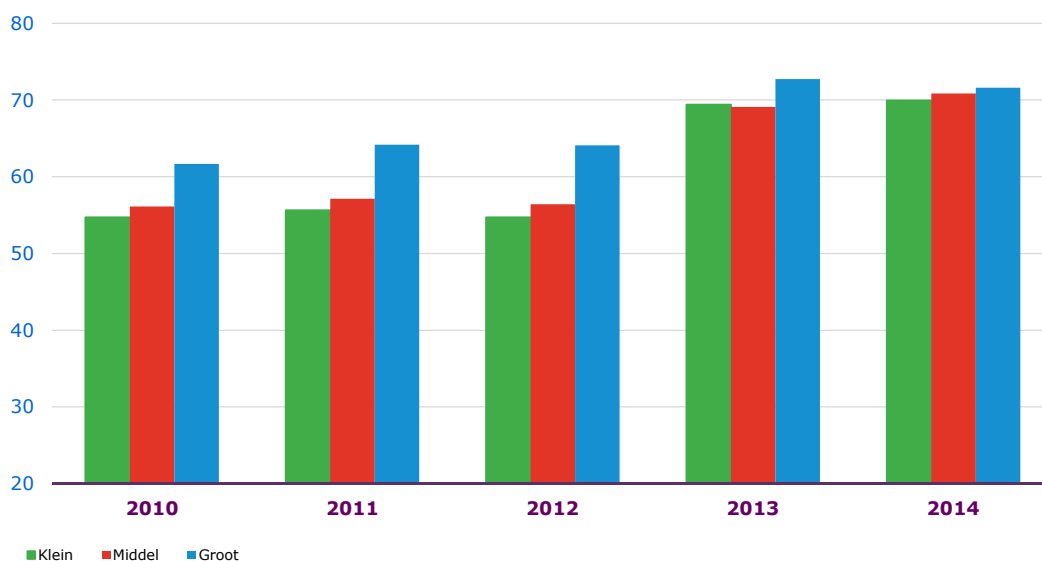
Figuur 2.3 EINDEDIENSTVERBANDERS: UITSTROOM BIJ 15 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage



Figuur 2.4 EINDEDIENSTVERBANDERS: UITSTROOM BIJ 15 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN, EXCLUSIEF SECTOREN 20, 45 EN 52

Percentage



Snellere uitstroom is geconcentreerd bij sectoren met veel uitzendbedrijven

De omvang van de werkgever of de sector speelt geen directe rol in de door UWV geboden begeleiding. Vanuit welk kantoor men begeleid wordt, hangt af van de postcode van de vangnetter. De invulling van de begeleiding hangt af van de belastbaarheid, de aard van de aandoening en afstand tot de arbeidsmarkt van de vangnetter. Het is daarmee onwaarschijnlijk dat de snellere uitstroom bij ex-werknemers van grote bedrijven aan de begeleiding ligt. Een meer voor de hand liggende verklaring is dat einddienstverbanders van grote bedrijven minder ernstig ziek en gemakkelijker te re-integreren zijn. Een onderbouwing voor deze veronderstelling is dat werknemers van grote bedrijven gemiddeld korter ziek zijn op het moment dat ze als einddienstverbanders de Ziektewet instromen. De periode dat de werkgever nog verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling van de zieke werknemer en daarmee ook voor de verzuimbegeleiding noemen we in dit rapport de *werkgeversperiode*. De duur van de werkgeversperiode en de totale ziekteperiode hangen samen: hoe langer de werkgeversperiode, hoe langer

de totale ziekteperiode. Als de werkgeversperiode lang is, gaat het namelijk per definitie om ernstige ziektebeelden. Als de werkgeversperiode kort is, kan het bijvoorbeeld ook een virusinfectie betreffen waarvan men snel weer herstelt. Bij de grote bedrijven is de werkgeversperiode de afgelopen twee jaar sterk gedaald. Ook bij middelgrote bedrijven zien we een daling, maar die is wat minder sterk (tabel 2.6). In de sectoren Havenbedrijven, Zakelijke dienstverlening III en Uitzendbedrijven is de werkgeversperiode aanzienlijk korter dan in de overige sectoren: 32 dagen tegenover 121 dagen bij de overige sectoren in 2014. Omdat het aantal einddienstverbanders afkomstig van deze sectoren sterk groeit, wordt hun invloed op het gemiddelde steeds groter. Bij de drie genoemde sectoren stroomt in 2014 81% binnen 4 weken uit, bij de overige sectoren is dit 43% (niet in tabel).

Gemiddelde ziekteperiode gedaald sinds Wet bezava

Tabel 2.6 laat zien dat de gemiddelde ziekteperiode van einddienstverbanders ruim 50 dagen korter is geworden sinds de invoering van de Wet bezava: van 333 dagen in 2012 naar 288 dagen in 2013. De gemiddelde ziekteperiode is korter, naarmate het bedrijf groter is, maar de *afname* is in alle grootteklassen ongeveer even groot (50-58 dagen).

Bij middelgrote en grote bedrijven daalt gemiddelde ziekteperiode al in eerste ziektejaar

Kijken we alleen binnen het eerste ziektejaar, dan zien we bij de kleine bedrijven geen kortere gemiddelde ziekteperiode. De duurvermindering over de twee ziektejaren wordt dus pas gerealiseerd in het tweede ziektejaar na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Bij de middelgrote en meer nog bij grote bedrijven, wordt de duur wel al binnen het eerste ziektejaar korter in 2013 en nog meer in 2014. Dit heeft waarschijnlijk weer te maken met de korte detacheringsovereenkomsten van uitzendkrachten. Ook de gemiddelde werkgeversperiode daalt namelijk sterk. In het verlengde hiervan stijgt het percentage einddienstverbanders bij wie de werkgeversperiode korter dan 4 weken was. In 2015 is dat al bij 72% van de einddienstverbanders afkomstig van grote bedrijven het geval, terwijl dit in 2012 nog maar bij 49% het geval was.

Tabel 2.6 EINDEDIENSTVERBANDERS: GEMIDDELTE VERZUIMDUUR EN WERKGEVERSPERIODE, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantal dagen en percentage

Jaar van eerste ziektedag	Klein	Middelgroot	Groot	Totaal
2 jaar				
2010	399	363	323	349
2011	394	355	298	334
2012	404	352	296	333
2013	354	305	255	288
Binnen eerste ziektejaar				
2010	253	230	206	223
2011	251	227	190	213
2012	255	224	190	212
2013	250	213	177	201
2014	256	206	162	192
Duur werkgeversperiode naar jaar van instroom Ziektewet*				
2010	111	96	94	99
2011	101	95	86	92
2012	96	90	85	89
2013	88	78	73	78
2014	86	73	65	71
2015	75	58	40	50
% Werkgeversperiode <4 weken, naar jaar van instroom Ziektewet				
2010	36%	42%	46%	43%
2011	38%	43%	50%	45%
2012	38%	44%	49%	45%
2013	39%	49%	56%	51%
2014	39%	52%	63%	56%
2015	40%	55%	72%	63%

*Alleen de instromers waarbij sprake is van een werkgeversperiode.

2.5. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

Bij 30% van de einddienstverbanders komt het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Bij rond de 30% van de einddienstverbanders die de Ziektewet instromen, komt het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling (tabel 2.7). Bij publiek verzekerden is dit vaker het geval dan bij eigenrisicodragers: 33% versus 19% van de einddienstverbanders met een eerste ziektedag in 2014. Einddienstverbanders van eigenrisicodragers stromen dus vaker al *binnen* een jaar uit de Ziektewet dan einddienstverbanders van publiek verzekerde werkgevers. Van alle einddienstverbanders stroomt in 2013 20% en in 2014 19% door naar tweede ziektejaar.

Bij 38% van de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen constateert UWV dus daarmee, dat het verlies aan verdien capaciteit minder is dan 35%, waardoor het recht op Ziektewet eindigt. De overige 62% gaat door naar het tweede ziektejaar. Dit aandeel is voor alle groepen einddienstverbanders ongeveer gelijk, zowel in 2013 als in 2014 (niet in tabel).

Hoe kleiner de ex-werkgever, hoe vaker het bij de vangnetter tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt

Bij de eigenrisicodragers gaat het hoofdzakelijk om grote bedrijven: 94% van de einddienstverbanders werkte bij een groot bedrijf. Bij de publiek verzekerden is maar 48% afkomstig van een groot bedrijf (2^e helft 2015). In tabel 2.7 is te zien dat het bij einddienstverbanders afkomstig van grote bedrijven veel minder vaak tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt dan bij einddienstverbanders van kleine of middelgrote bedrijven. Ex-werknemers van grote bedrijven herstellen dus vaker in het eerste ziektejaar. Dit betekent dat we publiek verzekerden en eigenrisicodragers alleen 'eerlijk' kunnen vergelijken, als we dit binnen dezelfde grootteklasse doen. Dit kan alleen voor grote bedrijven, omdat te weinig kleine en middelgrote bedrijven eigenrisicodragers zijn. Vergelijken we de grote bedrijven onderling, dan zien we dat in 2014 27% van de einddienstverbanders van publieke verzekerde bedrijven en 20% van de einddienstverbanders van eigenrisicodragers een eerstejaars Ziektewet-beoordeling krijgt. Het verschil is dus kleiner, maar ook vanuit grote bedrijven stromen bij de eigenrisicodragers meer einddienstverbanders al voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling weer uit.

Tabel 2.7 EINDEDIENSTVERBANDERS: UITKOMST EERSTEJAARS ZIEKTEWET-BEOORDELINGEN BIJ PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Percentage

Periode 1e ziekte dag	Publiek verzekerd	Eigenrisico-drager	Totaal
Aantal instromers			
2013	45.800	2.700	48.600
2014	40.600	10.300	50.900
% Instromers met eerstejaars Ziektewet-beoordeling*			
2013	33%	12%	32%
2014	33%	19%	30%
% 35-minners van beoordeelden**			
2013	38%	36%	38%
2014	38%	38%	38%
% Instromers door naar 2e ziektejaar			
2013	20%	8%	20%
2014	20%	12%	19%
% Eerstejaars Ziektewet-beoordeling naar bedrijfsomvang 2014			
Klein	45%	-	45%
Midden	36%	-	34%
Groot	27%	20%	25%

* (Aantal eerstejaars Ziektewet-beoordelingen/aantal meldingen)*100%

** (Aantal door naar tweede ziektejaar na eerstejaars Ziektewet-beoordeling/aantal meldingen)*100%

Uitstel van eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt weinig voor

Als de einddienstverbander bij 52 weken werkt en daarbij minimaal 65% van zijn verdien capaciteit benut, wordt de eerstejaars Ziektewet-beoordeling maximaal 6 maanden uitgesteld. Dit is een prikkel om te stimuleren dat zieke vangnetters gaan werken. Uitstel komt overigens weinig voor: 53 keer bij de vangnetters met een eerste ziekte dag in 2013 of 2014 (het meeste bij publiek verzekerde einddienstverbanders, gevolgd door zieke WW'ers).

Minder doorstroom van ZW naar WIA sinds de Wet bezava

We signaleren dat de doorstroom van de ZW naar de WGA gedaald is sinds de invoering van de Wet bezava: van rond de 14% van de ziekmeldingen naar ongeveer 12% (tabel 2.8). Van de einddienstverbanders die onder de Wet bezava vallen, kunnen we alleen 2013 en het eerste kwartaal van 2014 tonen. Het duurt immers twee jaar voordat bekend is of men de WIA instroomt. Bij de eigenrisicodragers is extra voorzichtigheid nodig, omdat het in 2012 en 2013 kleine aantallen betreft. Pas in 2014 worden de aantallen substantieel en kan vergeleken worden: in het eerste kwartaal van 2014 ligt de doorstroom naar de WGA bij de einddienstverbanders van publiek verzekerde bedrijven wat hoger dan bij de einddienstverbanders van eigenrisicodragers.

Tabel 2.8 EINDEDIENSTVERBANDERS: DOORSTROOM VAN ZW NAAR WGA EN IVA, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Aantallen en percentage

	Publiek verzekerd	Eigenrisicodragers*	Totaal
Aantal ziekmeldingen			
2010	49.300	200	49.500
2011	49.000	300	49.300
2012	49.000	700	49.700
2013	45.800	2.700	48.600
2014-K1	10.000	2.000	12.000
Doorstroom ZW naar WGA			
2010	13,8%	-	13,8%
2011	13,6%	-	13,5%
2012	13,9%	9,4%	13,8%
2013	12,0%	6,4%	11,7%
2014-kw1	12,5%	10,1%	12,1%
Doorstroom ZW naar IVA			
2010	2,1%	-	2,1%
2011	2,1%	-	2,1%
2012	2,1%	1,6%	2,1%
2013	2,1%	1,3%	2,1%
2014-kw1	2,0%	1,5%	1,9%

*Het betreft in 2012 en 2013 kleine aantallen ziekmeldingen: cijfers voorzichtig interpreteren.

Doorstroom van ZW naar WIA het laagst bij grote bedrijven

Eerder zagen we dat de Ziektewet-instroom van einddienstverbanders van publiek verzekerde grote bedrijven relatief hoog is (in 2015 althans) en de Ziektewet-uitstroom relatief snel (alle jaren). De snelle uitstroom zou bij grote bedrijven moeten leiden tot een lager percentage einddienstverbanders dat de WGA instroomt. Tabel 2.9 laat zien dat dit inderdaad het geval is. Bij de publiek verzekerde grote bedrijven liggen de doorstroomcijfers van Ziektewet naar WGA steeds lager dan bij kleine en middelgrote bedrijven. Voor de eigenrisicodragers zijn alleen de aantallen bij de *grote* bedrijven substantieel genoeg om het doorstroompercentage te tonen. In het eerste kwartaal van 2014 is er geen verschil in doorstroom van ZW naar WGA tussen *grote* publiek verzekerden en grote eigenrisicodragers, in 2013 was dat wel het geval. In de doorstroom naar de IVA is niets veranderd.

Tabel 2.9 EINDEDIENSTVERBANDERS: DOORSTROOM VAN ZW NAAR WGA NAAR BEDRIJFSOMVANG

Percentage

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal*
Publiek verzekerden				
2010	15%	15%	13%	14%
2011	16%	14%	12%	14%
2012	16%	15%	12%	14%
2013	14%	13%	11%	12%
2014-kw1	16%	13%	11%	13%
Eigenrisicodragers				
2013	-	-	7%	6%
2014-kw1	-	-	11%	10%

*Inclusief omvang onbekend.

Cursief: gebaseerd op kleine aantallen.

Kiezen juist de betere bedrijven voor eigenrisicodragen?

Zowel bij de einddienstverbanders als bij de uitzendkrachten (zie paragraaf 3.4) zien we dat ziekmeldingen bij eigenrisicodragers wat minder vaak uitmonden in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Vaker dan bij de publiek verzekerden, stromen de vangnetters afkomstig van eigenrisicodragers dus al voor het einde van het eerste ziektejaar uit. Komt dit doordat de eigenrisicodragende werkgevers de ex-werknemers effectiever begeleiden en re-integreren dan UWV? Of speelt (ook) een rol dat de ex-werknemers van deze bedrijven ook voor de overstap naar eigenrisicodragerschap beter presteerden?

Een vergelijkend onderzoek van UWV en Acture naar de Ziektewetduur van *uitzendkrachten* liet zien dat eigenrisicodragers altijd al een kortere verzuimduur hadden, maar dat na het overstappen de verzuimduur verder verlaagde²³. Geldt de oorspronkelijke kortere verzuimduur ook voor *einddienstverbanders*? We kijken hiervoor terug in de tijd. Zoals beschreven in hoofdstuk 2, is vooral in 2014 en 2015 de stap naar eigenrisicodracht gemaakt door niet-uitzendbedrijven. Hadden eigenrisicodragers van 2014 en 2015 vroeger – toen ze nog publiek verzekerd waren (in 2010, 2011 en 2012) – ook al een kortere verzuimduur en lagere WGA-instroom? We kunnen bevestigen dat de eigenrisicodragers het in hun UWV-tijd al relatief goed deden. Zo hadden de bedrijven die in 2010 nog geen eigenrisicodragers waren, maar wel in 2014, in 2010 gemiddeld 293 verzuimdagen; de bedrijven die ook in 2014 nog publiek verzekerd zijn, hadden in 2010 gemiddeld 366 verzuimdagen (zie tabel 2.10, linksboven). Vergelijkbare contrasten zien we over de jaren 2011 en 2012. Ook als we alleen naar de *grote* bedrijven kijken, zien we dat de eigenrisicodragers van 2014 in hun UWV-tijd al beter presteerden dan de andere grote bedrijven (tabel 2.10, omkaderde *cursieve* cijfers). Dit suggereert dat de 'goede risico's' als eerste de stap naar eigenrisicodracht hebben gemaakt. In 2015 verandert het profiel. De groep eigenrisicodragers heeft zich dan uitgebreid (zie figuur 1.1). Deze uitbreiding blijkt het risicoprofiel van de grote eigenrisicodragers als geheel, veranderd te hebben van 'goed' naar 'gemiddeld' (zie tabel 2.10, vetgedrukte cijfers)

Wat betekent dit voor de interpretatie van verschillen? Eigenrisicodragers en publiek verzekerden kunnen alleen vergeleken worden in de tabellen over de instroom, de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen en de WIA-instroom. De verschillen op deze punten tussen grote eigenrisicodragers en grote publiek verzekerden in **2014** (in 2013 waren er nauwelijks eigenrisicodragers), komen voor ten minste een deel voort uit het feit dat de 'goede risico's' eigenrisicodragers zijn geworden. Wanneer we in de toekomst het percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen van 2015 gaan vergelijken, kunnen eventuele verschillen tussen *grote* bedrijven echter niet langer worden toegeschreven aan selectieve uittrede uit het publieke stelsel. Kijken we naar totaalcijfers, dan zal er bij de eigenrisicodragers in 2015 nog steeds sprake zijn van 'goede risico's, omdat het aandeel *grote* bedrijven daar groter is.

Tabel 2.10 EINDEDIENSTVERBANDERS : VROEGERE VERZUIMDUUR EN DOORSTROOM VAN ZW NAAR WGA, HUIDIGE EIGENRISICODRAGERS VERSUS PUBLIEK VERZEKERDEN
Gemiddeld aantal dagen en percentages

	Publiek	Eigen- risicodragers	Publiek	Eigen- risicodragers	Publiek	Eigen- risicodragers
	prestaties 2010		prestaties 2011		Prestaties 2012	
Ziekte duur totaal						
Samenstelling 2014	366	293	353	271	354	270
Samenstelling 2015	353	304	337	287	337	284
Ziekte duur grote bedrijven						
Samenstelling 2014	342	295	318	271	314	271
Samenstelling 2015	324	314	298	298	296	296
WGA totaal						
Samenstelling 2014	15%	12%	14%	12%	15%	12%
Samenstelling 2015	14%	12%	14%	13%	14%	13%
WGA grote bedrijven						
Samenstelling 2014	14%	12%	13%	12%	13%	12%
Samenstelling 2015	13%	13%	12%	13%	12%	14%

²³ Burg, C.L. van der, P.G.M. Molenaar-Cox. Nadere vergelijking van de ziekteverzuimduur van uitzendkrachten: vergelijking prestaties UWV en Acture. Leiden, ASTri, april 2014.

2.6. Kernbevindingen

- De instroom en het instroompercentage van einddienstverbanders is in 2015 flink gestegen, na vijf redelijk stabiele jaren.
- De stijging lijkt bij uitzendbedrijven gelokaliseerd te zijn: voornamelijk in sectoren waarin de afgelopen jaren steeds meer uitzendbedrijven actief zijn geworden (Havenbedrijven, Zakelijke dienstverlening III) en in de Uitzendsector zelf, stijgt het aantal einddienstverbanders. Uitzendbureaus lijken in de eerste 78 weken steeds meer te werken met tijdelijke detacheringsovereenkomsten in plaats van via uitzendovereenkomsten met uitzendbeding (de 'klassieke' uitzendkrachten, zoals beschreven in hoofdstuk 3). Bij uitzendbeding wordt op grond van de cao's de Ziektewet-uitkering aangevuld, bij detacheringsovereenkomsten niet. In de Uitzendsector liggen de premies voor Ziektewet en WW aanzienlijk hoger dan in de overige sectoren.
- De eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot extra uitstroom in het begin van het tweede ziektejaar. Ook is er sprake van een flinke daling van het aandeel einddienstverbanders dat de maximale ziekteduur van twee jaar bereikt.
- De uitstroom van einddienstverbanders na zes maanden is toegenomen sinds de Wet bezava, maar dit komt uitsluitend door de groei van tijdelijke contracten. Laten we de 3 eerdergenoemde sectoren met veel uitzendbedrijven buiten beschouwing, dan is geen sprake van snellere uitstroom (alleen bekend voor einddienstverbanders van publiek verzekerde bedrijven).
- De uitstroom van einddienstverbanders na zes maanden is het hoogst bij grote bedrijven (alleen bekend voor publiek verzekerde bedrijven).
- Bij eigenrisicodragers is het percentage ziekmeldingen waarbij het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt, lager dan bij publiek verzekerde bedrijven. Ook geldt: hoe groter het bedrijf, hoe minder vaak het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt. Eigenrisicodragers zijn hoofdzakelijk grote bedrijven. Het verschil tussen publiek verzekerde bedrijven en eigenrisicodragers wordt kleiner als we alleen de grote bedrijven onderling vergelijken. Risicoselectie is medeverantwoordelijk voor het resterende verschil.
- Het percentage einddienstverbanders dat doorstroomt van de ZW naar de WGA is lager geworden na invoering van de Wet bezava. Dit geldt voor vangnetters afkomstig van grote, middelgrote én kleine erkgevers, en zowel van publiek verzekerde bedrijven als van eigenrisicodragers. Er is geen verlaging van de doorstroom naar de IVA.

3. Uitzendkrachten

3.1. Instroom in de Ziektewet

Uitzendkrachten onder uitzendbeding

In dit hoofdstuk gaat het om een specifieke groep uitzendkrachten, namelijk de uitzendkrachten die onder uitzendbeding werkzaam zijn. Voor deze groep uitzendkrachten heeft de uitzendwerkgever bij ziekte geen loondoorbetalingsverplichting. Dit is wettelijk geregeld. Bij ziekte wordt de uitzendovereenkomst automatisch (van rechtswege) beëindigd en meldt de uitzendwerkgever de uitzendkracht ziek bij UWV. Omdat de uitzendwerkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft, is de Ziektewet-premie in sector 52 (Uitzendsector) veel hoger dan in andere sectoren.

Daling aantal zieke uitzendkrachten

In 2013 hebben enkele grote uitzendwerkgevers het publieke stelsel verlaten en zijn eigenrisicodragers geworden, maar ook in de jaren daarvoor gebeurde dit al. In tabel 3.1 is te zien dat het aantal zieke uitzendkrachten bij UWV (mede) hierdoor flink afnam in 2013. De instroom bij eigenrisicodragers is in 2013 juist fors gestegen. In 2014 daalt het aantal zieke uitzendkrachten bij eigenrisicodragers weer, net als bij UWV. In tegenstelling tot bij UWV daalt het aantal zieke uitzendkrachten van eigenrisicodragers in 2015 verder. De totale instroom van UWV en eigenrisicodragers daalt al 5 jaar op een rij: van 173.000 in 2011, naar 102.000 in 2015. Deze daling is opmerkelijk omdat de economie in de tweede helft van 2014 is gaan aantrekken. In het verleden ging het aantrekken van de economie altijd gepaard met een stijging van het aantal uitzendkrachten, en daarmee ook van het aantal *zieke* uitzendkrachten. Het uitblijven van een stijging heeft waarschijnlijk te maken met de in hoofdstuk 2 beschreven verschuiving: meer uitzenden onder tijdelijke, korte detacheringscontracten en minder onder uitzendbeding.

Telling is inclusief wachtdagen

We benadrukken dat het in dit rapport steeds gaat om Ziektewet-uitkeringen waarop recht is ontstaan en niet om het aantal tot betaling gekomen Ziektewet-uitkeringen. Uitzendkrachten hebben 2 wachtdagen. Op de eerste ziekte dag ontstaat het recht maar pas vanaf de 3^e ziekte dag wordt de uitkering betaald. Een aanzienlijk deel – sinds 2013 rond de 16% - is dan al hersteld gemeld (zie tabel 3.4). Het ligt niet voor de hand dat uitzendkrachten zich minder snel ziek melden sinds de invoering van de Wet bezava. Dit in tegenstelling tot bij einddienstverbanders, waar de werkgever 'het ziek uit dienst vertrekken' kan beïnvloeden door de begeleiding in de werkgeversperiode te intensiveren of de beëindiging van het dienstverband uit te stellen tot na het herstel. Hij blijft dan immers controle houden op de ziekte duur, waar dit binnen de publieke Ziektewet niet langer het geval is. Wel kan bij uitzendkrachten invloed worden uitgeoefend tijdens de 2 wachtdagen, om te voorkomen dat het tot een Ziektewet-uitkering komt.

Tabel 3.1 UITZENDKRACHTEN: INSTROOM, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Aantallen

Jaar eerste ziekte dag	Publiek verzekerd	Eigenrisicodragers	Totaal
2010	145.500	20.900	166.400
2011	125.300	47.700	173.000
2012	106.800	49.800	156.600
2013	22.000	111.400	133.400
2014	19.800	87.400	107.200
2015	22.100	80.200	102.300

Kleine, publiek verzekerde uitzendbureaus melden niet alle zieke uitzendkrachten

Voor het melden van verzuim van uitzendkrachten geldt een wettelijke termijn van 4 dagen: 2 dagen voor uitzendkracht aan uitzendbureau en 2 dagen voor uitzendbureau aan UWV. Dit betekent dat het verzuim nog gemeld kan worden, als de wachttijd van 2 dagen al verstreken is en/of de uitzendkracht al weer hersteld is. Het op dag 3 of 4 alsnog melden van verzuim dat binnen de 2 wachtdagen bleef, loont dus niet voor de werkgever. Dit leidt ertoe dat een deel van de (kleinere) uitzendbureaus kort verzuim niet altijd meldt. Laat melden heeft twee belangrijke nadelen. In de eerste plaats verhindert late melding dat UWV snel contact met de zieke kan opnemen en daarmee snelle uitstroom kan bevorderen, deels al binnen de 2 wachtdagen. In de tweede plaats bemoeilijkt het de vergelijkbaarheid met uitzendbedrijven die wel compleet melden, op zowel instroom als op uitstroom. Doordat korte verzuimgevallen niet gemeld worden, hebben de resterende gevallen namelijk per definitie een langere gemiddelde verzuimduur en een tragere uitstroom. Eigenrisicodragers geven ziekmeldingen van uitzendkrachten sneller en completer

door. Ook voor eigenrisicodragers geldt een maximale meldingstermijn van 4 dagen, maar private uitvoerders kunnen met werkgevers dwingende afspraken maken om de meldingstermijn te verkorten²⁴. Dit met het oog op het snel kunnen starten van de controle en begeleiding.

3.2. Instroompercentage

Vanuit grote bedrijven melden zich relatief meer uitzendkrachten ziek

In tabel 3.2 wordt de instroom gerelateerd aan het gemiddeld aantal werkzame uitzendkrachten: het instroompercentage²⁵. Maatregelen ter vermindering van Ziektewet-instroom en bevordering van uitstroom zijn in theorie vooral bij grote werkgevers te verwachten, omdat de Ziektewet-premie daar geheel individueel wordt bepaald. Doen werknemers van grote uitzendbedrijven in de praktijk relatief minder vaak een beroep op de Ziektewet dan werknemers van kleine bedrijven? Is dit veranderd sinds de invoering van de Wet bezava? En is er verschil tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerde bedrijven?

Uit tabel 3.2 is het volgende op te maken:

- Het instroompercentage van eigenrisicodragers is over de hele linie hoger dan van publiek verzekerde bedrijven. Vooral vanaf 2013 is het verschil groot. Dit komt waarschijnlijk voornamelijk doordat eigenrisicodragers de ziekmeldingen van uitzendkrachten completer doorgeven dan publiek verzekerde uitzendwerkgevers. Niet melden speelt vooral bij kleinere en maar ook bij de middelgrote uitzendwerkgevers. De grootste uitzendwerkgevers zijn inmiddels eigenrisicodragers, waardoor het meldingspatroon van de kleine uitzendbedrijven steeds bepalender wordt voor de UWV-gemiddelden.
- Het instroompercentage van uitzendkrachten van UWV en eigenrisicodragers samen daalt vanaf de tweede helft van 2013 vrij sterk. Dit heeft mogelijk te maken met de verschuiving van uitzenden onder uitzendbeding, naar uitzenden met een korttijdelijk detachingscontract. In het laatste geval valt men bij ziekte onder de vangnetgroep einddienstverbanders (hoofdstuk 2).
- Het instroompercentage Ziektewet van uitzendkrachten ligt vele malen hoger dan dat van einddienstverbanders (zie paragraaf 2.2), wat logisch is. De zieke uitzendkracht heeft bij ziekte geen recht op loondoorbetaling door de werkgever (VLZ), de werknemer met een tijdelijk (of vast) dienstverband – zolang het dienstverband nog loopt - wel.

²⁴ Private uitvoerder Acture heeft aangegeven hierover afspraken vast te leggen in de contracten met werkgevers, zie C.L. van der Burg, P.G.M. Molenaar-Cox. Nadere vergelijking van de ziekteverzuimduur van uitzendkrachten: vergelijking prestaties UWV en Acture. Leiden, AStri, april 2014.

²⁵ Instroompercentage Ziektewet = (aantal ziekmeldingen / gemiddeld aantal dienstverbanden van uitzendkrachten werkzaam binnen sector 52)*100%.

**Tabel 3.2 UITZENDKRACHTEN: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTEWET NAAR
BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Percentage

Jaar 1 ^e ziektedag	Klein	Midden	Groot	Totaal
Publiek verzekerd				
2010-1	14%	14%	25%	22%
2010-2	15%	15%	26%	23%
2011-1	12%	14%	26%	23%
2011-2	13%	15%	24%	22%
2012-1	15%	13%	25%	22%
2012-2	14%	13%	25%	21%
2013-1	13%	12%	12%	12%
2013-2	11%	11%	9%	11%
2014-1	10%	11%	14%	11%
2014-2	10%	12%	17%	13%
2015-1	11%	12%	19%	14%
2015-2	12%	14%	23%	16%
Eigenrisicodragers				
2010-1	-	18%	16%	16%
2010-2	-	26%	23%	24%
2011-1	-	21%	26%	26%
2011-2	-	17%	25%	24%
2012-1	-	17%	26%	24%
2012-2	-	16%	23%	22%
2013-1	-	19%	31%	30%
2013-2	-	16%	25%	24%
2014-1	-	14%	22%	21%
2014-2	-	14%	23%	22%
2015-1	-	14%	22%	21%
2015-2	-	13%	20%	19%
Totaal				
2010-1	15%	14%	24%	22%
2010-2	16%	16%	26%	23%
2011-1	13%	15%	26%	23%
2011-2	14%	15%	25%	22%
2012-1	16%	14%	25%	22%
2012-2	15%	13%	24%	22%
2013-1	13%	14%	28%	24%
2013-2	12%	13%	23%	20%
2014-1	10%	11%	21%	19%
2014-2	11%	13%	22%	19%
2015-1	11%	12%	22%	19%
2015-2	11%	13%	20%	18%

Bij minder dan 500 meldingen wordt het instroompercentage vanwege onbetrouwbaarheid niet weergegeven.

Percentage 4-weekszieke uitzendkrachten

Vanwege de onvolledigheid van ziekmeldingen door kleine, publiek verzekerde uitzendbedrijven, geeft tabel 3.2 geen reëel zicht op verschillen tussen grote en kleinere uitzendbureaus. Dit voorbehoud komt te vervallen als we alleen naar het langer durende verzuim kijken. Dit verzuim zal in alle gevallen gemeld worden, omdat de uitzendwerkgever anders zelf voor de Ziektewet-uitkering opdraait (tabel 3.3). Bij UWV is er tussen 2010 en 2014 niet veel veranderd in het instroompercentage 4-weekszieke uitzendkrachten. In de meeste jaren is het percentage het hoogst bij de kleine bedrijven. In de tweede helft van 2015 stijgt het percentage bij alle grootteklassen, het sterkst bij de grote uitzendbedrijven. Voor deze stijging hebben we geen verklaring, mogelijk is het een eenmalige tijdelijke uitschieter. Voor de eigenrisicodragers kunnen we de 4-weeksmeldingen niet betrouwbaar weergeven. Dit komt omdat vanwege het ontbreken van herstelmeldingen bij eigenrisicodragers niet is vast te stellen welke uitzendkrachten ten minste vier weken ziek zijn.

Tabel 3.3 UITZENDKRACHTEN: INSTROOMPERCENTAGE 4-WEEKSZIEKEN NAAR BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage

Jaar 1 ^e ziekte dag	Klein	Midden	Groot	Totaal
Publiek verzekerd				
2010-1	4,1%	2,7%	2,2%	2,4%
2010-2	5,2%	3,0%	2,3%	2,6%
2011-1	3,3%	2,6%	2,2%	2,3%
2011-2	5,0%	3,4%	2,4%	2,7%
2012-1	4,7%	2,5%	2,2%	2,4%
2012-2	5,0%	3,0%	2,2%	2,5%
2013-1	3,9%	2,3%	1,7%	2,2%
2013-2	4,2%	2,9%	1,4%	2,5%
2014-1	3,9%	2,2%	2,3%	2,4%
2014-2	3,9%	2,5%	3,0%	2,8%
2015-1	3,9%	2,2%	3,0%	2,6%
2015-2	4,4%	3,0%	4,0%	3,5%

3.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

Door vertrek eigenrisicodragers in 2013 daalt de uitstroom van publiek verzekerden

Tabel 3.4 suggereert dat publiek verzekerde uitzendkrachten vanaf 2013 langer in de Ziektewet blijven: de uitstroompercentages nemen af. Dit zegt echter niets over de re-integratie-inspanningen en resultaten van UWV en de vangnetter. De hoofdoorzaak is de verandering in samenstelling van de publiek verzekerde uitzendbedrijven. De twee grootste uitzendbedrijven zijn per 2013 eigenrisicodragers geworden. De grote uitzendbedrijven hebben een goede meldingsdiscipline: alle meldingen worden doorgegeven, ook bij herstel binnen de eerste 2 wachtdagen. Bij kleine bedrijven ligt dit anders. Zij zijn vaak relatief laat met doorgeven van de ziekmelding aan UWV, waardoor de uitzendkrachten niet al op de 1^e of 2^e ziekte dag kunnen worden gebeld. En we vermoeden dat kleine uitzendbedrijven verzuim binnen de wachtdagen soms helemaal niet meer melden, omdat dit toch geen consequenties heeft voor de uitkering. Het wel gemelde verzuim is daarmee per definitie van langere duur.

Tabel 3.4 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM UIT DE ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen meldingen en uitstroompercentage op t_x

Jaar 1 ^e ziekte dag	Aantal instromers	2 D	1 W	2 W	4 W	8 W	3 M	6 M	9 M	1 J	15 M	18 M	Max-duur
2010	145.500	28%	71%	83%	89%	93%	94%	96%	97%	98%	98%	98%	98%
2011	125.300	26%	70%	82%	89%	92%	94%	96%	97%	97%	98%	98%	98%
2012	106.800	28%	71%	83%	89%	92%	94%	96%	97%	97%	98%	98%	98%
2013-1	11.700	14%	55%	72%	82%	88%	91%	94%	95%	96%	98%	98%	98%
2013-2	10.200	16%	52%	66%	76%	85%	88%	92%	94%	95%	97%	97%	98%
2014-1	8.900	17%	56%	70%	79%	85%	89%	92%	94%	95%	97%	98%	-
2014-2	10.900	17%	55%	69%	78%	85%	88%	92%	94%	95%	98%	-	-
2015-1	9.800	16%	57%	72%	81%	87%	89%	93%	95%	-	-	-	-
2015-2	12.300	17%	56%	70%	79%	85%	89%	-	-	-	-	-	-

D=dag, W=week, M=maand, J=jaar, Max=bereiken maximale uitkeringsduur Ziektewet.

Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling op uitstroom publiek verzekerde uitzendkrachten duidelijk zichtbaar

Tabel 3.5 laat het verloop van het verzuim dat de vierwekengrens overschrijdt zien, dus de meer langdurige gevallen. We kunnen ervan uitgaan dat verzuim van minimaal 4 weken altijd gemeld is, ook door kleine uitzendwerkgevers. Dit maakt dat de uitstroom voor 2013 (toen de grootste uitzendbureaus, met een goede meldingsdiscipline, nog publiek verzekerd waren) beter vergelijkbaar wordt met de uitstroom vanaf 2013. De tabel laat zien dat er geen opvallende veranderingen in uitstroom zijn vóór het eerste ziektejaar. Wel is de uitstroom vanaf 15 maanden groter geworden (paarse kader): van 80% (het 2012 cohort) naar 88% (2013 en 2014-cohorten). Dit schrijven we voorzichtig toe aan de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. De voorzichtigheid is nodig, vanwege de verandering in samenstelling vanaf 2013.

Tabel 3.5 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen meldingen en uitstroombestand op t_x

Jaar 1e ziektedag	Aantal 4 wkn ziek	8 wkn	3 mnd	6 mnd	9 mnd	1 jaar	15 mnd	18 mnd	Max-duur
2010	15.700	34%	48%	66%	74%	78%	81%	83%	83%
2011	14.400	33%	48%	66%	73%	78%	81%	83%	81%
2012	12.200	33%	47%	65%	73%	77%	80%	82%	81%
2013-1	2.100	37%	51%	67%	74%	78%	88%	90%	89%
2013-2	2.400	36%	50%	67%	75%	79%	88%	89%	89%
2014-1	1.900	31%	47%	63%	71%	76%	88%	90%	-
2014-2	2.400	31%	46%	65%	73%	77%	89%	-	-
2015-1	1.900	30%	45%	65%	72%	-	-	-	-
2015-2	2.600	32%	47%	-	-	-	-	-	-

Maximale uitkeringsduur

Alleen van de uitzendkrachten met een eerste ziektedag tussen 2010 en 2013 is volledig bekend of de maximale ziekteduur is bereikt²⁶ en of ze de WIA zijn ingestroomd. Van de publiek verzekerde uitzendkrachten stroomde in 2010 tot 2012 ongeveer 98% uit voordat de maximale ziekteduur werd bereikt. In 2013 is dat nog steeds 98% (laatste kolom tabel 3.4). Bedacht moet echter worden dat 'de beste' uitzendbureaus (in meldingsdiscipline) in 2013 eigenrisicodrager zijn geworden. Kijken we naar het 4-weeksverzuim, dan is er wel een duidelijke toename in het aandeel uitzendkrachten dat uitstroomt voordat de maxduur bereikt wordt: van 81% in 2012 naar 89% in 2013.

Uitstroom naar bedrijfsomvang

Tabel 3.3 liet zien dat het instroompercentage 4-weekszieke uitzendkrachten bij grote bedrijven lager ligt dan bij kleine bedrijven. Komt dit verschil ook terug in de uitstroombestanden? En zien we bij grote bedrijven – waar de premieprikkel het sterkst is – wellicht meer veranderen na de invoering van de Wet bezava dan bij de kleine en middelgrote bedrijven? We kiezen hiervoor twee peilmomenten, namelijk de uitstroom na 6 maanden (figuur 3.1) en na 15 maanden (figuur 3.2).

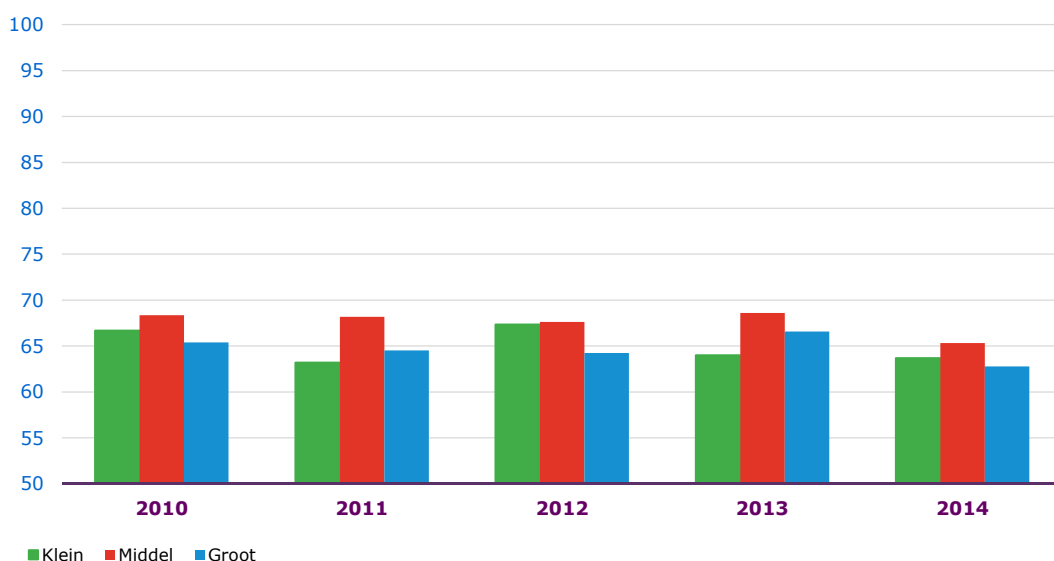
Geen uitstroomversnelling binnen eerste ziektejaar

Het verschil naar bedrijfsomvang is bij de uitzendkrachten minder sterk dan bij de einddienstverbanders (figuur 3.1). In alle jaren is de uitstroom het hoogst bij de middelgrote uitzendbedrijven. De kleine en grote uitzendbedrijven wisselen steeds van positie. Er is geen stijging van de uitstroom binnen 6 maanden zichtbaar na de invoering van Wet bezava en in 2014 daalt de uitstroom zelfs licht.

²⁶ Als een verzuimgeval wordt beëindigd dan wordt ook de reden van beëindiging vastgelegd (bijvoorbeeld herstel, pensionering, overlijden). Het gaat hier om het aantal verzuimen met als beëindigingsredenen 'maxduur'.

Figuur 3.1 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN BIJ 6 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage

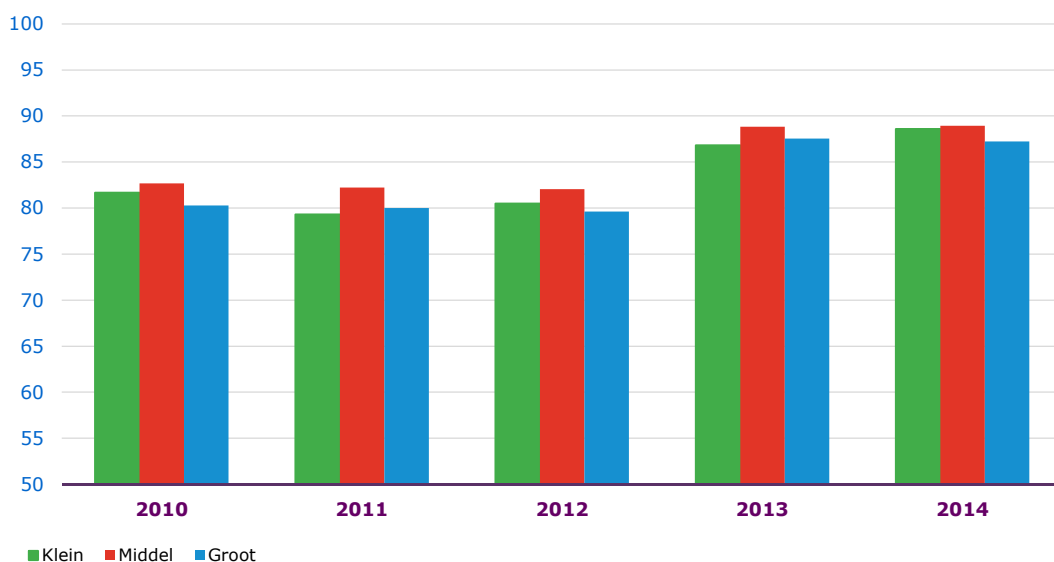


Effect eerstejaars Ziektewet-beoordelingen bij kleine, middelgrote en grote bedrijven zichtbaar

Figuur 3.2 laat de uitstroom na 15 maanden zien. Duidelijk is te zien dat sinds de invoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling in 2013 de uitstroom bij 15 maanden gestegen is, bij kleine, middelgrote en grote bedrijven. Het verschil blijft in 2014 even groot. Ook bij 15 maanden is de uitstroom het hoogst bij de middelgrote bedrijven en wisselt de rangorde van de kleine en de grote per jaar.

Figuur 3.2 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN BIJ 15 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage



Gemiddelde verzuimduur publiek verzekerden gedaald sinds Wet bezava

Tabel 3.6 laat zien dat de gemiddelde ziekteperiode van publiek verzekerde, 4-weekszieke uitzendkrachten ongeveer 30 dagen korter is geworden sinds de invoering van de Wet bezava: van 226 dagen in 2012 naar 197 dagen in 2013. De gemiddelde verzuimduur is het kortst bij de middelgrote bedrijven. Kijken we alleen binnen het eerste ziektejaar, dan zien we een geringe duurverkortening in 2013, gevolgd door een stijging in 2014 tot boven het niveau van 2012. Net als bij de einddienstverbanders vindt de duurverkortening vooral in het tweede ziektejaar plaats en is deze waarschijnlijk het directe gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Tabel 3.6 UITZENDKRACHTEN: GEMIDDELTE VERZUIMDUUR VAN 4-WEEKSZIEKEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Gemiddeld aantal dagen

Jaar van eerste ziekte dag	Klein	Middelgroot	Groot	Totaal
2 jaar				
2010	220	211	227	222
2011	235	214	228	224
2012	223	215	232	226
2013	210	191	205	197
Binnen eerste ziektejaar				
2010	158	153	162	159
2011	166	155	163	161
2012	158	155	165	161
2013	164	152	158	155
2014	169	162	169	165

3.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

Minder eerstejaars Ziektewet-beoordelingen bij eigenrisicodragers

Ziekmeldingen van uitzendkrachten met een publiek verzekerde werkgever monden vaker dan bij eigenrisicodragers uit in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling: 4,8% tegenover 1,6% in 2014 (tabel 3.7). Ook als we alleen de grote bedrijven onderling vergelijken, is het verschil nog substantieel: 3,6% versus 1,6%. Bij de publiek verzekerde uitzendkrachten is het aandeel 35-minners groter dan bij de publiek verzekerden (50% versus 38% in 2014). Het verschil tussen kleine, middelgrote en grote publiek verzekerde bedrijven in eerstejaars Ziektewet-beoordelingen is groot, maar lijkt te maken te hebben met de slechte meldingsdiscipline van kleine bedrijven. Als we uitgaan van de 4-weeksmeldingen (wat alleen mogelijk is bij de publiek verzekerden) laten de kleine bedrijven het laagste percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen zien, namelijk 16,3% versus 24,0% bij de middelgrote en 23,2% bij de grote bedrijven in 2014.

Tabel 3.7 UITZENDKRACHTEN: EERSTEJAARS ZIEKTWET-BEOORDELINGEN, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Percentage

Jaar van 1e ziektedag	Publiek verzekerd	Eigenrisico-drager	Totaal
Aantal instromers			
2013	22.000	111.400	133.400
2014	19.800	87.400	107.200
% Instromers met eerstejaars Ziektewet-beoordelingen*			
2013	4,1%	1,4%	1,8%
2014	4,8%	1,6%	2,2%
% 35-minners van beoordeelden**			
2013	50%	44%	47%
2014	50%	42%	45%
% Instromers door naar tweede ziektejaar			
2013			
2014	2,0%	0,8%	1,0%
	2,4%	0,9%	1,2%
% Instromers met eerstejaars Ziektewet-beoordelingen naar bedrijfsomvang (2014)			
Klein	8,8%	-	8,1%
Midden	4,9%	1,9%	3,7%
Groot	3,6%	1,6%	1,8%
% 4 weekszieken met eerstejaars Ziektewet-beoordelingen naar bedrijfsomvang (2014)			
Klein	16,3%	-	-
Midden	24,0%	-	-
Groot	23,2%	-	-
Totaal	22,1%	-	-

* (Aantal eerstejaars Ziektewet-beoordelingen/aantal ziekmeldingen)*100%

** (Aantal 35-minners/aantal eerstejaars Ziektewet-beoordelingen totaal)*100%

Minder doorstroom uitzendkrachten van Ziektewet naar WIA sinds de Wet bezava

In tabel 3.8 is zien dat sinds 2013 minder ziekmeldingen uitmonden in een WGA-uitkering: van 0,8% naar 0,7% (totaal kolom). In het eerste kwartaal van 2014 ligt het aandeel op 0,6%. Deze daling is niet zichtbaar bij de publiek verzekerde uitzendkrachten (stijging van 0,9% in 2012 naar 1,2% in 2013), maar dit komt door het verdwijnen van de grote, trouw meldende uitzendbureaus. Kijken we namelijk alleen naar de 4-weekszieken dan zien we dat aandeel WGA doorstromers in 2013 daalt, van 8,0% naar 5,9%. De doorstroom van ZW naar IVA blijft op totaalniveau stabiel, wat logisch is: alleen mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn, komen voor IVA in aanmerking. In de praktijk betreft het meestal medische aandoeningen waarvan het beloop niet of nauwelijks beïnvloed kan worden door preventie, verzuimbegeleiding of financiële prikkels.

Tabel 3.8 UITZENDKRACHTEN: DOORSTROOM ZW NAAR WIA, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Percentage

	Publiek verzekerd	Eigenrisicodragers	Totaal
Doorstroom ZW naar WGA			
2010	0,7%	0,6%	0,7%
2011	0,8%	0,6%	0,8%
2012	0,9%	0,6%	0,8%
2013	1,2%	0,6%	0,7%
2014-kw1	1,0%	0,6%	0,6%
Doorstroom ZW naar WGA (4-weekszieken)			
2010	6,9%	-	-
2011	7,3%	-	-
2012	8,0%	-	-
2013	5,9%	-	-
2014-kw1	5,0%	-	-
Doorstroom ZW naar IVA			
2010	0,1%	0,1%	0,1%
2011	0,1%	0,1%	0,1%
2012	0,1%	0,1%	0,1%
2013	0,2%	0,1%	0,1%
2014-kw1	0,2%	0,1%	0,1%
Doorstroom ZW naar IVA (4-weekszieken)			
2010	1,0%	1,1%	1,0%
2011	0,8%	1,4%	0,9%
2012	0,9%	1,1%	1,0%
2013	0,9%	0,9%	0,9%
2014-kw1	1,1%	1,0%	1,1%

Doorstroom van ZW naar WGA naar omvang bedrijf

Eerder zagen we dat er minder eerstejaars Ziektewet-beoordelingen zijn, naarmate het uitzendbedrijf groter is. Het zou logisch zijn, als dit verband ook voor de doorstroom naar de WGA geldt. Tabel 3.9 laat zien dat dit inderdaad het geval is.

Tabel 3.9 UITZENDKRACHTEN: DOORSTROOM ZW NAAR WIA NAAR BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Percentage

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal*
Publiek verzekerd				
2010	2,4%	1,2%	0,6%	0,7%
2011	3,0%	1,3%	0,7%	0,8%
2012	2,7%	1,7%	0,7%	0,9%
2013	2,3%	1,3%	0,8%	1,2%
2014-kw1	1,7%	1,1%	0,7%	1,0%
Eigenrisicodragers				
2010	-	0,6%	0,6%	0,6%
2011	-	0,8%	0,5%	0,8%
2012	-	0,8%	0,6%	0,6%
2013	-	0,8%	0,5%	0,6%
2014-kw1	-	0,7%	0,5%	0,6%

Grote uitzendbureaus: minder langdurig verzuim bij eigenrisicodragers

Ervan uitgaande dat onderregistratie geen rol speelt bij *grote* uitzendbureaus, kunnen we daar wel een vergelijking maken tussen publiek verzekerde bedrijven en eigenrisicodragers. Uit tabel 3.7 is op te maken dat bij de grote eigenrisicodragers het percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen in 2014

lager is dan bij publiek verzekerde bedrijven (1,6% versus 3,6%). En uit tabel 3.9 blijkt dat de doorstroom van ZW naar WGA bij de eigenrisicodragers wat lager ligt (bijvoorbeeld 0,5% versus 0,8% in 2013 en 0,5% versus 0,7% in 2012). Kortom: bij grote eigenrisicodragers is - afgaande op de beschikbare ijkpunten van 1 en 2 jaar - het verzuim minder langdurig dan bij grote publiek verzekerde bedrijven. Bij de middelgrote bedrijven is de onderlinge vergelijking tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers niet zinvol, omdat het verschil in registratiediscipline de vergelijkbaarheid verslechtert.

3.5. Kernbevindingen

Vergelijkingsmogelijkheden bij uitzendkrachten zijn beperkt

Bij de uitzendkrachten kan om verschillende redenen geen goede vergelijking van de cijfers voor en na de Wet bezava worden gemaakt. Ten eerste is vergelijking tussen publiek verzekerde bedrijven (UWV-groep) en eigenrisicodragers niet goed mogelijk: bij de publiek verzekerde bedrijven zijn de *instroomgegevens* niet volledig, terwijl bij de eigenrisicodragers de *uitstroomgegevens* niet compleet zijn. Ten tweede is *binnen* de groep publiek verzekerde bedrijven vergelijking voor en na de Wet bezava moeilijk, omdat een selectieve groep grote uitzendbedrijven - waarvan de uitzendkrachten relatief snel uitstroomden en die ook korte verzuimen volledig meldden - in 2013 eigenrisicodrager is geworden. Juist bedrijven die kort verzuim slecht melden, blijven achter in het publiek bestel. Deze veranderingen hebben als gevolg dat de slechte melders een grotere stempel op de gemiddelde UWV-cijfers zijn gaan drukken, met een lager instroompercentage (door slechte meldingsdiscipline) en een langere verblijfsduur in de Ziektewet (geringere uitstroomsnelheid) als gevolg. Het probleem van de onvergelijkbaarheid vanwege het niet volledig melden, verkleinen we als we alleen de 4-weekszieke vergelijken. We kunnen namelijk aannemen dat werkgevers dergelijke langdurige verzuimen in alle gevallen melden, omdat ze anders zelf het loon moeten doorbetalen.

Conclusies die wél getrokken kunnen worden

- Sinds 2012 daalt het (absolute) aantal zieke uitzendkrachten dat onder uitzendbeding werkte. Dit is mede een gevolg van de recessie, waardoor het aantal *werkzame* uitzendkrachten daalde. In het verleden steeg het aantal uitzendkrachten als de economie aantrok. De economie trok vanaf tweede helft 2014 aan, maar de instroom van uitzendkrachten in de Ziektewet daalde in 2015. Dit komt waarschijnlijk doordat een verschuiving plaatsvindt van uitzenden onder uitzendbeding naar uitzenden met een kort detachingscontract. Deze laatste groep valt bij ziekte onder de vangnetgroep einddienstverbanders, waar de instroom wel stijgt.
- Het *percentage* uitzendkrachten dat de Ziektewet instroomt, daalt sinds tweede helft 2013. Ook dit is waarschijnlijk toe te schrijven aan de verschuiving naar uitzenden met korte detachingscontracten in plaats van met uitzendbeding.
- Voor uitzendkrachten van publiek verzekerde bedrijven geldt: het percentage uitzendkrachten dat 4 weken of langer ziek is, is het hoogste bij kleine uitzendbedrijven. Kleine uitzendbedrijven zijn sinds 2013 relatief sterk vertegenwoordigd bij UWV. Van eigenrisicodragers hebben we op dit punt geen betrouwbare informatie.
- Bij publiek verzekerde 4-weekszieke uitzendkrachten is sinds de Wet bezava *geen* versnelling van uitstroom binnen het eerste ziektejaar zichtbaar. In het tweede ziektejaar is wel een verandering zichtbaar: de eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot extra uitstroom in het begin van het tweede ziektejaar. De gemiddelde verzuimduur ligt in 2013 30 dagen lager dan in 2012.
- Bij uitzendkrachten van *grote* publiek verzekerde bedrijven is het percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen duidelijk hoger en de doorstroom van ZW naar WGA iets hoger dan bij uitzendkrachten van eigenrisicodragers. Bij de kleine uitzendbureaus is een onderlinge vergelijking niet mogelijk.
- De doorstroom van de ZW naar de WGA ligt in de eerste vijf kwartalen onder de Wet bezava op een lager niveau dan voorgaande jaren. Dit geldt zowel voor uitzendkrachten afkomstig van publiek verzekerde uitzendbureaus als van eigenrisicodragers.

4. Zieke WW'ers

4.1. Instroom in de Ziektewet

Mensen met WW-uitkering vallen onder de Ziektewet. Tijdens de eerste 13 ziekteweken loopt de WW-uitkering door; pas na 13 weken ziekte (of eerder als het WW-recht eerder eindigt) eindigt het recht op een WW-uitkering en ontvangt men een Ziektewet-uitkering. De verzuimcontrole- en begeleiding start wel al vanaf de ziekmelding. Bij de zieke WW'ers is het onderscheid naar verzekeringsvorm van de ex-werkgever niet relevant. Zieke WW'ers vallen onder de publieke Ziektewet en tellen ook niet mee voor de vaststelling van de Ziektewet- en WGA-premie (ZW-flex en WGA-flex) van de werkgever. De ziekmelding vindt immers pas plaats na WW-intrede. Het is niet te verwachten dat WW'ers zich minder vaak ziek melden sinds de invoering van de Wet bezava, omdat hiervoor geen prikkel is geïntroduceerd, althans niet via de premiedifferentiatie. De prikkels zijn bij deze groep alleen op de uitstroom gericht via de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Tabel 4.1 laat zien dat het aantal ziekmeldingen van WW'ers in 2013 en 2014 flink is gestegen. Dit komt vooral omdat het aantal mensen met een WW-uitkering is gestegen als gevolg van de recessie. Simpelweg geldt: hoe meer WW'ers, hoe meer ziekmeldingen. In 2015 is het aantal ziekmeldingen niet verder gegroeid. Door de wachttijd van 13 weken, komen lang niet alle ziekmeldingen tot uitkering. Grofweg 45% van de ziekmeldingen komt tot uitkering (tabel 4.1).

Tabel 4.1 ZIEKE WW'ERS: INSTROOM EN UITKERINGEN ZIEKTEWET

Aantallen

Jaar eerste ziektedag	Ziektewet- instroom	Ziektewet- uitkeringen	% Ziektewet- uitkeringen*
2010	60.300	27.700	46%
2011	59.500	27.300	46%
2012	64.900	28.500	44%
2013	76.100	30.800	40%
2014	86.900	37.900	44%
2015	86.700	39.200	45%

*ZW-uitkeringen ten opzichte van ZW-meldingen uit hetzelfde kalenderjaar.

4.2. Instroompercentage

Tabel 4.2 toont het totaal aantal ziekmeldingen, het gemiddeld aantal lopende WW-uitkeringen en het hierop gebaseerde instroompercentage in de Ziektewet. Dit 'instroompercentage' vanuit de WW naar de Ziektewet is iets gezakt tussen 2010 en 2015: van 23% naar 19%. Al met al is de stijging van het aantal ziekmeldingen redelijk in verhouding tot de stijging van het aantal mensen met een WW-uitkering. Als we alleen kijken naar het aantal meldingen dat tot uitkering komt (dus ziektegevallen van 13 weken of langer) zien we een zelfde patroon²⁷.

²⁷ De instroompercentages vanuit de WW naar de Ziektewetuitkering van 2010 tot en met 2014 (ingedeeld naar het jaar waarin de Ziektewetuitkering start) zijn achtereenvolgens: 11%, 11%, 10%, 8%, 9%.

Tabel 4.2 ZIEKE WW'ERS: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTEWET*Aantallen en percentage*

Jaar eerste ziekte dag	Ziektewet- instroom	Aantal WW- uitkeringen*	Instroom%**
2010	60.300	266.800	22,6%
2011	59.500	259.800	22,9%
2012	64.900	303.200	21,4%
2013	76.100	393.600	19,3%
2014	86.900	438.000	19,8%
2015***	86.700	421.000	19,1%

*Betreft het gemiddeld aantal WW-uitkeringen over de 12 afzonderlijke kalendermaanden, voor 2015 het gemiddelde t/m maart.

**ZW-meldingen/aantal WW-uitkeringen.

***Een correctie van 2% is toegepast op de werkelijke aantallen, als correctie op het WWZ-effect²⁸.

4.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

Ook bij WW meer uitstroom in het begin van het tweede Ziektejaar

Tabel 4.3 laat de uitstroom van de zieke WW'ers op 12 opeenvolgende peilmomenten zien. De uitstroom van zieke WW'ers is over 2010-2012 stabiel. In 2013-I versnelt de uitstroom even, daarna neemt de verblijfsduur weer toe. In de tabel is duidelijk te zien dat er sinds de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen meer WW'ers vroeg in het tweede ziektejaar uitstromen (vetgedrukte en omkaderde cijfers). Het uitstroompercentage na 15 maanden stijgt van 79% bij het 2012-cohort naar 87% bij het 2013-I cohort. Daarna neemt de uitstroom weer wat af, maar deze blijft onder het niveau van voor de invoering van Wet bezava.

Tabel 4.3 ZIEKE WW'ERS: UITSTROOM UIT ZIEKTEWET*Aantallen meldingen en uitstroompercentage op t_x*

1e ziekte dag	Aantal meldingen	2 D	1 W	2 W	4 W	8 W	3 M	6 M	9 M	1 J	15 M	18 M	Max- duur
2010	60.300	4%	16%	25%	35%	48%	56%	66%	72%	75%	78%	80%	80%
2011	59.500	4%	17%	25%	36%	49%	58%	67%	73%	76%	78%	80%	80%
2012	64.900	5%	19%	27%	38%	51%	59%	68%	73%	76%	79%	80%	80%
2013-1	39.300	6%	23%	33%	44%	56%	64%	72%	76%	80%	87%	88%	88%
2013-2	36.800	6%	19%	26%	37%	49%	57%	66%	71%	75%	83%	84%	85%
2014-1	44.000	7%	21%	28%	39%	51%	59%	67%	72%	76%	84%	85%	-
2014-2	43.000	7%	21%	28%	38%	50%	58%	67%	73%	77%	85%	-	-
2015-1	45.500	6%	21%	30%	40%	52%	59%	68%	73%	-	-	-	-
2015-2	41.300	6%	21%	28%	38%	50%	58%	-	-	-	-	-	-

D=dag, W=week, M=maand, J=jaar, Max=bereiken maximale verblijfsduur Ziektewet.

Verkorting gemiddelde ziekte duur bij zieke WW'ers

Tabel 4.4 laat zien dat de gemiddelde ziekte duur van WW'ers korter is geworden sinds de invoering van de Wet bezava: van 209 dagen in 2012 naar 184 dagen in 2013, een verschil van 25 dagen.

Kijken we alleen binnen het eerste ziektejaar, dan zien we geen verkorting. Weliswaar is de gemiddelde ziekte duur van WW'ers die in 2013 zijn ingestroomd wat lager dan die van degenen die in 2012 zijn ingestroomd, maar in 2014 ligt het juist weer wat hoger dan in 2012.

²⁸ Berendsen, E. & Akkerman, C. (2016). *Inkomstenverrekening in de WW. Rekening houden met neveneffecten: de invloed op het aantal WW-uitkeringen*. UWV Kennisverslag 2016-07.

Tabel 4.4 ZIEKE WW'ERS: GEMIDDELTE VERZUIMDUUR
Gemiddeld aantal dagen

Jaar van eerste ziekte dag	Totaal
2 jaar	
2010	217
2011	212
2012	209
2013	184
Binnen eerste ziektejaar	
2010	143
2011	140
2012	136
2013	131
2014	138

4.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

Tabel 4.5 laat zien dat bij de WW'ers 21% van de ziekmeldingen in 2013 uitmondt in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling, in 2014 is dat 23%. Bij ongeveer 35% wordt geconstateerd dat het verlies aan verdien capaciteit minder dan 35% was en het recht op Ziektewet hiermee eindigt. Deze groep kan, voor zover de maximumduur ervan niet is verbruikt, om herleving van hun WW-recht vragen.

Tabel 4.5 ZIEKE WW'ERS: UITKOMST EERSTEJAARS ZIEKTEWET-BEOORDELING
Aantallen en percentage

Periode 1e ziekte dag	WW
Aantal instromers in Ziektewet	76.100
2013	86.900
2014	
% Instromers met eerstejaars Ziektewet-beoordeling*	
2013	21%
2014	23%
% 35-minners van beoordeelde**	
2013	35%
2014	34%
% Instromers door naar tweede ziektejaar	
2013	13%
2014	15%

* (Aantal eerstejaars Ziektewet-beoordelingen/aantal ziekmeldingen)*100%

** (Aantal 35-minners/aantal eerstejaars Ziektewet-beoordelingen totaal)*100%

Doorstroom van ZW naar WGA bij WW'ers daalt sinds de Wet bezava

In tabel 4.6 staat het percentage van de zieke WW'ers dat vanuit de Ziektewet doorstroomt naar de WIA. Van de vangnetters die onder de Wet bezava vallen, kunnen we 2013 en het eerste kwartaal van 2014 tonen. Het duurt immers twee jaar voordat bekend is of men de WIA instroomt. Van de WW'ers met een eerste ziekte dag in het eerste bezava-jaar (2013), stroomt 7,5% de WGA in. Dit is minder dan in 2012, toen 8,9% in de WGA terecht kwam. In het eerste kwartaal van 2014 neemt de doorstroom naar de WGA weer wat toe. De doorstroom van de ZW naar de IVA ligt tussen 2010 en 2014 stabiel op rond de 1,6%.

Tabel 4.6 ZIEKE WW'ERS: DOORSTROOM VAN ZW NAAR WGA*Percentage*

	Totaal
Doorstroom van Ziektewet naar WGA	
2010	8,4%
2011	8,7%
2012	8,9%
2013	7,5%
2014-kw1	7,8%
Doorstroom van Ziektewet naar IVA	
2010	1,6%
2011	1,7%
2012	1,7%
2013	1,5%
2014-kw1	1,7%

4.5. Kernbevindingen

- Het aantal ziekmeldingen van WW'ers is in 2013 en 2014 flink gestegen. Dit komt vooral doordat het aantal mensen met een WW-uitkering is gestegen als gevolg van de recessie. In 2015 stabiliseert het aantal. Relateren we de ziekmeldingen aan het aantal WW-uitkeringen, dan blijkt de instroom redelijk stabiel. Als gevolg van de wachttijd van 13 weken, komt ruim de helft van de ziekmeldingen niet tot uitkering.
- Sinds de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen plaatsvinden, is de uitstroom aan het begin van het tweede ziektejaar toegenomen. De gemiddelde ziekte duur van WW'ers is gedaald van 209 dagen in 2012 naar 184 dagen in 2013, een verschil van 25 dagen. Net als bij de andere vangnetgroepen is ook bij de WW'ers de doorstroom van de ZW naar de WGA gedaald sinds de invoering van de Wet bezava. De doorstroom naar de IVA blijft stabiel.

5. Inzet re-integratie en maatregelen door UWV

5.1. Inleiding

Met de invoering van de Wet bezava beoogt de wetgever ook dat UWV meer dan voorheen de publiek verzekerde vangnetters aanspreekt op de eigen verantwoordelijkheden, sneller re-integratietrajecten inzet en afspraken strikter handhaaft. Of UWV vangnetters sinds de invoering de Wet bezava meer aanspreekt op de eigen verantwoordelijkheid is niet direct te meten. Wel kunnen we peilen of er sinds 2013 meer maatregelen worden opgelegd aan vangnetters, als indicatie dat de plichten strenger worden gehandhaafd (paragraaf 5.2). In paragraaf 5.3 wordt ingegaan op de benutting van het instrument 'proefplaatsing' en op de re-integratiebereidheid van de oude werkgever. Paragraaf 5.4 laat zien in hoeverre UWV de begeleiding in het eerste ziektejaar heeft geïntensiveerd sinds de Wet bezava in de vorm van meer ingekochte dienstverlening en vroegtijdigere inzet ervan. Paragraaf 5.5 gaat in op de vraag of de oproep voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot een piek(je) in de uitstroom.

5.2. Opgelegde maatregelen

Meer maatregelen door aanscherping re-integratieverplichtingen?

Met de Wet bezava zijn de re-integratieverplichtingen van de vangnetter aangescherpt. Zo wordt een actievere opstelling verwacht, moet de vangnetter aanwijzingen van verzekeringsarts en behandelend arts opvolgen en deelnemen aan geboden re-integratiedienstverlening. Als men zich niet aan de verplichtingen houdt, kan UWV een waarschuwing geven of een maatregel opleggen. Een eigenrisicodragers kan deze niet zelf opleggen, maar moet UWV verzoeken om een beschikking op te stellen, zodat de eigenrisicodragers de maatregel mag toepassen. Een maatregel wil zeggen dat een korting wordt toegepast op de Ziektewet-uitkering. In deze paragraaf beschrijven we de ontwikkeling van het percentage opgelegde waarschuwingen en maatregelen. Het is in dit monitorrapport niet mogelijk om waarschuwingen en maatregelen te onderscheiden: deze informatie is niet te ontsluiten voor analyse waar het bij de Ziektewet om gaat.

Aantal opgelegde waarschuwingen en maatregelen stijgt niet door

Aanscherping van de re-integratieverplichting kan op meerdere manieren ingevuld worden. Zo kan er in de contacten met de vangnetters indringender en frequenter op deze verplichting gewezen worden. Ook kan UWV de mogelijke waarschuwing of sanctie als preventieve 'stok achter de deur' gebruiken. Op dergelijke acties kan deze monitor echter geen zicht geven, omdat deze informatie niet voor analyse te ontsluiten is. We kunnen alleen de daadwerkelijk opgelegde waarschuwingen en maatregelen weergeven. Aanscherping van de re-integratieverplichtingen kan tot uiting komen in meer waarschuwingen en meer maatregelen. Tabel 5.1 geeft het percentage van de ziektegevallen weer waarbij één of meer waarschuwingen of maatregelen zijn opgelegd. Dit percentage is bij de veelal langere verzuimen van einddienstverbanders en WW'ers hoger dan bij de uitzendkrachten. We zien al vanaf 2010 het percentage waarschuwingen en maatregelen bij de UWV-vangnetgroepen toenemen, bijvoorbeeld bij de UWV-einddienstverbanders van 1,1% in 2010 naar 2,5% in de eerste helft van 2013. Vanaf de tweede helft van 2013 neemt het percentage weer af. Ziektewet-uitkeringen gestart in of na 2014 kunnen nog lopen en zolang een uitkering loopt, kunnen nog waarschuwingen en maatregelen worden opgelegd. Deze percentages – en vooral die van 2014 en 2015 – zullen dus nog groeien de komende jaren. Bij eigenrisicodragers legt UWV minder waarschuwingen en maatregelen op dan bij de 'eigen' vangnetters. Mogelijke redenen hiervoor zijn dat de eigenrisicodragers minder aanleiding hebben om een waarschuwing of maatregel op te laten leggen (bijvoorbeeld minder no show), dat ze de re-integratieverplichtingen op andere manieren doen naleven of dat de eigenrisicodragers het te tijdrovend vinden vanwege de administratieve rompslomp die erbij komt kijken.

Als een maatregel wordt opgelegd, is dit meestal één maatregel per ziektegeval. In zo'n 5% van de gevallen worden 2 en sporadisch (0,4%) ook 3 of meer maatregelen opgelegd.

Tabel 5.1 OPGELEGDE WAARSCHUWINGEN EN MAATREGELEN PER VANGNETGROEP
Percentages ziekmeldingen met 1 of meer waarschuwing of maatregel

Periode eerste ziektedag	Publiek verzekerd Einddienstverband	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigenrisicodragers Einddienstverband	Eigenrisicodragers Uitzendkracht	Totaal
2010	1,1%	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	0,6%
2011	1,9%	0,5%	1,1%	0,0%	0,0%	0,8%
2012	2,2%	1,0%	1,6%	0,9%	0,1%	1,2%
2013-I	2,5%	2,0%	2,2%	0,6%	0,1%	1,3%
2013-II	2,1%	1,6%	1,6%	0,4%	0,1%	1,1%
2014-I	2,1%	1,1%	1,6%	0,2%	0,1%	1,1%
2014-II	1,7%	1,1%	1,5%	0,3%	0,1%	0,9%
2015-I	1,6%	0,8%	1,3%	0,2%	0,1%	0,8%
2015-II	1,1%	0,5%	1,2%	0,1%	0,1%	0,7%

Cursief: niet alle ziektegevallen zijn afgesloten, het percentage zal daarom nog toenemen.

Redenen voor de waarschuwingen en maatregelen

De meest voorkomende reden om een waarschuwing of maatregel op te leggen, is een te late ziekmelding. Ruim de helft van alle tussen 2010 en 2015 opgelegde maatregelen heeft hierop betrekking. We nemen aan dat het bij uitzendkrachten en einddienstverbanders dan vaak om een maatregel richting werkgever gaat, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de ziekmelding richting UWV. In de helft van deze gevallen gaat het echter om WW'ers en zij moeten zich zelf ziekmelden. De tweede reden is de benadelingshandeling; deze wordt vooral bij einddienstverbanders opgelegd. Er is sprake van een benadelingshandeling als de werknemer zonder goede reden instemt met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op het moment dat hij arbeidsongeschikt is (er geldt dan een ontslagverbod) of zich onvoldoende verzet tegen ontslag door de werkgever. De derde reden is het niet verschijnen op het spreekuur of bij controle, gevolgd door het niet naleven van de controlevoorschriften als vierde reden. In het kader van de Wet bezava is relevant het niet nakomen van re-integratieverplichtingen. We nemen daarbij ook het niet meewerken aan het plan van aanpak en het weigeren van passende arbeid mee. In totaal maken deze drie vormen 5% van alle waarschuwingen en maatregelen uit. In 2011 en 2012 ging het om ruim 200 maatregelen en waarschuwingen per jaar, in 2013 waren het er 117; een daling dus. Over 2014 en 2015 kunnen nog geen conclusies getrokken worden. Dit soort sancties wordt vaak bij langdurig verzuim opgelegd en deze Ziektewet-uitkeringen lopen op dit moment nog. Eigenrisicodragers laten voornamelijk waarschuwingen en maatregelen opleggen wegens te late ziekmelding. Waarschuwingen en maatregelen wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen laten ze UWV nauwelijks opleggen; over 2010-2015 minder dan 10 keer.

5.3. Proefplaatsingen en re-integratiebereidheid oude werkgever

Proefplaatsingen

Een van de re-integratie stimulerende maatregelen uit de Wet bezava is verlenging van de maximale duur van een proefplaatsing van 3 naar 6 maanden. Een proefplaatsing houdt in dat men bij een werkgever aan de slag gaat met behoud van de Ziektewet-uitkering²⁹. Voorwaarde voor de werkgever is dat deze de vangnetter een dienstverband aanbiedt na afloop van de proefplaatsing, als de vangnetter naar tevredenheid functioneert. Van de mogelijkheid tot (al dan niet verlengde) proefplaatsing wordt weinig gebruik gemaakt. Van de vangnetters met een eerste ziektedag in 2013 hebben ultimo juni 2016 329 personen een proefplaatsing gehad (tabel 5.2). Het betreft vrijwel uitsluitend proefplaatsingen van ZW-gerechtigden van publiek verzekerde bedrijvnen, niet van eigenrisicodragers. Voor degenen met een eerste ziektedag in 2014 is de proefplaatsing tot nu toe 332 keer ingezet, en voor het 2015-cohort 218 keer³⁰. Het betreft voornamelijk einddienstverbanders en zieke WW'ers; bij uitzendkrachten wordt dit re-integratie-instrument nauwelijks ingezet. In totaal waren er in 2013 ongeveer 144.000 ziekmeldingen van publiek verzekerden (zie tabel 2.1), dus voor slechts 0,2% wordt de proefplaatsing ingezet. Vanuit de uitvoering wordt als reden voor het geringe gebruik aangegeven dat het instrument niet aantrekkelijk is voor werkgevers (verplichting tot vervolcontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte). Daarbij komt dat ook alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.

²⁹ Proefplaatsingen zijn overigens niet alleen in de Ziektewet, maar voor alle UWV-uitkeringsgerechtigden beschikbaar.

³⁰ Genoemde aantallen betreffen alleen de inzet van UWV zelf. Ook re-integratiebureaus kunnen proefplaatsingen inzetten. Op de mate waarin dit gebeurt, hebben we op dit moment geen zicht.

Tabel 5.2 PROEFPLAATSINGEN PER VANGNETGROEP*Aantallen*

Periode eerste ziekte dag	Publiek verzekerd Eindedienst verband	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigenrisicodragers Eindedienst verband	Eigenrisicodragers Uitzendkracht	Totaal
2013-I	98	1	59	2	-	160
2013-II	93	5	71	0	-	169
2014-I	80	4	79	0	-	163
2014-II	71	4	94	0	-	169
2015-I	58	5	67	1	-	131
2015-II	44	5	38	0	-	87

Re-integratiebereidheid oude werkgever

Sinds de Wet bezava heeft de werkgever een financieel belang bij de re-integratie van zieke ex-werknemers. Om de mogelijkheden te verruimen en de ex-werkgever invloed te geven op de re-integratie, vraagt UWV de werkgever in het re-integratieverslag aan te geven of hij bereid is de ex-werknemer een re-integratieplek aan te bieden zodra deze in voldoende mate is hersteld. Tussen 1 januari 2013 en 31 december 2015 hebben 5.500 publiek verzekerde werkgevers laten weten hiertoe bereid te zijn, voor in totaal 8.100 ex-werknemers. In deze periode zijn 129.000 ziekmeldingen van eindedienstverbanders doorgegeven. Bij slechts 6% daarvan weet UWV dus dat de werkgever een re-integratieplek wil aanbieden.

Waarom ligt dit percentage zo laag? De vraag naar de re-integratiebereidheid vormt onderdeel van het re-integratieverslag einde dienstverband. UWV heeft hiervoor een standaardformulier, waaraan sinds 2013 de bereidheidsvraag is toegevoegd. Gebruik van het standaardformulier is echter niet verplicht en veel werkgevers gebruiken een eigen format. Verder geldt dat bij een verzuimduur korter dan 6 weken een re-integratieverslag niet verplicht is. Uit de UWV-registratie is niet te herleiden hoeveel werkgevers het formulier wel gebruiken en expliciet 'nee' aankruisen op de vraag naar de re-integratiebereidheid. De gehanteerde methode lijkt dus al met al niet geschikt om te inventariseren of werkgevers bereid zijn een re-integratieplek te bieden.

5.4. Ingekochte re-integratieondersteuning

Achtergrond

UWV kan voor de begeleiding van vangnetters afkomstig van een publiek verzekerde werkgever externe dienstverlening inkopen. Er zijn op dit moment drie hoofdvormen van dienstverlening.

De eerste is de interventie. De interventie is vanaf 2014 medisch van aard, de arbeidskundige bestaat niet meer. De medische interventie is gericht op herstel of vergroting van de mogelijkheden van de vangnetter, waardoor re-integratie in ander werk mogelijk wordt. De inzet is ter beoordeling van de verzekeringsarts.

De tweede zijn de re-integratiediensten. Dit zijn kortdurende re-integratiemiddelen, gericht op het volgen van een sollicitatietraining, werkoriëntatie of korte vorm van coaching.

Tot slot is er de reguliere re-integratiedienstverlening: de IRO's (individuele re-integratieovereenkomsten), de reguliere re-integratietrajecten met 2 tot 4 fasen, de vaardigheidstrainingen (zoals een heftruckopleiding, cursus Word/Excel) en scholing. Indien nodig kan de scholingsbehoefte getest worden of kan er een capaciteitentest gedaan worden.

UWV koopt alleen dienstverlening in voor de publiek verzekerde vangnetters. De eigenrisicodragers zijn immers zelf verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie. Over de re-integratiebegeleiding hoeft de eigenrisicodragers zich pas te verantwoorden als de ex-werknemer een WIA-uitkering aanvraagt. In deze monitor kunnen wij op dit punt geen informatie geven.

Bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling wordt vastgesteld of de vangnetter in theorie nog minimaal 65% van zijn oude inkomen kan verwerven met gangbare arbeid. Net als voor de WIA is het ook voor de uitkomst van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling niet relevant of er vacatures zijn en of er een reële kans is dat een werkgever de vangnetter in dienst neemt. Wat UWV wel kan doen, is door inkoop van re-integratiebegeleiding in het eerste ziektejaar – waar nodig voorafgegaan door een medische interventie – de kans op het verkrijgen van een geschikte baan vergroten. In deze paragraaf laten we zien hoe vaak dergelijke dienstverlening wordt ingekocht, om welk type het gaat en of dit vaker of sneller gebeurt sinds de invoering van de Wet bezava. We nemen hiervoor steeds de vangnetters met een ziekte duur van *minimaal 4 weken* als uitgangspunt.

Inkoop dienstverlening gelijk gebleven

In tabel 5.3 is te zien voor hoeveel procent van de vangnetters met een ziekte duur van vier weken of langer, sinds 2010 dienstverlening is ingekocht³¹. De peildatum is 30 juni 2016. In 2012 is iets minder

³¹ Het gaat om alle inkoop met een startdatum tussen 1 en 728 dagen na de eerste ziekte dag. In verreweg de meeste gevallen zijn deze diensten vanuit de Ziektewet ingekocht, maar inkoop vanuit de WW, WAO of Wajong komt ook voor.

dienstverlening ingekocht dan in 2010 en 2011, met name voor (zieke) WW'ers. Dit komt omdat vanaf 2012 de inkoop vanuit de WW niet meer mogelijk was. In deze paragraaf tellen we namelijk ook trajecten mee die vanuit de WW zijn gestart, voor zover de start na de eerste ziekte dag valt.

Voor uitzendkrachten wordt minder vaak dienstverlening ingekocht dan voor einddienstverbanders en WW'ers. Dit zal samenhangen met de verzuimduur: de – relatief jonge – uitzendkrachten stromen ook na de eerste vier weken sneller uit dan de andere twee groepen. Ook kan het convenant met de uitzendbranche een rol spelen, waarbij re-integratie via passend werk binnen de uitzendbranche zelf centraal staat.

Voor het 2013-cohort is de externe inkoop nu compleet in beeld. De percentages inkoop liggen hier op hetzelfde niveau als in 2012. Er is dus nog geen sprake van *meer* inkoop sinds de Wet bezava. Daarbij moet wel bedacht worden dat een deel van de vangnetters sinds 2013 sneller de Ziektewet uitstroomt en hierdoor niet langer in aanmerking komt voor een traject..

Bij de vangnetters die in 2014 ziek werden, ligt het percentage vangnetters voor wie externe dienstverlening is gestart op dit moment nog lager dan in de voorgaande jaren. Dit komt doordat de volgperiode nog niet compleet is en de dienstverlening vaak pas later in het ziektraject van start gaat.

Tabel 5.3 INGEKOCHE RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

Percentages 4-weekszieken met 1 of meer ingekocht product ultimo juni 2016

	Einddienst- verbanders	Zieke uitzendkrachten	Zieke WW'ers	Totaal
2010	16%	9%	14%	14%
2011	16%	9%	14%	14%
2012	14%	8%	11%	12%
2013	13%	7%	11%	12%
2014-I	11%	7%	12%	11%
2014-II	10%	7%	10%	10%
2015-I	8%	7%	9%	8%
2015-II	4%	4%	5%	5%

Cursief: niet alle ziektegevallen zijn afgesloten, er kunnen daarom nog nieuwe trajecten starten.

Type traject

Tot 2013 waren er voor de re-integratie van vangnetters arbeidskundige en medische interventies beschikbaar, die onder dezelfde noemer werden ingekocht (in tabel 5.4 onder de kolom 'medische interventie' weergegeven). In 2013 zijn de arbeidskundige interventies afgeschaft en per 2014 konden re-integratiediensten (de vervanging van de arbeidskundige interventies) worden ingekocht. Het betreft een beperkt aantal diensten (4 mogelijkheden) en ze duren maximaal 3 maanden. De vroegere arbeidskundige interventies waren veel diverser en nauwelijks gedefinieerd. Tabel 5.4 laat de verschuivingen zien. In 2010 was twee derde van de inkoop een 'medische interventie' (toen nog inclusief niet medische interventies) en kwamen reguliere re-integratietrajecten nog weinig voor. Sinds 2011 verschuift dit: een deel van de ZW-Arbo interventies wordt vervangen door reguliere re-integratietrajecten. Het percentage individuele re-integratieovereenkomsten (Iro) blijft redelijk stabiel.

Tabel 5.4 RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING NAAR TYPE, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

Totaal aantal en percentage, ultimo juni 2016

	Aantal	Medische inter- ventie*	Re-inte- gratie- diensten**	Iro	Regulier traject	Scholing	Overig ³²
2010	13.300	67%	0%	13%	8%	3%	10%
2011	12.800	46%	0%	18%	19%	4%	13%
2012	11.000	29%	1%	15%	41%	4%	9%
2013	10.100	17%	10%	13%	48%	3%	9%
2014-I	4.900	14%	17%	12%	42%	4%	11%
2014-II	4.300	14%	20%	15%	37%	5%	10%
2015-I	3.600	15%	21%	15%	35%	5%	10%
2015-II	2.000	20%	23%	14%	25%	5%	13%

Cursief: niet alle ziektegevallen zijn afgesloten, er kunnen daarom nog nieuwe trajecten starten.

*Tot en met 2012 vielen hier in afnemende mate ook arbeidskundige interventies onder.

**Re-integratiediensten zijn pas sinds 2014 mogelijk. Ook eerder ingekochte dienstverlening is echter onder de betreffende codes geregistreerd.

³² Het betreft dienstverlening geregistreerd als activerende producten, EVC/EVP, plaatsingsfee, kortdurende trainingen, leerwerkbanen, vrije ruimte.

Inkoop re-integratiedienstverlening nog niet versneld

Uit tabel 5.3 kunnen we niet opmaken of de externe dienstverlening sinds de Wet bezava is geïntensiveerd, in de zin dat deze eerder wordt ingezet. Als indicatie hiervoor berekenen we daarom of de eerste groepen onder de Wet bezava vaker dan voorheen al binnen 6 respectievelijk 12 maanden met een interventie of traject zijn gestart (tabel 5.5). Start van een traject binnen 6 maanden, blijkt niet vaak voor te komen: bij 2-3%. Tussen 2010 en 2012 daalde het percentage snelle starters naar 1,9%. In 2013 stijgt het percentages vroege trajectstarters weer licht en in 2014 is het terug naar het niveau van 2010. Alleen bij de uitzendkrachten zien we wel een lichte stijging vanaf tweede helft 2014. Het percentage bij wie binnen 12 maanden externe dienstverlening start, is al met al niet gestegen sinds de invoering van de Wet bezava. UWV zal de achtergronden hiervan verder verkennen.

Tabel 5.5 BINNEN 6 EN 12 MAANDEN GESTARTE RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

Percentages 4-weeksziekten met 1 of meer ingekocht product ultimo juni 2016

	Eindedienst- verbanders	Zieke uitzendkrachten	Zieke WW'ers	Totaal
Start binnen 6 maanden				
2010	1,7%	2,1%	4,0%	2,7%
2011	1,7%	2,0%	4,1%	2,8%
2012	1,4%	1,8%	2,5%	1,9%
2013	1,7%	1,9%	2,8%	2,3%
2014-I	1,7%	1,6%	3,1%	2,6%
2014-II	1,7%	2,6%	3,0%	2,5%
2015-I	1,6%	2,6%	3,1%	2,6%
2015-II	1,7%	2,5%	3,0%	2,5%
Start binnen 1 jaar				
2010	6,7%	5,1%	8,2%	7,0%
2011	6,8%	5,3%	8,6%	7,3%
2012	5,9%	5,1%	6,6%	6,1%
2013	7,7%	5,4%	7,9%	7,7%
2014-I	6,7%	5,1%	8,2%	7,6%
2014-II	6,4%	5,8%	7,5%	7,0%
2015-I	5,9%	5,5%	7,0%	6,6%
2015-II	4,1%	4,3%	5,1%	4,7%

Cursief: niet alle ziektegevallen worden een vol jaar gevolgd, er kunnen dus nog nieuwe trajecten binnen het eerste jaar starten.

5.5. Kernbevindingen

Met de invoering van de Wet bezava moet UWV meer dan voorheen de publiek verzekerde vangnetters aanspreken op de eigen verantwoordelijkheden, sneller re-integratietrajecten inzetten en afspraken strikter handhaven. Wat betreft de inzet en timing van re-integratiedienstverlening en andere instrumenten en handhaving, zien we het volgende:

- Het aantal waarschuwingen en maatregelen dat UWV oplegt was stijgende, maar deze stijging heeft zich vanaf de tweede helft van 2013 niet verder doorgezet. Het aantal maatregelen wegens het onvoldoende meewerken aan re-integratie is gering en stijgt niet. Eigenrisicodragers laten UWV nauwelijks dergelijke maatregelen opleggen.
- Sinds de Wet bezava wordt de dienstverlening, in de vorm van medische interventies of re-integratiedienstverlening, niet duidelijk sneller ingekocht. UWV zal de achtergronden hiervan verder verkennen. In totaal wordt wat minder dienstverlening ingekocht sinds de Wet bezava, maar bedacht moet worden dat een deel van de groep waarvoor voorheen wellicht in het tweede ziektejaar een traject ingekocht zou worden, nu de Ziektewet verlaat na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.
- De mogelijkheid tot - al dan niet verlengde - proefplaatsing wordt – net als in 2013 en 2014 - ook in 2015 zeer weinig gebruikt. Vanuit de uitvoering wordt hiervoor als reden gegeven dat het instrument niet aantrekkelijk is voor werkgevers (verplichting tot vervolgcontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte). Daarbij komt dat ook alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.
- Sinds de invoering van Bezava inventariseert UWV via het re-integratieverslag of de ex-werkgever bereid is om de eindedienstverbander een re-integratieplek aan te bieden. Deze inventarisatiemethode blijkt in de praktijk echter ontoereikend: van een groot deel van de werkgevers blijft de bereidheid onbekend.

6. De 35-minners Ziektewet

6.1. Inleiding

Zoals in het vorige hoofdstuk al opgemerkt is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling een belangrijk onderdeel van de Wet bezava. Als de vangnetter met beperkingen na 12 maanden ziekte minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit heeft, wordt de Ziektewet-uitkering beëindigd³³. Dit wil zeggen dat hij nog 65% van zijn oude inkomen kan verdienen in een andere functie. Hij is zodoende minder dan 35% arbeidsongeschikt en wordt ook wel aangeduid als 35-minners Ziektewet. Dit was het geval bij 25.900 vangnetters³⁴ die in 2013 of 2014 ziek werden. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het verder gaat na de beëindiging wat betreft de inkomensvoorziening. Er zijn verschillende mogelijkheden. De 35-minner kan aan het werk zijn, een uitkering hebben of geen van beide. . Op die laatste groep wordt in deze monitor niet ingegaan. Paragraaf 6.2 gaat over werken in dienstverband. Als er WW-rechten zijn, kan men een beroep doen op WW (paragraaf 6.3). Mocht de 35-minner opnieuw ziek worden dan kan hij opnieuw recht hebben op een Ziektewet-uitkering. Dat is het geval als hij een korte periode gewerkt heeft (opnieuw ziek uit dienst of ziekmelding als uitzendkracht), binnen vier weken na de beëindiging van de Ziektewet opnieuw ziek wordt of als hij vanuit de WW weer ziek wordt. Verder kan de ex-vangnetter succesvol bezwaar hebben gemaakt tegen het besluit van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling . Paragraaf 6.4 laat zien welk deel van de 35-minners van publiek verzekerde bedrijven opnieuw de Ziektewet instroomt. Paragraaf 6.5 gaat in op bezwaar op de eerstejaars Ziektewet-beoordeling .

6.2. Werk in dienstverband

Vijf kwartalen na uitstroom een derde van de '35-minners Ziektewet' aan het werk

Van de 35-minners Ziektewet met een eerste ziekte dag in 2013 heeft 17% een dienstverband na 3 maanden³⁵. Dit loopt op tot 32% een jaar later (tabel 6.1). Het oplopen gaat steeds langzamer: tussen 3 en 6 maanden neemt het percentage werkenden toe met 6 procentpunt, de volgende 3 maanden met 4 procentpunt, dan met 3 procentpunt en tussen 12 en 15 maanden met 2 procentpunt. De groep die in 2014 ziek wordt, komt iets sneller aan het werk, maar bij 12 maanden is er nauwelijks verschil met 2013. Een deel van deze 35-minners was al aan het werk tijdens de Ziektewet-uitkering. Werken vanuit de Ziektewet kan: de inkomsten worden dan deels verrekend met de uitkering. Wanneer we alleen kijken naar dienstverbanden die pas na afloop van de Ziektewet zijn begonnen³⁶, ligt het percentage dienstverbanden logischerwijs lager. Ruim 10 procent hervat binnen 3 maanden, na een periode zonder dienstverband (11% in 2013 en 13% in 2014). Zo'n 6% werkte dus al tijdens de Ziektewet-uitkering³⁷.

Tabel 6.1 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE DIENSTVERBANDEN OP PEILMOMENT

Aantallen en percentages

	Eerste ziekte dag in 2013	Eerste ziekte dag in 2014 ³⁸
Aantal	12.300	13.600
Werkt na 3 maanden	17%	19%
Werkt na 6 maanden	23%	26%
Werkt na 9 maanden	27%	30%
Werkt na 12 maanden	30%	31%
Werkt na 15 maanden	32%	-

- nog niet bekend op het moment van analyse

In welke mate 35-minners aan het werk zijn, verschilt per vangnetgroep (tabel 6.2). De 35-minners die uit de WW in het vangnet stroomden, zijn op alle peilmomenten het minst vaak aan het werk.

³³ Er geldt een uitlooptermijn 1 maand, dus feitelijk wordt het ziekgeld na 13 maanden beëindigd. In geval de beschikking van de eerstejaarsziektewetbeoordeling niet tijdig is, kan de uitkering langer doorlopen dan 13 maanden: de uitkering loopt dan door tot vier weken na de beschikking.

³⁴ In dit hoofdstuk gaan we uit van personen en niet meer van afzonderlijke Ziektewetuitkeringen. In de Ziektewet kan een persoon 2 of meer uitkeringen hebben (vanuit verschillende dienstverbanden of een vanuit WW en een vanuit dienstverband). In de vorige hoofdstukken werden dit nog als afzonderlijke ziektegevallen geteld.

³⁵ Gemeten vanaf een jaar na de eerste ziekte dag. Zie ook voetnoot 33.

³⁶ Gehanteerde definitie: hervat in betaald werk in de 12^e, 13^e, 14^e of 15^e maand na de eerste ziekte dag na een periode zonder inkomsten uit dienstverband.

³⁷ Werken binnen de Ziektewet wordt gestimuleerd door UWV, de inkomsten worden deels met de uitkering verrekend.

³⁸ Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

Uitzendkrachten komen het snelst aan het werk, maar na 12 maanden zijn de verschillen kleiner geworden, vooral in 2014.

Tabel 6.2 35-MINNERS ZIEKTEWET LOPENDE DIENSTVERBANDEN OP PEILMOMENT, NAAR VANGNETGROEP

Aantallen en percentages

	Publiek verzekerd Eindienstverbander	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigenrisicodragers Eindienstverbander	Eigenrisicodragers Uitzendkracht
Aantal 2013	5.700	400	5.500	100	700
Aantal 2014	5.000	500	6.800	700	600
2013					
Werkt na 3 maanden	18%	20%	14%	28%	24%
Werkt na 6 maanden	25%	27%	20%	22%	30%
Werkt na 9 maanden	31%	32%	23%	30%	34%
Werkt na 12 maanden	34%	34%	25%	33%	38%
Werkt na 15 maanden	35%	37%	28%	32%	39%
2014					
Werkt na 3 maanden	21%	25%	17%	22%	27%
Werkt na 6 maanden	29%	30%	22%	29%	35%
Werkt na 9 maanden	33%	31%	27%	34%	39%
Werkt na 12 maanden	33%	33%	29%	31%	39%
Werkt na 15 maanden	-	-	-	-	-

Cursief: gebaseerd op zeer kleine aantallen.

6.3. Beroep op de WW

Ongeveer 6 op de 10 35-minners heeft na 3 maanden een WW-uitkering (tabel 6.3)³⁹. Vijf kwartalen later – na 30 maanden – is dat nog een kwart. Er is weinig verschil in beroep op de WW tussen het 2013 en het 2014-cohort.

Tabel 6.3 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE WW UITKERINGEN OP PEILMOMENT

Aantallen en percentages

	Eerste ziekte dag in 2013	Eerste ziekte dag in 2014 ⁴⁰
Aantal	12.300	13.600
WW na 3 maanden	60%	58%
WW na 6 maanden	47%	46%
WW na 9 maanden	38%	38%
WW na 12 maanden	33%	32%
WW na 15 maanden	28%	29%
WW na 18 maanden	25%	-

- nog niet beschikbaar op het moment van analyse

De minimale duur van het WW-recht is 3 maanden, de maximale duur is (nog) 38 maanden. Einddienstverbanders en zieke WW'ers maken na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling het meest gebruik van de WW. Uitzendkrachten stromen minder vaak de WW in, en ook het snelst weer uit. Dit komt waarschijnlijk deels doordat ze minder WW-rechten hebben opgebouwd en deels doordat ze gewend zijn aan uitzendwerk, wat geldt als een relatief gemakkelijke opstap richting arbeidsmarkt.

³⁹ In afwijking tot de vorige jaargang van de monitor zijn nu ook de nuluitkeringen meegeteld, wat tot hogere percentages leidt. Ook in de WW-cijfers in de reguliere statistische informatie die UWV uitbrengt, worden nuluitkeringen meegeteld.

⁴⁰ Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

Tabel 6.4 35-MINNERS ZIEKTWET: LOPENDE WW UITKERINGEN OP PEILMOMENT, NAAR VANGNETGROEP*Aantallen en percentages*

	Publiek verzekerd Einddienst- verbander	Publiek verzekerd Uitzend- kracht	WW	Eigen- risicodragers Einddienst- verbander	Eigen- risicodragers Uitzend- kracht
Aantal 2013	5.800	500	5.600	100	700
Aantal 2014	5.000	500	6.800	700	600
2013					
WW na 3 maanden	66%	45%	57%	50%	44%
WW na 6 maanden	50%	33%	46%	50%	31%
WW na 9 maanden	42%	29%	36%	42%	25%
WW na 12 maanden	37%	24%	31%	28%	20%
WW na 15 maanden	32%	23%	26%	18%	18%
WW na 18 maanden	28%	20%	23%	19%	16%
2014					
WW na 3 maanden	62%	46%	57%	62%	50%
WW na 6 maanden	49%	31%	46%	53%	35%
WW na 9 maanden	40%	26%	37%	43%	28%
WW na 12 maanden	35%	25%	32%	35%	22%
WW na 15 maanden	31%	17%	28%	36%	19%
WW na 18 maanden	-	-	-	-	-

6.4. Terugkeer naar de Ziektewet

In principe wordt de Ziektewet-uitkering een maand na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling beëindigd als er minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit is vastgesteld. Toch ontvangt na 3 maanden een deel opnieuw of nog steeds een Ziektewet-uitkering. Dit kan het geval zijn wanneer de vangnetter succesvol bezwaar gemaakt heeft tegen de beoordeling, wanneer de eerstejaars Ziektewet-beoordeling meer dan 2 maanden vertraging ophiep of wanneer de vangnetter opnieuw ziek wordt. Als dit laatste binnen vier weken na beëindiging van de uitkering is, herleeft het oude recht. Als de tussenliggende periode langer is, gaat het om een nieuw recht, opgebouwd vanuit de WW of vanuit een nieuw dienstverband of uitzendcontract.

In tabel 6.5 staat welk deel van de 35-minners in de volgende 15 maanden nog steeds of opnieuw een Ziektewet-uitkering ontvangt. We doen dit alleen voor de publiek verzekerde vangnetters, omdat de uitstroom uit de Ziektewet bij eigenrisicodragers niet goed vast te stellen is (zie eerder opmerkingen hierover in dit rapport). We nemen verder alleen de nieuwe Ziektewet-uitkeringen mee die onder de Wet bezava vallen. Hiermee blijft een eventueel hernieuwde gebruik van de Ziektewet op grond van de noriskpolis of als gevolg van ziekte door zwangerschap of bevalling buiten de telling.

Ruim 10% van de 35-minners, heeft na 3 maanden opnieuw of nog steeds aanspraak op Ziektewet (tabel 6.5). Na 6 en 9 maanden ligt dit percentage nog ongeveer op hetzelfde niveau, daarna daalt het wat. Het zijn niet steeds dezelfde personen, mensen stromen uit en andere stromen in. Ruim een kwart doet op een of meer van de vijf peildata een beroep op de Ziektewet. NB. De tabel geeft een onderschatting van het werkelijke beroep op de Ziektewet door werkgeverloze vangnetters. Beroep vanuit een nieuw dienstverband/uitzendbeding bij een eigenrisicodragende werkgever is niet meegenomen.

Tabel 6.5 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE ZIEKTEWET-UITKERINGEN OP PEILMOMENT, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen en percentages

	Einddienstverbanders	Zieke uitzendkrachten	Zieke WW'ers
Aantal 2013	5.700	400	5.500
Aantal 2014	4.900	500	6.700
2013			
ZW na 3 maanden	13%	13%	13%
ZW na 6 maanden	14%	14%	14%
ZW na 9 maanden	14%	12%	16%
ZW na 12 maanden	9%	10%	10%
ZW na 15 maanden	10%	11%	10%
2014			
ZW na 3 maanden	11%	8%	10%
ZW na 6 maanden	9%	9%	10%
ZW na 9 maanden	10%	11%	13%
ZW na 12 maanden	10%	16%	10%
ZW na 15 maanden	-	-	-

6.5. Bezwaar en beroep

7% van 35-minners maakt succesvol bezwaar

Vangnetters kunnen bezwaar maken als ze het niet eens zijn met de uitkomst van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Hiervoor hebben zij 6 weken de tijd. Als een vangnetter dit binnen deze termijn niet doet, is het bezwaar niet ontvankelijk en wordt het niet in behandeling genomen. Van de 35-minners met een eerste ziekte dag in 2013 of 2014, heeft 29% bezwaar gemaakt tegen de uitkomst van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. In alle gevallen is het nu (ultimo juni 2016) tot een uitspraak gekomen.

In tabel 6.6 staat hoe het afloopt met de bezwaren. Ongeveer 2% trekt het bezwaar in en bij eveneens 2% is het bezwaar niet ontvankelijk verklaard. Bij 18% van de 35-minners wordt het bezwaar ongegrond bevonden. Bij zo'n 7% van de beslissingen wordt het bezwaar gegrond bevonden. Dit betekent niet per se dat het verlies aan verdien capaciteit op meer dan 35% wordt vastgesteld: men kan ook op een deelpunt in het gelijk gesteld zijn, zonder dat alsnog de Ziektewet-uitkering voortgezet wordt.

Er is weinig verschil tussen 2013 en 2014 (niet in tabel). In 2013 maakte 29% bezwaar, in 2014 28%.

Tabel 6.6 35-MINNERS ZIEKTEWET: BEZWAAR MAKEN EN UITSLAG, NAAR VANGNETGROEP

Aantallen en percentages

	Aantal 35-minners	Geen bezwaar	Bezwaar ingetrokken	Bezwaar niet ontvankelijk	Bezwaar ongegrond	Bezwaar gegrond
Publiek verzekerde einddienstverbander	10.500	75%	2%	1%	15%	6%
Publiek verzekerde uitzendkrachten	900	74%	1%	2%	17%	5%
Zieke WW'ers	12.200	67%	2%	2%	21%	8%
Einddienstverbander eigenrisicodragers	800	74%	2%	2%	19%	4%
Uitzendkracht eigenrisicodragers	1.200	71%	3%	1%	18%	7%
Totaal	25.600	71%	2%	2%	18%	7%

6.6. Kernbevindingen

Van de eerste vangnetters onder de Wet bezava (ziek geworden in 2013 of 2014) zijn er 25.900 uit de Ziektewet gestroomd omdat ze minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit hebben (35-minners) hebben. We hebben onderzocht hoeveel van hen aan het werk zijn, hoeveel een beroep doen op de WW en hoeveel opnieuw een beroep doen op de Ziektewet (of niet uitstromen). Op het aandeel dat een WWB-uitkering heeft, als ZZP'er werkt of niet uitkeringsgerechtigd is (NUG) hebben we geen zicht. De bevindingen zijn als volgt:

-
- Het aandeel werkenden onder de 35-minners stijgt van 16-18% na 3 maanden tot 32% na 15 maanden. Tussen 12 en 15 maanden is de stijging nog maar gering, wat erop wijst dat het aandeel werkenden niet meer veel zal groeien. WW'ers komen het minst aan het werk
 - Het percentage met een WW-uitkering daalt in dezelfde periode van 60% bij 3 maanden, naar 25% bij 18 maanden. Uitzendkrachten stromen het minst de WW in, einddienstverbanders het meest.
 - Van de 35-minners met een publiek verzekerde werkgever konden we ook het (hernieuwde) beroep op de Ziektewet nagaan. Tussen de 3 en 15 maanden na het eerste ziektejaar, ontvangt steeds tussen de 8 en 16% een Ziektewet-uitkering. Er is geen duidelijke trend te zien. Wel zien we dat in 2014 het hernieuwde beroep op de Ziektewet wat lager ligt dan in 2013.
 - Van de 35-minners heeft 29% bezwaar gemaakt (2013 en 2014 samengenomen). Bij een kwart is het bezwaar gegrond verklaard, wat inhoudt dat de vangnetter op een of meer punten in het gelijk gesteld is. De uitspraak heeft daarmee niet per se tot gevolg dat de vangnetter terugkeert in de Ziektewet, maar meestal zal dit wel het geval zijn.

Bijlage 1. Ontwikkeling eigenrisicodragers Ziektewet

Tabel B1. Ontwikkeling aantal eigenrisicodragende bedrijven* per sector, 2012-2016
Aantallen⁴¹

sector	01-JUL-2012	01-JUL-2013	01-JAN-2014	01-JUL-2014	01-JAN-2015	01-JUL-2015	01-JAN-2016	01-JUL-2016
001: Agrarisch bedrijf	10	177	212	226	241	245	235	243
002: Tabaksverwerkende industrie	0	0	1	1	1	1	1	1
003: Bouwbedrijf	6	59	228	258	284	300	320	333
004: Baggerbedrijf	0	0	2	4	4	4	3	3
005: Hout- en emballage ind., etc	0	0	0	2	4	5	5	7
006: Timmerbedrijf	1	1	13	16	18	19	20	20
007: Meubel- en orgelbouwindustrie	1	1	6	8	9	9	12	13
008: Groothout/schaver/zager/hout	1	1	8	8	8	8	9	9
009: Grafische industrie	1	1	17	27	31	32	38	40
010: Metaalindustrie	11	15	79	130	161	174	191	203
011: Elektrotechnische industrie	1	2	22	40	47	49	55	58
012: Metaal- en technische bedrijfstakken	26	65	287	430	517	547	635	681
013: Bakkerijen	0	1	10	11	13	15	32	33
014: Suikerverwerkende industrie	1	1	3	8	8	9	15	16
015: Slagersbedrijven	0	2	5	7	8	8	45	145
016: Slagers overig	2	11	30	35	43	43	48	54
017: Detailhandel en ambachten	6	73	163	233	264	303	405	515
018: Reiniging	1	8	32	51	63	70	75	87
019: Grootwinkelbedrijf	3	29	82	96	107	112	114	118
020: Havenbedrijven	9	22	58	76	103	138	168	175
021: Havenclassificeerders	0	2	11	11	11	11	11	11
022: Binnenscheepvaart	0	3	9	12	14	15	15	16
024: Koopvaardij	0	0	2	2	4	5	7	10
025: Vervoer KLM	0	0	0	2	4	4	5	5
026: Vervoer NS	0	0	0	0	0	8	8	8
027: Vervoer Postrelijen	0	0	2	3	3	3	2	2
028: Taxi- en ambulancevervoer	1	1	9	12	16	17	19	19
029: Openbaar vervoer	0	1	12	25	26	26	27	29
030: Besloten busvervoer	0	0	1	3	4	4	4	4
031: Overig pers.vervoer te land/in de l	0	2	2	2	2	2	2	2
032: Overig goederen.vervoer land/lucht	2	60	141	183	216	236	243	264
033: Horeca algemeen	2	17	142	230	245	264	274	288
034: Horeca catering	1	4	6	8	11	11	12	14
035: Gezondheid, geestel. en maatsch.bel	2	108	497	643	744	790	847	904
038: Banken	2	2	9	12	16	17	18	18
039: Verzekeringswezen en ziekenfondsen	2	2	11	15	23	24	23	26
040: Uitgeverij	1	6	37	42	50	54	56	70
041: Groothandel I	11	30	115	139	202	217	213	228
042: Groothandel II	17	41	155	217	258	288	327	351
043: Zakelijke dienstverlening I	1	3	25	40	70	75	90	100
044: Zakelijke dienstverlening II	28	60	267	352	446	491	528	602
045: Zakelijke dienstverlening III	34	77	361	490	584	623	654	701
046: Zuivelindustrie	0	0	6	6	6	7	6	6
047: Textielindustrie	0	1	2	7	19	19	19	19
048: Steen, cement, glas/keram.industrie	0	3	19	21	22	29	33	47
049: Chemische industrie	3	24	38	51	61	66	74	88
050: Voedingsindustrie	2	8	32	51	69	74	95	105
051: Algemene industrie	0	2	11	18	34	36	49	53
052: Uitzendbedrijven	233	376	455	499	556	590	569	607
053: Bewakingsindustrie	0	2	18	19	21	22	21	23
054: Culturele instellingen	0	1	29	31	35	37	42	46
055: Overige takken van bedrijf en beroep	4	12	36	46	56	69	71	74
056: Schildersbedrijf	0	2	24	29	32	35	37	39
057: Stukadoorsbedrijf	0	0	4	7	7	7	7	8
058: Dakdekkersbedrijf	0	6	7	11	12	13	13	13
059: Mortelbedrijf	0	0	0	0	0	1	1	1
060: Steenhouwersbedrijf	0	0	0	1	1	1	0	0
061: Overheid, onderwijs en wetenschappen	0	2	61	100	144	153	159	181
062: Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0	0	1	1	1	1	2	2
064: Overheid, provincies, gemeenten en watersch	0	1	17	30	38	39	44	47
065: Overheid, openbare nutsbedrijven	0	0	4	5	5	5	5	5
066: Overheid, overige instellingen	0	7	25	33	42	42	44	55
067: Werk en (re)integratie	0	0	3	3	9	10	10	11
068: Railbouw	0	0	1	2	2	2	4	4
069: Telefoon en telegrafie	0	4	6	6	8	9	9	9
Totaal	426	1.339	3.871	5.087	6.093	6.653	7.125	7.869

*Aantallen tot en met 2015 zoals bekend bij Belastingdienst juli 2015, aantallen 2016 zoals bekend op 2 juli 2016.

⁴¹ Bij sector 38 is op 1 juli 2015 een eenmalige piek te zien. Op dat moment zijn 110 lokale Rabobanken (met eigen fiscale nummers) eigenrisicodragers geworden. Op 1 januari 2016 zijn alle lokale Rabobanken samengevoegd onder 1 fiscaalnummer).

Tabel B2. Ontwikkeling loonsom eigenrisicodragers per sector, 2012-2016
x1 miljoen euro

sector	01-JUL-2012	01-JUL-2013	01-JAN-2014	01-JUL-2014	01-JAN-2015	01-JUL-2015	01-JAN-2016	01-JUL-2016
001: Agrarisch bedrijf	41	122	149	212	234	241	286	301
002: Tabaksverwerkende industrie	0	0	11	11	11	11	12	12
003: Bouwbedrijf	3	30	591	635	769	794	1040	1067
004: Baggerbedrijf	0	0	13	13	13	13	121	121
005: Hout- en emballage ind., etc	0	0	0	2	3	6	6	8
006: Timmerbedrijf	0	0	17	19	21	22	23	23
007: Meubel- en orgelbouwindustrie	2	2	4	5	5	5	28	30
008: Grooth. hout/schaver./zager./hout	2	2	4	4	4	4	5	5
009: Grafische industrie	2	2	36	53	56	56	71	77
010: Metaalindustrie	22	29	1037	1860	2.068	2.235	2.389	2.444
011: Elektrotechnische industrie	2	136	874	965	992	996	1020	1063
012: Metaal- en technische bedrijfstakken	29	450	1.140	1.447	1.698	1.819	2.055	2.270
013: Bakkerijen	0	3	32	33	38	42	100	100
014: Suikerverwerkende industrie	1	1	20	64	64	70	88	147
015: Slagersbedrijven	0	0	7	7	9	9	18	34
016: Slagers overig	1	38	114	132	160	160	167	181
017: Detailhandel en ambachten	11	131	211	270	299	344	457	496
018: Reiniging	30	173	358	533	558	567	711	722
019: Grootwinkelbedrijf	69	1.308	2.390	2.777	3.066	3.174	3.099	3.176
020: Havenbedrijven	64	114	464	571	703	735	940	982
021: Havenclassificeerders	0	14	50	50	50	50	52	52
022: Binnenscheepvaart	0	1	3	19	23	26	23	23
024: Koopvaardij	0	0	13	13	14	15	23	54
025: Vervoer KLM	0	0	0	1.047	1.160	1.160	1.198	1.198
026: Vervoer NS	0	0	0	0	0	689	689	689
027: Vervoer Postreizen	0	0	47	70	70	70	24	24
028: Taxi- en ambulancevervoer	0	0	22	29	33	33	36	36
029: Openbaar vervoer	0	8	172	464	465	465	479	493
030: Besloten busvervoer	0	0	0	3	3	3	3	3
031: Overig pers.vervoer te land/in de l	0	31	31	31	31	31	30	30
032: Overig goederen.vervoer land/lucht	8	196	557	836	961	1.028	1.146	1.231
033: Horeca algemeen	2	37	202	401	456	476	529	539
034: Horeca catering	1	28	36	74	204	204	207	209
035: Gezondheid, geestel. en maatsch.bel	3	2.110	9.386	11.796	14.223	14.980	15.702	16.403
038: Banken	791	791	1.692	1.727	1.926	3.539	3.414	3.414
039: Verzekeringswezen en ziekenfondsen	302	302	756	771	1.660	1.665	1.587	1.701
040: Uitgeverij	11	105	291	297	340	368	334	383
041: Groothandel I	17	25	378	485	653	696	784	831
042: Groothandel II	23	200	769	941	1.064	1.118	1.241	1.332
043: Zakelijke dienstverlening I	1	13	84	154	469	472	547	745
044: Zakelijke dienstverlening II	64	257	1.492	1.883	2.288	2.580	3.013	3.359
045: Zakelijke dienstverlening III	329	574	1.785	2.027	2.257	2.382	2.706	2.827
046: Zuivelindustrie	0	0	377	377	377	379	345	345
047: Textielindustrie	0	1	3	29	64	64	101	101
048: Steen, cement, glas/keram.industrie	0	8	135	146	149	160	185	212
049: Chemische industrie	2	297	543	686	1.002	1.039	1.068	1.115
050: Voedingsindustrie	6	30	492	576	668	701	1.038	1.081
051: Algemene industrie	0	7	240	334	426	436	478	525
052: Uitzendbedrijven	1.169	2.464	2.724	2.797	2.853	2.892	2.872	2.933
053: Bewakingsindustrie	0	152	443	444	453	453	449	455
054: Culturele instellingen	0	31	88	124	172	175	219	231
055: Overige takken van bedrijf en beroep	128	133	188	237	275	284	310	323
056: Schildersbedrijf	0	4	33	39	41	43	42	45
057: Stukadoorsbedrijf	0	0	3	5	5	5	7	8
058: Dakdekkersbedrijf	0	10	12	13	13	13	13	13
059: Mortelbedrijf	0	0	0	0	0	5	5	5
060: Steenhoewersbedrijf	0	0	0	0	0	0	0	0
061: Overheid, onderwijs en wetenschappen	0	7	2.776	4.827	6.448	7.156	7.609	8.203
062: Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0	0	64	64	64	64	2.679	2.679
064: Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0	0	689	970	1.075	1.099	1.191	1.286
065: Overheid, openbare nutsbedrijven	0	0	250	516	516	516	483	483
066: Overheid, overige instellingen	0	310	568	622	926	926	1.008	1.318
067: Werk en (re)integratie	0	0	5	5	17	18	19	19
068: Railbouw	0	0	52	52	52	52	87	87
069: Telefoonnie en telegrafie	0	512	632	632	659	661	725	725
Totaal	3.127	11.202	35.556	46.326	55.481	60.577	67.334	71.023

* Aantallen tot en met 2015 zoals bekend bij Belastingdienst juli 2015, aantallen 2016 zoals bekend op 2 juli 2016.

Lijst van afkortingen

IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wet bezava	Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
WIA	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Literatuurlijst

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

Burg, C. van der, P. Molenaar-Cox, C.G.L. van Deursen (2012) Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode, Leiden: AStri.

Deursen, C. van, P. Molenaar-Cox (2013) Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA: Verdiepende analyse. UWV.

Hilbers, Peter & Carla van Deursen (maart 2013), Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA, UWV kennisverslag 2013-1.

Houtman, Irene e.a. (2013). Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgeversperspectief: een vignettenstudie. TNO.

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014 (2013) UWV.

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2015 (2014) UWV.

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2016 (2015) UWV.

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2017 (2016) UWV.

Begrippenlijst

Einddienstverbander

Een werknemer die ziek is op het moment dat het tijdelijke of vaste dienstverband eindigt. Hieronder vallen ook bepaalde bijzondere dienstverbanden als stagiaires, oproepkrachten en gelijkgestelden. Ook als men binnen 4 weken na beëindiging van het dienstverband ziek wordt en geen WW-uitkering ontvangt, kan men als einddienstverbander een beroep op de Ziektewet doen.

Eigenrisicodragers

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van een Ziektewet-uitkering aan uitzendkrachten en einddienstverbanders voor de volledige duur van twee jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. Eigenrisicodragerschap voor deze Ziektewet-uitkeringen kan sinds 2003, maar de eerste jaren maakten werkgevers beperkt gebruik van deze mogelijkheid. De Ziektewet-uitkeringen voor WW'ers en vangnetters met een werkgever worden nog steeds volledig collectief publiek gefinancierd.

Uitzendkrachten (met uitzendbeding)

In deze monitor worden uitzendkrachten met een uitzendbeding (fase A, 1 of 2 van de cao-fase-indeling) apart weergegeven. Bij ziekte loopt hun uitzendovereenkomst automatisch af en kunnen zij een beroep doen op de Ziektewet. Uitzendkrachten die werkzaam zijn binnen een andere cao-fase, vallen bij ziekte onder de loondoorbetalingsplicht van hun werkgever, zijnde het uitzendbureau. Pas als zij ziek zijn bij afloop van het contract, vallen ze onder de Ziektewet. In deze monitor worden de uitzendkrachten zonder uitzendbeding als einddienstverbander beschouwd.

Wet bezava

Wet bezava staat voor Wet BEperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid VAngnetters. Deze wet is van toepassing op alle einddienstverbanders, uitzendkrachten en WW'ers met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013. Deze groepen worden in de Ziektewet afgebakend onder artikel 29.2.a, 29.2.b, 29.2.c en 29.2.d. Zieke WW'ers (29.2.d) worden *niet* meegerekend voor de premiedifferentiatie (ZW-flex en WGA-flex). Deze premiedifferentiatie is ingevoerd per 1 januari 2014. De premiehoogtes in 2014 zijn bepaald op basis van het beroep op de Ziektewet en de WGA door einddienstverbanders in uitzendkrachten in 2012. Tevens heeft de Wet bezava betrekking op vrouwen met zwangerschaps- en bevallingsgerelateerde ziekten (art. 29.2.f), arbeidsgehandicapten (art. 29.2.g) en orgaandonoren (art. 29.2.e): zij worden opgeroepen voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling als ze geen werkgever (meer) hebben. Net als zieke WW'ers worden ze niet meegeteld voor de premiebepaling. Deze groepen zijn buiten deze monitor gehouden.

WW

WW staat voor Werkloosheidswet. Deze wet verzekert ex-werknemers van een tijdelijk inkomen na beëindiging van het dienstverband. Wordt men ziek gedurende de uitkeringsperiode WW, dan valt men onder de Ziektewet.

WIA

WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De WIA heeft per 1 januari 2006 de WAO vervangen. De WIA bestaat uit twee onderdelen: de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA). In het kader van de monitor Wet bezava is vooral het beroep op de WGA relevant, omdat de werkgevers deze uitkering de eerste 10 jaar zelf bekostigen in de vorm van gedifferentieerde premies.

Vangnetter

Vangnetters zijn ex-werknemers die bij ziekte onder de werking van de Ziektewet en – sinds 2013 – tevens onder de Wet bezava vallen, namelijk einddienstverbanders (artikel 29.2.c) inclusief gelijkgestelden en nawerking (29.2.a, 29.2.b) en uitzendkrachten (29.2.b en 29.2.c) en zieke WW'ers (29.2.d). Zowel de einddienstverbanders en uitzendkrachten met een publiek verzekerde werkgevers als met een eigenrisicodragende werkgever, duiden we aan als vangnetters. Onder de Ziektewet vallen daarnaast ook: vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling (artikel 29a), zieke werknemers met een no-riskpolis vanwege een arbeidshandicap (artikel 29b) en orgaandonoren (29.2.e). Voor zover zij een werkgever hebben (wat meestal het geval is) vallen zij buiten de Wet bezava. Als deze situaties zich voordoen als men al in de Ziektewet zit (bijvoorbeeld als zieke WW'er of einddienstverbander) dan blijft de vangnetter onder de Wet bezava vallen, maar wordt de schadelast

niet meegeteld bij de vaststelling van de Ziektewet-flex-premie. Deze monitor beschrijft uitsluitend de vangnetters met als rechtsgrond 29.2.a, 29.2.b, 29.2.c en 29.2.d.

Werkgeversperiode

De periode waarbinnen de werkgever nog verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en de loondoorbetaling van de latere einddienstverbanders. Deze periode loopt van de eerste ziektedag tot en met de laatste dag van het dienstverband. De minimale duur is 1 dag en de maximale duur is in principe 2 jaar (op 1 dag na). De daarop volgende dag start het recht op een Ziektewet-uitkering en wordt UWV verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. In geval van een loonsanctie kan de loondoorbetaling met maximaal een jaar verlengd worden.

Ziektewet

De Ziektewet is een wet voor zieke WW'ers en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten en voor wie de werkgever of de ex-werkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft.

Colofon

Uitgave

UWV *Strategie Beleid en Kenniscentrum*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG AMSTERDAM

Inlichtingen

carla.vandeursen@uwv.nl, telefoon 06 211 211 68

Auteurs

Carla van Deursen
Frank Schreuder

Disclaimer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © november 2016

