

# UWV-monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010 – 2016



---

# Inhoudsopgave

<b>Management samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava	6
1.2. Overzicht van de veranderingen door Wet bezava	6
1.3. Begrippen en afbakeningen	9
1.4. Leeswijzer	12
<b>2. Eindienstverbanders algemeen</b>	<b>13</b>
2.1. Instroom in de Ziektewet	13
2.2. Ontwikkeling van het aandeel tijdelijke contracten	15
2.3. Marktverschuivingen bij uitzendbedrijven	16
2.4. Kernbevindingen	17
<b>3. Eindienstverbanders reguliere bedrijven</b>	<b>19</b>
3.1. Instroom in de Ziektewet	19
3.2. Instroompercentage	19
3.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	20
3.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	23
3.5. Worden juist de 'betere' bedrijven eigenrisicodragers?	26
3.6. Kernbevindingen	28
<b>4. Eindienstverbanders uitzendbedrijven</b>	<b>29</b>
4.1. Instroom in de Ziektewet	29
4.2. Instroompercentage	29
4.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	30
4.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	33
4.5. Kernbevindingen	35
<b>5. Uitzendkrachten met uitzendbeding</b>	<b>37</b>
5.1. Instroom in de Ziektewet	37
5.2. Instroompercentage	38
5.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	38
5.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	42
5.5. Kernbevindingen	45
<b>6. Zieke WW'ers</b>	<b>46</b>
6.1. Instroom in de Ziektewet	46
6.2. Instroompercentage	46
6.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur	47
6.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA	48
6.5. Kernbevindingen	49
<b>7. Inzet re-integratie en maatregelen door UWV</b>	<b>50</b>
7.1. Inleiding	50
7.2. Opgelegde maatregelen	50
7.3. Proefplaatsingen en re-integratiebereidheid oude werkgever	51
7.4. Ingekochte re-integratieondersteuning	52
7.5. Kernbevindingen	55
<b>8. De 35-minners Ziektewet</b>	<b>56</b>
8.1. Inleiding	56
8.2. Werk in dienstverband	56
8.3. Beroep op de WW	58
8.4. Terugkeer naar de Ziektewet	59
8.5. Bezwaar en beroep	60
8.6. Kernbevindingen	61
<b>Bijlage 1. Ontwikkeling eigenrisicodragers Ziektewet</b>	<b>62</b>

---

<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>64</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>65</b>
<b>Begrippenlijst</b>	<b>66</b>
<b>Colofon</b>	<b>68</b>

# 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 per 2014 premiedifferentiatie Ziektewet ingevoerd. De premiehoogte wordt gebaseerd op het beroep dat door 'zijn' vangnetters 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 voorliggend rapport is om de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet en doorstroom naar de WIA te beschrijven. 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 met uitzendbeding en zieke WW'ers. We vergelijken de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (2013-2016) met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden (2010-2012). In deze jaargang van de monitor splitsen we de einddienstverbanders voor het eerst op naar het type bedrijf waar ze werkzaam waren: een uitzendbedrijf of een regulier bedrijf.

## Monitor toegezegd aan Tweede Kamer

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 2 rapporten naar de beide Kamers gestuurd met de eerste bevindingen over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk<sup>1</sup>. 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 eind 2016 een nieuwe jaargang van de UWV monitor (2010-2015) en een effectevaluatie door SEO aangeboden aan de Tweede Kamer. Daarbij is de Kamer toegezegd dat de UWV monitor voornamelijk wordt voortgezet en dat er eind 2017 een nieuwe versie van de UWV monitor komt (2010-2016)<sup>2</sup>.

## Kernbevindingen per vangnetgroep

- Zowel de absolute instroom als het instroompercentage van **einddienstverbanders** stijgt fors in 2015 en 2016. Deze stijging zegt echter niets over de werking van de Wet bezava, omdat de cijfers vervuld zijn door marktbevingen bij uitzendbedrijven. Uitzendbedrijven zenden uitzendkrachten in de 1<sup>e</sup> fase steeds vaker uit op basis van kortdurende detachingscontracten in plaats van op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding. Als deze uitzendkrachten bij einde contract ziek zijn, worden ze voor de Ziektewet als einddienstverbander (en niet als uitzendkracht) beschouwd. Hierdoor stijgt de instroom van het aantal einddienstverbanders. Daarom wordt in deze monitor een onderscheid gemaakt tussen einddienstverbanders van 'reguliere bedrijven' en uitzendbedrijven. Er ontstaat dan een ander beeld:
  - Het aantal **einddienstverbanders van reguliere bedrijven** daalt van 40.800 in 2012 tot 28.200 in 2016<sup>3</sup>. Dit geeft een daling van het instroompercentage Ziektewet van 0,6% naar 0,4%. Hier zien we dus de met de Wet bezava beoogde ontwikkeling. Daar wordt wel aan toegevoegd dat het instroompercentage bij grote bedrijven, ondanks dat zij de grootste premieprikkel hebben, niet sterker is gedaald dan bij kleine bedrijven. Ook de doorstroom van de Ziektewet naar de WIA neemt af, althans bij einddienstverbanders van grote en middelgrote bedrijven. Bij einddienstverbanders van publiek verzekerde bedrijven komt het vaker tot een eerstejaars Ziektewetbeoordeling en vaker tot doorstroom naar de WIA, dan bij eigenrisicodragers. Dit komt ten minste deels doordat juist de bedrijven met het laagste risico eigenrisicodragers zijn geworden.
  - Bij **einddienstverbanders van uitzendbedrijven** stijgt de instroom in de Ziektewet van 8.900 in 2012 tot 36.700 in 2016. Ook het instroompercentage laat een forse stijging zien. De doorstroom van Ziektewet naar WGA daalt, vooral bij (middel)grote bedrijven, maar dat is waarschijnlijk een gevolg van de verkorting van de contractduren en niet van de premieprikkel op grond van de Wet bezava.

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

<sup>2</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2016/12/19/brief-aan-tweede-kamer-inzake-evaluatie-wet-bezava>

<sup>3</sup> Dit aantal van 2016 zal nog wel iets groeien, omdat nog niet alle meldingen binnen zijn.

- Doordat uitzendkrachten steeds meer worden uitgezonden op basis van kortdurende detachingscontracten, daalt de instroom in de Ziektewet van **uitzendkrachten met uitzendbeding**. In tegenstelling tot bij einddienstverbanders, zien we bij uitzendkrachten met uitzendbeding de doorstroom van Ziektewet naar WIA niet dalen. Dit kan te maken hebben met het feit dat het aandeel ouderen binnen deze groep gestegen is.
- Tot 2016 steeg de instroom van zieke WW'ers als gevolg van de economische crisis. Het instroompercentage van **WW'ers** is echter redelijk stabiel over de gehele verslagperiode. In 2014 is aanvankelijk sprake van een daling van de verzuimduren en de doorstroom naar de WIA. In 2015 wordt deze gunstige ontwikkeling weer teniet gedaan. Mogelijk speelt de stijgende leeftijd van de WW'ers hierbij een rol.

### Meer uitstroom in 2e ziektejaar

- Vanaf 2013 stromen meer vangnetters aan het begin van het 2<sup>e</sup> ziektejaar 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 wordt beëindigd.
- Vanaf 2013 stroomt een kleiner percentage van de einddienstverbanders afkomstig van reguliere bedrijven en uitzendbedrijven door naar de WIA. Bij de uitzendkrachten met uitzendbeding en de zieke WW'ers is de doorstroom in 2014 niet (meer) lager dan voor de introductie van de Wet bezava.

### 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 dan in de daaraan voorafgaande jaren. De koppeling van WGA-vast en -flex in 2017 heeft de groei verder gestimuleerd. De eigenrisicodragers zijn voor een belangrijk deel grote werkgevers. Medio 2017 zijn 15.100 van de 398.000 werkgevers (3,8%) eigenrisicodragers voor de Ziektewet, maar deze bedrijven vertegenwoordigen wel 43% van de totale loonsom. De grootste groei van eigenrisicodragerschap vond in 2014 plaats: van 7% naar 24% van de loonsom. Specifiek bij de Uitzendsector (sector 52) is 55% van de loonsom eigenrisicodragers. De grootste groei vond daar in 2013 plaats.

### Publiek verzekerde reguliere bedrijven vormen 'slechtere risico's'

Bij eigenrisicodragers is het percentage einddienstverbanders waarbij het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt, lager dan bij publiek verzekerde bedrijven. Hierbij speelt een rol dat juist bedrijven met een gunstig Ziektewet-risico eigenrisicodragers zijn geworden. De vraag of het eigenrisicodragerschap worden op zichzelf nog als effect heeft dat de uitstroom uit de Ziektewet (verder) versnelt, vergt een type analyse dat buiten het kader van deze monitor valt.

### 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 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 vervolcontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Daarbij komt dat alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.
- Bij de invoering van de Wet bezava heeft UWV in het aangeboden standaardformat voor het re-integratieverslag de vraag toegevoegd of de ex-werkgever bereid is om de einddienstverbander een re-integratieplek aan te bieden. Deze inventarisatiemethode blijkt in de praktijk echter ontoereikend, omdat de meeste werkgevers hun eigen format gebruiken (het re-integratieverslag is vormvrij). Van een groot deel van de werkgevers blijft de bereidheid daarom 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 drie jaargangen vangnetters onder de Wet bezava - ziek geworden tussen 2013 en 2015 - zijn er 38.200 uit de Ziektewet gestroomd omdat bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit vastgesteld is (35-minners Ziektewet). We hebben onderzocht welk deel van de 35-minners Ziektewet aan het werk is, welk deel een beroep op de WW doet en welk deel opnieuw de Ziektewet instroomt:

- 
- Het aandeel werkenden onder de 35-minners Ziektewet stijgt van 17-20% na 3 maanden tot 37% na 2 jaar. Voormalige WW'ers komen het minst aan het werk.
  - Het percentage 35-minners Ziektewet met een WW-uitkering daalt in dezelfde periode van 55-60% bij 3 maanden, naar 18-19% na 2 jaar. Reden voor de beëindiging van de WW-uitkeringen kunnen zijn: werkhervatting, opnieuw ziek worden of het bereiken van de maximale WW-duur. Uitzendkrachten stromen het minst de WW in, einddienstverbanders het meest.
  - Van de 35-minners Ziektewet met een publiek verzekerde werkgever konden we ook het (hernieuwde) beroep op de Ziektewet nagaan. Tussen 1 en 2 jaar na het eerste ziektejaar, ontvangt rond de 10% weer of nog een Ziektewet-uitkering. In 2015 is het percentage bij 3 maanden wat hoger, vermoedelijk omdat meer eerstejaars Ziektewet-beoordelingen meer dan 2 maanden te laat waren.
  - Van de 35-minners Ziektewet heeft 30% bezwaar gemaakt tegen de beslissing. Iets minder dan een kwart van de bezwaarmakers (7% van de 35-minners) wordt op één of meer punten in het gelijk gesteld.

Naast bovengenoemde situaties, zal het ook voorkomen dat 35-minners als zelfstandige werken, een beroep op een WWB-uitkering moeten doen of noch werk, noch een uitkering hebben, omdat ze niet uitkeringsgerechtigd zijn (NUG).

---

# 1. Inleiding

## 1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava

Op 1 januari 2013 werd de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) van kracht. 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 2 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 (2013-2016) 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 sinds 2013 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 nog minimaal 65% van het oude loon kan verdienen (35-minners Ziektewet), 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 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 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 2 jaar eerder op de Ziektewet werd gedaan<sup>4</sup>. 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 2 jaar terug betaald heeft aan ex-

---

<sup>4</sup> Inclusief degenen die een beroep doen op 'nawerking', omdat ze binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek werden.

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 met uitzendbeding werken, bij ziekte direct (na 2 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, middel en groot is gebaseerd op de loonsom van het bedrijf. Voor 2016 is de gemiddelde loonsom vastgesteld op 31.900 euro. In 2016 worden bedrijven tot 10 keer de gemiddelde loonsom (=319.000 euro) als klein ingedeeld, bedrijven vanaf 100 keer de gemiddelde loonsom (=3.190.000 euro) als groot. Uitgebreide informatie over de berekeningswijze is te vinden in de nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2017*<sup>5</sup>, te vinden op [uwv.nl](http://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 (minder dan 35% *verlies* aan verdien capaciteit), wordt de Ziektewet-uitkering na één jaar beëindigd. In dit rapport noemen we deze groep de '35-minners Ziektewet'. Als men aan de referte-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 ziekte duur van 44 weken. Het betreft zieke WW'ers, uitzendkrachten en eindedienstverbanders, 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 verdien capaciteit 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 WIA 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 no riskpolis, want men bereikt de WIA niet. In 2017 start een pilot met een toekenning van de no-riskpolis na de eerstejaarsziektewetbeoordeling, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid.

### 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 met een uitzendbeding eindigt het uitzendcontract op het moment dat ze zich ziek melden. Is de werkgever eigenrisicodragers, dan betaalt hij zelf na 2 wachtdagen de Ziektewet-uitkering. 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.

### In Uitzendsector (sector 52) grootste groei eigenrisicodragers in 2013

De grootste stijging binnen de Uitzendsector vond plaats in 2013, toen 2 grote uitzendbedrijven eigenrisicodragers werden. Tussen 2013 en 2015 is 60% van de loonsom in de Uitzendsector (sector 52) eigenrisicodragers (figuur 1.1). Het aantal uitzendbedrijven dat zelf het Ziektewet-risico draagt, blijft ook na 2015 groeien, maar hun totale loonsom neemt af tot 55%. Oorzaak hiervoor is dat uitzendwerkgevers delen van uitzendbedrijven verplaatst hebben naar andere sectoren, zoals Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening<sup>6</sup>. Daar worden werknemers uitgezonden onder tijdelijke contracten in plaats van met uitzendbeding. In deze sectoren kiezen de uitzendbedrijven meestal voor de publieke verzekering, vanwege de veel lagere premie (maximaal 1,64% in 2018). UWV verwacht dat het aantal

<sup>5</sup> Ook de jaargangen 2014, 2015, 2016 en 2018 zijn beschikbaar.

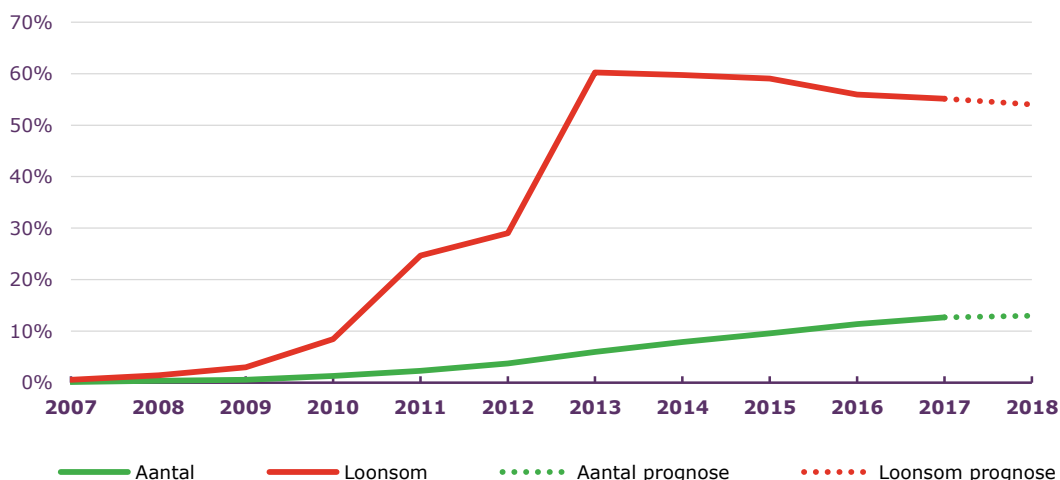
<sup>6</sup> Voor meer informatie zie Staatscourant 24 mei 2017, nr. 29 244.



eigenrisicodragers in sector 52 de komende jaren nog beperkt zal stijgen en het aandeel in de loonsom verder licht zal blijven dalen.

### Figuur 1.1 ONTWIKKELING EIGENRISICODRACHT OP BASIS VAN AANTAL BEDRIJVEN LOONSOM, UITZENDSECTOR (SECTOR 52)

Percentage

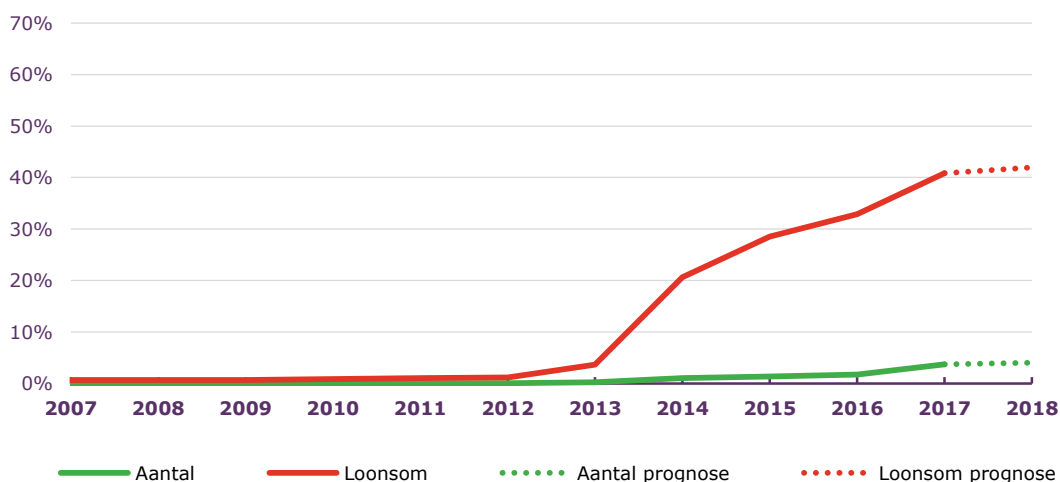


### In overige sectoren grootste groei in 2014

De groene lijn in figuur 1.2 laat zien dat het overgrote deel van de bedrijven nog steeds publiek verzekerd is voor de Ziektewet. Slechts 15.100 op bijna 400.000 werkgevers zijn eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Maar omdat vooral grote bedrijven eigenrisicodragers zijn, gaat het toch nog om 41% van de loonsom in 2017. De stijging van de loonsom was het grootst in 2014 en 2017 (figuur 1.2)<sup>7</sup>. De stijging in 2017 heeft te maken met de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex: bedrijven moeten ofwel beiden publiek verzekeren ofwel voor beiden eigenrisicodragers worden. Bij keuze voor eigenrisicodracht met verzekering, stelt de verzekeraar vaak als eis dat ook het Ziektewet-risico privaat verzekerd wordt. Dit maakt het risico voor de verzekeraar beheersbaar.

### Figuur 1.2 ONTWIKKELING EIGENRISICODRACHT OP BASIS VAN AANTAL BEDRIJVEN EN LOONSOM, EXCLUSIEF DE UITZENDSECTOR

Percentage



<sup>7</sup> UWV-nota Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2018.

## Grote bedrijven bepalen twee derde van de loonsom

Er zijn in Nederland 398.000 werkgevers in 2016. Daarvan zijn er 336.000 (84%) klein, 54.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De kleine werkgevers hebben een aandeel van 10% in de totale loonsom, die in 2016 € 206 miljard bedroeg. Veel kleine werkgevers hebben een zeer kleine loonsom: tot de 336.000 kleine werkgevers behoren 51.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2016 (hiervan zijn 34% starters) en nog eens 114.000 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 32.800). Van de werkgevers is 2% groot. De grote werkgevers bepalen 66% van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 738 zeer grote werkgevers, met meer dan 1.000 werknemers, 35% van de totale loonsom in.

Op totaalniveau (dus inclusief uitzendbedrijven) valt in 2017 43% van de loonsom onder eigenrisicodracht voor de Ziektewet. In 2015 was dit nog 31% en in 2016 35% (tabel 1.1). De verwachting is dat het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom in 2018 op 48% zal liggen en de toename ieder jaar kleiner zal worden. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt in 2017 ongeveer 15.100 bedrijven op een totaal van 398.000.

Bij de *grote* werkgevers valt in 2017 59% van de loonsom onder eigenrisicodracht, bij de middelgrote bedrijven 15% en bij de kleine bedrijven 3%<sup>8</sup>. 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 2018*, bijlage 1 en 2.

**Tabel 1.1 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	3%	15%	59%	43%
2018 prognose	-	-	-	48%

## 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 met 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 de Ziektewet. Onder *instroom* 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 nog ziek is. 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 de Ziektewet is gestroomd),
- Gemiddelde verzuimduur (gemiddeld aantal dagen tussen eerste ziekte dag en laatste ziekte dag),
- 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.

<sup>8</sup> UWV-nota *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2018*.

## Box 1.2 Toelichting op de in dit rapport gekozen afbakeningen

### 1. 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)<sup>9</sup>. 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.

### 2. Recht op Ziektewet bepalend, inclusief herstel binnen de wachttijd

Een ziekmelding is feitelijk een aanvraag voor een Ziektewet-uitkering. 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 loon doorbetaling bij ziekte.

### 3. 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 met uitzendbeding,
3. zieke WW'ers (UWV-WW),
4. einddienstverbanders van eigenrisicodragende werkgevers, inclusief nawerking
5. uitzendkrachten werkzaam met 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, evenals vrijwillig verzekerden.

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 gelijkgestelden<sup>10</sup>. 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). Alle zieke uitzendkrachten die *niet* met uitzendbeding werkten, vallen onder einddienstverbanders. Sinds 2015 vallen ook mensen die vanuit een Participatiebaan ziek uit dienst gaan (of als uitzendkracht ziek worden), onder de vangnet-Ziektewet. Deze worden meegeteld in deze monitor. De omvang van deze groep is op dit moment onbekend, maar is waarschijnlijk klein.

### 4. Wachtdagen verschillen per vangnetgroep

Uitzendkrachten hebben 2 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 2 wachtdagen, tenzij men al 2 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 door<sup>11</sup>. De beëindigingsdatum van het dienstverband is de laatste dag van de loon doorbetalingsplicht van de werkgever.

### 5. Cijfers zijn op transactiebasis, daarom doorlooptijd 3 maanden aangehouden

De cijfers in dit rapport zijn gebaseerd op de meldingen met een eerste ziekte dag voor 1 januari 2017. Deze gegevens zijn begin juli 2017 opgehaald uit de registraties<sup>12</sup>. Het is noodzakelijk om een doorlooptijd van minimaal 3 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.

### 6. 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.

### 7. 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/uitzendbedrijf of regulier bedrijf /wel of niet eigenrisicodragend). 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 Ziektewet-recht 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 eigenrisicodragend per 1 januari en 1 juli gemaakt wordt.

<sup>9</sup> De eerste ziekte dag kan in een eerder kalenderjaar vallen dan de dag van ziekmelding.

<sup>10</sup> Dit zijn personen die in een arbeidsrelatie werken die met een dienstbetrekking worden gelijkgesteld (art. 4 en 5 ZW); ook wel fictieve dienstbetrekkingen genoemd.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Door problemen met het uitlezen van ziekmeldingsgegevens, is in 2015 sprake van een onderregistratie van 1-2% van de ziekmeldingen.

## 8. Onderscheid dienstverbanden publiek verzekerden en eigenrisicodragers

Voor de vaststelling of een werkgever in een bepaalde halfjaarsperiode wel of niet eigenrisicodrager is, baseren we ons op de informatie die de Belastingdienst hierover verstrekt aan UWV. De bedrijfseenheid die we daarbij hanteren, is het fiscaal nummer. Het fiscaal nummer 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 de administratieve trendbreuk in het aantal WW'ers als gevolg van de invoering van de WWZ in 2015 wordt gecorrigeerd.

## 9. 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 per fiscaal nummer, 2 jaar voorafgaand aan de observatie<sup>13</sup>. We volgen de werkwijze die sinds 2014 ook bij de WGA- en Ziektewet-premie wordt gehanteerd. Het gemiddelde premieplichtig loon wordt door UWV berekend en is gebaseerd op gegevens van het CPB. Klein is tot 10 keer de gemiddelde loonsom. Groot is vanaf 100 keer de gemiddelde loonsom. 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. Middelgrote werkgevers hebben 10-100 keer de gemiddelde loonsom.

## 10. 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 eigenrisicodrager-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.

## 11. 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 ziekte dag nog steeds ziek, dan is het uitstroompercentage bij 9 maanden  $((2000 - 500)/2.000) * 100\% = 75\%$ .

## 12. 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. Beoordelingen die zijn uitgesteld of waarbij de einddienstverbander hersteld bleek, worden buiten de telling gehouden. Verder tellen we alleen de beoordelingen van mensen die vooral al een Ziektewet-uitkering toegekend kregen. 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) Ziektewet-meldingen en we hen volgen in de tijd. De officiële cijfers over het aantal uitgevoerde EZWb en de uitslagen, worden gepubliceerd in de viermaandelijks rapportage 'Kwantitatieve informatie', die samen met de tertaal- en jaarverslagen van UWV te vinden zijn op [uwv.nl](http://uwv.nl).

## 13. Beëindiging uitkeringsrecht na eerstejaars Ziektewet-beoordeling

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

## 14. 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 dat doorstroomt van Ziektewet naar WIA, moeten we daarom aannames doen over welke Ziektewet-toekenningen wel en welke 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 ziekte duur) 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 ziekte dag het uitgangspunt vormt. We koppelen dit aan alle WIA-instroom die 700 tot 820 dagen later plaatsvindt. Kortere verzuimen waarvan de reden van 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 Ziektewet-episodes aan een WIA-toekenning worden gekoppeld, en het betreft dezelfde werkgever en dezelfde vangnetgroep, behouden we alleen de meest recente Ziektewet-episode. De overige dubbelen blijven staan, omdat een WIA-toekenning op meerdere Ziektewet-rechten gebaseerd kan zijn.

## 15. 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 Ziektewet-registraties 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.

<sup>13</sup> Dit is een verbetering ten opzichte van de eerdere versies van deze monitor, toen de loonsom in hetzelfde jaar bepalend was voor de indeling in klein, midden of groot.

---

## 1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan de einddienstverbanders centraal. Vanwege de sterke ontwikkelingen binnen deze vangnetgroep, wordt in hoofdstuk 3 specifiek ingegaan op de einddienstverbanders afkomstig van *reguliere bedrijven* en hoofdstuk 4 op de groep afkomstig van *uitzendbedrijven*. In de vorige versies van de monitor werd dit onderscheid nog niet gemaakt. Hoofdstuk 5 beschrijft de uitzendkrachten met uitzendbeding en hoofdstuk 6 de zieke WW'ers. Steeds wordt de instroom, de uitstroom, de gemiddelde duur, het percentage dat een eerstejaars Ziektewet-beoordeling respectievelijk een WIA-claimbeoordeling 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. Werklozen hadden immers al geen werkgever meer toen ze ziek werden. In hoofdstuk 7 wordt ingegaan op de inzet van re-integratie-instrumenten door UWV en op handhaving van re-integratieverplichtingen. Hoofdstuk 8 gaat over de vangnetters bij wie bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit wordt vastgesteld: de 35-minners Ziektewet. We beschrijven welk deel hiertegen bezwaar maakt, werkt, in de WW zit en/of terugkeert in de Ziektewet. Aan het einde van elk hoofdstuk staan de kernbevindingen.

## 2. Einddienstverbanders algemeen

### 2.1. Instroom in de Ziektewet

#### Groeiend deel zieke uitzendkrachten wordt einddienstverbander

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 ontslaanvraag of vaststellingsovereenkomst ziek worden of via een faillissement in de Ziektewet terecht komen<sup>14,15</sup>. Ook uitzendkrachten kunnen einddienstverbander worden, namelijk als zij met een *detachingsovereenkomst* worden uitgezonden. Dit komt steeds meer voor en heeft als gevolg dat het aantal einddienstverbanders in de Ziektewet groeit. We maken in deze jaargang van de monitor daarom voor het eerst onderscheid naar einddienstverbanders afkomstig van uitzendbedrijven en van reguliere bedrijven. Hoofdstuk 5 gaat alleen in op de uitzendkrachten die worden uitgezonden met uitzendbeding. Als zij ziek worden, eindigt hun uitzendovereenkomst direct en heeft het uitzendbedrijf geen loondoorbetalingsverplichting.

#### Ziektewet en WGA-flex: premiedifferentiatie of eigenrisicodrager worden

Vanwege de premiedifferentiatie Ziektewet en 'WGA-flex' ondervinden publiek verzekerde middelgrote en grote werkgevers financieel nadeel van alle werknemers die sinds 2012 ziek uit dienst vertrekken en dan een beroep op de Ziektewet en WGA doen. Dit nadeel geldt ook voor werkgevers die eigenrisicodrager Ziektewet worden. Bij eigenrisicodragers is de prikkel gelegen in de hoogte van de private verzekeringspremie of (bij niet verzekerden) in het zelf moeten betalen van de Ziektewet-uitkering. De wetgever beoogt hiermee werkgevers te prikkelen om het aantal werknemers dat ziek uit dienst gaat, omlaag te brengen, bijvoorbeeld door intensievere verzuimbegeleiding en re-integratie. Sinds 2017 kunnen werkgevers ook eigenrisicodrager voor de 'WGA-flex' worden. Zij zijn dan zelf verantwoordelijk voor de uitkeringen van de uitzendkrachten en einddienstverbanders die in de WGA terecht komen. Voorwaarde daarbij is dat de werkgever zowel voor WGA-vast (de werknemers die de volledige twee jaar wachttijd voor de WIA in dienst blijven) als WGA-flex eigenrisicodrager wordt.

#### Aantal einddienstverbanders blijft stijgen

In de vierde kolom van tabel 2.1 is te zien dat de Ziektewet-instroom van einddienstverbanders in de 3 jaar voor Wet bezava redelijk stabiel was: rond de 49.500 instromers. Na een lichte daling in het introductiejaar van Wet bezava volgt in 2014 een stijging van het aantal einddienstverbanders, die in 2015 en 2016 versterkt doorzet. Het aantal in 2016 zal nog verder toenemen, omdat er nog tot eind 2018 nieuwe instromers met een eerste ziektedag in 2016 kunnen bijkomen. De werkgever kan namelijk pas de laatste dag van het dienstverband de aanvraag voor een Ziektewet-uitkering/ziekmelding doen. De stijging in 2016 zit vooral bij de publiek verzekerden. In box 2.1 staat een alternatieve tabel, waar de einddienstverbanders zijn verdeeld naar Ziektewet-jaar. Deze tabel laat zien dat er in 2016 ongeveer 4.000 meer ziekmeldingen van einddienstverbanders binnenkwamen bij UWV dan in 2015. Deze stijging is geconcentreerd bij de publiek verzekerden.

#### In 2016 kwart einddienstverbanders afkomstig van eigenrisicodrager

Tussen 2010 en 2012 is er nauwelijks instroom van einddienstverbanders van eigenrisicodragers. Vanaf 2013 begint het aandeel dat de Ziektewet-uitkering van de ex-werkgever ontvangt met 6% iets substantiëler te worden. In 2014 groeit dit aandeel naar 20% en in 2015 tot 27%. Dit weerspiegelt het stijgend aandeel eigenrisicodragers in de loonsom (figuur 1.2). In 2016 ligt het aandeel een fractie lager.

<sup>14</sup> Burg, C. van der, P. Molenaar-Cox, C.G.L. van Deursen (2012) *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*, Leiden: AStri.

<sup>15</sup> Deursen, C. van, P. Molenaar (2013) *Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA: Verdiepende analyse*. UWV.

## Tabel 2.1 AANTAL EINDEDIENSTVERBANDERS: PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

Aantallen en percentage

Jaar eerste ziekte dag	Publiek verzekerd	Eigenrisico-drager	Totaal	% Eigenrisico-drager
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	40.700	10.300	51.100	20%
2015	44.000	16.600	60.600	27%
2016	48.200	16.700	64.900	26%

*Cursief:* deze aantallen zullen nog toenemen, omdat nog niet alle einddienstverbanders gemeld zijn bij UWV (zie uitleg box 2.1).

### Box 2.1 Alternatieve weergave ontwikkeling einddienstverbanders

In tabel 2.1 zijn de Ziektewet-instromers ingedeeld naar *jaar van eerste ziekte dag*. 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 2 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 2017, zijn nog niet alle meldingen met een eerste ziekte dag over 2015 en 2016 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*<sup>16</sup>. 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.

#### Tabel. Einddienstverbanders: Instroom Ziektewet naar jaar van ingang Ziektewet-uitkering

Jaar van ingang Ziektewet-uitkering	Publiek verzekerd	Eigenrisicodragers	Totaal	% Eigenrisicodragers
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	44.100	16.400	60.500	27%
2016	50.000	16.700	66.700	25%

### Waarom stijgt het aantal zieke einddienstverbanders?

Het is opmerkelijk dat, ondanks de premieprikkel en het feit dat de werkgevers invloed kunnen uitoefenen op de instroom, het aantal ziekmeldingen van einddienstverbanders zo sterk groeit. We hebben hiervoor 2 mogelijke verklaringen:

1. groei van het aantal tijdelijke contracten en
2. verschuivingen in contractvorm bij uitzendbedrijven.

Beide verklaringen zijn dus gelegen in veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen vertroebelen het zicht op de werking van de premieprikkel. In paragraaf 2.2. wordt de eerste verklaring uitgewerkt, in paragraaf 2.3 de tweede. Ook de economische situatie beïnvloedt het aantal einddienstverbanders, omdat tijdens een recessie minder contractverleningen plaatsvinden en ook meer vaste medewerkers ontslagen worden via faillissementen en reorganisaties. Het hoogtepunt van de laatste crisis lag echter al voor 2015.

<sup>16</sup> De totalen van beide indelingen verschillen, omdat bij indeling op jaar ingang Ziektewet ook instromers worden meegeteld waarvan de eerste ziekte dag voor 2010 ligt.

## 2.2. Ontwikkeling van het aandeel tijdelijke contracten

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: tijdelijke werknemers) gaan vaker ziek uit dienst dan vaste werknemers<sup>17</sup>. We hebben daarom onderzocht of bedrijven meer tijdelijke contracten zijn gaan afsluiten. Dit blijkt het geval. Het aandeel tijdelijke contracten groeit sterk sinds 2008. In 2014 en 2015 zien we deze groei voor het eerst ook bij grote bedrijven, de grootste toeleveranciers van einddienstverbanders. In 2016 stopt echter de groei van het aandeel tijdelijke contracten. Het absolute aantal tijdelijke contracten neemt dan nog wel toe, maar ook het aantal vaste dienstverbanden stijgt in 2016. Voor de sterke stijging van het aantal einddienstverbanders in 2016 biedt de toename van het aantal tijdelijke contracten echter geen volledige verklaring (zie box 2.2).

### Box 2.2 Tijdelijke contracten en het beroep op de Ziektewet

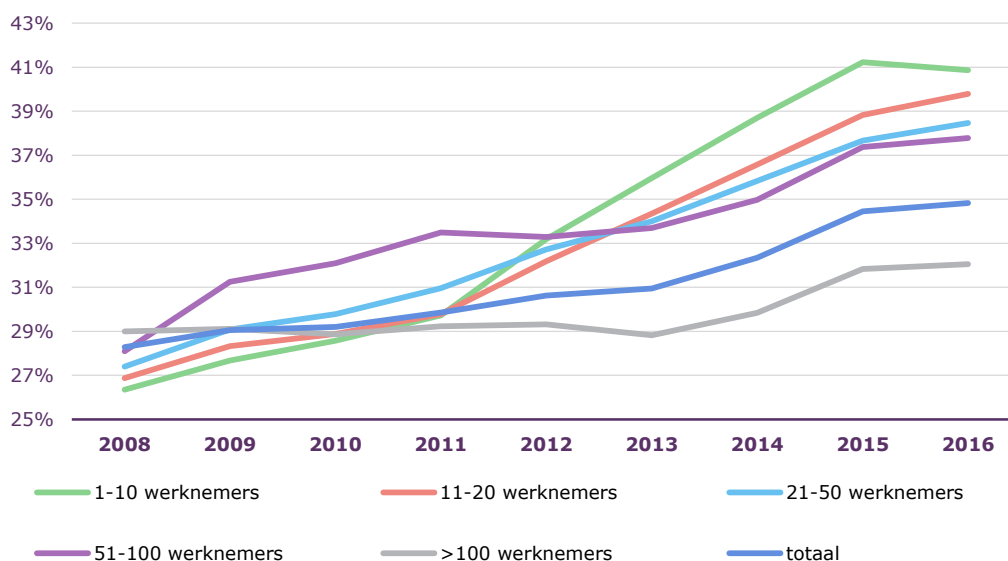
#### Bij tijdelijk contract grotere kans op ziek uit dienst te gaan dan bij vast contract

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 een Ziektewet-uitkering 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 medewerker<sup>18</sup>. Dit komt omdat vaste medewerkers in beginsel niet ontslagen mogen worden als ze ziek zijn (ontslagbescherming). Sinds de invoering van de WWZ is het ook bij reorganisaties moeilijker geworden om zieke werknemers te ontslaan. 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 en/of niet om te zetten in een vast contract<sup>19</sup>.

#### Groei tijdelijke contracten recent ook bij grote bedrijven ingezet

Versillen kleine en grote bedrijven in het aandeel tijdelijke contracten? En hoe heeft het aandeel tijdelijke contracten zich ontwikkeld in de afgelopen jaren? Onderstaande figuur geeft hiervan een beeld<sup>20</sup>. Te zien is dat in 2008 – net voor de crisis uitbraak – 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 9 weergegeven jaren het sterkst: aanvankelijk is het aandeel tijdelijke contracten daar het laagst (26%), maar in 2016 is het aandeel juist het hoogst (41%). Bij de 100-plus bedrijven is het percentage in 2016 met 32% het laagst. In 2016 verandert de trend: het aandeel tijdelijke contracten stijgt slechts minimaal. Dit kan samenhangen met het aantrekken van de economie.

Figuur. Ontwikkeling aandeel tijdelijke dienstverbanden naar bedrijfsomvang, 2008-2016



<sup>17</sup> Hilbers, Peter, Carla van Deursen (maart 2013), *Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA*, UWV kennisverslag 2013-I.

<sup>18</sup> Zie voetnoot 17.

<sup>19</sup> Houtman, Irene e.a. (2013). *Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgeversperspectief: een vignettenstudie*. TNO.

<sup>20</sup> Bron: Polisadministratie juli-augustus van de betreffende kalenderjaren. De indeling is gebaseerd op het aantal werknemers, dus niet op de loonsom. De gehanteerde eenheid van bedrijf is het fiscaal nummer (dus niet het loonheffingsnummer).



## 2.3. Marktverschuivingen bij uitzendbedrijven

In de vorige versie van deze monitor<sup>21</sup> constateerden we dat de groei van het aantal einddienstverbanders in specifieke sectoren is geconcentreerd. De stijging van het aantal einddienstverbanders in 2014 en 2015 deed zich bijna uitsluitend voor in de sectoren Havenbedrijven (sector 20), Zakelijke Dienstverlening III (sector 45) en in de Uitzendsector (sector 52). Ook in de eerste 2 sectoren zijn relatief veel grote uitzendbedrijven actief. In het huidige rapport kijken we niet naar de sector, maar naar de bedrijven zelf. Bedrijven die volgens de Polisadministratie meer dan sporadisch werknemers als uitzendkracht in dienst hebben en/of werknemers hebben die onder een uitzend-cao vallen, beschouwen we in onze analyse als 'uitzendbedrijven' (zie box 2.3). In totaal gaat het om 7.600 bedrijven (fiscaal nummers), actief binnen de periode 2010-2016. Een deel daarvan valt binnen de Uitzendsector (sector 52), een deel valt in andere sectoren.

### Box 2.3 Definiëring uitzendbedrijven in analyse

In de Polisadministratie is helaas geen kenmerk beschikbaar waarmee uitzendbedrijven uniek afgebakend kunnen worden. We hebben dit daarom op indirecte wijze herleid, aan de hand van kenmerken van het dienstverband van de werknemers.

We beschouwen een werknemer als uitzendkracht wanneer geldt: cao-code = 633 of cao-code = 2742 of cao-code = 1060 en/of cdaard (code aard dienstverband) = 11 (uitzendkracht).

Voor elk fiscaal nummer tellen we het aantal uitzendkrachten en het aantal overige dienstverbanden op 2 jaarlijkse peilmomenten (ultimo januari en juli). Bedrijven die over de periode 2010-2016 gemiddeld meer dan 20% uitzendkrachten hadden, beschouwen we als uitzendbedrijf (som van aantal uitzenddienstverbanden op de peilmomenten/som van totaal aantal dienstverbanden op alle peilmomenten). Bij de meeste bedrijven die via deze methode als uitzendbedrijf zijn aangemerkt, ligt het aandeel uitzendkrachten veel hoger dan 20%.

Uitzondering op deze regel zijn de kleine bedrijven (maximaal 5 dienstverbanden): daar moet minimaal de helft van de dienstverbanden uitzendkracht zijn, om in onze analyse als uitzendbedrijf gelabeld te worden. Dit om te voorkomen dat een fiscaal nummer als uitzendbedrijf wordt gelabeld als gevolg van een 1 verkeerd aangekruiste code in de loonaangifte. Er zijn bedrijven die op het ene peilmoment wel uitzendkrachten hebben en op het andere niet. In die situaties is doorslaggevend of ze op de recente peilmomenten (2014-2016) aan het gekozen criterium voldoen.

### Groei einddienstverbanders geconcentreerd bij uitzendbedrijven

Tabel 2.2 laat opmerkelijke ontwikkelingen zien. Binnen de Uitzendsector groeit het aantal einddienstverbanders van 5.900 in 2010 naar – tot nu toe – 13.000 in 2016. Dit wijst erop dat binnen sector 52 al in de 1<sup>e</sup> fase steeds meer uitzendkrachten uitgezonden worden op (korte) tijdelijke contracten<sup>22</sup>. Dit naast het traditionele uitzendbeding. Nog sterker zijn de ontwikkelingen bij bedrijven die vanuit andere sectoren hun werknemers als uitzendkracht uitlenen. In 2010 kwamen uit dit soort bedrijven 1.100 einddienstverbanders voort, in 2016 tellen we er 23.700. Het aantal van 2016 zal nog oplopen. Het grootste deel van deze einddienstverbanders valt onder de publieke verzekering: 87% in 2016 (niet in tabel).

Bij de reguliere bedrijven, die geen werknemers als uitzendkracht uitlenen, daalt het aantal einddienstverbanders: van 42.400 in 2010 tot een voorlopige 28.200 in 2016.

De 'uitzendbedrijven overige sectoren' hebben in 2016 gemiddeld 314.000 dienstverbanden, de Uitzendsector zelf gemiddeld 262.000. Hiermee lijkt<sup>23</sup> het zwaartepunt van de uitzendactiviteiten niet langer in de 'eigen' sector 52 te liggen. De reguliere bedrijven hebben dat jaar 6.924.000 dienstverbanden. Deze aantallen maken al duidelijk dat uitzendbedrijven niet alleen absoluut, maar ook relatief gezien veel einddienstverbanders genereren.

**Tabel 2.2 AANTAL EINDEDIENSTVERBANDERS: REGULIERE BEDRIJVEN EN UITZENDBEDRIJVEN (BINNEN EN BUITEN DE UITZENDSECTOR)**

*Aantallen*

Jaar eerste ziekte dag	Bedrijven in Uitzendsector	Uitzendbedrijven overige sectoren	Reguliere bedrijven	Totaal
2010	5.900	1.100	42.400	49.500
2011	6.300	1.300	41.600	49.300
2012	7.300	1.600	40.800	49.700
2013	7.900	4.300	36.300	48.600
2014	8.400	10.100	32.600	51.100
2015	12.500	18.200	29.900	60.600
2016	13.000	23.700	28.200	64.900

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

<sup>21</sup> UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2015.

<sup>22</sup> Deze mogelijkheid is binnen sector 52 begrensd.

<sup>23</sup> We maken dit voorbehoud, omdat we geen rekening hebben gehouden met het aandeel uitzendkrachten/reguliere werknemers in de bedrijven die wij als uitzendbedrijf beschouwen.

## Duiding van de ontwikkelingen bij uitzendbedrijven

UWV ziet bij uitzendbedrijven al met al de volgende trends:

- Groei van uitzenden op tijdelijke contracten in de eerste 78 weken.
- Groei van uitzendactiviteiten in andere sectoren dan de Uitzendsector (sector 52).
- Keuze voor eigenrisicodragerschap in de Uitzendsector en keuze voor publiek verzekeren bij uitzenden binnen andere sectoren.

## Uitzenden met uitzendbeding versus detachering

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) op 1 juli 2015 mogen werkgevers maximaal 3 tijdelijke contracten afsluiten in een periode van 2 jaar. Daarna ontstaat recht op een vast contract (ketenbepaling, Burgerlijk Wetboek artikel 668a). In de cao kunnen hierover echter andere afspraken gemaakt worden. De cao van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) bepaalt dat in de eerste 78 weken (fase A) 2 soorten uitzendovereenkomsten mogelijk zijn: de uitzendovereenkomst met uitzendbeding en de detacheringsovereenkomst. 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. Deze uitzendbeding-groep staat centraal in hoofdstuk 5 van voorliggend monitorrapport. Als een uitzendkracht ziek wordt binnen een detacheringsovereenkomst betaalt het uitzendbureau het loon 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 en hoofdstuk 4 centraal staat.

## Bij loondoorbetaling in eerste fase geen bovenwettelijke aanvulling

Voor uitzendbureaus kunnen korte tijdelijke detacheringsovereenkomsten financieel voordeliger zijn dan het uitzendbeding. Men betaalt bij ziekte weliswaar het loon door tot einde contract, maar vaak betreft het een korte periode (denk aan weekcontracten). Eenmaal in de Ziektewet hoeft de werkgever de uitkering niet aan te vullen. Bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding moet de Ziektewet-uitkering conform de cao wel worden aangevuld. Uitzenden met uitzendbeding gebeurt vrijwel uitsluitend binnen sector 52. UWV krijgt nauwelijks ziekmeldingen van uitzendkrachten met uitzendbeding afkomstig van andere sectoren.

## Geen premieprikkel voor uitzendbedrijven die buiten Uitzendsector actief zijn

Bij uitzendondernemingen was een specialisatie gaande naar sector, als reactie op de vraag van hun opdrachtgevers naar specialisatie van dienstverlening. Dit kon ertoe leiden dat de Belastingdienst overging tot indeling in een andere sector dan de Uitzendsector (sector 52). De WW-, Ziektewet en WGA-premies worden per sector bepaald. De premies voor WW (sectorfonds)<sup>24</sup> en Ziektewet liggen in sector 52 veel hoger dan in de andere sectoren. Uitzendwerk brengt nu eenmaal een hoger beroep op de WW en Ziektewet met zich mee dan regulier werk. Voor grote bedrijven geldt een individuele Ziektewet-premie, maar deze is gemaximeerd: in sector 52 op 8,03% en in de overige sectoren op 1,65% (2018). Zelfs al betalen de uitzendbedrijven buiten sector 52 de maximale premie, dan nog dekt deze bij lange na niet de publieke kosten voor hun ZW- en WW-uitkeringen. De met de Wet bezava opgelegde premieprikkel, raakt hen daardoor niet. Sinds juli 2017 is het niet meer mogelijk uitzendbedrijven in andere sectoren dan sector 52 te starten.

## Splitsing in reguliere en uitzendbedrijven voor beter zicht op werking Wet bezava

Met de Wet bezava hebben publiek verzekerde middelgrote en grote bedrijven een prikkel gekregen om de instroom van einddienstverbanders in de Ziektewet te verminderen en om de uitstroom te bevorderen. Voor publiek verzekerde uitzendbedrijven actief in andere sectoren dan de Uitzendsector, geldt deze prikkel echter niet. Hun overstap op detacheringsovereenkomsten (in plaats van uitzendbeding), maakt dat de instroom van einddienstverbanders juist toeneemt. Dit ontnemt het zicht op de werking van de Wet bezava bij reguliere bedrijven. Om deze reden worden in de volgende 2 hoofdstukken de ontwikkelingen bij einddienstverbanders afkomstig van reguliere bedrijven en van uitzendbedrijven afzonderlijk beschreven.

## 2.4. Kernbevindingen

- Het aantal einddienstverbanders is flink gestegen in de periode 2014-2016, na een lichte daling in 2013, direct nadat de Wet bezava werd ingevoerd.
- Hoe meer tijdelijke contracten, hoe meer einddienstverbanders. In 2016 stabiliseert het aandeel tijdelijke contracten. Toch blijft het aantal einddienstverbanders groeien.
- De stijging is volledig op uitzendbedrijven terug te voeren. Deze zijn deels in de Uitzendsector zelf en deels in overige sectoren actief. Uitzendbureaus zenden steeds vaker uit op basis van – vaak

<sup>24</sup> UWV, Nota Premievaststelling sectorfondsen 2016

---

kortdurende - tijdelijke detacheringsovereenkomsten in plaats van met uitzendbeding (de 'klassieke' uitzendkrachten, zoals beschreven in hoofdstuk 5).

- Bij reguliere bedrijven daalt het aantal einddienstverbanders.

## 3. Eindiedienstverbanders reguliere bedrijven

### 3.1. Instroom in de Ziektewet

#### Aantal eindiedienstverbanders daalt bij reguliere bedrijven

Tabel 3.1 laat zien dat bij de reguliere bedrijven het aantal eindiedienstverbanders tussen 2010 en 2016 elk jaar verder daalt. Niet alleen de totale instroom daalt, maar ook die bij de kleine, middelgrote en grote bedrijven afzonderlijk. De daling is het grootst in 2013 en 2014, de eerste 2 jaren onder de Wet bezava. Bij de middelgrote bedrijven zette de daling al voor 2013 in.

**Tabel 3.1 AANTAL EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN**

*Aantallen*

Jaar eerste ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
2010	9.300	13.100	19.900	42.400
2011	9.300	12.300	19.900	41.600
2012	9.500	11.800	19.400	40.800
2013	8.400	10.300	17.600	36.300
2014	7.500	8.600	16.500	32.600
2015	7.000	7.900	15.000	29.900
2016	6.800	7.500	13.800	28.200

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

### 3.2. Instroompercentage

#### Instroompercentage daalt bij kleine, middelgrote en grote bedrijven

In tabel 3.2 is het *instroompercentage* te zien: het aantal eindiedienstverbanders ten opzichte van het totaal aantal werknemers<sup>25</sup>. Voor het instroompercentage geldt hetzelfde als voor de (absolute) instroom: niet alleen bij de middelgrote en grote bedrijven, maar ook bij de kleine bedrijven daalt het. De middelgrote bedrijven laten de grootste daling zien. Maar bij de kleine bedrijven – waar het premiepercentage hetzelfde is voor de hele sector – doet de daling relatief gezien niet onder voor die bij de grote bedrijven.

Theoretisch gezien is bij *grote* bedrijven de grootste daling na de invoering van Wet bezava te verwachten, omdat de premieprikkel voor hen het sterkst is. Bij *kleine* bedrijven is theoretisch gezien geen daling te verwachten, omdat bij hen geen premieprikkel geïntroduceerd is. Middelgrote bedrijven hebben wel een premieprikkel, maar minder sterk dan bij de grote bedrijven.

De praktijk laat een ander beeld zien dan de theorie. De daling is het sterkst bij de middelgrote bedrijven, de groep met de 'medium' prikkel. Bij de kleine bedrijven, waar een uniforme premie binnen sectoren geldt, is de daling van dezelfde orde als bij de grote bedrijven. De bedrijven lijken dus niet puur rationeel te reageren op de met de Wet bezava geïntroduceerde premieprikkel.

#### Ontwikkeling eigenrisicodragers

Bij de kleine en middelgrote bedrijven is het aandeel eigenrisicodragers eind 2016 nog steeds klein: 2% respectievelijk 9% van de dienstverbanden. Alleen bij de grote bedrijven is het aandeel groot: 50% van de dienstverbanden. Tweede helft 2013 was dat nog maar 9%. De *grote* eigenrisicodragers hadden in 2013 een relatief laag instroompercentage (tabel 3.2). Het was toen nog een kleine groep bedrijven. Met de groei van het aantal grote eigenrisicodragers, steeg in 2014 het instroompercentage, waarna het weer ging dalen. In 2016 is er bij de grote bedrijven geen onderling verschil tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers. De middelgrote eigenrisicodragers hebben vanaf 2014 een iets hoger instroompercentage dan hun publiek verzekerde tegenhangers.

<sup>25</sup> Instroompercentage Ziektewet = (Aantal Ziektewet-instromers, ingedeeld naar periode van eerste ziekte dag/totaal aantal dienstverbanden)\*100%.

### Tabel 3.2 EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTETWET NAAR BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

*Instroompercentage*<sup>26</sup>

Jaar eerste ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>Publiek verzekerden</b>				
2010	0,74%	0,78%	0,48%	0,60%
2011	0,74%	0,73%	0,48%	0,48%
2012	0,76%	0,73%	0,47%	0,47%
2013	0,70%	0,66%	0,43%	0,54%
2014	0,63%	0,54%	0,38%	0,48%
2015	0,57%	0,49%	0,35%	0,45%
2016	0,52%	0,47%	0,35%	0,43%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
2010	-	-	-	-
2011	-	-	-	-
2012	-	-	-	-
2013	-	0,60%	0,29%	0,34%
2014	-	0,66%	0,44%	0,46%
2015	-	0,53%	0,40%	0,41%
2016	-	0,50%	0,34%	0,35%
<b>Totaal</b>				
2010	0,74%	0,78%	0,48%	0,60%
2011	0,74%	0,73%	0,48%	0,59%
2012	0,77%	0,73%	0,47%	0,58%
2013	0,71%	0,66%	0,43%	0,53%
2014	0,63%	0,55%	0,40%	0,48%
2015	0,57%	0,49%	0,37%	0,44%
2016	0,52%	0,47%	0,35%	0,41%

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

Bij minder dan 500 meldingen wordt het instroompercentage vanwege de lage aantallen niet weergegeven, in de totaalcijfers tellen ze wel mee.

### 3.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

#### Uitstroom binnen eerste ziektejaar trager

Hoe snel stromen de einddienstverbanders weer uit de Ziektewet? Is dit sneller geworden sinds de introductie van Wet bezava? De uitstroom uit de Ziektewet kunnen we alleen bij publiek verzekerden betrouwbaar vaststellen (zie box 1.2, punt 10). Dit is jammer, want publiek verzekerde werkgevers kunnen zelf weinig invloed uitoefenen op deze uitstroom. De re-integratie vindt bij UWV plaats en de werkgever heeft hierin formeel geen rol. Eigenrisicodragers kunnen zelf een rol pakken bij het versnellen van de uitstroom.

Tabel 3.3 laat zien dat bij publiek verzekerde reguliere bedrijven de uitstroom *binnen* het eerste ziektejaar langzamer wordt vanaf 2014. Op het eerste gezicht is dit vreemd, omdat er in de eerstejaars dienstverlening van UWV in principe weinig veranderd is. Er is echter wel een verklaring te geven: de bedrijven met de snelste uitstroom - de goede risico's - zijn vanaf 2014 eigenrisicodragers geworden (zie de analyse in paragraaf 3.5). De overblijvende publiek verzekerde bedrijven hadden altijd al een tragere uitstroom.

<sup>26</sup> Omdat de verdeling over publiek verzekerde en eigenrisicodragers per half jaar kan wisselen zijn eerst de halfjaarlijkse instroompercentages berekend. Vervolgens zijn deze opgeteld. De vertekening die hierdoor ontstaat, is verwaarloosbaar klein.

**Tabel 3.3 EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN: UITSTROOM UIT DE ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN**

Aantallen meldingen en uitstroombestanden op t<sub>x</sub>

Jaar 1e ziektedag	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	42.400	5%	10%	12%	15%	20%	25%	37%	46%	53%	58%	62%	65%
2011	41.500	7%	13%	15%	17%	23%	27%	39%	48%	55%	60%	64%	65%
2012	40.600	7%	12%	14%	17%	22%	26%	39%	48%	55%	60%	63%	64%
2013	35.300	7%	13%	15%	18%	23%	27%	39%	47%	55%	70%	73%	75%
2014	26.000	4%	8%	9%	12%	17%	21%	34%	43%	51%	69%	72%	73%
2015-1	11.000	3%	6%	8%	10%	16%	20%	33%	42%	49%	67%	72%	
2015-2	11.100	3%	6%	8%	10%	15%	20%	33%	43%	51%	66%		
2016-1	10.800	4%	8%	10%	13%	19%	24%	36%					
2016-2	9.900	3%	7%	9%	12%	18%	23%						

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.

### Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling op uitstroom goed zichtbaar

In tabel 3.3 zijn de effecten van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling duidelijk te zien. Het uitstroombestanden bij 15 maanden ligt in 2011 en 2012 op 60%. In 2013 - het eerste jaar onder de Wet bezava - stijgt het naar 70% (zie paarse kader). Reden dat de uitstroombestanden *niet bij exact 1 jaar al stijgen*, is dat de 35-minners Ziektewet nog een maand hun uitkering houden. Ze stromen hierdoor pas na 13 maanden uit de Ziektewet (zie box 1.2, punt 13).

### Uitstroombestanden 2015 en vooral 2016 nog wat geflatteerd

De Ziektewet-meldingen van einddienstverbanders met een eerste ziektedag vanaf 2015 zijn nog niet compleet binnen bij UWV. Dit flatteert de uitstroom van de cohorten 2015 en 2016, omdat daar juist de verzuimgevallen met een lange werkgeversperiode (en dus per definitie een lange verzuimduur) nog ontbreken. De uitstroombestanden zullen uiteindelijk *lager* worden. De vertekening is groter, naarmate het cohort recenter is. Voor de eerste helft van 2015 is de vertekening minimaal.

### Sinds Wet bezava bereiken minder einddienstverbanders de maximale ziekteduur

De maximale uitkeringsduur in de Ziektewet is normaal gesproken 2 jaar, maar soms korter. Dit laatste is het geval bij het bereiken van de AOW-gerechtigde 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 ziektedag tussen 2010 en 2014 volledig bekend of de maximale uitkeringsduur is bereikt<sup>27</sup> en of ze de WIA zijn ingestroomd. Van de einddienstverbanders van publieke verzekerde reguliere bedrijven bereikte in 2010 tot 2012 ongeveer 35% de maximale uitkeringsduur (te herleiden uit laatste kolom tabel 3.3). Van de ziekmeldingen uit 2013 bereikte 25% de maximale uitkeringsduur. 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 uitstroombestanden 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.

### Verschilt de uitstroom in het eerste ziektejaar met de bedrijfsomvang?

Tabel 3.4 laat zien dat binnen het eerste ziektejaar het uitstroombestanden van einddienstverbanders bij grote bedrijven flink hoger ligt dan bij kleine en middelgrote bedrijven. Dit geldt voor elk van de 3 gekozen peilmomenten: 3 maanden, 6 maanden en 9 maanden na de eerste ziektedag. Tussen 2010 en 2015 blijft bij middelgrote bedrijven de uitstroom op de peilmomenten stabiel. Bij de kleine bedrijven zien we de uitstroom iets afnemen. Bij grote bedrijven neemt de uitstroom het sterkst af. Dit heeft - zoals hierboven al toegelicht - ermee te maken dat 'de betere' bedrijven in 2014 of 2015 eigenrisicodrager zijn geworden en vanaf dat moment niet meer meetellen in de cijfers.

<sup>27</sup> 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'.

**Tabel 3.4 EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN: UITSTROOM NA 3, 6, 9 EN 15 MAANDEN, NAAR OMVANG**

Percentages

Jaar eerste ziekte dag	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>3 maanden</b>						
Klein	17%	17%	16%	18%	15%	15%
Middel	19%	20%	20%	21%	19%	19%
Groot	33%	37%	35%	36%	28%	26%
Totaal	25%	27%	26%	27%	21%	20%
<b>6 maanden</b>						
Klein	31%	31%	31%	32%	29%	29%
Middel	33%	34%	34%	35%	32%	32%
Groot	43%	47%	46%	45%	38%	36%
Totaal	37%	39%	39%	39%	34%	33%
<b>9 maanden</b>						
Klein	42%	42%	41%	42%	40%	40%
Middel	43%	44%	44%	44%	43%	42%
Groot	51%	54%	53%	52%	47%	45%
Totaal	31%	48%	48%	47%	43%	43%
<b>15 maanden</b>						
Klein	55%	55%	55%	69%	69%	68%
Middel	56%	57%	56%	68%	70%	67%
Groot	62%	64%	64%	72%	68%	67%
Totaal	58%	60%	60%	70%	69%	67%

#### Door eerstejaars Ziektewet-beoordeling bij alle grootteklassen extra uitstroom

Sinds de invoering van de Wet bezava in 2013, is de uitstroom na 15 maanden in alle grootteklassen gestegen (laatste blok tabel 3.4). De stijging is het grootst bij de einddienstverbanders afkomstig van kleine en middelgrote bedrijven. Hierdoor is er na 15 maanden niet langer verschil tussen de 3 grootteklassen.

#### Werkgeversperiode bij grote bedrijven het langst

Zolang het dienstverband van een zieke werknemer loopt, is de werkgever verantwoordelijk voor de loondoorbetaling van de zieke werknemer en daarmee ook voor de verzuimbegeleiding. Deze periode noemen we in dit rapport de *werkgeversperiode*. De duur van de werkgeversperiode en de ziekte duur van vangnetters hangen statistisch samen: hoe langer de werkgeversperiode, hoe langer de ziekte duur. Als de werkgeversperiode kort is, kan de ziekte bijvoorbeeld ook een virusinfectie betreffen, waarvan men snel weer herstelt. Als de werkgeversperiode al lang is, gaat het per definitie om ernstige ziektebeelden. De ziekte duur in 2014 loopt bijvoorbeeld op van gemiddeld 241 dagen bij een werkgeversperiode korter dan een week, tot 663 dagen bij een duur langer dan 1 jaar<sup>28</sup> (niet in tabel)<sup>29</sup>.

Bij *grote* bedrijven duurt de werkgeversperiode het langst. Bij kleine bedrijven is deze 2-3 weken korter. Er hebben hierin geen grote veranderingen plaatsgevonden tussen 2010 en 2014, de grote bedrijven uitgezonderd. Daar stijgt de duur in 2014 van 17 naar 20 weken.

Tabel 3.5 laat tevens zien dat de totale gemiddelde verzuimduur gedaald is, maar dat binnen het *eerste* ziektejaar geen lager gemiddelde bereikt is. Dit bevestigt het beeld uit tabel 3.4.

<sup>28</sup> Gemiddelde duur bij werkgeversperiode 1-4 weken is 267 dagen, bij 5-13 weken 340 dagen, bij 14-26 weken 447 dagen, bij 27-52 weken 543 dagen.

<sup>29</sup> Deze samenhang geldt voor individuele vangnetters (microniveau), maar op bedrijfsniveau kan (toch) het omgekeerde gelden en dat is hier het geval: grote bedrijven hebben gemiddeld een langere werkgeversperiode dan kleinere bedrijven, maar toch de laagste gemiddelde verzuimduur.

**Tabel 3.5 EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN: GEMIDDELDE ZIEKTEDUUR EN WERKGEVERSPERIODE, PUBLIEK VERZEKERDEN**

*Aantal dagen en weken*

Jaar eerste ziektedag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>Ziektejaar (dagen)</b>				
2010	260	253	215	237
2011	260	250	202	229
2012	261	251	206	232
2013	257	248	206	230
2014	266	255	231	248
2015	265	256	239	252
<b>Ziektejaar totaal (dagen)</b>				
2010	409	400	341	374
2011	408	394	319	362
2012	412	398	325	367
2013	364	357	303	334
2014	374	359	340	356
<b>Werkgeversperiode (weken)*</b>				
2010	14,6	15,5	17,7	16,2
2011	15,6	15,8	17,7	16,7
2012	15,1	15,7	17,6	16,3
2013	14,0	14,6	17,1	15,6
2014	14,4	15,0	20,3	16,8

\*Alleen de instromers waarbij sprake is van een werkgeversperiode (Ziektewet artikel 29.2.C) (bij 29.2.a en 29.2.b. is meestal geen sprake van een werkgeversperiode).

### 3.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

#### 4 op de 10 einddienstverbanders krijgt eerstejaars Ziektewet-beoordeling

In 2015 komt het bij 39% van de einddienstverbanders tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling (tabel 3.6). We konden publiek verzekerden en eigenrisicodragers in de vorige paragraaf niet vergelijken op gemiddelde verzuimduur en snelheid van uitstroom, omdat de cijfers van eigenrisicodragers op dit punt niet betrouwbaar zijn. Wel kunnen we ze betrouwbaar vergelijken op de eerstejaars Ziektewet-beoordeling en de doorstroom van Ziektewet naar WIA.

Bij eigenrisicodragers komt het minder vaak tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling dan bij publiek verzekerden: 24% versus 45% in 2015. Einddienstverbanders van eigenrisicodragers stromen dus vaker al *binnen* een jaar uit de Ziektewet dan einddienstverbanders van publiek verzekerde werkgevers. Dit geldt voor alle grootteklassen. Wel moeten we het voorbehoud maken dat de cijfers van de kleine en middelgrote eigenrisicodragers kleine aantallen betreffen, waardoor de bevindingen ook toeval kunnen zijn.

Bij grote bedrijven komt het minder vaak tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling dan bij kleine en middelgrote bedrijven. Dit beeld zien we vooral bij de grote publiek verzekerde bedrijven: hun einddienstverbanders stromen vaker binnen een jaar de Ziektewet uit dan einddienstverbanders van kleine en middelgrote publiek verzekerde bedrijven. Bij de eigenrisicodragers is het beeld wisselend, maar het betreft nog kleine aantallen bij de kleine en middelgrote bedrijven.

Komt het wel tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling, dan verschillen de uitkomsten niet veel tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden: ruim een derde wordt 35-minner en moet de Ziektewet verlaten (te herleiden uit de tabel).



**Tabel 3.6 EINDEDIENSTVERBANDERS REGULIERE BEDRIJVEN: UITKOMST EERSTEJAARS ZIEKTWET-BEOORDELINGEN BIJ PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Percentage

Periode 1e ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	8.300	10.200	16.800	35.300
2014	7.400	8.100	10.500	26.000
2015	6.900	7.300	7.900	22.100
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	43%	42%	34%	39%
2014	47%	45%	40%	44%
2015	45%	45%	43%	45%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	18%	16%	12%	15%
2014	19%	17%	13%	16%
2015	18%	17%	14%	16%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	26%	26%	22%	24%
2014	28%	28%	27%	28%
2015	27%	28%	29%	28%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	100	100	800	1.000
2014	100	500	6.000	6.600
2015	100	600	7.100	7.800
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	27%	18%	20%	21%
2014	12%	22%	24%	24%
2015	22%	28%	24%	24%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	10%	9%	6%	7%
2014	6%	7%	9%	9%
2015	8%	10%	8%	9%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	17%	9%	14%	14%
2014	6%	15%	15%	15%
2015	13%	18%	16%	16%
<b>Totaal</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	8.400	10.300	17.600	36.300
2014	7.500	8.600	16.500	32.600
2015	7.000	7.900	15.000	29.900
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	43%	42%	34%	38%
2014	47%	44%	35%	40%
2015	45%	44%	34%	39%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	18%	16%	12%	14%
2014	19%	17%	12%	15%
2015	18%	17%	12%	14%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	26%	26%	22%	24%
2014	28%	27%	23%	25%
2015	27%	27%	23%	25%

---

### **Uitstel van eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt weinig voor**

Als de einddienstverbander bij 52 weken werkt en daarbij minimaal 65% van zijn oude inkomen verwerft, 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: 76 keer bij de vangnetters met een eerste ziektejaar in 2013, 2014 of 2015. Het meest komt uitstel voor bij publiek verzekerde einddienstverbanders (47 keer), gevolgd door zieke WW'ers (28 keer).

### **Minder doorstroom van ZW naar WIA sinds de Wet bezava**

De doorstroom van de Ziektewet naar de WIA<sup>30</sup> is gedaald sinds de invoering van de Wet bezava: van 16% in de jaren 2010-2012 naar 14% in 2013 en 13% in 2014 (tabel 3.7). Bij de eigenrisicodragers ligt de doorstroom lager dan bij de publiek verzekerden. De WIA-doorstroom is het hoogste bij de kleine bedrijven. Bij deze groep is hierin ook geen daling gerealiseerd.

Aan WIA-instroom gaat een claimbeoordeling vooraf. Het aandeel einddienstverbanders dat een WIA-aanvraag doet, is sinds de introductie van de Wet bezava sterker gedaald dan het aandeel dat de WIA instroomt. De reden is dat na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling vooral de potentiële 35-minners WIA de Ziektewet moesten verlaten. De einddienstverbanders die doorstromen naar het tweede ziektejaar, hebben relatief ernstige aandoeningen en relatief veel beperkingen, waardoor de kans op toekenning van de WIA-aanvraag ook groter is geworden.

---

<sup>30</sup> Geteld zijn de nieuwe uitkeringen, exclusief voorschotten.

**Tabel 3.7 EINDEDIENSTVERBANDERS: CLAIMAANVRAGEN WIA EN DOORSTROOM NAAR WIA, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

*Aantallen en percentage*

	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	31%	29%	25%	27%
2011	31%	29%	24%	27%
2012	32%	28%	24%	27%
2013	21%	19%	17%	18%
2014	22%	17%	16%	18%
% Doorstroom naar WIA				
2010	17%	17%	15%	16%
2011	18%	17%	14%	16%
2012	18%	17%	15%	16%
2013	16%	15%	13%	14%
2014	17%	14%	12%	14%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	-	-	-	-
2011	-	-	-	-
2012	-	-	-	-
2013	-	-	10%	11%
2014	-	10%	13%	13%
% Doorstroom naar WIA				
2010	-	-	-	-
2011	-	-	-	-
2012	-	-	-	-
2013	-	-	7%	8%
2014	-	7%	10%	9%
<b>Totaal</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	31%	28%	24%	27%
2011	31%	29%	24%	27%
2012	32%	28%	24%	27%
2013	21%	19%	16%	18%
2014	22%	17%	15%	17%
% Doorstroom naar WIA				
2010	17%	17%	15%	16%
2011	18%	17%	14%	16%
2012	18%	17%	14%	16%
2013	15%	15%	13%	14%
2014	17%	13%	12%	13%

### 3.5. Worden juist de 'betere' bedrijven eigenrisicodragers?

In de vorige paragraaf zagen we dat ziekmeldingen bij eigenrisicodragers minder vaak uitmondten in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Vaker dan bij 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 risicoselectie een rol: het selectief uittreden uit het publieke stelsel van 'goede bedrijven'?

---

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 verlaagde<sup>31</sup>. Geldt de oorspronkelijke kortere verzuimduur ook voor *einddienstverbanders*? We kijken hiervoor terug in de tijd. Zoals beschreven in hoofdstuk 1, hebben reguliere bedrijven vooral in 2014 en 2015 de stap naar eigenrisicodracht gemaakt. Hadden de eigenrisicodragers van 2014, 2015 en 2016 vroeger – toen ze nog publiek verzekerd waren (in 2010, 2011 en 2012) – ook al een kortere verzuimduur en lagere WGA-instroom?

### De 'betere risico's' zijn uit publieke verzekering gestapt

We kunnen bevestigen dat de eigenrisicodragers het in hun UWV-tijd al relatief goed deden. Zo hadden de bedrijven die in 2010 nog publiek verzekerd en in 2014 eigenrisicodragers waren, in 2010 gemiddeld 300 verzuimdagen. De bedrijven die zowel in 2010 als in 2014 publiek verzekerd zijn, hadden in 2010 gemiddeld 389 verzuimdagen (zie tabel 3.8, linksboven), een verschil van bijna 3 maanden. Vergelijkbare verschillen 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 de jaren dat ze nog publiek verzekerd waren, al beter presteerden. Ook de doorstroom van de Ziektewet naar de WGA was lager bij de bedrijven die later eigenrisicodragers zijn geworden.

### Betere prestaties eigenrisicodragers ten minste deels gevolg van risicoselectie

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 en 2015** (in 2013 waren er nauwelijks eigenrisicodragers), komen voor ten minste een deel voort uit het feit dat de 'goede risico's' eigenrisicodragers zijn geworden. Het is in het kader van deze monitor niet mogelijk om de effecten van selectie en verschillen in omvang te onderscheiden van de effecten van het eigenrisicodragen op zichzelf. Een voorbeeld van het laatste is dat de ERD ex-werkgever gemakkelijker een passende re-integratiewerkplek kan bieden, omdat de ex-werknemer in beeld blijft en er meer contact is.

---

<sup>31</sup> 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.

**Tabel 3.8 EINDEDIENSTVERBANDERS: VROEGERE VERZUIMDUUR EN DOORSTROOM VAN ZW NAAR WGA, HUIDIGE EIGENRISICODRAGERS VERSUS PUBLIEK VERZEKERDEN, REGULIERE BEDRIJVEN**

Gemiddeld aantal dagen en percentages

	Publiek in 2014	eigenrisicodragers in 2014	Publiek in 2015	Eigenrisicodragers in 2015	Publiek in 2016	Eigenrisicodragers in 2016
<b>Gemiddeld ziekte duur</b>						
In 2010	389	300	392	308	395	308
In 2011	380	275	384	285	387	285
In 2012	388	275	393	283	396	286
<b>Ziekte duur grote bedrijven</b>						
In 2010	362	294	367	301	372	301
In 2011	344	269	349	277	355	277
In 2012	356	270	366	275	374	277
<b>Van Ziekte wet naar WGA</b>						
In 2010	15%	12%	16%	12%	16%	12%
In 2011	16%	12%	16%	12%	16%	12%
In 2012	17%	11%	17%	12%	17%	12%
<b>Van Ziekte wet naar WGA grote bedrijven</b>						
In 2010	15%	12%	15%	12%	15%	12%
In 2011	14%	12%	14%	12%	15%	12%
In 2012	16%	11%	16%	12%	16%	12%

### 3.6. Kernbevindingen

- Bij de reguliere bedrijven daalt sinds de invoering van Wet bezava zowel het absolute aantal einddienstverbanders, als het instroompercentage in de Ziekte wet.
- In theorie zou de daling van het instroompercentage het grootst moeten zijn bij grote bedrijven, omdat zij de grootste premieprikkels hebben. De praktijk is echter dat middelgrote bedrijven de grootste daling laten zien en dat de daling bij grote bedrijven even groot is als bij kleine bedrijven.
- De *uitstroom* is alleen bekend voor einddienstverbanders van *publiek verzekerde bedrijven*. Bij deze groep is de uitstroom binnen het eerste ziektejaar niet versneld. Bij de grote publieke verzekerde bedrijven daalt de uitstroom zelfs, waarschijnlijk doordat de bedrijven met het laagste verzuim eigenrisicodragers zijn geworden.
- De einddienstverbanders afkomstig van publiek verzekerde bedrijven zijn gemiddeld 16 weken ziek (werkgeversperiode) als ze de Ziekte wet instromen. Bij grote publieke verzekerde bedrijven is deze werkgeversperiode het hoogst en in 2014 gestegen ook gestegen (van 17 naar 20 weken).
- Dankzij de eerstejaars Ziekte wet-beoordeling is de uitstroom van einddienstverbanders van publiek verzekerde bedrijven bij 15 maanden groter geworden.
- Bij eigenrisicodragers is het percentage ziekmeldingen waarbij het tot een eerstejaars Ziekte wet-beoordeling komt, lager dan bij publiek verzekerde bedrijven. Het feit dat bedrijven met een relatief laag risico uitstapten uit het publieke bestel, is mede verantwoordelijk voor dit verschil.
- Het percentage einddienstverbanders dat een WIA-uitkering aanvraagt, respectievelijk doorstroomt van de Ziekte wet naar de WIA is lager geworden na invoering van de Wet bezava. Dit niet alleen bij de eigenrisicodragers maar ook bij de publiek verzekerde bedrijven. Dit laatste ondanks dat de 'betere' bedrijven eigenrisicodragers werden. De doorstroom van Ziekte wet naar WIA is het meest gedaald bij middelgrote en grote bedrijven.

## 4. Eindiedienstverbanders uitzendbedrijven

### 4.1. Instroom in de Ziektewet

#### Welke bedrijven beschouwen we als uitzendbedrijven?

In dit hoofdstuk staan de eindiedienstverbanders afkomstig van uitzendbedrijven centraal. UWV heeft geen registratie beschikbaar waaruit onomstotelijk blijkt of een bedrijf wel of niet als uitzendbedrijf beschouwd moet worden. In hoofdstuk 2 is beschreven hoe we voor deze monitor hebben bepaald of we een bedrijf (met het fiscaal nummer als eenheid) al dan niet als uitzendbureau beschouwen (zie box 2.3). De uitzendbedrijven zijn deels uit sector 52 afkomstig en deels uit de overige sectoren.

#### Beroep op Ziektewet stijgt bij uitzendbedrijven

Tabel 4.1 laat zien dat bij de uitzendbedrijven de instroom van eindiedienstverbanders tussen 2010 en 2016 elk jaar groeit. De groei is het sterkst in 2015, vooral bij de kleine en grote bedrijven. In 2016 is 35% van de eindiedienstverbanders afkomstig van een uitzendbedrijf actief binnen de Uitzendsector (sector 52). Op de tweede plaats komt de Zakelijke dienstverlening III (sector 45) met 24% van de eindiedienstverbanders en op de 3<sup>e</sup> plaats de Havenbedrijven (sector 20) met 11% van de eindiedienstverbanders.

**Tabel 4.1 AANTAL EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN**

*Aantallen*

Jaar eerste ziektedag	Klein	Middel	Groot	Totaal
2010	800	2.200	4.000	7.000
2011	900	2.300	4.500	7.700
2012	900	3.000	5.000	8.900
2013	900	3.500	7.800	12.200
2014	1.300	5.700	11.400	18.500
2015	2.900	6.200	21.600	30.700
2016	2.100	9.800	24.800	36.800

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

#### Driekwart van instromers afkomstig van publiek verzekerd uitzendbedrijf

In 2016 is driekwart van alle eindiedienstverbanders van afkomstig van een uitzendbedrijf dat publiek verzekerd is. Binnen de Uitzendsector heeft grofweg de helft van de eindiedienstverbanders een ex-werkgever die eigenrisicodrager is. Binnen de overige sectoren ligt het aandeel eigenrisicodragers veel lager. Reden voor uitzendbedrijven om in de overige sectoren te kiezen voor publieke verzekering, is dat de publieke premie veel lager ligt dan de werkelijke kosten. Een private verzekeraar is wel genoodzaakt de werkelijke kosten in de premie te verdisconteren. Het uitzendbureau is hierdoor met een publieke verzekering goedkoper uit dan met een private verzekering of bij keuze voor niet herverzekeren.

### 4.2. Instroompercentage

#### Instroompercentage stijgt bij kleine, middelgrote en grote uitzendbedrijven

In tabel 4.2 is het *instroompercentage* te zien: het aantal eindiedienstverbanders ten opzichte van het totaal aantal dienstverbanden bij uitzendbedrijven. In tabel 4.1 zagen we al dat de instroom stijgt sinds 2010. Dit geldt ook voor het instroompercentage: bij kleine, middelgrote en grote bedrijven stijgt dit, zowel bij publiek verzekerden als bij eigenrisicodragers. De grote publiek verzekerde uitzendbedrijven laten de grootste stijging zien.

Het is niet zinvol om deze ontwikkelingen te duiden in het licht van de premieprikkel zoals de Wet bezava die introduceerde voor middelgrote en grote bedrijven. Alleen binnen sector 52 is de premieprikkel ook substantieel voor een uitzendbedrijf, binnen de andere sectoren is deze daarvoor veel te laag. Het eventuele effect van de premieprikkel in sector 52, wordt gedempt door het feit dat veel uitzendbedrijven hun activiteiten verschoven hebben naar andere sectoren.

## Tabel 4.2 EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTWET NAAR BEDRIJFSOMVANG, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS

*Instroompercentage*<sup>32</sup>

Jaar eerste ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>Publiek verzekerden</b>				
2010	2,7%	2,3%	1,4%	1,7%
2011	2,8%	2,4%	1,6%	1,6%
2012	2,5%	3,3%	1,9%	1,9%
2013	3,5%	3,9%	4,5%	4,2%
2014	4,1%	5,1%	6,2%	5,6%
2015	6,9%	5,1%	8,0%	7,0%
2016	4,7%	6,9%	9,1%	7,9%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
2010	.	.	.	0,2%
2011	.	.	0,2%	0,2%
2012	.	.	0,4%	0,4%
2013	.	.	0,9%	0,8%
2014	.	1,8%	1,5%	1,5%
2015	6,6%	3,0%	3,6%	3,6%
2016	8,3%	5,5%	3,9%	4,3%
<b>Totaal</b>				
2010	2,7%	2,1%	1,2%	1,5%
2011	2,7%	2,1%	1,3%	1,6%
2012	2,4%	2,7%	1,5%	1,9%
2013	3,2%	3,1%	2,4%	2,6%
2014	3,9%	4,1%	3,4%	3,7%
2015	6,8%	4,4%	5,8%	5,5%
2016	4,8%	6,5%	6,7%	6,5%

*Cursief:* deze percentages zullen nog toenemen, omdat nog niet alle einddienstverbanders gemeld zijn bij UWV. Bij minder dan 500 meldingen wordt het instroompercentage vanwege de lage aantallen niet weergegeven, in de totaalcijfers tellen we ze wel mee.

### 4.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

#### Uitstroom binnen eerste ziektejaar steeds sneller

De uitstroom uit de Ziektewet kunnen we helaas alleen bij uitzendkrachten afkomstig van publiek verzekerde uitzendbedrijven betrouwbaar vaststellen (zie box 1.2, punt 10). Tabel 4.3 laat zien dat de uitstroom binnen het eerste ziektejaar van deze groep einddienstverbanders vanaf 2013 versnelt. Waarschijnlijk komt dit doordat het aandeel uitzendkrachten in de 1e fase, waar gewerkt wordt met korte detachingscontracten, steeds groter wordt. In 2010 waren de einddienstverbanders waarschijnlijk nog in meerderheid uitzendkrachten in de hogere fasen, waar de tijdelijke contracten van relatief lange duur zijn. Algemeen geldt: hoe korter het contract, hoe korter de ziekteduur op het moment van instroom in de Ziektewet is. En dit gaat weer gepaard met snel herstel en dus snellere uitstroom.

#### Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling op uitstroom goed zichtbaar

In de tabel zijn de effecten van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling te zien. Het uitstroompercentage bij 15 maanden ligt in 2011 en 2012 op 84%. In 2013 - het eerste jaar onder de Wet bezava - stijgt het naar 91% en in 2014 naar 93% (zie paarse kader). Reden dat de uitstroompercentages *niet bij exact 1 jaar al stijgen*, is dat de 35-minners Ziektewet nog een maand hun uitkering houden. Ze stromen hierdoor pas na 13 maanden uit de Ziektewet (zie box 1.2, punt 13).

<sup>32</sup> Omdat de verdeling over publiek verzekerd en eigenrisicodragers per half jaar kan wisselen zijn eerst de halfjaarlijkse instroompercentages berekend. Vervolgens zijn deze opgeteld. De vertekening die hierdoor ontstaat is verwaarloosbaar klein.

### Tabel 4.3 EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN: UITSTROOM UIT DE ZIEKTEWET, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen meldingen en uitstroompercentage 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
2010	6.900	7%	22%	31%	39%	50%	56%	68%	75%	78%	81%	83%	83%
2011	7.500	9%	26%	36%	45%	54%	61%	72%	77%	81%	84%	85%	84%
2012	8.400	9%	26%	37%	46%	56%	62%	72%	78%	82%	84%	86%	85%
2013	10.500	9%	30%	43%	52%	62%	68%	77%	81%	84%	91%	92%	92%
2014	14.700	8%	32%	46%	56%	65%	70%	79%	84%	87%	93%	94%	94%
2015-1	9.700	11%	37%	52%	61%	69%	73%	81%	85%	87%	94%	94%	
2015-2	12.100	11%	37%	50%	59%	67%	72%	80%	84%	86%	92%		
2016-1	13.300	10%	38%	53%	62%	70%	74%	81%					
2016-2	14.200	9%	32%	46%	56%	65%	71%						

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

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

#### Uitstroompercentages 2015 en vooral 2016 nog wat geflatteerd

De Ziektewet-meldingen van einddienstverbanders met een eerste ziekte dag vanaf 2015 zijn nog niet compleet binnen bij UWV. Dit flatteert de uitstroom van de cohorten 2015 en 2016, omdat daar juist de verzuimgevallen met een lange werkgeversperiode (en dus per definitie een lange verzuimduur) nog ontbreken. De uitstroompercentages zullen uiteindelijk *lager* worden. De vertekening is groter, naarmate het cohort recenter is. Voor de eerste helft van 2015 is de vertekening minimaal.

#### Bij grote uitzendbedrijven snelste uitstroom binnen eerste ziektejaar

Vergeleken met reguliere bedrijven (tabel 3.4) is de uitstroom bij uitzendbedrijven veel sneller.

Tabel 4.4 laat zien dat sinds 2013 de uitstroom weinig meer verschilt tussen de 3 grootteklassen. Dit geldt voor elk van de 3 peilmomenten: 3 maanden, 6 maanden en 9 maanden na de eerste ziekte dag.

### Tabel 4.4 EINDEDIENSTVERBANDERS PUBLIEK VERZEKERDE UITZENDBEDRIJVEN: UITSTROOM NA 3, 6, 9 EN 15 MAANDEN, NAAR OMVANG

Percentages

Jaar eerste ziekte dag	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>3 maanden</b>						
Klein	60%	62%	58%	67%	68%	77%
Middel	66%	68%	73%	70%	71%	73%
Groot	49%	57%	56%	66%	70%	72%
Totaal	56%	61%	62%	68%	70%	73%
<b>6 maanden</b>						
Klein	70%	73%	69%	78%	78%	83%
Middel	76%	76%	80%	78%	80%	80%
Groot	63%	69%	68%	76%	79%	80%
Totaal	68%	72%	72%	77%	79%	80%
<b>9 maanden</b>						
Klein	76%	80%	76%	82%	82%	87%
Middel	81%	80%	83%	82%	84%	84%
Groot	71%	75%	76%	80%	84%	84%
Totaal	56%	77%	78%	81%	84%	84%
<b>15 maanden</b>						
Klein	83%	84%	82%	92%	91%	94%
Middel	85%	86%	87%	91%	94%	92%
Groot	78%	82%	83%	91%	94%	93%
Totaal	81%	84%	84%	91%	94%	93%



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

Sinds de invoering van de Wet bezava in 2013 is de uitstroom na 15 maanden gestegen in alle grootteklassen (laatste blok tabel 4.4). De stijging is het grootst bij de kleine en grote uitzendbedrijven. Na 15 maanden is er niet langer verschil tussen de 3 grootteklassen van ex-werkgevers in het percentage uitgestroomde uitzendkrachten.

### Duur werkgeversperiode veel korter bij uitzendbedrijven dan bij reguliere bedrijven

Zolang het contract van een zieke werknemer nog loopt, is het uitzendbedrijf verantwoordelijk voor de loondoorbetaling van de zieke werknemer en daarmee ook voor de verzuimbegeleiding. Deze periode noemen we de *werkgeversperiode*. Algemeen geldt: hoe korter de werkgeversperiode, hoe korter de totale ziekteduur. De ziekteduur in 2014 loopt bijvoorbeeld op van gemiddeld 71 dagen bij een werkgeversperiode korter dan 1 week tot 623 dagen bij een duur langer dan 1 jaar<sup>33</sup> (niet in tabel). Dit laatste komt overigens weinig voor bij uitzendkrachten; 65% was korter dan een week ziek op het moment van melding bij UWV.

De gemiddelde verzuimduur is bij de kleine bedrijven met ongeveer 2 maanden gedaald sinds de Wet bezava, bij de grote bedrijven met meer dan 3 maanden (tabel 4.5). Bij de middelgrote bedrijven zien we nauwelijks een verlaging in 2013, wel iets meer in 2014. In tegenstelling tot einddienstverbanders bij reguliere bedrijven, neemt de gemiddelde duur bij uitzendkrachten ook al binnen het eerste ziektejaar af. De werkgeversperiode daalt van 4 weken in 2010 naar 2 weken in 2014. Beide trends zijn waarschijnlijk het gevolg van de toename van kortdurende detacheringscontracten van uitzendkrachten binnen de 1e fase.

**Tabel 4.5 EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN: GEMIDDELDE ZIEKTEDUUR EN WERKGEVERSPERIODE, PUBLIEK VERZEKERDEN**

*Aantal dagen en weken*

Jaar eerste ziektedag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>Ziekteduur binnen eerste ziektejaar (dagen)</b>				
2010	126	107	152	134
2011	117	104	131	121
2012	130	89	133	118
2013	105	97	105	102
2014	101	91	93	93
2015	76	89	88	88
<b>Ziekteduur (dagen)</b>				
2010	184	155	222	196
2011	169	151	190	176
2012	189	131	191	170
2013	133	128	137	134
2014	132	115	117	118
<b>Werkgeversperiode (weken)*</b>				
2010	3,2	3,0	5,0	4,2
2011	3,3	3,0	4,0	3,6
2012	3,7	2,2	4,0	3,4
2013	1,7	2,4	2,9	2,6
2014	1,7	1,9	2,4	2,2

\*Alleen de instromers waarbij sprake is van een werkgeversperiode (Ziektewet artikel 29.2.C) (bij 29.2.a en 29.2.b. is meestal geen sprake van een werkgeversperiode).

<sup>33</sup> Gemiddelde duur bij werkgeversperiode 1-4 weken is 127 dagen, bij 5-13 weken 280 dagen, bij 14-26 weken 398 dagen, bij 27-52 weken 510 dagen.

---

## 4.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

### 1 op de 10 uitzendkrachten krijgt eerstejaars Ziektewet-beoordeling

In 2015 komt het bij 11% van de eindedienstverbanders afkomstig van een uitzendwerkgever tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling (tabel 4.6). We konden publiek verzekerden en eigenrisicodragers in de vorige paragraaf niet vergelijken op verzuimduur en uitstroom, omdat cijfers van eigenrisicodragers op dit punt niet betrouwbaar zijn. Wel kunnen we ze betrouwbaar vergelijken op de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Tabel 4.6 laat zien dat het bij eigenrisicodragers minder vaak tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt dan bij publiek verzekerden: 8% versus 12% in 2015. Eindedienstverbanders van eigenrisicodragers stromen dus vaker al *binnen* een jaar uit de Ziektewet dan eindedienstverbanders van publiek verzekerde uitzendbedrijven. Dit zien we bij alle grootteklassen. Wel moeten we het voorbehoud maken dat de cijfers van de kleine en middelgrote eigenrisicodragers kleine aantallen betreft, waardoor de bevindingen ook toeval kunnen zijn.

Komt het wel tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling, dan worden publiek verzekerden wat vaker 35-minner en moeten zij dus vaker de Ziektewet verlaten (te herleiden uit de tabel).

### Minder doorstroom van ZW naar WIA sinds de Wet bezava

De doorstroom van de Ziektewet naar de WIA<sup>34</sup> is gedaald sinds de invoering van de Wet bezava: van 7-8% in de jaren 2010-2012 naar 5% in 2013 en 4% in 2014 (tabel 4.7). Bij de eigenrisicodragers ligt de doorstroom iets hoger dan bij de publiek verzekerden. De WIA-doorstroom is het hoogste bij de kleine bedrijven. Bij alle drie de grootteklassen is een daling gerealiseerd.

Aan WIA-instroom gaat een claimbeoordeling vooraf. Het aandeel uitzendkrachten dat een WIA-aanvraag doet, is sinds de introductie van de Wet bezava sterker gedaald dan het aandeel dat de WIA instroomt. De reden is dat bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling vooral de potentiële 35-minners WIA, 35-minner Ziektewet worden. De eindedienstverbanders die doorstromen naar het tweede ziektejaar, hebben relatief ernstige aandoeningen en relatief veel beperkingen, waardoor de kans op toekenning van de WIA-aanvraag ook groter is geworden.

---

<sup>34</sup> Geteld zijn de nieuwe uitkeringen, exclusief voorschotten.

**Tabel 4.6 EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN: UITKOMST EERSTEJAARS ZIEKTWET-BEOORDELINGEN BIJ PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Percentage

Periode 1e ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	900	3.400	6.200	10.500
2014	1.200	4.900	8.500	14.700
2015	2.200	4.900	14.800	21.900
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	14%	13%	14%	14%
2014	15%	13%	13%	13%
2015	11%	13%	13%	12%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	7%	6%	6%	6%
2014	6%	6%	6%	6%
2015	5%	6%	6%	6%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	7%	7%	8%	7%
2014	8%	7%	7%	7%
2015	6%	7%	6%	6%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	0	100	1.600	1.700
2014	100	700	2.900	3.700
2015	700	1.300	6.800	8.800
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	14%	9%	6%	7%
2014	6%	8%	11%	11%
2015	7%	8%	8%	8%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	5%	3%	3%	3%
2014	3%	3%	4%	4%
2015	2%	2%	3%	3%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	9%	7%	4%	4%
2014	3%	5%	7%	6%
2015	5%	5%	5%	5%
<b>Totaal</b>				
Aantal einddienstverbanders				
2013	900	3.500	7.800	12.200
2014	1.300	5.700	11.400	18.500
2015	2.900	6.200	21.600	30.700
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	14%	13%	12%	13%
2014	14%	12%	12%	12%
2015	10%	12%	11%	11%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	7%	6%	6%	6%
2014	6%	6%	6%	6%
2015	4%	5%	5%	5%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	7%	7%	7%	7%
2014	8%	6%	7%	7%
2015	6%	6%	6%	6%

**Tabel 4.7 EINDEDIENSTVERBANDERS UITZENDBEDRIJVEN: CLAIMAANVRAGEN WIA EN DOORSTROOM NAAR WIA, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Aantallen en percentage

	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	15%	11%	15%	14%
2011	14%	12%	14%	13%
2012	15%	11%	13%	12%
2013	7%	7%	7%	7%
2014	8%	6%	6%	6%
% doorstroom naar WIA				
2010	8%	7%	8%	8%
2011	7%	6%	8%	7%
2012	7%	6%	7%	7%
2013	5%	5%	5%	5%
2014	6%	4%	4%	4%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	.	.	.	.
2011	.	.	.	.
2012	.	.	.	.
2013	.	.	6%	6%
2014	.	5%	7%	7%
% doorstroom naar WIA				
2010	.	.	.	.
2011	.	.	.	.
2012	.	.	.	.
2013	.	.	4%	4%
2014	.	3%	5%	5%
<b>Totaal</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	15%	11%	15%	14%
2011	14%	12%	14%	13%
2012	15%	11%	13%	13%
2013	8%	8%	7%	7%
2014	8%	6%	6%	6%
% doorstroom naar WIA				
2010	8%	7%	8%	8%
2011	7%	6%	8%	7%
2012	8%	6%	7%	7%
2013	5%	5%	5%	5%
2014	6%	4%	4%	4%

## 4.5. Kernbevindingen

- Bij uitzendbedrijven stijgen het absolute aantal einddienstverbanders en het instroompercentage tussen 2010 en 2016. Ruim 70% van deze zieke uitzendkrachten valt onder de publieke verzekering.
- De duur van de werkgeversperiode en de snelheid van uitstroom uit de Ziektewet is alleen te bepalen voor *publiek verzekerde* uitzendbedrijven.
- Bij publiek verzekerde uitzendbedrijven zijn de einddienstverbanders sinds 2013 gemiddeld slechts 2-3 weken ziek (werkgeversperiode) als ze de Ziektewet instromen. Daarvoor was dit nog 3-5 weken.
- Niet alleen in het tweede ziektejaar, maar al binnen het eerste ziektejaar stijgt sinds 2013 de uitstroom bij einddienstverbanders afkomstig van uitzendbedrijven.

- 
- Bovenstaande ontwikkelingen zijn het gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: uitzendbedrijven zenden binnen de 1e fase steeds meer uit op basis van korte detachingscontracten in plaats van op basis van uitzendbeding. Een kort contract betekent kort ziek bij instroom in de Ziektewet en dat leidt weer tot snellere uitstroom.
  - Bij eigenrisicodragers is het percentage ziekmeldingen waarbij het tot een eerstejaars Ziektewet-beoordeling komt, lager dan bij publiek verzekerde uitzendbedrijven. Bij het percentage dat een WIA-uitkering aanvraagt, respectievelijk de WIA instroomt, is geen duidelijk verschil tussen beide groepen.
  - Het percentage einddienstverbanders van uitzendbedrijven dat doorstroomt van de ZW naar de WIA is lager geworden na invoering van de Wet bezava. Dit is waarschijnlijk te danken aan de kortere duur van de werkgeversperiode (wat weer een gevolg is van de kortere contracten).

## 5. Uitzendkrachten met uitzendbeding

### 5.1. Instroom in de Ziektewet

#### Instroom uitzendkrachten met uitzendbeding daalt

In dit hoofdstuk gaat het om een specifieke groep uitzendkrachten, namelijk de uitzendkrachten die met uitzendbeding werkzaam zijn. De totale instroom van deze uitzendkrachten daalt al 5 jaar op een rij: van 173.000 in 2011, naar 98.800 in 2016 (tabel 5.1). In box 5.1 wordt de telling toegelicht.

In 2013 hebben enkele grote uitzendwerkgevers het publieke stelsel verlaten en zijn eigenrisicodrager geworden, maar ook in de jaren daarvoor gebeurde dit al. Hierdoor nam de instroom in de Ziektewet van publiek verzekerde uitzendkrachten flink af 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 publiek verzekerden. In tegenstelling tot bij UWV daalt het aantal zieke uitzendkrachten van eigenrisicodragers daar in 2015 en 2016 verder. Deze daling is opmerkelijk omdat de economie in de 2e 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 met uitzendbeding. Het uitblijven van een stijging heeft te maken met de in hoofdstuk 2 beschreven verschuiving: meer uitzenden onder tijdelijke, korte detachingscontracten en minder met uitzendbeding.

**Tabel 5.1 UITZENDKRACHTEN MET UITZENDBEDING: INSTROOM, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

*Aantallen*

Jaar eerste ziekte dag	Publiek verzekerd	Eigenrisicodrager	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
2016	28.500	70.300	98.800

### Box 5.1 Technische details rond telling uitzendkrachten met uitzendbeding

#### Bij ziekte direct beroep op Ziektewet

Voor uitzendkrachten die met uitzendbeding werken heeft de uitzendwerkgever bij ziekte geen loondoorbetalingsverplichting. Dit is wettelijk geregeld. Bij ziekte wordt de uitzendovereenkomst van rechtswege beëindigd en vraagt de uitzendwerkgever een Ziektewet-uitkering aan. Omdat de uitzendwerkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft, is de Ziektewet-premie in sector 52 (Uitzendsector) veel hoger dan in andere sectoren.

#### 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 1e ziektedag ontstaat het recht, maar pas vanaf de 3e ziektedag wordt de Ziektewet-uitkering betaald. De werkgever betaalt conform de cao wel 1 wachtdag door. Een aanzienlijk deel – sinds 2013 rond de 15-18% bij publiek verzekerden - is na 2 dagen al hersteld gemeld (tabel 5.2). Het ligt niet voor de hand dat uitzendkrachten zich minder snel ziek melden sinds de invoering van de Wet bezava. Wel kan bij uitzendkrachten invloed worden uitgeoefend tijdens de 2 wachtdagen, om te voorkomen dat het tot een Ziektewet-uitkering komt.

#### Kleine, publiek verzekerde uitzendbureaus melden niet alle zieke uitzendkrachten

Voor het melden van ziekte van uitzendkrachten geldt een wettelijke termijn van 4 dagen: 2 dagen voor de uitzendkracht aan het uitzendbureau en 2 dagen voor het 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 2 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 2e plaats vermindert het de vergelijkbaarheid met uitzendbedrijven die wel compleet melden. 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 verkorten. Dit met het oog op het snel kunnen starten van de controle en begeleiding. Per 1 januari 2018 worden de termijnen voor melding van ziekte en hersteld door eigenrisicodragers aan UWV verlengd.

#### Vergelijking klein, midden en groot alleen vanaf 4 weken en alleen voor publiek

Vanwege de onvolledigheid van ziekmeldingen door kleine, publiek verzekerde uitzendbedrijven, is het moeilijk de uitstroom te vergelijken 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. In box 2.1 is al aangegeven dat de uitstroom voor eigenrisicodragers niet betrouwbaar genoeg kan worden vastgesteld. Cijfers hierover publiceren we daarom niet.

## 5.2. Instroompercentage

### Berekening instroompercentage niet meer zinvol

In de vorige versies van de monitor hebben we de instroom in de Ziektewet afgezet tegen het gemiddeld aantal dienstverbanden in de Uitzendsector, sector 52. Het instroompercentage liep uiteen van 10% tot 31% tussen 2010 en 2015. We zagen verschillen tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven en tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden. De verschillen en trends waren echter moeilijk te duiden in het licht van de Wet bezava. We namen in de vorige monitorrapporten aan dat de dienstverbanden in sector 52 grotendeels uitzendkrachten met uitzendbeding zouden betreffen. Het lijkt er echter op dat dit niet langer het geval is: in sector 52 worden steeds meer uitzendkrachten al in de eerste fase op basis van detachering uitgezonden. Uit de polisadministratie is niet op te maken of een uitzendkracht wel of niet met uitzendbeding werkt. We kennen dus wel de teller (het aantal ziekmeldingen van uitzendkrachten met uitzendbeding), maar niet de noemer (het aantal dienstverbanden met uitzendbeding), noch een stabiele schatting van de noemer. Om deze redenen is besloten de instroompercentages van uitzendkrachten met uitzendbeding niet langer te berekenen<sup>35</sup>.

## 5.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

### Door vertrek eigenrisicodragers in 2013 daalt de uitstroom van publiek verzekerden

Tabel 5.2 laat zien dat de uitstroompercentages van uitzendkrachten van publiek verzekerde uitzendbedrijven sinds 2013 afnemen. De oorzaak van de daling is vooral van administratieve aard. De 2 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 de overblijvende 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<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> ziektedag kunnen worden gebeld. En we vermoeden dat kleine uitzendbedrijven verzuim binnen de wachtdagen soms

<sup>35</sup> Ook voor de instroompercentages in hoofdstuk 4 geldt dat de noemer niet zuiver is: deze bevat tevens de uitzendkrachten met uitzendbeding. Verschil is dat daar de trend wel de juiste richting weerspiegelt en geduid kan worden.

helemaal niet meer melden, omdat dit toch geen consequenties heeft voor de uitkering. Het wel gemelde verzuim van de resterende publieke uitzendwerkgevers is daarmee per definitie van langere duur.

### Tabel 5.2 UITZENDKRACHTEN MET UITZENDBEDING: 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
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	21.900	15%	54%	69%	79%	87%	90%	93%	95%	96%	98%	98%	98%
2014	19.800	17%	55%	69%	79%	85%	89%	93%	94%	95%	98%	98%	98%
2015-1	9.800	16%	57%	72%	81%	87%	89%	93%	95%	95%	98%	98%	-
2015-2	12.300	17%	56%	69%	78%	85%	88%	92%	94%	95%	100%	-	-
2016-1	13.900	17%	60%	75%	83%	88%	91%	94%	-	-	-	-	-
2016-2	14.500	18%	58%	72%	80%	87%	90%	-	-	-	-	-	-

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

### Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling duidelijk zichtbaar bij langer verzuim

Tabel 5.3 toont het verloop van het verzuim *dat de vierwekengrens overschrijdt*, dus voor de uitzendkrachten die 4 weken of meer ziek zijn. We kunnen ervan uitgaan dat verzuim van minimaal 4 weken altijd gemeld is, ook door kleine uitzendwerkgevers. Dit maakt de uitstroom vóór 2013 beter vergelijkbaar met de uitstroom vanaf 2013. De tabel laat zien dat de uitstroom van uitzendkrachten met uitzendbeding niet versneld is binnen de eerste 12 maanden. Wel is de uitstroom vanaf 15 maanden groter geworden (paarse kader): van 80% (het 2012 cohort) naar 88-89% (2013 en 2014-cohorten). Dit schrijven we toe aan de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

### Tabel 5.3 UITZENDKRACHTEN MET UITZENDBEDING: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Aantallen meldingen en uitstroombestand op  $t_x$

Jaar 1e ziekte dag	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	4.600	36%	51%	67%	74%	79%	88%	89%	89%
2014	4.200	31%	47%	65%	73%	77%	89%	90%	89%
2015-1	1.900	30%	45%	65%	72%	75%	88%	89%	-
2015-2	2.700	31%	45%	64%	72%	76%	-	-	-
2016-1	2.400	31%	46%	65%	72%	-	-	-	-
2016-2	2.900	32%	48%	-	-	-	-	-	-

### Maximale uitkeringsduur

Alleen van de uitzendkrachten met een eerste ziekte dag tussen 2010 en 2014 is volledig bekend of de maximale ziekte duur is bereikt<sup>36</sup> en of ze de WIA zijn ingestroomd. Van de publiek verzekerde uitzendkrachten stroomde in 2010 tot 2012 ongeveer 98% uit voordat de maximale ziekte duur werd bereikt. In 2013 is dat nog steeds 98% (laatste kolom tabel 5.2). Bedacht moet echter worden dat 2 grote uitzendwerkgevers - met een goede meldingsdiscipline - in 2013 eigenrisicodrager zijn geworden. Kijken we naar het 4-weekverzuim, 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

Zien we bij grote uitzendbedrijven - waar de premieprikkel het sterkst is - wellicht meer veranderen in uitstroom na de invoering van de Wet bezava dan bij de kleine en middelgrote bedrijven? We bekijken de uitstroom naar omvang op 2 peilmomenten, namelijk na 6 maanden (figuur 5.1) en na 15 maanden (figuur 5.2).

<sup>36</sup> 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 beëindigingsreden 'maxduur'.

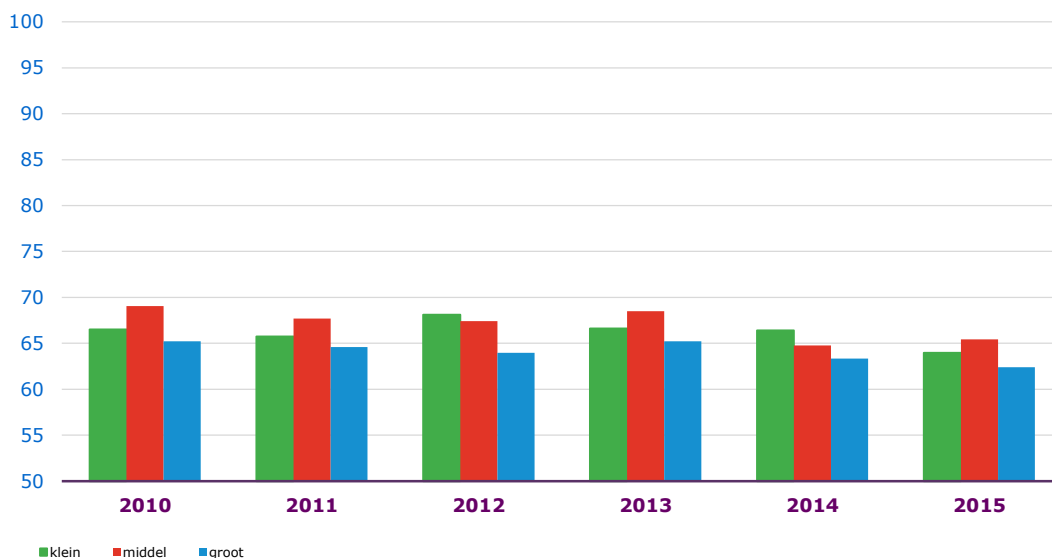


### Geen uitstroomversnelling bij uitzendbeding binnen eerste ziektejaar

In alle jaren is de uitstroom na 6 maanden het laagst bij de grote uitzendbedrijven. De kleine en middelgrote uitzendbedrijven wisselen steeds van positie. Er is geen duidelijke stijging van de uitstroom binnen 6 maanden zichtbaar in 2013 en vanaf 2014 daalt de uitstroom zelfs licht. In 2015 zet deze daling zich voort bij kleine en grote uitzendbedrijven.

### Figuur 5.1 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN BIJ 6 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage

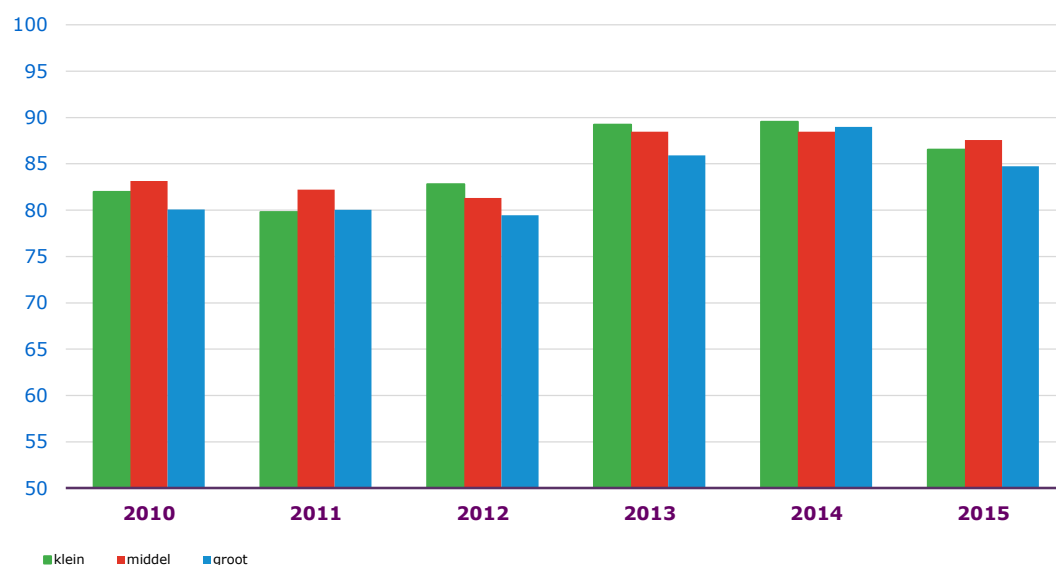


### Effect eerstejaars Ziektewet-beoordelingen bij kleine, middelgrote en grote bedrijven zichtbaar

Figuur 5.2 toont dat - sinds de eerstejaars Ziektewet-beoordeling is ingevoerd in 2013 - de uitstroom bij 15 maanden gestegen is, bij kleine, middelgrote en grote bedrijven. Het verschil blijft in 2014 even groot en wordt in 2015 weer wat kleiner bij de kleine en grote uitzendbedrijven. Ook bij 6 maanden nam daar de uitstroom af. De verschillen in uitstroom tussen kleine, middelgrote en grote uitzendwerkgevers zijn klein en hun rangorde wisselt steeds.

## Figuur 5.2 UITZENDKRACHTEN: UITSTROOM 4-WEEKSZIEKEN BIJ 15 MAANDEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Percentage



### Gemiddelde verzuimduur publiek verzekerde gedaald sinds Wet bezava

De gemiddelde ziekte duur van publiek verzekerde, 4-weekszieke uitzendkrachten is ongeveer 30 dagen korter geworden sinds de invoering van de Wet bezava: van 226 dagen in 2012 naar 196 dagen in 2013 (tabel 5.4). De gemiddelde verzuimduur is in 2014 het kortst bij de kleine bedrijven.

Kijken we alleen binnen het eerste ziektejaar, dan zien we een geringe duurverkorting in 2013, gevolgd door een stijging in 2014 en 2015 tot boven het niveau van 2012. Net als bij de einddienstverbanders afkomstig van reguliere bedrijven vindt de duurverkorting vooral in het 2e ziektejaar plaats en is dit het directe gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

### Tabel 5.4 UITZENDKRACHTEN: GEMIDDELTE VERZUIMDUUR VAN 4-WEEKSZIEKEN, PUBLIEK VERZEKERDEN

Gemiddeld aantal dagen

Jaar van eerste ziekte dag	Klein	Middelgroot	Groot	Totaal
<b>2 jaar</b>				
2010	218	207	228	222
2011	227	215	228	224
2012	211	218	233	226
2013	194	193	208	196
2014	195	203	208	202
<b>Binnen eerste ziektejaar</b>				
2010	158	151	162	159
2011	160	156	163	161
2012	154	156	165	161
2013	156	152	164	155
2014	159	164	167	163
2015	167	162	172	166

---

## 5.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

### Minder eerstejaars Ziektewet-beoordelingen bij eigenrisicodragers

Het percentage ziekmeldingen dat uitmondt in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling is gestegen tussen 2013 en 2015. De stijging zit vooral bij de grote bedrijven, zowel publiek verzekerden als eigenrisicodragers. Mogelijk is met de verschuiving van uitzendbeding naar detachering ook het risicoprofiel van de resterende groep uitzendkrachten veranderd.

Ziekmeldingen van uitzendkrachten met een publiek verzekerde werkgever monden vaker dan bij eigenrisicodragers uit in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling: 4,7% tegenover 1,6% in 2015 (tabel 5.5). Duiding van het verschil in termen van 'eigen risicodragers doen het beter' is echter niet mogelijk vanwege de slechte meldingsdiscipline bij publieke kleine en middelgrote bedrijven. Ook als we alleen de grote bedrijven onderling vergelijken, is het verschil echter substantieel: 3,8% versus 1,5%.

Bij kleine en middelgrote publiek verzekerde bedrijven is het percentage eerstejaars Ziektewet-beoordelingen relatief groot, zowel vergeleken met de grote publieke uitzendbedrijven als met hun eigenrisicodragende 'omvangsgenoten'. Dit heeft te maken met de slechte meldingsdiscipline van de kleine en ook middelgrote publiek verzekerde uitzendbedrijven.

### Geen daling doorstroom uitzendkrachten van Ziektewet naar WIA sinds de Wet bezava

In tabel 5.6 is te zien dat tussen 2010 en 2014 *geen* verlaging van de doorstroom naar de WIA heeft plaatsgevonden. De doorstroom schommelt tussen de 0,8 en 0,9%. Noch bij de eigenrisicodragers, nog bij publiek verzekerden is binnen 1 van de 3 grootteklassen een duidelijke daling zichtbaar. Bij de publiek verzekerde grote bedrijven zien we zelfs een stijging. Deze is waarschijnlijk het gevolg van het eigenrisicodragers worden van de 'goede' bedrijven.

Bedacht moet worden dat er verschuivingen plaatsvinden in type uitzendcontract: van uitzendbeding naar detachering. Mogelijk veranderen hiermee ook de kenmerken van de groep met uitzendbeding. We zien bijvoorbeeld dat het aandeel jongeren (tot 25 jaar) is afgenomen: van 36% in 2010 naar 26% in 2016. Het aantal 45-plussers met uitzendbeding is juist gestegen: van 14% in 2010 naar 25% in 2016. Deze trend zien we zowel bij de publieke verzekerden als bij de eigenrisicodragers. Dit kan eraan bijdragen dat geen effect van de Wet bezava op de WIA-instroom zichtbaar is.

**Tabel 5.5 UITZENDKRACHTEN MET UITZENDBEDING: EERSTEJAARS ZIEKTEWET-BEOORDELINGEN, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

Percentage

Periode 1e ziekte dag	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
Aantal uitzendkrachten				
2013	4.000	12.400	5.600	21.900
2014	3.800	9.400	6.600	19.800
2015	3.800	11.100	7.200	22.100
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	6,1%	4,0%	2,8%	4,1%
2014	6,3%	5,0%	3,5%	4,8%
2015	7,4%	4,4%	3,8%	4,7%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	3,4%	1,9%	1,4%	2,1%
2014	3,3%	2,4%	1,8%	2,4%
2015	3,3%	2,0%	1,7%	2,1%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	2,7%	2,1%	1,5%	2,0%
2014	3,0%	2,6%	1,6%	2,4%
2015	4,1%	2,4%	2,1%	2,6%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
Aantal uitzendkrachten				
2013	900	7.400	103.200	111.400
2014	800	8.400	78.300	87.400
2015	2.100	9.900	68.200	80.200
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	2,0%	1,9%	1,3%	1,4%
2014	2,8%	2,0%	1,6%	1,6%
2015	1,2%	2,2%	1,5%	1,6%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
2014	1,7%	0,6%	0,7%	0,7%
2015	0,6%	0,8%	0,6%	0,6%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	1,4%	1,2%	0,7%	0,8%
2014	1,2%	1,3%	0,9%	0,9%
2015	0,6%	1,3%	0,9%	0,9%
<b>Totaal</b>				
Aantal uitzendkrachten				
2013	4.900	19.700	108.700	133.400
2014	4.500	17.800	84.900	107.200
2015	5.900	21.100	75.400	102.300
% met eerstejaars Ziektewet-beoordeling				
2013	5,4%	3,2%	1,4%	1,8%
2014	5,7%	3,6%	1,7%	2,2%
2015	5,1%	3,3%	1,7%	2,3%
% dat 35-minner Ziektewet wordt				
2013	2,9%	1,4%	0,6%	0,8%
2014	3,0%	1,6%	0,8%	1,0%
2015	2,3%	1,4%	0,7%	1,0%
% door naar 2 <sup>e</sup> ziektejaar				
2013	2,5%	1,8%	0,8%	1,0%
2014	2,7%	2,0%	0,9%	1,2%
2015	2,8%	1,9%	1,0%	1,3%

**Tabel 5.6 UITZENDKRACHTEND MET UITZENDBEDING: CLAIMAANVRAGEN WIA EN DOORSTROOM NAAR WIA, PUBLIEK VERZEKERDEN VERSUS EIGENRISICODRAGERS**

*Aantallen en percentage*

	Klein	Middel	Groot	Totaal
<b>UWV – Publiek verzekerden</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	4,5%	3,6%	2,1%	2,4%
2011	5,7%	4,2%	2,2%	2,7%
2012	5,2%	4,2%	2,3%	2,7%
2013	3,0%	2,3%	1,9%	2,3%
2014	3,2%	2,4%	2,0%	2,4%
% doorstroom naar WIA				
2010	2,3%	1,4%	0,7%	0,9%
2011	2,6%	1,5%	0,7%	0,9%
2012	2,3%	1,8%	0,8%	1,0%
2013	2,0%	1,4%	1,0%	1,4%
2014	2,2%	1,8%	1,4%	1,7%
<b>Eigenrisicodragers</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	.	1,3%	1,4%	1,4%
2011	2,9%	2,3%	1,6%	1,7%
2012	2,1%	1,7%	1,9%	1,8%
2013	2,1%	2,1%	1,3%	1,4%
2014	1,8%	1,8%	1,2%	1,3%
% doorstroom naar WIA				
2010	.	0,6%	0,7%	0,7%
2011	0,9%	0,8%	0,6%	0,6%
2012	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%
2013	1,2%	1,2%	0,6%	0,6%
2014	0,8%	0,9%	0,6%	0,7%
<b>Totaal</b>				
% WIA-claimbeoordeling				
2010	4,4%	3,1%	2,0%	2,3%
2011	5,4%	3,8%	2,0%	2,4%
2012	4,9%	3,3%	2,2%	2,5%
2013	2,8%	2,2%	1,4%	1,5%
2014	3,0%	2,1%	1,3%	1,5%
% doorstroom naar WIA				
2010	2,3%	1,2%	0,7%	0,8%
2011	2,4%	1,3%	0,7%	0,9%
2012	2,1%	1,4%	0,7%	0,9%
2013	1,8%	1,4%	0,6%	0,8%
2014	1,9%	1,4%	0,7%	0,9%

### 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 5.5 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 4,8%). En uit tabel 5.7 blijkt dat de doorstroom van ZW naar WIA bij de eigenrisicodragers wat lager ligt (bijvoorbeeld 0,6% versus 1,0% in 2013 en 0,6% versus 1,4% in 2014). 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.

---

## 5.5. Kernbevindingen

### Vergelijkingsmogelijkheden bij uitzendkrachten zijn beperkt

Voor uitzendkrachten met uitzendbeding kunnen op veel punten geen conclusies getrokken worden, doordat de onderliggende cijfers ontbreken of niet compleet zijn. Zo is het aantal dienstverbanden met uitzendbeding onbekend en geven kleine en middelgrote uitzendbureaus het korter verzuim niet altijd door aan UWV. Daarbij komt dat juist grote – goed meldende – uitzendbureaus eigenrisicodragers worden. Tot slot werken steeds minder uitzendkrachten met uitzendbeding.

Gebreken in cijfers hoeven in principe geen probleem te zijn om trends te volgen, zolang de gebreken maar stabiel in de tijd zijn en zich in alle subgroepen in gelijke mate voordoen. Dit is echter niet het geval bij de uitzendkrachten met uitzendbeding.

### Conclusies die wél getrokken kunnen worden

- Sinds 2012 daalt het (absolute) aantal zieke uitzendkrachten dat met uitzendbeding werkt. 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 de 2e helft 2014 aan, maar de instroom van uitzendkrachten in de Ziektewet daalde in 2015. Dit komt waarschijnlijk doordat een verschuiving plaatsvindt van uitzenden met uitzendbeding naar uitzenden met een kort detachingscontract. Deze laatste groep valt bij ziekte onder de vangnetgroep einddienstverbanders, waar de instroom wel stijgt.
- De introductie van de Wet bezava geeft geen uitstroomversnelling binnen het eerste ziektejaar (alleen bekend voor publiek verzekerden). Wel zorgt de eerstejaars Ziektewet-beoordeling voor meer uitstroom in het begin van het 2<sup>e</sup> ziektejaar.
- In tegenstelling tot bij einddienstverbanders, zien we bij uitzendkrachten met uitzendbeding de doorstroom van Ziektewet naar WIA niet dalen. Dit kan te maken hebben met het feit dat het aandeel ouderen onder deze groep gestegen is.

## 6. Zieke WW'ers

### 6.1. Instroom in de Ziektewet

Mensen met een WW-uitkering vallen bij ziekte onder de Ziektewet. Tijdens de eerste 13 ziekte weken 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 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. WW'ers zullen hoofdzakelijk via de eerstejaars Ziektewet-beoordeling een prikkel van de Wet bezava merken.

Tabel 6.1 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 en in 2016 daalt het weer. Door de wachttijd van 13 weken, komt meer dan de helft van alle ziekmeldingen niet tot uitkering. Grofweg 45% van de ziekmeldingen komt wel tot uitkering (tabel 8.1).

**Tabel 6.1 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	86.800	39.200	45%
2016	83.200	37.100	45%

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

### 6.2. Instroompercentage

Tabel 6.2 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 2013: van 23% naar 19%. Dit komt omdat het aantal WW'ers in 2012 en 2013 heel sterk groeide en er relatief veel WW'ers met kortdurende rechten bijkwamen. Bij korte rechten komt het minder vaak tot beroep op de Ziektewet. Vanaf 2014 stijgt het instroompercentage in de Ziektewet weer. 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 patroon<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> De instroompercentages vanuit de WW naar de Ziektewet-uitkering van 2010 tot en met 2016 (ingedeeld naar het jaar waarin de Ziektewet-uitkering start) zijn achtereenvolgens: 11%, 11%, 10%, 8%, 9%, 10%, 10%.

**Tabel 6.2 ZIEKE WW'ERS: INSTROOMPERCENTAGE ZIEKTEWET***Aantallen en percentage*

Jaar eerste ziekte dag	Ziektewet- instroom	Aantal WW- uitkeringen*	Instroom %**
2010	60.300	256.100	23,5%
2011	59.500	249.400	23,9%
2012	64.900	291.100	22,3%
2013	76.100	393.600	19,3%
2014	86.900	420.500	20,7%
2015	86.800	402.800	21,5%
2016	83.200	383.200	21,7%

\* Betreft het gemiddeld aantal WW-uitkeringen over de 12 afzonderlijke kalendermaanden. De zogenaamde staart-nuluitkeringen zijn hier niet meegeteld, om de vergelijkbaarheid te verbeteren. Sinds de introductie van de WWZ per juli 2015 is het aandeel staart-nuluitkeringen namelijk gestegen<sup>38</sup>.

\*\* ZW-meldingen/aantal WW-uitkeringen.

### 6.3. Uitstroompercentage en gemiddelde verzuimduur

#### Ook bij WW meer uitstroom in het begin van het 2e Ziektejaar

Tabel 6.3 laat de uitstroom van de zieke WW'ers op 12 opeenvolgende peilmomenten zien. De uitstroom van zieke WW'ers is over 2010-2012 stabiel. Vanaf 2013 zien we iets meer uitstroom in de eerste 4 weken, maar de rest van het eerste ziektejaar laat weinig verschil zien met de jaren voor de Wet bezava. In de tabel is duidelijk te zien dat er sinds de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen meer WW'ers vroeg in het 2e ziektejaar uitstromen (vetgedrukte en omkaderde cijfers). Het uitstroompercentage na 15 maanden stijgt van 79% bij het 2012-cohort naar 85% bij het 2013 cohort. Tweede helft 2015 neemt de uitstroom weer wat af, maar deze blijft onder het niveau van voor de invoering van de Wet bezava.

**Tabel 6.3 ZIEKE WW'ERS: UITSTROOM UIT ZIEKTEWET***Aantallen meldingen en uitstroompercentage op t<sub>x</sub>*

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	76.100	6%	21%	30%	41%	53%	61%	69%	74%	78%	<b>85%</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>
2014	86.900	7%	21%	28%	39%	50%	58%	67%	72%	76%	<b>85%</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>
2015-1	45.400	6%	21%	30%	40%	52%	59%	68%	73%	77%	<b>85%</b>	<b>86%</b>	
2015-2	41.300	6%	20%	28%	38%	49%	57%	67%	72%	76%	<b>82%</b>		
2016-1	44.200	5%	22%	32%	42%	53%	60%	69%	74%				
2016-2	39.000	5%	21%	29%	39%	50%	58%						

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

#### Verkorting gemiddelde ziekte duur bij zieke WW'ers

Tabel 6.4 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 en 2015 ligt het juist weer wat hoger dan in 2012.

<sup>38</sup> 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 6.4 ZIEKE WW'ERS: GEMIDDELTE VERZUIMDUUR**  
Gemiddeld aantal dagen

Jaar van eerste ziekte dag	Totaal
<b>2 jaar</b>	
2010	217
2011	212
2012	209
2013	184
2014	193
<b>Binnen eerste ziektejaar</b>	
2010	143
2011	140
2012	136
2013	131
2014	138
2015	137

## 6.4. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en WIA

Tabel 6.5 laat zien dat bij de WW'ers 21% van de ziekmeldingen in 2013 uitmondt in een eerstejaars Ziektewet-beoordeling, in 2014 is dat 23% en in 2015 weer 21%. Bij ongeveer eenderde 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. Het aandeel dat doorstroomt naar het 2<sup>e</sup> ziektejaar was 13% in 2013 en is iets gestegen: 15% in zowel 2014 als 2015.

**Tabel 6.5 ZIEKE WW'ERS: UITKOMST EERSTEJAARS ZIEKTEWET-BEOORDELING**  
Aantallen en percentage

Periode 1e ziekte dag	WW
<b>Aantal instromers in Ziektewet</b>	
2013	76.100
2014	86.900
2015	86.800
<b>% Instromers met eerstejaars Ziektewet-beoordeling*</b>	
2013	21%
2014	23%
2015	21%
<b>% Instromers dat 35-minner wordt</b>	
2013	7%
2014	8%
2015	7%
<b>% Instromers door naar 2e ziektejaar</b>	
2013	13%
2014	15%
2015	15%

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

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

In tabel 6.6 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 alleen 2013 en 2014 tonen. Het duurt immers 2 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 9,1% de WGA in. Dit is minder dan in 2012, toen 10,7% in de

WGA terecht kwam. In 2015 neemt de doorstroom naar de WIA weer toe. De stijging van de leeftijd van de zieke WW'ers kan hierbij een rol spelen. Aan de WIA-instroom gaat een claimbeoordeling vooraf. Het percentage WW'ers dat na ziekmelding een claimaanvraag WIA doet, is duidelijk gedaald in 2013. In 2014 stijgt het percentage weer, maar het ligt nog duidelijk onder het niveau van voor 2013.

**Tabel 6.6 ZIEKE WW'ERS: CLAIMAANVRAGEN EN DOORSTROOM VAN ZW NAAR WIA**  
Percentage

	<b>Totaal</b>
<b>% WIA-claimbeoordeling</b>	
2010	17,8%
2011	18,5%
2012	18,8%
2013	12,8%
2014	13,9%
<b>% Doorstroom van Ziektewet naar WIA</b>	
2010	10,0%
2011	10,5%
2012	10,7%
2013	9,1%
2014	10,4%

## 6.5. 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 en in 2016 daalt het weer. 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 een Ziektewet-uitkering.
- Sinds de eerstejaars Ziektewet-beoordelingen plaatsvinden, is de uitstroom aan het begin van het 2e 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. In 2014 is het verschil weer kleiner geworden.
- Net als bij de andere vangnetgroepen is ook bij de WW'ers de doorstroom van de ZW naar de WIA gedaald in 2013. In 2014 stijgt de WIA-instroom echter weer naar het oude niveau. Dit kan (deels) komen doordat er meer ouderen onder de zieke WW'ers zitten.

# 7. Inzet re-integratie en maatregelen door UWV

## 7.1. 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 en afspraken strikter handhaaft. Of UWV vangnetters sinds de invoering de Wet bezava meer aanspreekt op de eigen verantwoordelijkheid is niet direct te meten<sup>39</sup>. Wel kunnen we peilen of er sinds 2013 meer maatregelen worden opgelegd aan vangnetters, als indicatie dat de plichten strenger worden gehandhaafd (paragraaf 7.2). In paragraaf 7.3 wordt ingegaan op de benutting van het instrument 'proefplaatsing' en op de re-integratiebereidheid van de oude werkgever. Paragraaf 7.4 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 7.5 gaat in op de vraag of de oproep voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot een piek(je) in de uitstroom.

## 7.2. 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.

### Hoe informeert UWV de vangnetters over hun verplichtingen?

UWV informeert de vangnetters op verschillende wijzen over hun re-integratieverplichtingen. UWV maakt daarbij een onderscheid tussen vangnetters met en zonder werkgever. Bij de vangnetters met een dienstverband is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie en de informatie daarover. Daar waar UWV verantwoordelijk is, komen de verplichtingen aan de orde in het telefoongesprek van de medewerker verzuimbeheersing met de vangnetter en tijdens face-to-face contacten met de verzekeringsarts, de re-integratiebegeleider of de arbeidsdeskundige. Daarnaast krijgt de klant een ontvangstbevestiging van de aanvraag voor een Ziektewet-uitkering met als bijlage de 'controlevoorschriften'. Ook bij brieven over recht, hoogte en duur van de uitkering wordt de vangnetter op rechten en plichten gewezen. Tevens wordt bij langer durende ziekte de vangnetter in het kader van zijn re-integratie op rechten en plichten gewezen. Tot slot kan de vangnetter hierover ook nog informatie vinden op [uwv.nl](http://uwv.nl).

### Aantal opgelegde waarschuwingen en maatregelen stijgt niet door

Aanscherping van de re-integratieverplichting kan op meerdere manieren ingevuld worden. Zo kan in de telefonische of face-to-face contacten met de vangnetters indringender en frequenter op deze verplichting gewezen worden. En UWV-medewerkers kunnen hierover – meer dan voorheen - heldere afspraken zijn gaan maken met klanten en toezien op de opvolging. Ook kan UWV de mogelijke waarschuwing of sanctie als preventieve 'stok achter de deur' gebruiken. Hierop kan deze monitor echter geen zicht geven, omdat dergelijke afspraken en activerende gesprekken niet in registerdata worden vastgelegd.

We kunnen alleen de formele waarschuwingen en maatregelen weergeven. Aanscherping van de re-integratieverplichtingen kan tot uiting komen in meer waarschuwingen en meer maatregelen. Tabel 7.1 toont het percentage van de ziektegevallen waarbij één of meer waarschuwingen of maatregelen zijn opgelegd. Dit percentage bij eindedienstverbanders en WW'ers hoger dan bij de uitzendkrachten. Dit komt doordat de eerste twee groepen veelal langer verzuimen. We zien al vanaf 2010 het percentage waarschuwingen en maatregelen bij de UWV-vangnetgroepen toenemen, bijvoorbeeld bij de UWV-eindedienstverbanders van 1,1% in 2010 naar 2,3% in 2013. Vanaf 2014 neemt het percentage weer af. Ziektewet-uitkeringen gestart in of na 2015 kunnen nog lopen en zolang een uitkering loopt, kunnen nog waarschuwingen en maatregelen worden opgelegd. Deze percentages zullen dus nog groeien de komende jaren, maar waarschijnlijk niet substantieel boven het niveau van 2014 stijgen. Bij eigenrisicodragers legt UWV minder waarschuwingen en maatregelen op dan bij de 'eigen' vangnetters.

<sup>39</sup> Hiervoor zou een kwalitatief onderzoek nodig zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een analyse van plannen van aanpak.

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 4,7% van de gevallen worden 2 en sporadisch (0,4%) ook 3 of meer maatregelen opgelegd.

**Tabel 7.1 OPGELEGDE WAARSCHUWINGEN EN MAATREGELEN PER VANGNETGROEP**

Percentages ziekmeldingen met 1 of meer waarschuwing of maatregel

Periode eerste ziektedag	Publiek verzekerd Einddienst verband	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigenrisicodragers Einddienst verband	Eigenrisicodragers Uitzendkracht	Totaal
2010	1,1%	0,5%	0,8%	-	-	0,6%
2011	1,9%	0,5%	1,1%	-	-	0,8%
2012	2,2%	1,0%	1,6%	0,9%	0,1%	1,2%
2013	2,3%	1,8%	1,9%	0,5%	0,1%	1,2%
2014	1,9%	1,1%	1,5%	0,2%	0,1%	1,0%
2015-I	1,7%	0,8%	1,3%	0,3%	0,1%	0,9%
2015-II	1,3%	0,5%	1,2%	0,2%	0,1%	0,8%
2016-I	1,2%	0,5%	1,2%	0,2%	0,1%	0,8%
2016-II	1,2%	0,5%	1,3%	0,4%	0,1%	0,8%

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: 58% van alle tussen 2010 en 2016 opgelegde maatregelen. Dit zal meestal uitzendkrachten of WW'ers betreffen, omdat bij einddienstverbanders de werkgever verantwoordelijk is voor de tijdige ziekmelding. De 2e reden is de benadelingshandeling (14%); 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 (9%), gevolgd door het niet naleven van de controlevoorschriften als vierde reden (9%).

In het kader van de Wet bezava is het niet nakomen van re-integratieverplichtingen relevant. We nemen daarbij ook het niet meewerken aan het plan van aanpak en het weigeren van passende arbeid mee<sup>40</sup>. 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 118 en in 2014 63; een daling dus. Zelfs als we kijken naar de WW – een groep waarbinnen het aantal zieken in dezelfde periode is gestegen – zien we een daling van het aantal waarschuwingen en maatregelen rond re-integratieverplichtingen.

Over 2015 en 2016 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 UWW nauwelijks opleggen; 16 keer over 2010-2016<sup>41</sup>.

## 7.3. 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-uitkering<sup>42</sup>. Voorwaarde daarbij is dat de werkgever na afloop van de proefplaatsing een dienstverband aanbiedt, 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 2017 329 personen een proefplaatsing gehad (tabel 7.2). Het betreft vrijwel uitsluitend proefplaatsingen van ZW-gerechtigden van publiek verzekerde bedrijven, niet van eigenrisicodragers. Voor degenen met een eerste ziektedag in 2014 is de proefplaatsing tot nu toe 339 keer ingezet, voor het 2015-cohort 355 keer en voor

<sup>40</sup> Per 1-1-2018 is het voortaan mogelijk om bij niet nakomen van de sollicitatieverplichting eerst een waarschuwing af te geven. Dit omdat een waarschuwing ook een effectief instrument is in plaats van direct een maatregel op te leggen.

<sup>41</sup> Een recente uitspraak van de Centrale Raad voor Beroep stelt dat UWW bij eigenrisicodragers eerst het Plan van Aanpak inhoudelijk getoetst moet hebben, voordat UWW een maatregel kan opleggen.

<sup>42</sup> Proefplaatsingen zijn overigens niet alleen in de Ziektewet, maar voor alle UWW-uitkeringsgerechtigden beschikbaar.

het 2016-cohort 248 keer<sup>43</sup>. 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. We kunnen geen cijfers leveren over in hoeverre de proefplaatsingen hebben geleid tot een dienstverband en daarmee tot beëindiging of verlaging van de Ziektewet-uitkering. Er zijn meerdere redenen worden waarom het instrument proefplaatsing weinig wordt ingezet voor vangnetters. Op de eerste plaats moet het bij een proefplaatsing gaan om een bestaande functie. Door de economische recessie waren er weinig functies beschikbare voor potentiële kandidaten uit de vangnetpopulatie. Daarnaast zijn werkgevers huiverig om iemand aan te nemen op basis van proefplaatsing, omdat bij indiensttreding na een proefplaatsing er geen recht bestaat op de no-riskpolis. Vaak is een proefplaatsing niet aan de orde omdat de kandidaat voldoet aan de eisen en de werkgever bij twijfel terug kan vallen op de wettelijke proeftijd. Ook zijn er veel alternatieven voor proefplaatsing die bovendien eenvoudiger zijn te realiseren, zoals een stage of een werkervaringsplaats.

**Tabel 7.2 PROEFPLAATSINGEN PER VANGNETGROEP**

*Aantallen*

Periode eerste ziektedag	Publiek verzekerd Einddienst verband	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigen-risicodragers Einddienst verband	Eigen-risicodragers Uitzendkracht	Totaal
2013	191	6	130	2	-	329
2014	154	8	177	0	-	339
2015	165	14	173	3	-	355
2016	125	8	114	1	-	248

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

### 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 2016 hebben 6.800 publiek verzekerde werkgevers laten weten hiertoe bereid te zijn, voor in totaal 11.900 ex-werknemers. In deze periode zijn 129.000 ziekmeldingen van einddienstverbanders doorgegeven. Bij slechts 6% daarvan weet UWV dus dat de werkgever een re-integratieplek wil aanbieden. UWV heeft geen zicht op de mate waarin bij deze 6% de mogelijkheid benut wordt.

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 voldoende geschikt om te inventariseren of werkgevers bereid zijn een re-integratieplek te bieden.

Voor werkgevers is re-integratie in de eigen organisatie niet altijd een optie, omdat ook zonder ziekmelding van de werknemer het dienstverband beëindigd zou zijn, bijvoorbeeld vanwege economische redenen of functioneringsproblemen.

## 7.4. Ingekochte re-integratieondersteuning

### Achtergrond

UWV kan voor de begeleiding van vangnetters afkomstig van een publiek verzekerde werkgever externe dienstverlening inkopen. UWV koopt alleen dienstverlening in voor de publiek verzekerde vangnetters. De eigenrisicodragers zijn zelf verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie. UWV heeft daarom ook geen informatie over de inzet van re-integratiemiddelen bij de betreffende vangnetters. Over de re-integratiebegeleiding hoeft de eigenrisicodragers zich pas te verantwoorden als de ex-werknemer een WIA-uitkering aanvraagt (RIV-toets).

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. UWV heeft als taak, door inkoop van re-integratiebegeleiding in het eerste ziektejaar, waar nodig voorafgegaan door een medische interventie, de

<sup>43</sup> 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.

kans op het verkrijgen van een geschikte baan te vergroten. In deze paragraaf laten we zien hoe vaak 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.

### Re-integratiedienstverlening tot 1 juli 2016

Tot 1 juli 2016 waren er 3 hoofdvormen van dienstverlening.

1. Medische interventie. De interventie is vanaf 2014 medisch van aard, de arbeidskundige interventie 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 (zoals rugtraining). De inzet is ter beoordeling van de verzekeringsarts.
2. Re-integratiediensten. Dit zijn kortdurende re-integratiemiddelen, gericht op het volgen van een sollicitatietraining, werkoriëntatie of korte vorm van coaching.
3. 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.

### Re-integratiedienstverlening sinds 1 juli 2016

Vanaf 1 juli 2016 is de variatie van in te kopen diensten beperkt. Door het nieuwe inkoopkader kan alleen nog worden ingekocht:

1. Medische interventie (zoals voorheen).
2. Traject Werkfit maken (voor mensen die nog voorbereid moeten worden op de stap naar werk).
3. Traject Naar werk (voor mensen die aan de slag kunnen, maar daarbij wel begeleiding nodig hebben).
4. Scholing (veelal kortdurend, bijvoorbeeld opleiding tot heftruckchauffeur).

### Inkoop dienstverlening gelijk gebleven

In tabel 7.3 is te zien voor hoeveel procent van de vangnetters met een ziekte duur van 4 weken of langer, sinds 2010 dienstverlening is ingekocht<sup>44</sup>. De peildatum is 30 juni 2017. In 2012 is iets minder dienstverlening ingekocht dan in 2010 en 2011, vooral 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 4 weken sneller uit dan de andere 2 groepen.

Voor de 2013- en 2014-cohorten is de externe inkoop nu compleet in beeld. De percentages inkoop liggen hier op ongeveer hetzelfde niveau als in 2012. Bij de einddienstverbanders is de inkoop zelfs iets gedaald in 2014. Er is dus 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 (begin 2<sup>e</sup> ziektejaar) en hierdoor niet langer in aanmerking komt voor een traject.

Bij de vangnetters die in 2015 en 2016 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 ziekte traject van start gaat.

### Tabel 7.3 INGEKOCHE RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

*Percentages 4-weekszieken met 1 of meer ingekocht product ultimo juni 2017*

	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	11%	7%	11%	11%
2015-1	9%	7%	9%	9%
2015-2	7%	5%	7%	7%
2016-1	6%	4%	6%	6%
2016-2	3%	2%	4%	3%

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

<sup>44</sup> 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.

## 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 7.4 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 7.4 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 tot 2015. Sinds juli 2016 is inzet van IRO's niet meer mogelijk.

## Tabel 7.4 RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING NAAR TYPE, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

Totaal aantal 4-weekszieken en rijpercentage, ultimo juni 2017

	Aantal	Medische interventie*	Re-integratiediensten**	IRO	Regulier traject	Scholing	Overig <sup>45</sup>
2010	13.300	67%	0%	13%	8%	3%	10%
2011	12.800	46%	0%	18%	19%	4%	13%
2012	10.900	30%	1%	14%	41%	4%	9%
2013	10.100	17%	10%	13%	48%	4%	9%
2014	9.200	14%	19%	13%	39%	4%	10%
2015-1	3.600	15%	22%	14%	34%	6%	10%
2015-2	2.400	21%	24%	12%	24%	7%	12%
2016-1	1.000	39%	19%	7%	10%	15%	11%
2016-2	500	58%	1%	0%	0%	19%	22%

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

## Inkoop re-integratiedienstverlening niet versneld

Uit tabel 7.3 kunnen we niet opmaken of de externe dienstverlening sinds de Wet bezava is geïntensiveerd, in de zin dat deze vroeger in het ziekte-traject 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 7.5). Start van een traject binnen 6 maanden, blijkt niet vaak voor te komen: bij 2-3% van de vangnetters die langer dan 4 weken ziek zijn. Tussen 2010 en 2012 daalde het percentage snelle starters naar 1,9%. In 2013 stijgt het percentage vroege trajectstarters weer licht en in 2015 is het bijna terug naar het niveau van 2010. Alleen bij de uitzendkrachten zien we wel een lichte stijging vanaf 2014. Het percentage bij wie binnen 12 maanden externe dienstverlening start, is al met al niet gestegen sinds de invoering van de Wet bezava.

## Verklaringen voor uitblijven toename of versnelling inkoop trajecten

De Wet Bezava heeft niet geleid tot een versnelling toename van het aantal re-integratietrajecten. Hiervoor kunnen een aantal verklaringen geformuleerd worden die deels geen relatie hebben met de invoering van de Wet:

- Veel klanten zijn in het eerste ziektejaar nog niet toe aan een traject. Er wordt eerst gestuurd op activering en zelfredzaamheid, alvorens een traject in te kopen.
- Een deel van de klanten wordt in staat geacht om op eigen kracht werk te zoeken.
- Inkoop van een traject heeft niet altijd de voorkeur, omdat verondersteld wordt dat bij het volgen van een traject klanten onnodig lang in de ZW blijven.

## Vernieuwing vanaf eind 2016

Vanaf eind 2016 is er extra aandacht gegeven aan de inzet van re-integratiemiddelen. In het bijzonder is hier de nadruk gelegd op activiteiten in de eerste 13 weken van ziekte en is de lijn uitvoerig geïnformeerd over het nieuwe inkoopkader. Aan de hand van nader onderzoek over met name de effectiviteit van de inzet van re-integratiedienstverlening en het juiste moment ervan, wordt een toetsingskader ontwikkeld voor medewerkers in de uitvoering. Dit toetsingskader dient bij te dragen aan een verhoging van de effectiviteit van de inzet van deze middelen.

<sup>45</sup> Het betreft dienstverlening geregistreerd als activerende producten, EVC/EVP, plaatsingsfee, kortdurende trainingen, leerwerkbanen, vrije ruimte.

## Tabel 7.5 BINNEN 6 EN 12 MAANDEN GESTARTE RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING, PUBLIEK VERZEKERDE VANGNETTERS

Percentages 4-weekszieken met 1 of meer ingekocht product ultimo juni 2017

	Einddienst- verbanders	Zieke uitzendkrachten	Zieke WW'ers	Totaal
<b>Start binnen 6 maanden</b>				
2010	1,7%	2,0%	4,0%	2,7%
2011	1,7%	2,0%	4,1%	2,8%
2012	1,4%	1,7%	2,5%	1,9%
2013	1,7%	1,8%	2,8%	2,3%
2014	1,7%	2,1%	3,1%	2,6%
2015-1	1,6%	2,4%	3,1%	2,6%
2015-2	1,6%	2,3%	3,0%	2,5%
2016-1	1,2%	1,4%	2,3%	1,9%
2016-2	1,2%	1,2%	1,8%	1,6%
<b>Start binnen 1 jaar</b>				
2010	6,7%	5,0%	8,2%	7,1%
2011	6,8%	5,2%	8,7%	7,3%
2012	5,9%	5,0%	6,6%	6,1%
2013	7,8%	5,2%	7,9%	7,7%
2014	6,6%	5,4%	7,9%	7,3%
2015-1	5,8%	5,3%	7,0%	6,5%
2015-2	4,7%	4,5%	5,8%	5,4%
2016-1	4,2%	3,1%	4,9%	4,6%
2016-2	3,3%	2,4%	3,6%	3,4%

*Cursief:* niet alle ziektegevallen worden een vol jaar gevolgd, er kunnen dus nog nieuwe trajecten binnen de eerste 6 maanden of het 1<sup>e</sup> jaar starten.

## 7.5. Kernbevindingen

Met de invoering van de Wet bezava moet UWV meer dan voorheen de publiek verzekerde vangnetters aanspreken op de eigen verantwoordelijkheden 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 na 2013 niet verder doorgezet. Het aantal maatregelen wegens het onvoldoende meewerken aan re-integratie is gering en stijgt niet.
- Sinds de Wet bezava wordt de dienstverlening, in de vorm van medische interventies of re-integratiedienstverlening, niet duidelijk meer of vroegtijdiger in het ziekte-traject ingekocht. 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 2e ziektejaar een traject ingekocht zou worden, nu de Ziektewet verlaat na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Vanaf eind 2016 is er extra aandacht gegeven aan de inzet van re-integratiemiddelen. De resultaten ervan kunnen pas in de volgende versie van deze UWV-monitor zichtbaar worden.
- De mogelijkheid tot - al dan niet verlengde - proefplaatsing wordt nog steeds zeer weinig gebruikt. Vanuit de uitvoering wordt hiervoor als reden gegeven 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.
- 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.



## 8. De 35-minners Ziektewet

### 8.1. Inleiding

Zoals in het vorige hoofdstuk al opgemerkt is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling een belangrijk onderdeel van de Wet bezava. De Ziektewet-uitkering wordt beëindigd als de vangnetter met beperkingen na 12 maanden ziekte minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit heeft<sup>46</sup>. Dit wil zeggen dat de vangnetter nog 65% van zijn oude inkomen kan verdienen in een andere functie. De persoon is zodoende minder dan 35% arbeidsongeschikt en wordt ook wel aangeduid als 35-minner Ziektewet. Dit was het geval bij 38.200 vangnetters<sup>47</sup> die in de jaren 2013, 2014 of 2015 ziek werden. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het verder gaat na de beëindiging van de Ziektewet-uitkering wat betreft de inkomensvoorziening. Er zijn verschillende mogelijkheden. De 35-minner kan aan het werk zijn, een uitkering hebben, een combinatie van uitkering en werk of geen van beide. Deze monitor gaat in op werken in loondienst, een WW uitkering, of een terugval op een Ziektewet-uitkering voor 35-minners van publiek verzekerde bedrijven. Op bijstandsuitkeringen, zelfstandig werk en geen enkele inkomensvoorziening wordt in deze monitor niet ingegaan.

Paragraaf 8.2 gaat over werken in dienstverband. Als er recht bestaat op WW, kan men hier een beroep op doen (paragraaf 8.3). Mocht de 35-minner Ziektewet 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 8.4 laat zien welk deel van de 35-minners van publiek verzekerde bedrijven<sup>48</sup> opnieuw de Ziektewet instroomt. Paragraaf 8.5 gaat in op bezwaar op de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

### 8.2. Werk in dienstverband

#### Vier op de tien '35-minners Ziektewet' na twee jaar aan het werk

Van de 35-minners Ziektewet met een eerste ziektedag in 2013 heeft 17% een dienstverband 3 maanden na het eerste ziektejaar<sup>49</sup>. Dit loopt op tot 38% 2 jaar later (tabel 8.1). De groei van het percentage wordt steeds kleiner. De groepen die in 2014 en 2015 ziek werden, komen iets sneller aan het werk. Na 3 maanden heeft al 19-20% een dienstverband. Ook loopt het percentage sneller op en 12 maanden na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling werkt een derde. 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 begonnen<sup>50</sup>, ligt het percentage dienstverbanden logischerwijs lager. Ruim 10 procent hervat binnen 3 maanden, na een periode zonder dienstverband (11% in 2013, 13% in 2014 en 2015). Ongeveer 6% werkte dus al tijdens de Ziektewet-uitkering<sup>51</sup>.

<sup>46</sup> Er geldt een uitlooptermijn van 1 maand, dus feitelijk wordt het ziekengeld na 13 maanden beëindigd. In geval de beschikking van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling niet tijdig is, kan de uitkering langer doorlopen dan 13 maanden: de uitkering loopt dan door tot vier weken na de beschikking.

<sup>47</sup> In dit hoofdstuk gaan we uit van personen en niet meer van afzonderlijke Ziektewet-uitkeringen. In de Ziektewet kan een persoon gelijktijdig of deels overlappend 2 of meer uitkeringen hebben (vanuit verschillende dienstverbanden of 1 vanuit WW en 1 vanuit dienstverband). In de vorige hoofdstukken werden die nog als afzonderlijke ziektegevallen geteld. In 2015 hadden 1.200 mensen 2 of meer uitkeringen; 400 daarvan hadden verschillende uitkeringen vanuit verschillende vangnetgroepen.

<sup>48</sup> We kunnen eigenrisicodragers niet meenemen, omdat de einddatum te vaak ontbreekt, zie box 1.2 punt 10.

<sup>49</sup> Gemeten vanaf een jaar na de eerste ziektedag. Zie ook voetnoot 46.

<sup>50</sup> Gehanteerde definitie: hervat in betaald werk in de 12<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> of 15<sup>e</sup> maand na de eerste ziektedag na een periode zonder inkomsten uit dienstverband.

<sup>51</sup> Werken binnen de Ziektewet wordt gestimuleerd door UWV, de inkomsten worden deels met de uitkering verrekend.

**Tabel 8.1 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE DIENSTVERBANDEN OP 3-MAANDS PEILMOMENTEN VANAF 1<sup>E</sup> ZIEKTEJAAR**

*Aantallen 35-minners totaal en percentages werkenden*

	Eerste ziektedag in 2013	Eerste ziektedag in 2014 <sup>52</sup>	Eerste ziektedag in 2015 <sup>53</sup>
<b>Aantal 35-minners</b>	12.300	13.400	12.500
<b>Werken op peilmoment</b>			
Na 3 maanden	17%	19%	20%
Na 6 maanden	23%	26%	27%
Na 9 maanden	27%	31%	31%
Na 12 maanden	31%	35%	33%
Na 15 maanden	32%	36%	-
Na 18 maanden	34%	38%	-
Na 21 maanden	36%	38%	-
Na 24 maanden	37%	-	-
Na 27 maanden	38%	-	-

- nog niet bekend op het moment van analyse; *Cursief*: gebaseerd op een deel van de groep (zie voetnoot).

In welke mate 35-minners Ziektewet aan het werk zijn, verschilt per vangnetgroep (tabel 8.2). De 35-minners die uit de WW in het vangnet stroomden, zijn op alle peilmomenten het minst vaak aan het werk. Uitzendkrachten zijn het vaakst al bij 3 maanden aan het werk, maar de verschillen met einddienstverbanders worden daarna kleiner.

**Tabel 8.2 35-MINNERS ZIEKTEWET LOPENDE DIENSTVERBANDEN OP 3-MAANDS PEILMOMENTEN VANAF 1<sup>E</sup> ZIEKTEJAAR, NAAR VANGNETGROEP**

*Aantallen 35-minners totaal en percentages werkenden*

	Publiek verzekerd Einddienstverbander	Publiek verzekerd Uitzendkracht	WW	Eigen-risicodragers Einddienstverbander	Eigen-risicodragers Uitzendkracht
<b>Aantal 35-minners</b>					
2013	5.700	400	5.500	100	700
2014	4.900	500	6.700	700	600
2015	4.800	500	5.800	900	500
<b>2013</b>					
Werkt na 3 maanden	18%	20%	14%	28%	24%
Werkt na 6 maanden	25%	27%	20%	22% <sup>54</sup>	30%
Werkt na 9 maanden	31%	32%	23%	30%	34%
Werkt na 12 maanden	34%	35%	27%	31%	38%
Werkt na 15 maanden	36%	37%	28%	32%	39%
Werkt na 18 maanden	38%	37%	29%	36%	41%
Werkt na 21 maanden	40%	38%	31%	36%	43%
Werkt na 24 maanden	41%	40%	32%	35%	43%
Werkt na 27 maanden	42%	41%	32%	37%	44%
<b>2014</b>					
Werkt na 3 maanden	21%	25%	17%	22%	27%
Werkt na 6 maanden	29%	32%	23%	29%	36%
Werkt na 9 maanden	34%	37%	27%	34%	40%
Werkt na 12 maanden	38%	41%	31%	38%	41%
Werkt na 15 maanden	40%	39%	32%	38%	42%
Werkt na 18 maanden	41%	43%	33%	40%	44%
Werkt na 21 maanden	43%	38%	34%	40%	46%
<b>2015</b>					
Werkt na 3 maanden	20%	25%	17%	26%	30%
Werkt na 6 maanden	30%	31%	23%	33%	37%
Werkt na 9 maanden	34%	35%	27%	38%	41%
Werkt na 12 maanden	38%	40%	29%	38%	39%

*Cursief*: gebaseerd op zeer kleine aantallen en/of een deel van de instroom- groep.

<sup>52</sup> Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

<sup>53</sup> Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

<sup>54</sup> Deze daling is onverwacht en waarschijnlijk toeval, omdat het gebaseerd is op slechts 100 waarnemingen.

### 8.3. Beroep op de WW

Ongeveer 6 op de 10 35-minners Ziektewet heeft na 3 maanden een WW-uitkering (tabel 8.3)<sup>55</sup>. Ruim twee jaar later – bij 27 maanden – is dat nog 17%. Er is weinig verschil in beroep op de WW tussen de 3 cohorten, alleen in het begin (na 3 maanden) zijn de aandelen in de latere cohorten iets kleiner (55-58% vergeleken met 60%).

**Tabel 8.3 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE WW UITKERINGEN OP 3-MAANDS PEILMOMENTEN VANAF 1<sup>E</sup> ZIEKTEJAAR**

*Aantallen 35-minners totaal en percentages beroep op WW*

	Eerste ziektedag in 2013	Eerste ziektedag in 2014 <sup>56</sup>	Eerste ziektedag in 2015 <sup>57</sup>
<b>Aantal 35-minners Ziektewet</b>	12.300	13.400	12.500
<b>Situatie op peilmoment</b>			
WW na 3 maanden	60%	58%	55%
WW na 6 maanden	47%	46%	47%
WW na 9 maanden	38%	37%	37%
WW na 12 maanden	33%	31%	31%
WW na 15 maanden	28%	27%	27%
WW na 18 maanden	25%	23%	-
WW na 21 maanden	22%	20%	-
WW na 24 maanden	19%	18%	-
WW na 27 maanden	17%	15%	-

- nog niet beschikbaar op het moment van analyse; *Cursief: gebaseerd op een deel van de groep (zie voetnoot).*

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.

<sup>55</sup> 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.

<sup>56</sup> Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

<sup>57</sup> Naarmate het peilmoment recenter is, is het percentage op een kleinere groep gebaseerd.

**Tabel 8.4 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE WW UITKERINGEN OP 3-MAANDS PEILMOMENTEN VANAF 1<sup>E</sup> ZIEKTEJAAR, NAAR VANGNETGROEP**

*Aantallen 35-minners totaal en percentages beroep op WW*

	Publiek verzekerd Einddienst- verbander	Publiek verzekerd Uitzend- kracht	WW	Eigen- risicodrager Einddienst- verbander	Eigen- risicodrager Uitzend- kracht
Aantal 35-minners					
2013	5.700	400	5.500	100	700
2014	4.900	500	6.700	700	600
2015	4.800	500	5.800	900	500
<b>2013</b>					
WW na 3 maanden	66%	46%	57%	49%	44%
WW na 6 maanden	50%	33%	46%	50%	31%
WW na 9 maanden	42%	29%	36%	40%	24%
WW na 12 maanden	36%	24%	31%	28%	20%
WW na 15 maanden	32%	23%	26%	25%	18%
WW na 18 maanden	28%	20%	23%	19%	16%
WW na 21 maanden	25%	20%	20%	17%	17%
WW na 24 maanden	22%	17%	17%	19%	15%
WW na 27 maanden	20%	17%	15%	18%	13%
<b>2014</b>					
WW na 3 maanden	61%	46%	57%	62%	50%
WW na 6 maanden	48%	32%	46%	52%	36%
WW na 9 maanden	40%	24%	37%	43%	28%
WW na 12 maanden	33%	21%	31%	36%	22%
WW na 15 maanden	28%	19%	26%	32%	19%
WW na 18 maanden	25%	17%	22%	27%	17%
WW na 21 maanden	22%	16%	19%	25%	17%
WW na 24 maanden	19%	15%	17%	22%	14%
WW na 27 maanden	16%	13%	14%	21%	11%
<b>2015</b>					
WW na 3 maanden	56%	45%	54%	62%	47%
WW na 6 maanden	49%	36%	47%	50%	34%
WW na 9 maanden	40%	26%	36%	39%	30%
WW na 12 maanden	34%	26%	30%	34%	28%
WW na 15 maanden	30%	20%	25%	29%	22%

*Cursief: gebaseerd op zeer kleine aantallen.*

## 8.4. 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 opliep of wanneer de vangnetter opnieuw ziek wordt. Als dit laatste binnen 4 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 uitzendbeding.

In tabel 8.5 staat welk deel van de 35-minners Ziektewet in de volgende periode 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 eerdere opmerkingen hierover in dit rapport). We nemen verder alleen de nieuwe Ziektewet-uitkeringen mee die onder de Wet bezava vallen. Hiermee blijft een eventueel hernieuwd 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 Ziektewet uit 2013 en 2014, heeft na 3 maanden opnieuw of nog steeds aanspraak op de Ziektewet (tabel 8.5). In 2015 ligt dit percentage wat hoger. Mogelijk spelen achterstanden bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling hierbij een rol. Na 6 en 9 maanden ligt dit percentage nog ongeveer op hetzelfde niveau. Na 12 maanden daalt het percentage, mogelijk omdat degenen die na bezwaar in de Ziektewet bleven, dan het einde van de wachttijd bereikt hebben. Na de 12

maanden blijft het aandeel schommelen rond de 10-11%. Het zijn niet steeds dezelfde personen, mensen stromen uit en anderen 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 35-minners. Beroep vanuit een nieuw dienstverband/uitzendbeding bij een eigenrisicodragende werkgever is niet meegenomen.

### Tabel 8.5 35-MINNERS ZIEKTEWET: LOPENDE ZIEKTEWET-UITKERINGEN OP 3-MAANDS PEILMOMENTEN VANAF 1<sup>E</sup> ZIEKTEJAAR, PUBLIEK VERZEKERDEN

*Aantallen 35-minners totaal en percentages lopende ZW-uitkeringen*

	Einddienstverbanders	Zieke uitzendkrachten	Zieke WW'ers
<b>Aantal 35-minners</b>			
2013	5.700	400	5.500
2014	4.900	500	6.700
2015	4.800	500	5.800
<b>2013</b>			
ZW na 3 maanden	13%	13%	13%
ZW na 6 maanden	14%	14%	14%
ZW na 9 maanden	15%	12%	16%
ZW na 12 maanden	9%	10%	10%
ZW na 15 maanden	10%	10%	10%
ZW na 18 maanden	10%	11%	10%
ZW na 21 maanden	10%	12%	11%
ZW na 24 maanden	11%	11%	11%
ZW na 27 maanden	10%	12%	10%
<b>2014</b>			
ZW na 3 maanden	11%	8%	11%
ZW na 6 maanden	9%	8%	10%
ZW na 9 maanden	10%	9%	12%
ZW na 12 maanden	8%	8%	11%
ZW na 15 maanden	9%	10%	11%
ZW na 18 maanden	9%	9%	11%
<b>2015</b>			
ZW na 3 maanden	17%	13%	14%
ZW na 6 maanden	10%	9%	10%
ZW na 9 maanden	10%	11%	11%
ZW na 12 maanden	8%	9%	11%
ZW na 15 maanden	9%	6%	11%

*Cursief: gebaseerd op een deel van de groep.*

## 8.5. Bezwaar en beroep

### 7% van alle 35-minners Ziektewet maakt succesvol bezwaar tegen uitkomst

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 deze termijn overschrijdt, is het bezwaar niet ontvankelijk en wordt het niet in behandeling genomen. Van de 35-minners met een eerste ziektejaar tussen 2013 en 2015, heeft 30% bezwaar gemaakt tegen de uitkomst van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. In alle gevallen is het nu (ultimo juni 2017) tot een uitspraak gekomen.

In tabel 8.6 staat hoe het afloopt met de bezwaren. Ongeveer 2% trekt het bezwaar in en bij eveneens 2% is het bezwaar niet ontvankelijk verklaard. Bij 19% van de 35-minners Ziektewet wordt het bezwaar ongegrond bevonden. Bij ongeveer 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 geen verschil in het aandeel 35-minners dat bezwaar maakt tussen 2013, 2014 en 2015 (niet in tabel).

**Tabel 8.6 35-MINNERS ZIEKTEWET: BEZWAAR MAKEN EN UITSLAG, NAAR VANGNETGROEP (2013-2015)**

*Aantallen en percentages*

	Aantal 35-minners	Geen bezwaar	Bezwaar ingetrokken	Bezwaar niet ontvankelijk	Bezwaar gegrond	Bezwaar ongegrond
Publiek verzekerde einddienstverbander	13.300	74%	2%	1%	6%	16%
Publiek verzekerde uitzendkrachten	1.300	73%	2%	2%	6%	18%
Zieke WW'ers	17.800	67%	2%	2%	9%	21%
Einddienstverbander eigenrisicodragers	1.700	71%	2%	2%	6%	19%
Uitzendkracht eigenrisicodragers	1.700	70%	3%	1%	7%	18%
<b>Totaal</b>	<b>37.900</b>	<b>70%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>19%</b>

Door afrondingen tellen de percentages niet altijd precies tot 100% op.

## 8.6. Kernbevindingen

Van de vangnetters onder de Wet bezava (ziek geworden in 2013, 2014 of 2015) zijn er 38.200 uit de Ziektewet gestroomd omdat ze minder dan 35% verlies aan verdien capaciteit hebben (35-minners Ziektewet). 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 zelfstandige werkt of niet uitkeringsgerechtigd is (NUG) hebben we geen zicht. De bevindingen zijn als volgt:

- Het aandeel werkenden in loondienst onder de 35-minners stijgt van 17-20% na 3 maanden tot 39% na 27 maanden. Het grootste deel van de werkhervattingen vindt binnen een jaar na beëindiging van de Ziektewet-uitkering plaats. Voormalige zieke WW'ers komen het minst aan het werk.
- Het percentage met een WW-uitkering daalt in dezelfde periode van 55-60% bij 3 maanden, naar 15-21% bij 27 maanden. Uitzendkrachten stromen het minst de WW in, einddienstverbanders het meest.
- Van de 35-minners Ziektewet met een publiek verzekerde werkgever konden we ook het (hernieuwde) beroep op de Ziektewet als einddienstverbander, uitzendkracht of WW'er 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. Vanaf 15 maanden blijft het rond de 10% schommelen. In 2015 is het percentage bij 15 maanden wat hoger, vermoedelijk omdat meer eerstejaars Ziektewet-beoordelingen meer dan 2 maanden te laat waren.
- Van de 35-minners Ziektewet heeft 30% bezwaar gemaakt (2013-2015 samengenomen). Bij iets minder dan een kwart daarvan is het bezwaar gegrond verklaard, wat inhoudt dat de vangnetter op een of meer punten in het gelijk gesteld is. Dit betekent niet per definitie, 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, 2012-2017**  
Aantallen<sup>58</sup>

sector	juli 2012	juli 2013	juli 2014	juli 2015	juli 2016	jan 2017	juli 2017
001: Agrarisch bedrijf	10	177	226	245	243	300	350
002: Tabaksverwerkende industrie	0	0	1	1	1	4	5
003: Bouwbedrijf	6	59	258	300	333	457	612
004: Baggerbedrijf	0	0	4	4	3	6	9
005: Hout- en emballage ind., etc	0	0	2	5	7	19	19
006: Timmerbedrijf	1	1	16	19	20	21	24
007: Meubel- en orgelbouwindustrie	1	1	8	9	13	33	39
008: Groothout/schaver/zager/hv	1	1	8	8	9	20	22
009: Grafische industrie	1	1	27	32	40	130	166
010: Metaalindustrie	11	15	180	174	203	285	314
011: Elektrotechnische industrie	1	2	40	49	58	66	72
012: Metaal- en technische bedrijfst	26	65	430	547	681	1196	1580
013: Bakkerijen	0	1	11	15	33	53	67
014: Suikerverwerkende industrie	1	1	8	9	16	23	27
015: Slagersbedrijven	0	2	7	8	145	239	310
016: Slagers overig	2	11	35	43	54	67	70
017: Detailhandel en ambachten	6	73	233	303	515	1036	1256
018: Reiniging	1	8	51	70	87	177	192
019: Grootwinkelbedrijf	3	29	96	112	118	137	142
020: Havenbedrijven	9	22	76	138	175	281	313
021: Havenclassificeerders	0	2	11	11	11	13	13
022: Binnenscheepvaart	0	3	12	15	16	26	32
024: Koopvaardij	0	0	2	5	10	17	29
025: Vervoer KLM	0	0	2	4	5	7	7
026: Vervoer NS	0	0	0	8	8	8	8
027: Vervoer Postrelijen	0	0	3	3	2	1	1
028: Taxi- en ambulancevervoer	1	1	12	17	19	25	30
029: Openbaar vervoer	0	1	25	26	29	28	31
030: Besloten busvervoer	0	0	3	4	4	8	13
031: Overig pers.vervoer te land/in de	0	2	2	2	2	3	3
032: Overig goederen.vervoer land/ll	2	60	183	236	264	345	407
033: Horeca algemeen	2	17	230	264	288	393	433
034: Horeca catering	1	4	8	11	14	17	18
035: Gezondheid, geestel. en maats	2	108	643	790	904	1312	1497
038: Banken	2	2	12	127	18	31	35
039: Verzekeringswezen en ziekenfo	2	2	15	24	26	35	39
040: Uitgeverij	1	6	42	54	70	94	104
041: Groothandel I	11	30	189	217	228	483	632
042: Groothandel II	17	41	217	288	351	739	897
043: Zakelijke dienstverlening I	1	3	40	75	100	193	235
044: Zakelijke dienstverlening II	28	60	352	491	602	1180	1405
045: Zakelijke dienstverlening III	34	77	490	623	701	1394	1628
046: Zuivelindustrie	0	0	6	7	6	9	10
047: Textielindustrie	0	1	7	19	19	21	26
048: Steen, cement, glas/keram.indu	0	3	21	29	47	68	79
049: Chemische industrie	3	24	51	66	88	128	138
050: Voedingsindustrie	2	8	51	74	105	133	146
051: Algemene industrie	0	2	18	36	53	91	107
052: Uitzendbedrijven	233	376	499	590	607	560	568
053: Bewakingsindustrie	0	2	19	22	23	25	28
054: Culturele instellingen	0	1	31	37	46	84	99
055: Overige takken van bedrijf en b	4	12	46	69	74	115	134
056: Schildersbedrijf	0	2	29	35	39	93	118
057: Stukadoorsbedrijf	0	0	7	7	8	29	40
058: Dakdekkersbedrijf	0	6	11	13	13	14	18
059: Mortelbedrijf	0	0	0	1	1	1	2
060: Steenhouwersbedrijf	0	0	1	1	0	5	6
061: Overheid, onderwijs en wetensch	0	2	100	153	181	220	270
062: Overheid, rijk, politie en rechterl	0	0	1	1	2	11	12
064: Overheid, provincies, gemeente	0	1	30	39	47	77	106
065: Overheid, openbare nutsbedrijv	0	0	5	5	5	8	10
066: Overheid, overige instellingen	0	7	33	42	55	60	67
067: Werk en (re)integratie	0	0	3	10	11	12	14
068: Railbouw	0	0	2	2	4	5	5
069: Telefoon en telegrafie	0	4	6	9	9	14	23
<b>Totaal</b>	<b>426</b>	<b>1.339</b>	<b>5.087</b>	<b>6.653</b>	<b>7.869</b>	<b>12.685</b>	<b>15.132</b>

\* Aantallen tot en met 2015 zoals bekend bij Belastingdienst juli 2015, aantallen 2016 zoals bekend op 2 juli 2016 en aantallen 2017 zoals bekend op 3 juli 2017.

<sup>58</sup> Bij sector 38 is op 1 juli 2015 een eenmalige piek te zien. Op dat moment zijn 110 lokale vestigingen (met eigen fiscaal nummers) eigenrisicodragers geworden. Op 1 januari 2016 zijn alle samengevoegd onder 1 fiscaal nummer.

**Tabel B2. Ontwikkeling loonsom eigenrisicodragers per sector, 2012-2017**  
x1 miljoen euro

sector	juli 2012	juli 2013	juli 2014	juli 2015	juli 2016	jan 2017	juli 2017
00 t Agrarisch bedrijf	41	122	212	241	301	430	457
002: Tabaksverwerkende industrie	0	0	11	11	12	41	44
003: Bouwbedrijf	3	30	635	794	1067	1186	1320
004: Baggerbedrijf	0	0	113	113	121	155	159
005: Hout- en emballage ind., etc	0	0	2	6	8	23	23
006: Timmerbedrijf	0	0	19	22	23	27	29
007: Meubel- en orgelbouwindustrie	2	2	5	5	30	47	52
008: Grooth. hout/schaver/zager/hout	2	2	4	4	5	9	10
009: Grafische industrie	2	2	53	56	77	182	225
010: Metaalindustrie	22	29	1860	2.235	2.444	2.989	3.325
011: Elektrotechnische industrie	2	136	965	996	1063	1.117	1.130
012: Metaal- en technische bedrijfstakken	29	450	1447	1819	2.270	2.669	2.874
013: Bakkerijen	0	3	33	42	100	117	121
014: Suikerwerkende industrie	1	1	64	70	147	190	199
015: Slagersbedrijven	0	0	7	9	34	49	56
016: Slagers overig	1	38	132	160	181	188	189
017: Detailhandel en ambachten	11	131	270	344	496	737	828
018: Reiniging	30	173	533	567	722	928	934
019: Grootwinkelbedrijf	69	1308	2.777	3.174	3.176	3.349	3.685
020: Havenbedrijven	64	114	571	735	982	1299	1402
021: Havenclassificeerders	0	14	50	50	52	56	56
022: Binnenscheepvaart	0	1	19	26	23	24	27
024: Koopvaardij	0	0	13	15	54	58	91
025: Vervoer KLM	0	0	1047	1160	1198	1202	1202
026: Vervoer NS	0	0	0	669	689	731	731
027: Vervoer Posterijen	0	0	70	70	24	24	24
028: Taxi- en ambulancevervoer	0	0	29	33	36	29	31
029: Openbaar vervoer	0	8	464	465	493	487	490
030: Besloten busvervoer	0	0	3	3	3	5	10
031: Overig pers.vervoer te land/in de l	0	31	31	31	30	32	32
032: Overig goederen.vervoer land/lucht	8	196	836	1028	1231	1388	1503
033: Horeca algemeen	2	37	401	476	539	672	692
034: Horeca catering	1	28	74	204	209	208	215
035: Gezondheid, geestel. en maatsch.bel	3	2.110	11.796	14.980	16.403	17.548	17.974
038: Banken	791	791	1.727	3.539	3.414	3.417	3.431
039: Verzekeringswezen en ziekenfondsen	302	302	771	1.665	1.701	1.725	1.730
040: Uitgeverij	11	105	297	368	383	495	498
041: Groothandel I	17	25	485	696	831	1.117	1.238
042: Groothandel II	23	200	941	1.118	1.332	1.754	1.922
043: Zakelijke dienstverlening I	1	13	154	472	745	655	714
044: Zakelijke dienstverlening II	64	257	1.883	2.580	3.359	3.919	4.328
045: Zakelijke dienstverlening III	329	574	2.027	2.382	2.827	3.491	3.678
046: Zuivelindustrie	0	0	377	379	345	368	376
047: Textielindustrie	0	1	29	64	101	101	109
048: Steen, cement, glas/keram.industrie	0	8	146	160	212	311	319
049: Chemische industrie	2	297	686	1.039	1.115	1.429	1.478
050: Voedingsindustrie	6	30	576	701	1.081	1.259	1.288
051: Algemene industrie	0	7	334	436	525	761	825
052: Uitzendbedrijven	1.159	2.464	2.797	2.892	2.933	2.696	2.712
053: Bewakingsindustrie	0	152	444	453	455	439	443
054: Culturele instellingen	0	31	124	175	231	302	326
055: Overige takken van bedrijf en beroep	128	133	237	284	323	234	262
056: Schildersbedrijf	0	4	39	43	45	65	70
057: Stukadoorsbedrijf	0	0	5	5	8	15	22
058: Dakdekkersbedrijf	0	10	13	13	13	14	17
059: Mortelbedrijf	0	0	0	5	5	5	6
060: Steenhouwersbedrijf	0	0	0	0	0	1	1
061: Overheid, ongewijs en wetenschappen	0	7	4.827	7.156	8.203	8.942	9.683
062: Overheid, rijk, politie en rechterlijke ma	0	0	64	64	2.679	7.828	8.032
064: Overheid, provincies, gemeenten en w	0	0	970	1.099	1.286	1.679	2.008
065: Overheid, openbare nutsbedrijven	0	0	516	516	483	579	589
066: Overheid, overige instellingen	0	310	622	926	1.318	1.340	1.401
067: Werk en (re)integratie	0	0	5	18	19	21	22
068: Railbouw	0	0	52	52	87	84	84
069: Telefoon en telegrafie	0	512	632	661	725	755	995
<b>Totaal</b>	<b>3.127</b>	<b>11.202</b>	<b>46.326</b>	<b>60.577</b>	<b>71.023</b>	<b>83.997</b>	<b>88.748</b>

\* Aantallen tot en met 2015 zoals bekend bij Belastingdienst juli 2015, aantallen 2016 zoals bekend op 2 juli 2016 en aantallen 2017 zoals bekend op 3 juli 2017.



---

# Lijst van afkortingen

<b>IVA</b>	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
<b>UWV</b>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
<b>Wet bezava</b>	Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
<b>WIA</b>	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
<b>WGA</b>	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
<b>WW</b>	Werkloosheidswet
<b>WWZ</b>	Wet Werk en Zekerheid
<b>ZW</b>	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.

Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2018 (2017) 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 2 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 of onder een detacheringsovereenkomst worden uitgezonden, 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 met uitzendbeding als einddienstverbander geteld, wanneer zij nog ziek zijn na afloop van hun tijdelijk dienstverband.

## 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 en ontvangt men na een wachttijd van 13 weken een Ziektewet-uitkering.

## WIA

WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De WIA heeft per 1 januari 2006 de WAO vervangen. De WIA bestaat uit 2 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.c) en zieke WW'ers (29.2.d). Zowel de einddienstverbanders en uitzendkrachten met een publiek verzekerde werkgever 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 29d (oudere werklozen)) 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, dan wel de loondoorbetalingverplichting wordt gecompenseerd door het ziekgeld.

---

# 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  
Lisa Dumhs  
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 © december 2017

