



Datum

04 NOV. 2015

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Van

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
t.a.v. de heer dr. B. ter Haar  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Ons kenmerk

SBK/92699/CvD

Bijlage(n)

1

Onderwerp

UWV Monitor Wet bezava 2010-2014

Geachte heer Ter Haar,

#### *Achtergrond*

In het kader van de UWV Kennisagenda 2014-2015, voeren wij de UWV Monitor Wet bezava uit. Dit mede op verzoek van uw ministerie. Aanleiding is de introductie van de Wet bezava ('Modernisering Ziektewet') op 1 januari 2013. Deze wet heeft als doel het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen. Dit gebeurt via prikkels richting werkgevers en werknemers, waaronder de aanpassing van het Ziektewet criterium na een jaar. In de UWV monitor staan de verschillen centraal tussen werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven en tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerde werkgevers. De monitor beschrijft drie vangnetgroepen: einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers. Het rapport vormt onderdeel van de aan de Tweede Kamer toegezegde derdejaarsevaluatie van de Wet bezava.

#### *Doorlooptijd Wet bezava nog te kort voor volledig zicht op de werking*

Op dit moment – ruim tweeëneenhalf jaar na de ingang van de nieuwe wet – is nog geen volledig zicht te geven op de werking van de Wet bezava. De doorlooptijd van de Wet bezava is hiervoor te kort. Pas sinds 2015 stromen de eerste vangnetters onder het regime van de Wet bezava (vangnetters met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013) de WIA in. Een extra belemmering is dat meldingen over eerste ziektedagen van einddienstverbanders tot twee jaar na dato bij UWV kunnen binnenkomen.

#### *Eerste signalen over de werking van Wet bezava*

De eerste signalen zijn als volgt:

- Geheel volgens de verwachting vooraf, heeft de eerstejaarsziektewetbeoordeling als gevolg dat bij grofweg 1 op de 3 beoordeelde vangnetters de Ziektewetuitkering na 1 jaar wordt beëindigd.
- De eerste WGA-instroom vanuit de Wet bezava (1 kwartaal) ligt lager dan in de voorgaande drie jaren. Dit is een voorzichtig signaal dat de WGA-instroom daalt sinds de invoering van de Wet bezava.
- De verblijfsduur in de Ziektewet is bij eigenrisicodragers korter dan bij publiek verzekerden. Deels komt dit omdat juist de bedrijven die van oudsher minder beroep deden op de Ziektewet, eigenrisicodrager zijn geworden.
- We zien bij einddienstverbanders en zieke WW'ers geen daling in het instroompercentage in de Ziektewet, noch vanuit UWV noch vanuit de eigenrisicodragers. Bij de uitzendkrachten daalt het instroompercentage in 2014, maar de achtergrond hiervan is nog onduidelijk.
- De uitstroom van publiek verzekerden binnen het eerste ziektejaar is niet versneld sinds Bezava (mogelijk wel bij einddienstverbanders, maar definitieve conclusies hierover kunnen we nog niet trekken). Over eigenrisicodragers hebben we op dit punt geen betrouwbare informatie.

Bezoekadres

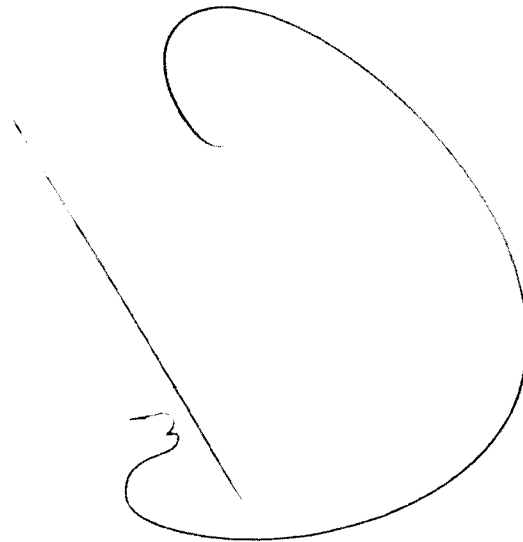
La Guardiaweg 68-92  
1111 XX AMSTERDAM

- Binnen UWV zijn de veranderingen in handhaving en inzet re-integratiemiddelen gering. Proefplaatsing wordt weinig ingezet in de Ziektewet, omdat het voor werkgevers geen aantrekkelijk instrument is en er aantrekkelijkere alternatieven beschikbaar zijn.
- Negen maanden na afloop van het eerste ziektejaar, heeft een kwart van de vangnetters met meer dan 65% restverdiencapaciteit inkomen uit dienstverband.

In de bijlage vindt u het volledige rapport *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2014*.

Hoogachtend,

mr. drs. B.J. Bruins  
Voorzitter Raad van Bestuur.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a smaller flourish at the bottom.

UWV Monitor ontwikkelingen  
Ziektewet 2010 – 2014  
In kader van evaluatie Wet bezava

---

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Management samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava	5
1.2. Overzicht van de veranderingen door Wet bezava	7
1.3. Begrippen en afbakeningen	8
1.4. Leeswijzer	
<b>2. Einddienstverbanders</b>	<b>9</b>
2.1. Ziekmeldingen	9
2.2. Instroompercentage	10
2.3. Uitstroom	12
2.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom	15
2.5. Conclusie	17
<b>3. Uitzendkrachten</b>	<b>19</b>
3.1. Ziekmeldingen	19
3.2. Instroompercentage	20
3.3. Uitstroom	22
3.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom	25
3.5. Conclusie	26
<b>4. Zieke werklozen</b>	<b>28</b>
4.1. Ziekmeldingen	28
4.2. Instroompercentage	28
4.3. Uitstroom	29
4.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom	29
4.5. Conclusie	30
<b>5. Overige veranderingen</b>	<b>31</b>
5.1. Inleiding	31
5.2. Opgelegde maatregelen	31
5.3. Proefplaatsingen en re-integratiebereidheid oude werkgever	32
5.4. Ingekochte re-integratieondersteuning	33
5.5. Is er een uitstroompiek rond 44 weken?	35
5.6. Conclusie	36
<b>6. Wat gebeurt er als de Ziektewetuitkering na een jaar eindigt?</b>	<b>37</b>
6.1. Inleiding	37
6.2. Werk in dienstverband	37
6.3. Beroep op de WW	38
6.4. Terugkeer naar de Ziektewet	39
6.5. Bezwaar en beroep	40
6.6. Conclusie	41
<b>Bijlage 1. Ontwikkeling ERD Ziektewet</b>	<b>42</b>
<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>44</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>45</b>
<b>Begrippenlijst</b>	<b>46</b>
<b>Colofon</b>	<b>48</b>

# Voorwoord

## Invoering Wet bezava op 1 januari 2013 en veranderingen voor vangnetters

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 heeft als doel het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen. De wet heeft betrekking op zieke ex-werknemers zonder werkgever met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013. Dit zijn zieke uitzendkrachten en werknemers die ziek zijn op het moment dat hun tijdelijke of vaste dienstverband eindigt, degenen die binnen 4 weken na beëindiging alsnog ziek worden, gelijkgestelden en zieke WW'ers. Deze groepen worden voortaan na één jaar ziekte beoordeeld op hun mogelijkheden om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten. De uitvoering en de beslisriteria van deze beoordeling zijn vergelijkbaar met de WIA-claimbeoordeling. Als blijkt dat de vangnetter in algemeen geaccepteerde arbeid theoretisch gezien nog minimaal 65% van het oude loon kan verdienen, wordt de Ziektewetuitkering beëindigd. Daarnaast zijn de re-integratieverplichtingen van de zieke vangnetter aangescherpt en is de duur van de proefplaatsing verlengd van 3 naar maximaal 6 maanden.

## Veranderingen voor werkgevers en mogelijkheden voor risicobeheersing

Ook voor de ex-werkgever is er het een en ander veranderd. Sinds 2014 is de hoogte van de publieke Ziektewetpremie afhankelijk van de door UWV verstrekte Ziektewetuitkeringen aan ex-werknemers die sinds 2012 ziek uit dienst gingen. Bij grote bedrijven wordt deze premie individueel berekend en bij kleine bedrijven wordt deze gebaseerd op de uitkeringslasten van de sector. Bij middelgrote bedrijven (10-100 keer de gemiddelde loonsom) wordt de premie gebaseerd op een combinatie van beiden. Dit geldt ook voor uitzendbedrijven, waar de premie tevens bedoeld is voor Ziektewetuitkeringen aan zieke uitzendkrachten die onder uitzendbeding werken. Sinds 2014 wordt ook de WGA-premie afgestemd op de mate waarin uitzendkrachten en einddienstverbanders een beroep doen op de WGA ('WGA-flex'). 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-flex. De Wetgever beschouwt dit als één van de redenen waarom het beroep op de WIA 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.

## Veranderingen voor UWV

UWV heeft de taak om zowel voor de publiek verzekerde vangnetters als voor degenen met een eigenrisicodragende werkgever de eerstejaarsziektewetbeoordelingen uit te voeren. Verder moet UWV meer dan voorheen de publiek verzekerde vangnetters aanspreken op de eigen verantwoordelijkheden, sneller re-integratietrajecten inzetten en gemaakte afspraken strikter handhaven. Ook heeft UWV de mogelijkheid gekregen om via convenanten afspraken met werkgevers te maken over de begeleiding en re-integratie.

## Doel van deze monitor

Met deze monitor Ziektewet volgt UWV de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet en WIA. We laten zien of en hoe het beroep op de Ziektewet en WIA door einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke werklozen verandert sinds de invoering van de Wet bezava. We kijken daarbij ook naar verschillen tussen ex-werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven en tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden. Voorliggend rapport volgt de ziekteduur en WIA-instroom van einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers met een eerste ziektedag tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2015. We kunnen zo de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (eerste ziektedag op of na 1 januari 2013) vergelijken met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden.

## Monitor vormt onderdeel van evaluatie Wet bezava

In de Wet bezava is bepaald dat beide Kamers binnen 3 jaar na inwerkingtreding van de wet – dus eind 2015 – een rapportage krijgen over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk. Tevens is in de parlementaire behandeling en in de memorie van toelichting toegezegd een aantal zaken te monitoren. UWV levert via de monitor Wet bezava cijfermateriaal over ZW-instroom en -uitstroom, WGA-instroom, de eerstejaarsziektewetbeoordelingen en de re-integratiemaatregelen. Een survey-onderzoek, uitgevoerd door Regioplan, onderzoekt de gedragseffecten van de wet op werkgevers en ZW-gerechtigden en de ontwikkelingen op de verzekeringsmarkt. Tot slot voert SEO een effectmeting uit. De doorlooptijd van de Wet bezava is nog te kort om al in 2015 iets over de effecten te zeggen, het SEO-rapport verschijnt daarom pas in 2016.

---

# 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 te verminderen. Dit gebeurt via prikkels richting werkgevers en werknemers, waaronder aanpassing van het Ziektewetcriterium na een jaar. Doel van voorliggende UWV monitor Wet bezava is het volgen van de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet en het signaleren van trends in de tijd. Daarbij worden de verschillen tussen ex-werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven en van eigenrisicodragende en publiek verzekerde werkgevers beschreven. We onderscheiden in de monitor drie vangnetgroepen: einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke werklozen.

## Doorlooptijd Wet bezava nog te kort voor conclusies over de werking

Op dit moment – ruim tweeënehalf jaar na de ingang van de nieuwe wet – is nog geen volledig zicht te geven op de werking van de Wet bezava. De doorlooptijd van de nieuwe Wet is hiervoor te kort. Pas sinds 2015 stromen de eerste vangnetters onder het regime van de Wet bezava (vangnetters met een eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013) de WIA in. Een tweede belemmering is dat meldingen over eerste ziekte dagen van einddienstverbanders tot twee jaar na dato bij UWV binnen kunnen komen. Wel kunnen we op deelaspecten een beeld geven van de werking van de nieuwe Wet in de eerste twee jaar.

## Eerste signalen van werking Wet bezava

- Geheel volgens de verwachting vooraf, heeft de eerstejaarsziektewetbeoordeling als gevolg dat bij grofweg 1 op de 3 beoordeelde vangnetters de Ziektewetuitkering na 1 jaar wordt beëindigd. Hierdoor versnelt de uitstroom in het begin van het tweede ziektejaar. Dit geldt voor alle vangnetgroepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers). De daling is zichtbaar bij ex-werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven, publiek verzekerden en eigenrisicodragers.
- De eerste WGA-instroom vanuit de Wet bezava (1 kwartaal) ligt lager dan in de voorgaande drie jaren. Ook dit geldt voor alle bovenstaande groepen. Dit is een voorzichtig signaal dat de WGA-instroom daalt door de Wet bezava.

Met de invoering van de eerstejaarsziektewetbeoordeling is de *verblijfsduur* in de Ziektewet dus korter geworden. We zien bij de einddienstverbanders en de zieke WW'ers geen daling in het *instroompercentage* in de Ziektewet, noch vanuit UWV noch vanuit de eigenrisicodragers. Kortom: een nog even groot deel doet een beroep op de Ziektewet, maar ze stromen er wel weer sneller weer. Bij de uitzendkrachten daalt het instroompercentage in 2014, maar de achtergrond hiervan is nog onduidelijk. Er geen aanwijzingen dat bij publiek verzekerde grote bedrijven – waar de financiële prikkel het sterkst is – de verblijfsduur in de Ziektewet sterker is afgenomen dan bij kleine of middelgrote bedrijven. UWV maakt in de begeleiding van vangnetters ook geen onderscheid naar type werkgever.

## Groei eigenrisicodragerschap

Het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet is sinds de invoering van de Wet bezava sterker gegroeid dan in de daaraan voorafgaande jaren. Vooral in 2013 en 2014 nam het aantal bedrijven dat eigenrisicodragers werd sterk toe. In 2015 zijn 6.700 van de 380.000 werkgevers eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Deze bedrijven vertegenwoordigen 31% van de totale loonsom. In 2014 was dat aandeel nog 24%. De eigenrisicodragers zijn voor een belangrijk deel grote werkgevers.

## Verblijfsduur in Ziektewet korter bij eigenrisicodragers

Ex-werknemers van eigenrisicodragende werkgevers melden zich ongeveer even vaak ziek als publiek verzekerden, maar de verblijfsduur in de Ziektewet is *wel* korter. Dit laatste leiden we af uit het feit dat het percentage einddienstverbanders dat een eerstejaarsziektewetbeoordeling moet ondergaan, respectievelijk de WGA instroomt, bij eigenrisicodragers lager ligt dan bij UWV. De huidige eigenrisicodragers hadden in hun UWV-tijd gemiddeld al een kortere verzuimduur en een lagere WGA-instroom dan de 'blijvers'. Bij de uitzendkrachten kunnen alleen grote uitzendbureaus goed vergeleken worden. Net als bij de einddienstverbanders zien we dat bij de grote publiek verzekerde uitzendbureaus het percentage eerstejaarsziektewetbeoordelingen en de WGA-instroom hoger zijn dan bij eigenrisicodragers.

---

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

- ⊗ Het aantal waarschuwingen en maatregelen dat UWV oplegt rond ziekmeldingen is stijgend. Deze stijging is al voor de invoering van de Wet bezava in gang gezet. Onder de Wet bezava zet deze stijging verder door. Het aantal maatregelen wegens het onvoldoende meewerken aan re-integratie is klein.
- ⊗ De invoering van de Wet bezava heeft er bij UWV niet toe geleid dat er meer of vroegtijdiger re-integratiedienstverlening of medische interventies wordt 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. Dit vanwege de verplichting tot een vervolgcontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Daarnaast wordt aangegeven dat er alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.
- ⊗ Sinds de invoering van Bezava inventariseert UWV via het re-integratieverslag of de ex-werkgever bereid is om de einddienstverbander een re-integratieplek te bieden. Deze inventarisatiemethode blijkt in de praktijk echter ontoereikend: van een groot deel van de werkgevers blijft de bereidheid onbekend.
- ⊗ De oproep voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling leidt er niet toe dat vangnetters zich spontaan beter gaan melden. Wel leidt het tot een kleine toename van het aantal hersteldmeldingen door UWV zelf.

Werk, inkomen en bezwaar na de eerstejaarsziektewetbeoordeling

Van de eerste groep vangnetters onder de Wet bezava - ziek geworden in 2013 - zijn er 12.800 uit de Ziektewet gestroomd omdat ze bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling meer dan 65% resterende verdien capaciteit (>65% RVC) hebben. We hebben onderzocht welk deel van hen aan het werk is, welk deel een beroep doet op de WW doet en welk deel opnieuw in de Ziektewet stroomt. Op het aandeel dat een WWB-uitkering heeft, als ZZP'er werkt of niet uitkeringsgerechtigd (NUG) is, geeft deze monitor geen zicht.

- ⊗ Het aandeel in dienstverband werkenden onder de vangnetters met >65% RVC stijgt van 16% na 3 maanden naar 26% na 9 maanden.
- ⊗ Het percentage met een WW-uitkering daalt in dezelfde periode van 51% na 3 maanden, naar 41% na 6 maanden en naar 37% bij 9 maanden.
- ⊗ Van de vangnetters met >65% RVC en een publiek verzekerde ex-werkgever, konden we ook het beroep op de Ziektewet nagaan. Van degenen die minimaal één hele kalendermaand zijn uitgestroomd na de eerstejaarsziektewetbeoordeling zit na 3 maanden 4% opnieuw in de Ziektewet; dit blijft ook na 6 en 9 maanden zo.
- ⊗ Van de vangnetters met meer dan 65% RVC heeft 25% bezwaar gemaakt. Bij 1 op de 6 is het bezwaar gegrond verklaard, wat inhoudt dat de vangnetter op een of meer punten in het gelijk gesteld is. De uitspraak heeft daarmee niet per definitie tot gevolg dat de vangnetter terugkeert in de Ziektewet, maar meestal zal dit wel het geval zijn.

---

# 1. Inleiding

## 1.1. Doel van UWV monitor Wet bezava

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingegaan. Deze Wet wordt ook aangeduid als de 'Modernisering Ziektewet'. De Wet bezava heeft als doel het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen. Dit gebeurt via prikkels richting werkgevers en werknemers, waaronder aanpassing van het Ziektewetcriterium na een jaar. Doel van voorliggende UWV monitor Wet bezava is het volgen van de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet, het signaleren van trends in de tijd en verschillen tussen groepen en deze zoveel mogelijk van duiding voorzien. Daarbij worden ook de verschillen tussen ex-werknemers van kleine, middelgrote en grote bedrijven en van eigenrisicodragende en publiek verzekerde werkgevers beschreven. We onderscheiden drie vangnetgroepen: einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers.

## 1.2. Overzicht van de veranderingen door Wet bezava

### Veranderingen voor vangnetters

De wet Bezava heeft betrekking vangnetters zonder werkgever met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013. Einddienstverbanders, zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers Vangnetters zonder werkgever worden voortaan na één jaar ziekte beoordeeld op hun mogelijkheden om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten (zie box 1.1). De uitvoering en de beslisriteria van deze beoordeling zijn vergelijkbaar met de WIA-claimbeoordeling. Als blijkt dat de vangnetter in algemeen geaccepteerde arbeid theoretisch gezien nog minimaal 65% van het oude loon kan verdienen, wordt de Ziektewetuitkering beëindigd. Hierdoor vermindert het beroep op de Ziektewet. Daarnaast zijn de re-integratieverplichtingen van de zieke vangnetter 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 eerstejaarsziektewetbeoordeling, zijn er ook veranderingen in de begeleiding van vangnetters. UWV streeft ernaar vroegtijdiger en sneller dan voorheen afspraken met de vangnetter te maken en er strikter op toe te zien 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 covenant gesloten. Publiek verzekerde werkgevers leggen de re-integratie van zieke uitzendkrachten en ex-werknemers in handen van UWV. Sinds 2013 kunnen publiek verzekerde werkgevers bij de ziekmelding van einddienstverbanders in het re-integratieverslag aangeven dat ze bereid zijn de ex-werknemer een re-integratieplek te bieden tijdens de ziekteperiode.

### Veranderingen voor werkgevers

Sinds 1 januari 2014 betalen werkgevers in het publieke stelsel een gedifferentieerde Ziektewetpremie. De hoogte van deze premie is afhankelijk van het beroep dat twee jaar eerder op de Ziektewet door uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan werd gedaan. 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. Bij middelgrote bedrijven is er een tussenvorm: een deel van de premie wordt op sectorbasis en een deel op individuele basis vastgesteld. De indeling in klein, midden en groot is gebaseerd op de totale loonsom van het bedrijf. In 2014 is deze gemiddelde loonsom vastgesteld op 30.700 en in 2015 op 31.400 euro. Bedrijven tot 10 keer de gemiddelde loonsom (=314.000 euro) zijn in 2015 klein, bedrijven vanaf 100 keer de gemiddelde loonsom (=3.140.000 euro) zijn groot. Uitgebreide informatie over de berekeningswijze is te vinden in het rapport *Gedifferentieerde premies WGA en ZW in 2015*, te vinden op [uwv.nl](http://uwv.nl). De Ziektewetuitkeringen voor WW'ers, vrouwen die ziek zijn ten gevolge van zwangerschap of bevalling, werknemers met een noriskpolis vanwege een arbeidsbeperking en orgaandonoren worden ook

In de Wet bezava is de eerste beoordeelingsdatum veranderd van 1 januari naar het einde van het dienstverband (zie box 1.1).



onder de Wet bezava nog steeds volledig publiek gefinancierd, ook als het uitzendkrachten of einddienstverbanders betreft.

### Box 1.1 De eerstejaarsziektewetbeoordeling en de wettelijke gevolgen

#### Eerstejaarsziektewetbeoordeling

Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaarsziektewetbeoordeling. Daarbij wordt onderzocht of de vangnetter nog verdienvermogen heeft in 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 in theorie 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 een andere functie, wordt de Ziektewetuitkering na één jaar beëindigd. Als er WW-rechten zijn, kan men een beroep doen op 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. Dit is dus een andere situatie dan na aanvraag voor een WIA-uitkering: als na afwijzing de oorspronkelijke klachten verergeren, geldt vijf jaar lang geen wachttijd. Na beëindiging van de Ziektewetuitkering op grond van de uitslag van de eerstejaarsziektewetbeoordeling is dit niet het geval.

UWV heeft de taak om zowel voor de publiek verzekerde vangnetters als voor degenen met een eigenrisicodragende werkgever de eerstejaarsziektewetbeoordelingen uit te voeren.

UWV voert de eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) uit bij alle vangnetters zonder werkgever met een eerste ziekte op of na 1 januari 2013 en een ziekte duur van 44 weken. Het betreft zieke WW'ers, uitzendkrachten en einddienstverbanders, inclusief degenen met een eigenrisicodragende werkgever. Daarnaast worden ook zieke zwangere of bevallen vrouwen, arbeidsgehandicapten en orgaanonoren 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 ook een keuze heeft. De reden dat de vangnetter al bij 44 weken wordt opgeroepen, is dat er dan voor de afloop van het eerste ziektejaar duidelijkheid is over het al dan niet stoppen van de Ziektewetuitkering.

#### Wettelijke gevolgen bij >65% resterende verdiencapaciteit

Mensen bij wie na de eerstejaarsziektewetbeoordeling >65% resterende verdiencapaciteit (RVC) wordt vastgesteld:

- verliezen recht op ziekgeld en daarmee hun recht op UWV-begeleiding voor zieke vangnetters. Of en op welke begeleiding zij vervolgens recht hebben, hangt af van de vervolgsituatie,
- hebben geen recht op verkorte wachttijd als binnen een periode van vijf jaar sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid (<65% RVC) vanwege dezelfde ziekteoorzaak. Dit in tegenstelling tot mensen die <35% arbeidsongeschiktheid zijn na een WIA-beoordeling,
- hebben geen recht op een no risk polis, want men bereikt de WIA niet.

Merendeel bedrijven is klein, merendeel werknemers werkt bij groot bedrijf

Er zijn in Nederland ongeveer 380.000 werkgevers. Daarvan zijn er 321.000 (84%) klein, 52.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De 84% kleine werkgevers hebben in de totale loonsom, die in 2014 194 miljard euro bedroeg, een aandeel van 10%. De 2% grote werkgevers vertegenwoordigen 66% van de totale loonsom.

Publiek verzekerd of eigenrisicodragend voor Ziektewet

Sinds 2003 kunnen bedrijven eigenrisicodragend voor uitvoering van de Ziektewet worden. Dit betekent dat de werkgever (of zijn verzekeraar) zelf de Ziektewetuitkering betaalt als hun ex-werknemers ziek zijn bij het einde van het tijdelijke of vaste dienstverband de Ziektewetuitkering. Bij uitzendkrachten in fase A, 1 of 2 eindigt het uitzendcontract op het moment dat ze zich ziek melden. Is de werkgever eigenrisicodragend, dan betaalt hij zelf na twee wachtdagen de Ziektewetuitkering.

De eerste jaren maakten maar weinig werkgevers gebruik van de mogelijkheid om eigenrisicodragend te worden. Sinds 2010 neemt het aantal toe, in eerste instantie vooral uitzendbedrijven. In 2014, het jaar na de invoering van de Wet bezava, vond een sterke toename van eigenrisicodragerschap plaats. In 2015 zette deze stijging zich in wat mindere mate doorzet. De verwachting van UWV is dat het structurele niveau van het aandeel eigenrisicodragers onder de niet-uitzendbedrijven uiteindelijk op ongeveer 45% van de loonsom uitkomt. In bijlage 1 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen per sector sinds 2012, uitgedrukt in aantal bedrijven en in verzekerde loonsom. Verdere sectordetails zijn te vinden in de premienotie 2016, bijlage 3 en 4.

Bij de uitzendbedrijven is in 2015 ruim 60% van de loonsom eigenrisicodragend. De grootste stijging vond plaats in 2013.

Op totaalniveau (dus inclusief uitzendbedrijven) valt in 2015 31% van de loonsom onder eigenrisicodragend voor de Ziektewet. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt ongeveer 6.700 bedrijven. In 2014 was dit nog 24%. Bij de grote werkgevers valt in 2015 44% van de loonsom onder eigenrisicodragend, bij de middelgrote bedrijven 8% en bij de kleine bedrijven 1%. De verwachting is dat het aandeel ERD in de loonsom in 2016 op 36% zal liggen en de toename ieder jaar kleiner zal worden.

UWV - Raad van Toezicht op de WGA en de ZW - 2015  
UWV - Raad van Toezicht op de WGA en de ZW - 2014  
UWV - Raad van Toezicht op de WGA en de ZW - 2013

### 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, uitzendkrachten en zieke werklozen. Dit rapport volgt einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers met een eerste ziekte dag tussen 1 januari 2010 en 1 april 2015. Hierdoor is het mogelijk de vangnetters die onder de Wet bezava vallen (eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013) te vergelijken met vangnetters die in de drie daaraan voorafgaande jaren ziek werden. We presenteren in het rapport de volgende cijfers:

- Instroom in Ziektewet (aantallen)
- Instroom percentage Ziektewet (instroom als percentage van het aantal verzekerden)
- Uitstroomfractie (fractie dat na x weken/maanden nog in de Ziektewet zit)
- Percentage eerstejaarsziektewetbeoordeling (beoordelingen als percentage van de ziekmeldingen)
- Bereiken van de maximale uitkeringsduur Ziektewet ('maxduur') (%)
- Instroom in de WIA (instroom als percentage van de ziekmeldingen)

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

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

##### Datum eerste ziekte dag bepalend voor indeling

In dit rapport worden de ziektegevallen in bijna alle tabellen ingedeeld naar het jaar waarin de eerste ziekte dag viel<sup>5</sup>. Voor deze indeling is gekozen, omdat de eerste ziekte dag - en niet de dag waarop de Ziektewetuitkering ingaat of de melding binnenkomt - bepaalt of een vangnetter onder de Wet bezava valt. Ligt de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013 dan valt de vangnetter onder de Wet bezava, ligt deze daarvoor, dan valt hij onder het oude Ziektewet-regime.

##### Recht op Ziektewet bepalend, dus inclusief 'hersteld binnen de wachttijd'

In de tabellen worden alle 'rechthebbenden' geteld en daarmee niet alleen de ziekmeldingen waarbij UWV (of de eigenrisicodrager) daadwerkelijk Ziektewet uitkeert. Dit betekent dat ook ziekmeldingen met herstel binnen de wachttijd worden geteld. Met wachttijd wordt hier bedoeld de periode tussen de eerste ziekte dag en de ingang van de Ziektewetuitkering. Ziektewetaanvragen (meldingen) die worden afgewezen omdat aan een of meer wettelijke criteria niet wordt voldaan, zijn niet meegeteld.

##### Vijf vangnetgroepen onderscheiden

Er worden vijf groepen vangnetters onderscheiden in deze monitor:

1. publiek verzekerde einddienstverbanders inclusief nawerkingsgevallen en gelijkgestelden (EDV'ers),
  2. publiek verzekerde uitzendkrachten werkzaam onder uitzendbeding (UZK),
  3. zieke WW'ers,
  4. einddienstverbanders van eigenrisicodragende werkgevers,
  5. uitzendkrachten werkzaam onder uitzendbeding van eigenrisicodragende uitzendbedrijven.
- Ook vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling, arbeidsgehandicapten en orgaandonoren vallen - in de situatie dat ze geen werkgever meer hebben - onder de Wet bezava. Deze groepen blijven in deze monitor buiten beschouwing.

Einddienstverbanders (groepen 1 en 4) zijn werknemers die ziek zijn op het moment dat het tijdelijke of vaste dienstverband eindigt en op grond daarvan een beroep doen op de Ziektewet. Onder deze groep 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.

##### Wachtdagen verschillen per vangnetgroep

Bij uitzendkrachten is de wachttijd 2 dagen en bij zieke WW'ers is deze 13 weken. Voor EDV'ers is er geen wachttijd. De meeste EDV'ers zijn al korte of langere tijd ziek voordat het dienstverband eindigt<sup>6</sup>. Hun werkgever geeft de ziekmelding op de laatste werkdag aan UWV door. De beëindigingsdatum van het dienstverband is de laatste dag van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever, de Ziektewetuitkering start de daaropvolgende dag.

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

De cijfers in dit rapport zijn gebaseerd op de ziekmeldingen die voor 1 april 2015 bij UWV binnenkwamen. Deze gegevens zijn begin juli 2015 opgehaald uit de registraties. Het is noodzakelijk om een doorlooptijd van 3 maanden aan te houden, omdat het enige tijd kan duren voordat duidelijk is dat de aanvrager van een Ziektewetuitkering 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 Ziektewetuitkering pas na 10 weken plaats, omdat deze uitkering toch pas 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.

<sup>5</sup> De eerste ziekte dag kan het eerste beoordeelbare tijdstip zijn dan na de dag van ziekte melding.  
<sup>6</sup> De eerste ziekte dag kan tot 4 weken na beëindiging van het dienstverband liggen (UWV'ers). Als de eerste melding pas na 10 weken na beëindiging van het dienstverband bij UWV komt.

### **Wijze van telling verzekerden naar bedrijfsomvang**

Om iets te kunnen zeggen over het instroompercentage Ziektewet is informatie nodig over het aantal dienstverbanden in de verschillende vangnetcategorieën. Hiervoor baseren we ons op de polisadministratie, waarbij we een onderscheid maken tussen uitzendkrachten (gedefinieerd als: aard dienstverband is 'uitzendkracht' en sector is 52<sup>1</sup>) en alle overige dienstverbanden. Het aantal dienstverbanden in een half jaar, is berekend als het gemiddelde over de afzonderlijke 6 maanden. De telling is gebaseerd op dienstverbanden en niet – zoals in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie – op individuele werknemers. Als een persoon in een maand 3 verschillende dienstverbanden heeft, wordt hij dus 3 keer geteld, in plaats van slechts 1 keer. Dit doen we omdat het Ziektewetrecht per dienstverband wordt bepaald. Het WIA-recht (en de eerstejaarsziektewetbeoordeling) geldt over alle dienstverbanden samen.

### **Telling aantal 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. Voor de indeling in klein, midden en groot baseren we ons op het totaal van de 12 maandelijkse loonsommen in het kalenderjaar. De bedrijfseenheid die we daarbij hanteren, is het fiscale nummer. Het fiscaalnummer is namelijk ook de eenheid die gehanteerd wordt bij keuze voor ERD en bij de premievaststelling door UWV; afzonderlijke bedrijfsonderdelen (met eigen loonheffingsnummer) kunnen hierin geen eigen keuze maken. Het jaarlijks aantal WW'ers wordt berekend als het gemiddeld aantal lopende uitkeringen in de 12 afzonderlijke kalendermaanden.

### **Indeling in kleine, middelgrote en grote werkgevers**

Voor de indeling in kleine, middelgrote en grote baseren we ons op het totaal van de 12 maandelijkse loonsommen in het kalenderjaar per fiscaalnummer. We volgen daarbij de indeling die ook voor de Ziektewetpremies wordt gehanteerd:

- klein: jaar loonsom <307.000 euro,
- middelgroot: jaar loonsom 307.000-30.700.000 euro,
- groot: jaar loonsom >30.700.000.

Grofweg betekent dit dat 'klein' staat voor minder dan 10 werknemers en 'groot' voor 100 of meer werknemers.

### **Uitstroom uit Ziektewet van eigenrisicodragers onvolledig in UWV-registraties**

De informatie over het beroep op de Ziektewet door einddienstverbanders en uitzendkrachten met een eigenrisicodragende werkgever is gebaseerd op de verplicht aan UWV door te geven ziek- en herstelmeldingen. In dit monit rapport kunnen we de uitstroom voor de ERD-vangnetters (uitzendkrachten en einddienstverbanders) niet betrouwbaar weergeven. Dit komt omdat het herstel van deze vangnetters niet sluitend wordt doorgegeven en/of vastgelegd in de UWV-registraties. Hierdoor blijft een deel van de ERD-verzuimen ten onrechte open staan, totdat dit aan het licht komt bij de voorbereidingen voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling. De registratie van eerstejaars-ziektewetbeoordelingen is – in tegenstelling tot die van de herstelmeldingen – ook voor de eigenrisicodragers compleet.

### **Beëindiging uitkeringsrecht na eerstejaarsziektewetbeoordeling**

Bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling wordt de vangnetter per datum van 52 weken na de eerste ziekte dag beoordeeld. De beoordeling zelf wordt in de regel al voor de 52<sup>e</sup> week afgerond. Bij uitstroom geldt een uitlooperperiode van 1 maand. Als bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling voor de 52<sup>e</sup> week wordt vastgesteld dat de vangnetter meer dan 65% resterende verdien capaciteit heeft, wordt de uitkering dus bij 13 maanden beëindigd.

### **Disclaimer**

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

## **1.4. Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 staan de einddienstverbanders centraal, in hoofdstuk 3 de uitzendkrachten en in hoofdstuk 4 de zieke WW'ers. Steeds wordt de instroom, de uitstroom en het percentage dat een eerstejaarsziektewetbeoordeling doormaakt en het percentage WIA-instroom beschreven. Bij de einddienstverbanders en uitzendkrachten wordt daarbij een uitsplitsing gemaakt 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 van werkgeversprikkel of keuze voor eigenrisicodracht. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de inzet van re-integratie instrumenten door UWV en handhaving. Hoofdstuk 6 beschrijft in hoeverre vangnetters bij wie bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling meer dan 65% resterende verdien capaciteit wordt vastgesteld, hiertegen bezwaar maken, werken, in de WW zitten en/of terugkeren in de Ziektewet. Op het einde van elk hoofdstuk worden de conclusies op een rij gezet.

<sup>1</sup> Uitzendkrachten hebben de 52-landcode van de sector 52, maar dit heeft weinig belang. Het is niet de bedoeling dat de polisadministratie informatie beschikbaar maakt over andere landen. Het is alleen de teller.

## 2. Einddienstverbanders

### 2.1. Ziekmeldingen

Einddienstverbanders (EDV'ers) zijn werknemers die ziek zijn op het moment dat het tijdelijke of vaste dienstverband eindigt en op grond daarvan een beroep doen op de Ziektewet. Vanwege de premiedifferentiatie ondervinden middelgrote en grote werkgevers sinds 2012 financieel nadeel van werknemers die ziek uit dienst vertrekken. Dit kan werkgevers prikkelen om het aantal werknemers dat ziek uit dienst gaat omlaag te brengen, bijvoorbeeld door intensievere verzuimbegeleiding of door ze langer in dienst te houden. Tabel 2.1 laat de ontwikkeling van het aantal ziekmeldingen van einddienstverbanders zien vanaf 2010, bij UWV en bij eigenrisicodragers. De meldingen zijn op twee verschillende manieren ingedeeld. De eerste manier is op *jaar van eerste ziektedag*. Dit is de standaardindeling in deze monitor, omdat alleen zo de einddienstverbanders die onder de Wet bezava vallen, duidelijk afgebakend worden van degenen die er niet onder vallen. Nadeel van deze weergave is dat dit pas twee jaar na dato een compleet beeld geeft. De Ziektewetmelding vindt namelijk pas op de laatste dag van het dienstverband plaats. Daarom zijn pas eind 2015 alle ziektegevallen van 2013 – het startjaar van de Wet bezava – binnen. Dit betekent dat we op dit moment nog niet goed kunnen zien of er sinds de Wet bezava iets veranderd is in het beroep op de Ziektewet bij einddienstverband. Om toch een eventuele trendbreuk te kunnen waarnemen, is in tabel 2.1 het aantal meldingen op alternatieve manier ingedeeld, namelijk *naar jaar waarop de Ziektewetuitkering ingaat*. Deze meldingen zijn namelijk wel compleet in beeld tot en met 2014. Deze telwijze heeft wel als nadeel dat hierbij geen strikte grens aanwezig is tussen de ziektegevallen voor en de ziektegevallen na de invoering van de Wet bezava.

In de tweede helft van tabel 2.1 is te zien dat het aantal meldingen van einddienstverbanders afkomstig van eigenrisicodragende werkgevers flink is gestegen in 2014: van 2.500 naar 9.000. Het aantal meldingen van einddienstverbanders afkomstig van publiek verzekerde werkgevers is in vergelijkbare mate gedaald. Het totaal aantal meldingen komt in 2014 iets hoger uit dan in het vorige jaar: van 50.700 naar 51.200.

Tabel 2.1 Meldingen Ziektewet van EDV'ers, 2010 - 2014  
Aantal meldingen

	UWV-EDV	ERD-EDV	Totaal
<b>Jaar eerste ziektedag</b>			
2010	49.300	200	49.500
2011	49.000	300	49.300
2012	49.000	700	49.700
2013	45.700	2.800	48.500
2014	38.500	10.300	48.800
<b>Jaar van beroep op Ziektewet</b>			
2010	49.300	100	49.400
2011	48.700	200	48.900
2012	50.000	700	50.600
2013	48.200	2.500	50.700
2014	42.200	9.000	51.200

De afwijkingen zijn het resultaat van afrondingen op het aantal meldingen op basis van de Ziektewet.

De afwijkingen zijn het resultaat van afrondingen op het aantal meldingen op basis van de Ziektewet. De afwijkingen zijn het resultaat van afrondingen op het aantal meldingen op basis van de Ziektewet.

## 2.2. Instroompercentage

Vanuit grote bedrijven minder vaak EDV'ers in de Ziektewet

Maatregelen ter vermindering van Ziektewetinstroom en bevordering van uitstroom zijn in theorie vooral bij grote werkgevers te verwachten, omdat de Ziektewetpremie daar geheel individueel wordt bepaald. Doen werknemers van grote bedrijven relatief minder vaak een beroep op de Ziektewet dan werknemers van kleine bedrijven? En is er verschil tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerden? In tabel 2.2 staan het instroompercentage Ziektewet, uitgesplitst naar kleine, middelgrote en grote werkgevers, bij publiek verzekerde werkgevers en bij grote eigenrisicodragers. De indeling naar omvang is gebaseerd op de loonsommen en de voor de premiestelling gehanteerde grenzen (zie box 1.2). Grofweg hebben kleine bedrijven tot 10 werknemers, middelgrote 10-100 werknemers en grote bedrijven meer dan 100 werknemers. Uit tabel 2.2 is het volgende op te maken:

- Over de hele linie genomen ligt het *halfjaarlijkse* instroompercentage van einddienstverbanders tussen de 0,3 en de 0,4%. Dit geldt zowel voor publiek verzekerden als voor grote eigenrisicodragers. Dit betekent dat op elke 1.000 werknemers er *jaarlijks* 6 tot 8 ziek uit dienst gaan en op grond daarvan een Ziektewetuitkering krijgen.
- Bij de kleine bedrijven is het instroompercentage soms iets lager dan bij middelgrote bedrijven, soms gelijk. Bij de grote bedrijven is het instroompercentage het laagst. Dit uitgezonderd 2014, waar de percentages van de drie grootteklassen dicht bij elkaar liggen door een daling bij de kleine bedrijven en een stijging bij de grote.
- Voor de grote bedrijven is de financiële prikkel van de Wet bezava het sterkst. De invoering van de prikkel in 2013 gaat echter niet gepaard met een daling van het instroompercentage. Bij de kleine en middelgrote bedrijven zien we wel een afname.
- Bij de publiek verzekerde grote bedrijven stijgt het instroompercentage in de tweede helft van 2014. Dit ondanks dat voor deze periode nog een relatief groot deel van de meldingen niet binnen is. Ook bij de grote eigenrisicodragers zien we een stijging. Voor deze stijging hebben wij geen verklaring. Op basis van de premieprikkel voor grote werkgevers, zou een daling verwacht kunnen worden. Het aantal einddienstverbanders is echter ook afhankelijk van economische ontwikkelingen en ontwikkelingen in aard van dienstverbanden. Hiervoor is niet gecorrigeerd.
- Het instroompercentage van EDV'ers afkomstig van ERD-werkgevers schommelt de eerste halve jaren vanwege de kleine aantallen. Er is in de recente jaren geen verschil in instroompercentage Ziektewet waarneembaar tussen UWV (voor de publiek verzekerde werkgevers) en eigenrisicodragers.

Tabel 2.2 Einddienstverbanders: instroompercentage Ziektewet naar bedrijfsomvang en verzekeringsvorm, naar periode van eerste ziektedag, 2010 - 2015 1e kwartaal  
 Instroompercentage

ziektedag	Klein	Midden	Groot	Totaal
<b>EDV-UWV</b>				
2010 1	0,40%	0,42%	0,27%	0,33%
2010 2	0,40%	0,45%	0,31%	0,36%
2011 1	0,40%	0,41%	0,29%	0,34%
2011 2	0,39%	0,45%	0,30%	0,35%
2012 1	0,41%	0,41%	0,28%	0,34%
2012 2	0,40%	0,47%	0,30%	0,36%
2013 1	0,40%	0,40%	0,29%	0,34%
2013 2	0,37%	0,42%	0,30%	0,34%
2014 1	0,34%	0,35%	0,32%	0,33%
2014 2	0,30%	0,36%	0,39%	0,36%
<b>EDV-ERD</b>				
2010 1	-	-	-	-
2010 2	-	-	-	-
2011 1	-	-	-	-
2011 2	-	-	-	-
2012 1	-	-	-	-
2012 2	-	-	-	0,61%
2013 1	-	-	0,36%	0,38%
2013 2	-	-	0,47%	0,48%
2014 1	-	-	0,29%	0,31%
2014 2	-	0,71%	0,35%	0,37%
<b>EDV totaal</b>				
2010 1	0,41%	0,42%	0,27%	0,33%
2010 2	0,40%	0,45%	0,31%	0,36%
2011 1	0,40%	0,41%	0,29%	0,33%
2011 2	0,39%	0,45%	0,30%	0,35%
2012 1	0,41%	0,41%	0,28%	0,34%
2012 2	0,40%	0,47%	0,31%	0,36%
2013 1	0,40%	0,41%	0,30%	0,34%
2013 2	0,37%	0,42%	0,32%	0,35%
2014 1	0,34%	0,36%	0,31%	0,33%
2014 2	0,29%	0,38%	0,37%	0,36%

Bron: Onderzoek SBZ-meldingen wordt het instroompercentage van UWV-verbonden arbeid niet weergegeven

#### Lagere instroom grote bedrijven door minder tijdelijke contracten?

Heeft de iets hogere Ziektewetinstroom vanuit kleine en middelgrote bedrijven wellicht te maken met het vast of tijdelijk zijn van de arbeidscontracten? Zowel vaste als tijdelijke werknemers hebben recht op Ziektewet als ze ziek zijn bij afloop van het dienstverband. De kans dat een *tijdelijke* medewerker ziek uit dienst gaat is echter groter dan die van een *vaste* medewerker<sup>1</sup>. Dit komt omdat vaste medewerkers in beginsel niet ontslagen mogen worden als ze ziek zijn. Bij tijdelijke contracten vormt ziekte geen belemmering voor het beëindigen van het dienstverband bij afloop van het contract. Integendeel: in de praktijk kan ziekte juist een reden vormen om het tijdelijk contract niet te verlengen of om te zetten in een vast contract<sup>2</sup>. Een verklaring voor de hogere Ziektewetinstroom vanuit kleine en middelgrote bedrijven zou dus kunnen zijn, dat daar meer werknemers een tijdelijk contract hebben.

Maar klopt het dat er meer vaste contracten zijn bij grote bedrijven? In tabel 2.3 is te zien dat kleine en middelgrote bedrijven inderdaad meer tijdelijke werknemers hebben dan grotere bedrijven. Dit verschil wordt steeds groter. Bij grote bedrijven is het percentage vaste werknemers met 73% stabiel gebleven tussen 2010 en 2013. Vooral bij kleine bedrijven daalt het aandeel vaste medewerkers snel: van 68% in 2010 naar 57% in 2014. Bij de middelgrote bedrijven daalt het aandeel ook, maar minder snel: van 67% naar 63%.

<sup>1</sup> Deels: Peter Caravan (Eindverantwoordelijke, 2013). Arbeidscontracten maken in het dienstverband UWV-verbonden arbeid niet weergegeven. 2013-1.  
<sup>2</sup> Huisman, J. en de Groot, J. (2013). Ziekte bij afloop van dienstverband. Arbeidsomstandigheden, 74(1).

Tabel 2.3 Aandeel vaste contracten naar bedrijfsomvang, 2010 – 2014

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal
2010	68%	67%	73%	71%
2011	67%	66%	73%	70%
2012	64%	65%	73%	70%
2013	60%	65%	73%	69%
2014	57%	63%	72%	68%

### 2.3. Uitstroom

Uitstroom eigenrisicodragers gevolgd door UWV-registraties

In dit monitorrapport kunnen we de uitstroom voor de vangnetters afkomstig van een eigenrisicodragende werkgever (uitzendkrachten en einddienstverbanders) niet betrouwbaar weergeven. Dit komt omdat het herstel van deze vangnetters niet sluitend wordt doorgegeven en/of vastgelegd in de UWV-registraties. Hierdoor blijft een deel van de ERD-verzuimen ten onrechte open staan, totdat dit aan het licht komt bij de administratieve voorbereidingen voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling.

Uitstroom wordt uitgedrukt in 'blijffracties'

In tabel 2.4 staat de uitstroom van de publiek verzekerde einddienstverbanders, uitgedrukt in 'blijffracties'. Dit is de fractie van de oorspronkelijke ziektegevallen, die op het peilmoment nog steeds in de Ziektewet verblijven. 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 de blijffractie bij 9 maanden  $500/2.000 = 0,25$ . De uitstroomfractie is 1 minus de blijffractie, in het voorbeeld dus  $1-0,25 = 0,75$ . De blijffracties zijn ingedeeld naar het jaar waarin de eerste ziekte dag viel.

Effect eerstejaarsziektewetbeoordeling op uitstroom goed zichtbaar

De Ziektewetmeldingen van einddienstverbanders met een eerste ziekte dag in 2012 of eerder zijn op dit moment compleet binnen bij UWV. De aantallen met een eerste ziekte dag in de 1<sup>e</sup> helft van 2013 kunnen als *nagenoeg* compleet beschouwd worden, omdat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever slechts in enkele gevallen langer is dan 1 jaar en 9 maanden. Deze gevallen kunnen de blijffracties slechts licht doen stijgen.

In de tweede helft van 2010 versnelde de uitstroom ten opzichte van de eerste helft. Sindsdien is de uitstroom stabiel gebleven, in ieder geval tot 2012. Vanaf 2013 zien we de blijffracties dalen, wat de indruk kan wekken dat de uitstroom sneller wordt. Deze conclusie zou echter niet terecht zijn, omdat de ziektegevallen met een relatief lange werkgeversperiode nog niet binnen zijn. Hierdoor zullen de blijffracties uiteindelijk hoger worden.

Tabel 2.4 laat de uitstroom na de eerstejaarsziektewetbeoordelingen zien, voor de EDV'ers die in 2013 ziek werden. De blijffractie bij 15 maanden ligt op 0,25 (eerste helft 2013) en 0,24 (tweede helft 2013), terwijl dat voor de oudere cohorten op 0,36 en hoger lag. Een duidelijk verschil dus. Reden dat de blijffracties *niet bij 1 jaar al dalen*, is dat vangnetters met meer dan 65% resterende verdien capaciteit na afloop van het eerste ziektejaar nog 4 weken hun uitkering houden. Ze stromen hierdoor pas bij 13 maanden uit de Ziektewet.

Tabel 2.4 Uitstroom uit de Ziektewet (uitgedrukt als blijffracties) van publiek verzekerde einddienstverbanders, naar periode van eerste ziektedag, 2010 - 2014

Aantal meldingen in procenten

1e ziektedag	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
<b>EDV-UWV</b>													
2010	49.300	0,95	0,88	0,85	0,82	0,76	0,71	0,58	0,50	0,43	0,38	0,35	0,33
2011	49.000	0,93	0,85	0,82	0,78	0,73	0,68	0,56	0,47	0,41	0,36	0,33	0,32
2012	49.000	0,93	0,85	0,82	0,78	0,73	0,68	0,56	0,47	0,41	0,36	0,33	0,32
2013	23.000	0,92	0,82	0,77	0,73	0,68	0,63	0,52	0,45	0,38	<b>0,25</b>	<b>0,23</b>	<b>0,21</b>
2014	22.700	0,94	0,84	0,80	0,75	0,69	0,64	0,52	0,44	0,38	<b>0,24</b>	-	-
2010-2014	19.000	0,94	0,84	0,79	0,74	0,67	0,62	0,51	0,43	-	-	-	-
2014	19.500	0,94	0,81	0,74	0,68	0,60	0,55	-	-	-	-	-	-

Dit figuur is een samenvatting van de gegevens die zijn gebruikt voor de uitwerking van de Ziektewet. Het is mogelijk dat de gegevens in dit figuur afwijken van de gegevens die zijn gebruikt voor de uitwerking van de Ziektewet. De gegevens zijn afkomstig van de UvA en de UvW. De gegevens zijn afkomstig van de UvA en de UvW.

### Maximale ziekte duur

De maximale uitkeringsduur in de Ziektewet is normaal gesproken twee jaar, maar soms ook korter. Dit laatste is het geval bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden, recht op verkorte wachttijd vanwege eerdere afwijzing van een WIA-aanvraag of – sinds de Wet bezava – beroep op verkorte wachttijd IVA. Nu is alleen van de einddienstverbanders met een eerste ziektedag in 2010, 2011 en 2012 of eerste helft van 2013 (nagenoeg) volledig bekend of de maximale uitkeringsduur is bereikt en of ze de WIA zijn ingestroomd. De weergegeven aantallen over de tweede helft van 2013 zullen nog substantieel toenemen, die van eerste helft 2013 nog iets.

Van de EDV'ers bij UWV bereikte in 2010 tot 2012 ongeveer 32% de maximale uitkeringsduur. Van de ziekmeldingen uit eerste helft 2013 heeft inmiddels 21% de maximale uitkeringsduur bereikt. Hoewel het percentage nog iets oplopen, ligt het duidelijk lager dan voor de Wet bezava. Verder valt op dat het percentage met maximale uitkeringsduur op dit moment al niet veel afwijkt van de 23% bij 18 maanden. Dit suggereert dat er weinig herstel meer plaatsvindt in het laatste halve jaar van de wachttijd. Het is niet mogelijk cijfers over de maximale uitkeringsduur van eigenrisicodragers te tonen. Niet alle hersteld meldingen van eigenrisicodragers zijn bekend en lang niet altijd is dan de reden van beëindiging bekend.

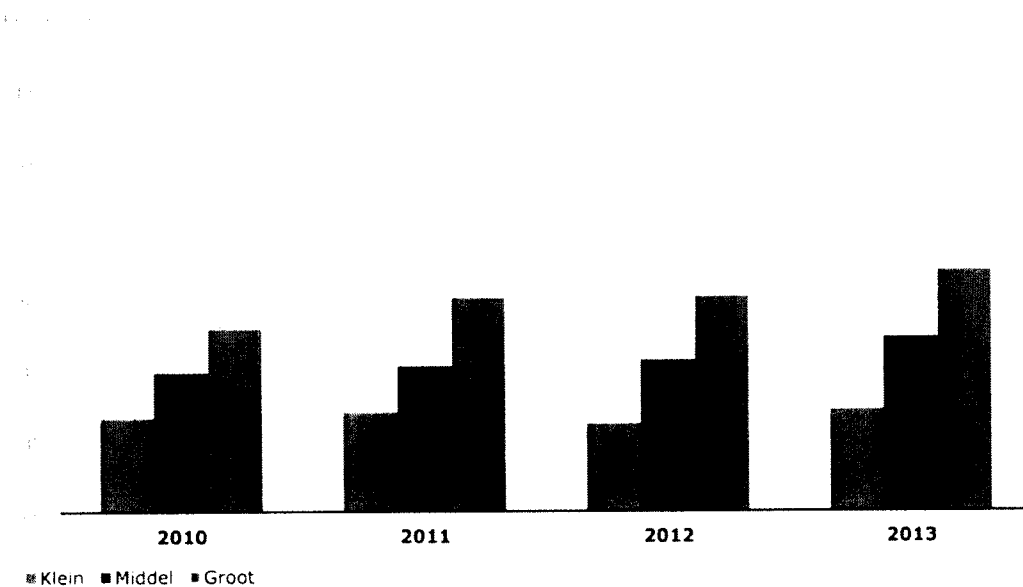
### Einddienstverbanders van grote bedrijven stromen snelst weer uit

Tabel 2.2 liet zien dat het instroompercentage van einddienstverbanders vanuit grote bedrijven iets lager ligt dan vanuit kleine of middelgrote bedrijven. Komt dit verschil ook terug in de uitstroomprofielen? En zien we bij grote bedrijven – waar de premieprikkel het sterkst is – wellicht meer veranderen na de invoering van de Wet bezava dan bij de kleine en middelgrote bedrijven? Voor de overzichtelijkheid kiezen we nu slechts twee peilmomenten uit, namelijk de uitstroom 6 maanden (figuur 2.5) en 15 maanden (figuur 2.6) na de eerste ziektedag. Het verschil naar bedrijfsomvang is opvallend. Bij grote bedrijven ligt de uitstroom na 6 maanden in elke periode hoger dan bij middelgrote bedrijven. En de uitstroom bij middelgrote bedrijven ligt weer hoger dan bij kleine bedrijven. In 2013 is de uitstroom na 6 maanden bij kleine, middelgrote en grote bedrijven hoger dan het jaar daarvoor het geval was. Waarom de uitstroom bij grote bedrijven sneller is, kunnen we in het kader van deze monitor niet onderzoeken. UWV maakt in de begeleiding geen onderscheid naar bedrijfsomvang of sector van de ex-werkgever. De snellere uitstroom kan ook samenhangen met het feit dat de werknemers van grote bedrijven gemiddeld korter ziek zijn op het moment dat ze als einddienstverbander de Ziektewet instromen. Op dit laatste wordt verderop in deze paragraaf dieper ingegaan.

Als u meer wilt weten over de Ziektewet, kunt u terecht bij de UvA of de UvW. De UvA is de organisatie die de Ziektewet beheert en de UvW is de organisatie die de Ziektewet uitvoert. De UvA is de organisatie die de Ziektewet beheert en de UvW is de organisatie die de Ziektewet uitvoert.



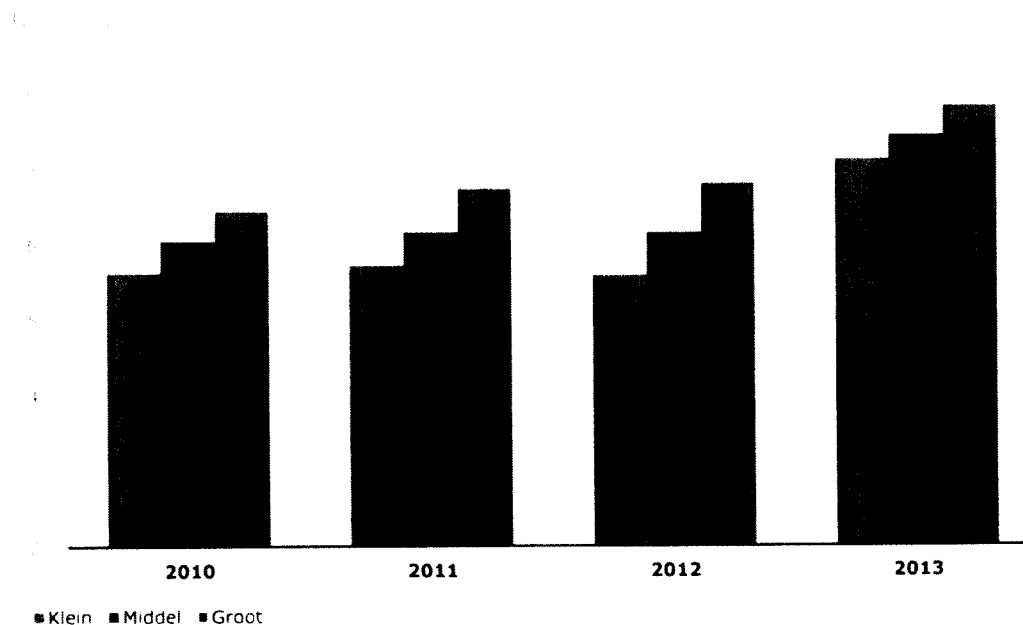
Figuur 2.5 Aandeel UWV einddienstverbanders dat 6 maanden na eerste ziektedag uit de Ziektewet is gestroomd, naar bedrijfsomvang en periode van eerste ziektedag, 2010 - 2013



Effect EZWb bij kleine, middelgrote en grote bedrijven zichtbaar

Figuur 2.6 laat de uitstroom na 15 maanden zien. Duidelijk is te zien dat sinds de invoering van de Wet bezava in 2013, de uitstroom bij 15 maanden gestegen is. De uitstroom na 15 maanden van kleine, middelgrote en grote bedrijven is in 2013 naar elkaar toegegroeid.

Figuur 2.6 Aandeel UWV einddienstverbanders dat na 15 maanden na eerste ziektedag uit de Ziektewet is gestroomd, naar bedrijfsomvang en periode van eerste ziektedag, 2010 - 2013



Bij grote bedrijven 'werkgeversperiode' korter

Als een tijdelijke of vaste werknemer ziek is, moet de werkgever op grond van de wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (VLZ) het loon doorbetalen. Deze verplichting eindigt na twee jaar ziekte, of eerder als het dienstverband binnen de 2 jaar afloopt. In het laatste geval kan de werknemer als einddienstverbander een beroep op de Ziektewet doen. De periode dat de werkgever nog verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling van de zieke werknemer en daarmee ook voor de verzuimbegeleiding noemen we in dit rapport *de werkgeversperiode*. In tabel 2.7 is te zien dat de

gemiddelde duur van de werkgeversperiode ongeveer 14 weken is. Bij kleine bedrijven is de werkgeversperiode het langst. Een werkgeversperiode van korter dan een maand komt bij kleine bedrijven minder voor dan bij middelgrote en grote bedrijven (tabel 2.7). De verschillen in duur van de werkgeversperiode tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven zijn sinds 2013 groter geworden. Mogelijk hangt dit samen met de keuze van een deel van de grotere bedrijven om eigenrisicodragers voor de Ziektewet te worden. De resterende groep publiek verzekerden is daardoor anders van samenstelling geworden.

Bij de langere werkgeversperiode van kleine bedrijven kan een rol spelen dat het bij kleine bedrijven vaker om tijdelijke medewerkers zal gaan. Bij tijdelijke werknemers is de werkgeversperiode namelijk gemiddeld langer dan bij vaste werknemers. Bij tijdelijke contracten kan de loondoorbetalingsperiode immers even lang duren als het contract zelf, met een maximum van 2 jaar minus 1 dag. Vaste medewerkers mogen echter niet ontslagen worden als ze ziek zijn. Dit vanwege de ontslagbescherming bij ziekte. Bij vaste medewerkers zal de ziekmelding daarom in de praktijk vaak pas na ontslaanzaegging (bijvoorbeeld in de vorm van het aanvragen van een ontslagvergunning of het tekenen van een vaststellingsovereenkomst) plaatsvinden. De loondoorbetalingsverplichting eindigt dan op de overeengekomen beëindigingsdatum van het dienstverband. Deze datum ligt meestal binnen 1-3 maanden na de ontslaanzaegging over overeenkomst. Verzuim langer dan 3 maanden komt bij ontslagen van vaste medewerkers daardoor weinig voor, voornamelijk bij faillissementen of grote ontslaggolven om bedrijfseconomische redenen.

Tabel 2.7 Duur werkgeversperiode bij UWV eindedienstverbanders naar bedrijfsomvang, 2010 - 2014  
Bron: CBS, Eigenaarschap 2014

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal*
<b>Gemiddeld aantal weken</b>				
2010	15,1	13,2	14,5	14,2
2011	15,1	13,2	14,5	14,2
2012	15,9	13,3	14,5	14,4
2013	16,4	13,2	13,0	13,8
2014	15,3	12,2	10,8	12,1
<b>Duurverdeling 2013</b>				
<1 maand	30%	41%	44%	40%
1 - <2 maanden	16%	14%	13%	14%
2 - <3 maanden	12%	10%	9%	10%
3 - 4 maanden	9%	8%	7%	7%
4 - 7 maanden	15%	13%	12%	13%
7 - 12 maanden	11%	10%	10%	10%
> 12 maanden	7%	4%	5%	5%

\*Inclusief bedrijven van wie de omvang ontbreekt. Cijfers zijn exclusief nawerkingsgevallen (ZW 29.2.b) en gelijkgestelden (29.2.a)

## 2.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom

Minder eerstejaarsziektewetbeoordelingen bij eigenrisicodragers

Tabel 2.8 toont het percentage eindedienstverbanders met een eerste ziektedag in 2013, waarbij een eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) heeft plaatsgevonden. We hebben hier alleen de EZWB'en geteld waarbij daadwerkelijk een uitspraak over de resterende verdien capaciteit is gedaan en waarbij de werkgeversperiode korter dan een jaar was<sup>11</sup>. Beoordelingen die zijn uitgesteld of waarbij de eindedienstverbander hersteld bleek, zijn buiten de telling gehouden.

Ziekmeldingen van eindedienstverbanders met een publiek verzekerde ex-werkgever monden het vaakst uit in een EZWB, namelijk bij 31% van de eindedienstverbanders met een eerste ziektedag in 2013. Bij de eigenrisicodragers gaat het om betrekkelijk kleine aantallen eindedienstverbanders. Het percentage

<sup>11</sup> Bij ziekte kan nog de eigenrisicovrije periode van maximaal een jaar in aanmerking komen. Volgens de eigenrisicovrije periode is de eerste ziektedag op 25 september 2013. Het aantal gevallen met een EZWB in 2013, waarbij daadwerkelijk een uitspraak is gedaan over de resterende verdien capaciteit, is daarom lager dan het aantal gevallen met een EZWB in 2013, waarbij de eigenrisicovrije periode is opgelopen. De eigenrisicovrije periode is na 25 september 2013 opgelopen tot 1 januari 2014. Het aantal gevallen met een EZWB in 2014, waarbij daadwerkelijk een uitspraak is gedaan over de resterende verdien capaciteit, is daarom lager dan het aantal gevallen met een EZWB in 2014, waarbij de eigenrisicovrije periode is opgelopen.

<sup>12</sup> Het percentage gaat over het aantal eindedienstverbanders met een eerste ziektedag in 2013, waarbij daadwerkelijk een uitspraak is gedaan over de resterende verdien capaciteit. Het aantal eindedienstverbanders met een eerste ziektedag in 2013, waarbij daadwerkelijk een uitspraak is gedaan over de resterende verdien capaciteit, is daarom lager dan het aantal gevallen met een EZWB in 2013, waarbij de eigenrisicovrije periode is opgelopen.

EZWb'en ligt daar met 10% veel lager. Bij de eigenrisicodragers gaat het hoofdzakelijk om grote bedrijven: 91% van de einddienstverbanders werkte bij een groot bedrijf. Bij de publiek verzekerden is maar 53% afkomstig van een groot bedrijf.

Tabel 2.8 Eerstejaarsziektewetbeoordeling en uitkomst, bij eerste ziektedag in 2013

Periode 1e ziektedag	UWV-EDV	ERD-EDV*	Totaal
<b>% EZWb*</b>			
2010	30%	9%	29%
2011	33%	11%	31%
<b>% &gt;65% resterende verdien capaciteit**</b>			
2010	44%	37%	42%
2011	41%	39%	40%
<b>Naar bedrijfsomvang (2013)</b>			
klein	40%	-	40%
Middel	34%	-	33%
Groot	27%	10%	25%
Totaal	31%	10%	30%

\* Aantal EZWb'ers op de eerste ziektedag

\*\* Aantal EZWb'ers met resterende verdien capaciteit

Uitstel van EZWB komt weinig voor

Als de einddienstverbander op de dag na 52 weken werkt en daarbij minimaal 65% van zijn verdien capaciteit benut, wordt de eerstejaarsziektewetbeoordeling maximaal 6 maanden uitgesteld. Dit is een prikkel om te stimuleren dat zieke vangnetters gaan werken. Uitstel komt overigens weinig voor: 16 keer bij de vangnetters met een eerste ziektedag in 2013 (de helft zieke WW'ers en de helft publiek verzekerde einddienstverbanders).

Eerste signaal dat WIA instroom daalt sinds de Wet bezava

In tabel 2.9 staat het percentage van de EDV'ers dat vanuit de Ziektewet de WIA instroomt. Van de einddienstverbanders die onder de Wet bezava vallen, kunnen we alleen het eerste kwartaal van 2013 tonen. Het duurt immers twee jaar (voor deze groep het eerste kwartaal van 2015) voordat bekend is of men de WIA instroomt.

Met enige voorzichtigheid kunnen we signaleren dat de WIA-instroom gedaald is sinds de invoering van de Wet bezava. De voorzichtigheid is nodig omdat het slechts 1 kwartaal betreft en omdat de WIA-instroom van het eerste kwartaal 2013 nog niet compleet gerealiseerd is op ons peilmoment (juli 2015). Bij de eigenrisicodragers is extra voorzichtigheid nodig, omdat het tussen 2010 en 2013-kw1 kleine aantallen betreft.

Tabel 2.9 WIA instroom naar jaar eerste ziektedag, 2010-2013k1

	UWV-EDV	ERD-EDV*	Totaal
<b>Instream WGA</b>			
2010	14,0%	-	14,0%
2011	13,7%	-	13,7%
2012	14,0%	9,2%	13,9%
2013k1	11,0%	5,9%	10,8%
<b>Instream IVA</b>			
2010	2,1%	-	2,1%
2011	2,1%	-	2,1%
2012	2,1%	1,5%	2,1%
2013k1	2,0%	0,7%	1,9%

\* Het aantal ERD-EDV'ers op de eerste ziektedag

WIA instroom naar omvang bedrijf

Eerder zagen we dat de Ziektewet-instroom bij de grote bedrijven relatief laag is en de Ziektewet-instroom relatief snel. Dit laatste zou moeten leiden tot een lagere WGA-instroom bij grote bedrijven.

Tabel 2.10 laat zien dat dit inderdaad het geval is. Het betreft uitsluitend de cijfers van

einddienstverbanders afkomstig van publiek verzekerde bedrijven. Dit omdat de aantallen eigenrisicodragers te klein zijn voor uitsplitsing in kleine, midden en grote bedrijven.

Tabel 2.10 WGA-instroom bij UWV einddienstverbanders naar bedrijfsomvang, 2010-2013K1

Bron: UWV

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal*
2010	15%	15%	13%	14%
2011	16%	14%	12%	14%
2012	16%	15%	12%	14%
2013 K1	13%	12%	10%	11%

\*Totaal bedrijfsomvang onbekend

Is bij eigenrisicodragerschap sprake van selectie?

Zowel bij de einddienstverbanders als bij de uitzendkrachten (zie paragraaf 3.4) zien we dat ziekmeldingen bij eigenrisicodragers minder vaak uitmondten in een eerstejaarsziektewetbeoordeling. Vaker dan bij de publiek verzekerden, stromen de vangnetters van eigenrisicodragers dus al voor het einde van het eerste ziektejaar uit. Komt dit doordat de ERD-werkgevers de ex-werknemers effectiever begeleiden en re-integreren dan UWV dit zou doen, of zaten de ex-werknemers van deze bedrijven ook voor de overstap naar ERD al korter in de Ziektewet?

Een vergelijkend onderzoek van UWV en Acture naar de Ziektewetduur van uitzendkrachten liet zien dat eigenrisicodragers altijd al een kortere verzuimduur hadden, maar na het overstappen verlaagde de verzuimduur verder. Geldt dit eerste ook voor einddienstverbanders? We kunnen bevestigen dat ook hier de overstappers het in hun UWV-tijd al relatief goed deden. In de jaren 2010-2012 hadden de einddienstverbanders afkomstig van de bedrijven die in 2013-2014 eigenrisicodrager zijn geworden een lagere en lagere verzuimduur en WGA-instroom vanuit de Ziektewet en dan degenen die afkomstig zijn van bedrijven die in 2014 nog steeds publiek verzekerd zijn (tabel 2.11).

Tabel 2.11 Gemiddelde verzuimduur en WGA-instroom 2010-2012 van EDV'ers van huidige eigenrisicodragers versus blijvend publiek verzekerden, naar bedrijfsomvang

Bron: C.L. van der Pijl, P.G.M. Molenaar-Cox

	In 2014 UWV Cijfers UWV 2010	In 2014 ERD Cijfers UWV 2010	In 2014 UWV Cijfers UWV 2011	In 2014 ERD Cijfers UWV 2011	In 2014 UWV Cijfers UWV 2012	In 2014 ERD Cijfers UWV 2012
<b>Ziekte</b>						
<b>Ziekte</b>						
Klein	399	367	393	352	393	298
Midden	367	293	359	304	359	292
Groot	337	298	313	274	313	270
Totaal	362	298	348	277	348	272
<b>WGA</b>						
Klein	15%	-	16%	-	16%	-
Midden	15%	12%	15%	13%	16%	11%
Groot	14%	12%	13%	12%	13%	11%
Totaal	14%	12%	14%	12%	15%	11%

1456

## 2.5. Conclusie

Een beoogd effect van de Wet bezava is dat werkgevers minder werknemers ziek uit dienst laten vertrekken. Het beroep op de Ziektewet van ex-werknemers is namelijk bepalend voor de hoogte van de Ziektewetpremie, vooral bij grote bedrijven. We zien echter geen daling van het aantal EDV'ers. Het aantal ziekmeldingen van publiek verzekerden en eigenrisicodragers opgeteld, is juist wat gestegen. Ook relatief gezien (in verhouding tot het aantal verzekerden) stijgt de instroom in de tweede helft van 2014. Dit terwijl nog niet alle ziekmeldingen binnen zijn. Mogelijk spelen economische ontwikkelingen of trends

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.

in het type arbeidscontracten een rol bij de stijging en versluiëren deze een eventueel effect van de Wet bezava.

Daarnaast constateren we het volgende:

- Het instroompercentage Ziektewet van publiek verzekerde EDV'ers was altijd het laagste bij grote bedrijven, maar sinds 2014 is het beeld wisselend. Mogelijk komt dit doordat een deel van de grote bedrijven ERD is geworden: hierdoor verandert de samenstelling van de bedrijven die in het publieke bestel achterblijven.
- Bij kleine bedrijven zien we de laatste twee jaar het percentage tijdelijke dienstverbanden sterk groeien, bij grote bedrijven blijft het aandeel stabiel. Bij een tijdelijk dienstverband is het risico om einddienstverbander te worden in principe groter dan bij een vast dienstverband. We zien echter geen stijgende Ziektewetinstroom bij kleine bedrijven.
- Bij publiek verzekerde einddienstverbanders is sinds de Wet bezava een lichte versnelling van de uitstroom *binnen* het eerste ziektejaar zichtbaar. Hieraan kunnen we echter nog geen betekenis hechten, omdat de meer langdurige ziektegevallen nog niet binnen zijn bij UWV. Wel leidt de eerstejaarsziektewetbeoordeling *duidelijk* tot extra uitstroom in het begin van het tweede ziektejaar. Ook daalt het aandeel dat de maximale ziekteduur van twee jaar bereikt flink in 2013.
- Naarmate het bedrijf van de ex-werkgever groter is, stromen einddienstverbanders sneller uit de Ziektewet. Hierdoor hoeft relatief minder vaak een eerstejaarsziektewetbeoordeling plaats te vinden. Bij eigenrisicodragers is het percentage ziekmeldingen waarbij het tot een eerstejaarsziektewetbeoordeling komt, veel lager dan bij de publiek verzekerden. Dit geldt ook als we alleen de grote bedrijven vergelijken.
- Het eerste kwartaal WGA-instroom vanuit de Wet bezava ligt op een lager niveau dan dat van de voorgaande jaren. Dit geldt voor publiek verzekerden en voor eigenrisicodragers. Ook geldt het voor vangnetters met een grote, middelgrote en kleine ex-werkgever (alleen bekend voor publiek verzekerden). Enige voorzichtigheid is echter op zijn plaats: de WGA-instroom kan met terugwerkende kracht nog wat toenemen.
- Het lagere percentage eerstejaarsziektewetbeoordelingen en WGA-instroom van einddienstverbanders afkomstig van eigenrisicodragers is voor ten minste een deel te danken aan het feit dat juist bedrijven met een kortere verzuimduur en lagere WGA-instroom ervoor gekozen hebben om eigenrisicodragers te worden. De 'slechtere risico's' zijn bij UWV achtergebleven.

## 3. Uitzendkrachten

### 3.1. Ziekmeldingen

#### Daling ziekmeldingen bij de uitzendkrachten

In 2013 hebben enkele grote uitzendwerkgevers het publieke stelsel verlaten en zijn eigenrisicodragers (ERD) geworden, maar ook in de jaren daarvoor gebeurde dit al. In tabel 3.1 is te zien dat het aantal ziekmeldingen van uitzendkrachten bij UWV (mede) hierdoor fors is gedaald, vooral sinds 2013. In 2014 zet deze daling door. Het aantal meldingen van eigenrisicodragers is fors gestegen in 2013. In 2014 daalt het aantal meldingen bij ERD'ers weer, net als bij UWV. Het totaal aantal meldingen van UWV en ERD samen daalt: van 174 duizend in 2011, naar 158 duizend in 2012, 139 duizend in 2013 en 108.000 in 2014. We benadrukken dat het in dit rapport steeds om (toegekende) meldingen van eerste ziekte dagen gaat en niet om het aantal Ziektewetuitkeringen. Uitzendkrachten hebben namelijk in de regel 2 wachtdagen. Pas op de 3<sup>e</sup> ziekte dag gaat de uitkering in. Een deel is dan al hersteld gemeld (zie tabel 3.4).

Het is niet op voorhand te verwachten dat uitzendkrachten zich minder snel ziek melden sinds de invoering van de Wet bezava. Dit in tegenstelling tot bij einddienstverbanders, waar de werkgever het ziek uit dienst vertrekken, kan beïnvloeden door de begeleiding in de werkgeversperiode te intensiveren of de beëindiging van het dienstverband uit te stellen tot na het herstel. Wel kan bij uitzendkrachten invloed genomen worden tijdens de 2 wachtdagen, om te voorkomen dat het tot een Ziektewetuitkering komt.

Het aantal werkzame uitzendkrachten is sterk afhankelijk van de vraag van bedrijven naar uitzendkrachten en daarmee van de economie. Daarbij geldt ook: hoe meer uitzendkrachten er zijn, hoe meer ziekmeldingen. In paragraaf 3.2 wordt daarmee rekening gehouden door de meldingen te relateren aan het aantal uitzendkrachten.

Tabel 3.1 Ziekmeldingen van uitzendkrachten, 2010 - 2014

Aantal

Jaar eerste ziekte dag	UWV-UZK	ERD-UZK	Totaal
2010	145.500	21.200	166.700
2011	125.300	48.800	174.100
2012	106.900	50.800	157.700
2013	22.000	117.100	139.100
2014	19.800	88.100	107.900

Kleine, publiek verzekerde uitzendbureaus melden niet alle zieke uitzendkrachten. Voor het melden van verzuim van uitzendkrachten geldt een wettelijke termijn van 4 dagen: 2 dagen voor uitzendkracht aan uitzendbureau en 2 dagen voor uitzendbureau aan UWV. Dit betekent dat het verzuim nog gemeld kan worden, als de wachttijd van 2 dagen al verstreken is en/of de uitzendkracht al weer hersteld is. Het op dag 3 of 4 nog 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. Dit heeft twee belangrijke nadelen. In de eerste plaats verhindert late melding dat UWV snel contact met de zieke kan opnemen en daarmee snelle uitstroom kan bevorderen, deels al binnen de 2 wachtdagen. In de tweede plaats bemoeilijkt het de vergelijkbaarheid met uitzendbedrijven die wel compleet melden, op zowel instroom als op uitstroom. Doordat korte verzuimgevallen niet gemeld worden, hebben de resterende gevallen namelijk per definitie een langere gemiddelde verzuimduur en een tragere uitstroom. Eigenrisicodragers geven ziekmeldingen van uitzendkrachten sneller en completer door. Ook voor eigenrisicodragers geldt een maximale meldingstermijn van 4 dagen, maar private uitvoerders kunnen met werkgevers dwingende afspraken maken om de meldingstermijn te verkorten. Dit met het oog op het snel kunnen starten van de controle en begeleiding.

Er is een afwijking op de Actuele reële laagwage met overlooptakken van 12 dagen in de uitzendbranche met werkgevers (de CEU) van de Eind-PSM Nijmegen. Ook Nijmegen is opgenomen in de ziekmeldingen van uitzendkrachten, van aanvang tot eind 2012. Actuele reële ASU (jaar) 2014.

## 3.2. Instroompercentage

Vanuit grote bedrijven melden zich relatief meer uitzendkrachten ziek

Maatregelen ter vermindering van Ziektewetinstroom en bevordering van uitstroom zijn in theorie vooral bij grote werkgevers te verwachten, omdat de Ziektewetpremie daar geheel individueel wordt bepaald. Doen werknemers van grote uitzendbedrijven in de praktijk relatief minder vaak een beroep op de Ziektewet dan werknemers van kleine bedrijven? Is dit veranderd sinds de invoering de Wet bezava? En is er verschil tussen ERD'ers en publiek verzekerden? Om een antwoord op deze vraag te geven, moeten we zowel kijken naar de instroom (deze paragraaf) als naar de uitstroom (paragraaf 3.3 en 3.4). In tabel 3.2 staat eerst het instroompercentage Ziektewet<sup>1</sup>, uitgesplitst naar kleine, middelgrote en grote uitzendbureaus, bij publiek verzekerde uitzendbureaus en bij eigenrisicodragers.

Tabel 3.2 Uitzendkrachten: instroompercentage ziektewet naar bedrijfsomvang en publiek/ERD, naar periode van eerste ziektedag 2010 - 2014

ziektedag	Klein	Midden	Groot	Totaal
<b>UZK-UWV</b>				
2010-1	14%	14%	25%	22%
2010-2	15%	15%	26%	23%
2011-1	12%	15%	26%	23%
2011-2	13%	15%	24%	22%
2012-1	15%	13%	25%	22%
2012-2	14%	13%	25%	21%
2013-1	13%	12%	12%	12%
2013-2	11%	12%	9%	11%
2014-1	10%	11%	14%	12%
2014-2	10%	12%	17%	13%
<b>UZK-ERD</b>				
2010-1	-	18%	16%	16%
2010-2	-	26%	24%	24%
2011-1	-	21%	27%	27%
2011-2	-	17%	26%	25%
2012-1	-	17%	26%	25%
2012-2	-	16%	24%	22%
2013-1	-	18%	32%	31%
2013-2	-	16%	27%	25%
2014-1	-	14%	23%	22%
2014-2	-	14%	23%	22%
<b>UZK totaal</b>				
2010-1	15%	15%	24%	22%
2010-2	16%	16%	26%	23%
2011-1	13%	15%	27%	24%
2011-2	14%	16%	25%	22%
2012-1	16%	14%	25%	23%
2012-2	15%	14%	25%	22%
2013-1	13%	14%	29%	25%
2013-2	12%	13%	24%	21%
2014-1	10%	12%	22%	19%
2014-2	11%	13%	22%	19%

Bij minder dan 500 medewerkers wordt het instroompercentage van deze categorie waarschijnlijk overschat.

Uit tabel 3.2 is het volgende op te maken:

- Het instroompercentage van eigenrisicodragers is over de hele linie hoger dan van publiek verzekerden, vooral vanaf 2013 is het verschil groot. Dit komt waarschijnlijk voornamelijk doordat eigenrisicodragers de ziekmeldingen van uitzendkrachten completer doorgeven dan de publiek verzekerde uitzendwerkgevers. Niet melden speelt vooral bij kleinere uitzendwerkgevers. De grootste

<sup>1</sup> Het instroompercentage Ziektewet is (aantal ziekmeldingen) gedeeld door (aantal dienstverbanden van uitzendkrachten) uitgedrukt in procenten (p. 110).

- uitzendwerkgevers zijn inmiddels eigenrisicodragers, waardoor het meldingspatroon van de kleine uitzendbedrijven steeds bepalender wordt voor de UWV-gemiddelden.
- Het instroompercentage van uitzendkrachten van UWV en ERD samen daalt sinds 2013 vrij sterk. Voor deze daling hebben we geen sluitende verklaring.
  - Het instroompercentage Ziektewet van uitzendkrachten ligt vele malen hoger dan dat van EDV'ers (zie paragraaf 2.2), wat logisch is. De zieke uitzendkracht kan bij ziekte niet terugvallen op loondoorbetaling door de werkgever (VLZ), de werknemer met een tijdelijk (of vast) dienstverband kan dit – zolang het dienstverband nog loopt – wel.

Tabel 3.3 Instroompercentage 4-weekszieke uitzendkrachten naar bedrijfsomvang en publiek/ERD, naar periode van eerste ziektedag, 2010-2014

Percentages

ziektedag	Klein	Midden	Groot	Totaal
<b>UZK-UWV</b>				
2010-1	4,1%	2,7%	2,2%	2,4%
2010-2	5,2%	3,0%	2,3%	2,6%
2011-1	3,3%	2,6%	2,2%	2,4%
2011-2	5,0%	3,4%	2,4%	2,7%
2012-1	4,7%	2,5%	2,2%	2,4%
2012-2	5,0%	3,0%	2,2%	2,5%
2013-1	3,9%	2,3%	1,7%	2,3%
2013-2	4,2%	2,9%	1,5%	2,6%
2014-1	3,8%	2,2%	2,4%	2,4%
2014-2	3,9%	2,5%	2,9%	2,8%
<b>UZK-ERD</b>				
2010-1	-	-	1,6%	1,6%
2010-2	-	-	1,7%	1,8%
2011-1	-	-	1,7%	1,7%
2011-2	-	-	1,7%	1,8%
2012-1	-	-	1,8%	1,8%
2012-2	-	-	1,7%	1,7%
2013-1	-	-	2,4%	2,3%
2013-2	-	-	2,1%	2,1%
2014-1	-	-	1,7%	1,7%
2014-2	-	-	1,3%	1,3%
<b>UZK totaal</b>				
2010-1	3,9%	2,7%	2,1%	2,3%
2010-2	5,0%	3,0%	2,1%	2,4%
2011-1	3,2%	2,6%	2,1%	2,2%
2011-2	4,7%	3,3%	2,2%	2,5%
2012-1	4,2%	2,4%	2,1%	2,2%
2012-2	5,0%	2,8%	2,1%	2,3%
2013-1	3,1%	2,3%	2,3%	2,3%
2013-2	3,9%	2,6%	2,0%	2,2%
2014-1	3,4%	1,9%	1,8%	1,9%
2014-2	3,2%	2,1%	1,4%	1,7%

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

#### Percentage 4-weekszieke uitzendkrachten

Door de onvolledigheid van ziekmeldingen door kleine publiek verzekerde uitzendbedrijven, geeft tabel 3.2 geen goed antwoord op de vragen naar de verschillen in bedrijfsomvang en naar publiek/privaat. Het voorbehoud komt deels te vervallen als we alleen naar het langer durende verzuim kijken. Dit verzuim zal in alle gevallen gemeld worden, omdat de werkgever anders zelf voor de Ziektewetuitkering opdraait. Tabel 3.3 laat het percentage uitzendkrachten zien dat 4 weken of langer ziek is (=aantal 4-weekszieken/aantal werkzame uitzendkrachten).

Verder uitzendkrachten zoals heeft UWV het signaal gekregen dat uitzendkrachten als reactie op de Wet Bureau sneller in een rugleef fase worden ingedeeld, wat zou impliceren dat ze in geval van ziekte niet onder de Ziektewet vallen maar onder VLZ.



Bij UWV is er tussen 2010 en 2014 niet veel veranderd in het percentage 4-weekszieke uitzendkrachten. Wat omvang betreft zien we grosso modo dat kleine bedrijven het hoogste percentage hebben, en grote bedrijven het laagste. De middelgrote bedrijven zitten hier tussenin. Vanaf 2013 zijn bij UWV de middelgrote bedrijven in de meerderheid wat aantal ziekmeldingen betreft. Bij de ERD'ers zijn de grote uitzendbedrijven verreweg in de meerderheid. Vanwege de kleine aantallen zijn de instroompercentages van de kleine en middelgrote ERD-uitzendbedrijven niet weergegeven. Het voorlopige beeld is dat het percentage 4-weekszieken bij de kleine bedrijven hoger dan gemiddeld is en dat de middelgrote bedrijven vergelijkbaar zijn met de grote.

Wat het verschil tussen UWV en ERD voor grote uitzendbedrijven onderling betreft: over de hele linie ligt het percentage 4-weekszieke uitzendkrachten bij UWV iets hoger dan bij de grote eigenrisicodragers.

### 3.3. Uitstroom

#### Uitstroom eigenrisicodragers onvolledig in UWV registraties

Zoals eerder aangeven, kunnen we de uitstroom voor de ERD-vangnetters (uitzendkrachten en eindedienstverbanders) niet betrouwbaar weergeven, omdat het herstel niet sluitend wordt doorgegeven en/of vastgelegd in de UWV-registraties. In tabel 3.4 staat de uitstroom van de publiek verzekerde uitzendkrachten.

Door vertrek ERD'ers in 2013 dalen de uitstroombcijfers publiek verzekerden

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

Tabel 3.4 Uitstroom van publiek verzekerde uitzendkrachten, naar periode van eerste ziekte dag, 2010 - 2014

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
<b>EDV-UWV</b>													
2010	145.500	0,72	0,29	0,17	0,11	0,07	0,06	0,04	0,03	0,02	0,02	0,02	0,02
2011	125.300	0,74	0,30	0,18	0,11	0,08	0,06	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02
2012	106.900	0,72	0,29	0,17	0,11	0,08	0,06	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02
2013-I	11.700	0,86	0,45	0,28	0,18	0,12	0,09	0,06	0,05	0,04	0,02	0,02	-
2013-II	10.300	0,84	0,48	0,34	0,24	0,15	0,12	0,08	0,06	0,05	0,03	-	-
2014-I	8.900	0,83	0,44	0,30	0,21	0,15	0,11	0,08	0,06	-	-	-	-
2014-II	10.900	0,83	0,45	0,31	0,21	0,15	0,11	-	-	-	-	-	-

Deel: Wewet, Mv, and, Iskal, Max, wew, maum, uitkeringsduur, Ziektewet

Effect EZWb op uitstroom publiek verzekerde uitzendkrachten duidelijk zichtbaar

Tabel 3.5 laat het verloop van het verzuim dat de vierwekengrens overschrijdt zien, dus de meer langdurige gevallen. We kunnen ervan uitgaan dat verzuim van minimaal 4 weken altijd gemeld is, ook door kleine uitzendwerkgevers. Dit maakt dat de uitstroom voor 2013 (toen de grootste uitzendbureaus, met een goede meldingsdiscipline nog publiek verzekerd waren) beter vergelijkbaar wordt met de uitstroom vanaf 2014. De tabel laat zien dat er geen duidelijke veranderingen in uitstroom zijn vóór het eerste ziektejaar, maar dat sinds de invoering van de eerstejaarsziektewetbeoordeling de uitstroom vanaf 15 maanden wel groter is geworden (paarse kader). De blijffracie van het 2013-I cohort daalde van 0,20 (het 2012 cohort) naar 0,12 bij 15 maanden.

Tabel 3.5 Uitstroom uit Ziektewet (uitgedrukt als blijffracties) van publiek verzekerde uitzendkrachten die minimaal 4 weken ziek zijn, naar periode eerste ziektedag, 2010 - 2014

1e ziektedag	Aantal 4 wkn ziek	8 wkn	3 mnd	6 mnd	9 mnd	1 jaar	15 mnd	18 mnd	Maxduur
1	15.700	0,66	0,52	0,34	0,26	0,22	0,19	0,17	0,17
2	14.400	0,67	0,52	0,34	0,27	0,22	0,19	0,17	0,19
3	12.200	0,67	0,53	0,35	0,27	0,23	0,20	0,18	0,19
4	2.200	0,63	0,49	0,33	0,26	0,22	0,12	0,11	0,11
5	2.400	0,64	0,50	0,33	0,26	0,21	0,12	-	-
6-12	1.900	0,69	0,53	0,36	0,29	-	-	-	-
13-18	2.300	0,68	0,53	-	-	-	-	-	-

Waarom neemt uitstroom niet al bij 12 maanden toe?

De uitstroom als gevolg van de eerstejaarsziektewetbeoordeling is bij 1 jaar nog niet zichtbaar, omdat de Ziektewetuitkering na beëindiging van het recht nog een maand extra doorloopt. Tabel 3.5 laat duidelijk zien dat de EZWb ook bij de uitzendkrachten voor een versnelling in uitstroom zorgt op het peilmoment bij 15 maanden. Tabel 3.4 laat geen versnelling zien. Het effect van de EZWb wordt hier versluierd doordat de samenstelling van de publiek verzekerde uitzendbureaus gelijktijdig met de invoering van de Wet bezava is veranderd. Toen zijn namelijk de grote uitzendbureaus – met een goede meldingsdiscipline en snelle uitstroom – eigenrisicodrager geworden.

#### Maximale uitkeringsduur

De maximale uitkeringsduur in de Ziektewet is normaal gesproken twee jaar, maar soms ook korter. Dit laatste is het geval bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden, recht op verkorte wachttijd vanwege eerdere afwijzing van een WIA-aanvraag of – sinds de Wet bezava - beroep op verkorte wachttijd IVA. Nu is alleen van de uitzendkrachten met een eerste ziektedag in 2010, 2011 en 2012 of eerste helft van 2013 (nagenoeg) volledig bekend of de maximale ziekteduur is bereikt en of ze de WIA zijn ingestroomd. De weergegeven aantallen over de tweede helft van 2013 en 2014 zullen nog substantieel toenemen, die van eerste helft 2013 nog iets.

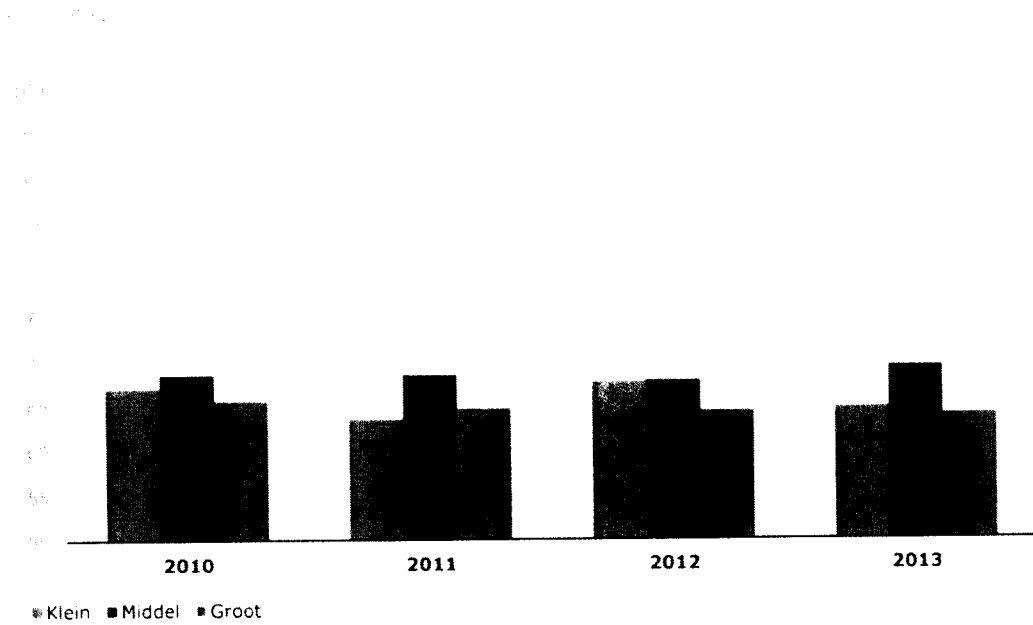
Van de uitzendkrachten bij UWV bereikte in 2010 tot 2012 ongeveer 2% de maximale ziekteduur. Van de ziekmeldingen uit eerste helft 2013 heeft inmiddels ook 2% de maximale uitkeringsduur bereikt (laatste kolom tabel 3.4). Bedacht moet echter worden dat 'de beste' uitzendbureaus in 2013 ERD zijn geworden. Kijken we naar het 4-weeksverzuim, dan is er wel een duidelijk afname in het aandeel uitzendkrachten dat de maxduur bereikt: van 19% in 2012 naar 11% in de eerste helft van 2013.

#### Uitzendkrachten van grote bedrijven stromen snelst weer uit

Tabel 3.4 liet zien dat het percentage 4-weekszieke uitzendkrachten bij grote bedrijven lager ligt dan bij kleine bedrijven. Komt dit verschil ook terug in de uitstroomprofielen? En zien we bij grote bedrijven – waar de premieprikkel het sterkst is – wellicht meer veranderen na de invoering van de Wet bezava dan bij de kleine en middelgrote bedrijven? Voor de overzichtelijkheid kiezen we nu slechts twee peilmomenten uit, namelijk de uitstroom na 6 maanden (figuur 3.6) en na 15 maanden (figuur 3.7). Het verschil naar bedrijfsomvang is bij de uitzendkrachten minder sterk dan bij de einddienstverbanders. In 3 van de 4 jaren is de uitstroom het hoogst bij de middelgrote uitzendbedrijven. Er is ook geen stijging van de uitstroom binnen 6 maanden zichtbaar in 2013.

De naam is een negatieve bijwerking van het woord 'jaar', dat maximaal Ziektewet uitkeringsduur betekent. Het is niet bedoeld als een verwijzing naar de periode van 12 maanden, die de maximale uitkeringsduur is. Het is bedoeld als een verwijzing naar de periode van 12 maanden, die de maximale uitkeringsduur is. Het is bedoeld als een verwijzing naar de periode van 12 maanden, die de maximale uitkeringsduur is.

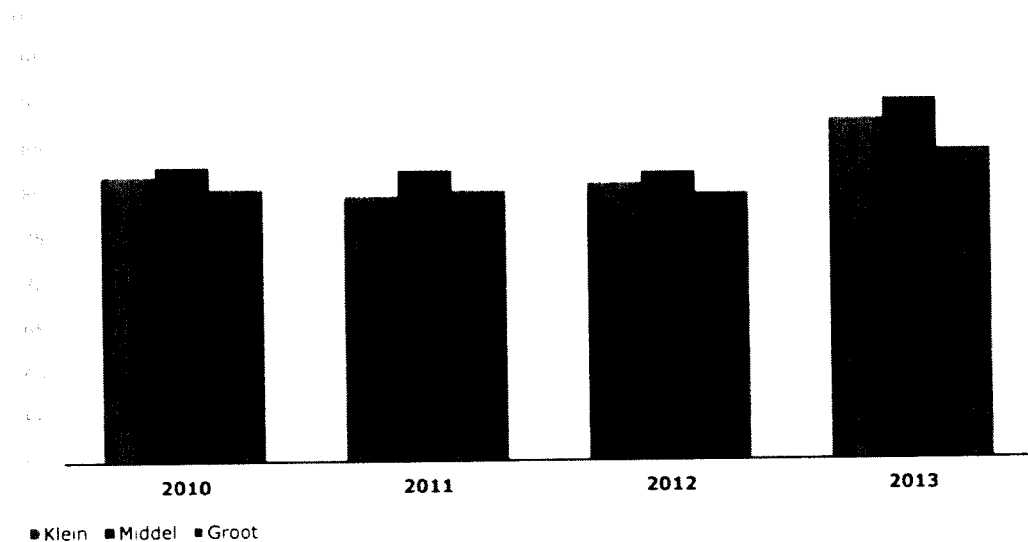
Figuur 3.6 Aandeel 4-weekszieke uitzendkrachten dat 6 maanden na eerste ziektedag is uitgestroomd, naar bedrijfsomvang, 2010 – 2013



Effect EZWb bij kleine, middelgrote en grote bedrijven zichtbaar

Figuur 3.7 laat de uitstroom na 15 maanden zien. Duidelijk is te zien dat sinds de invoering van de eerstejaarsziektewetbeoordeling in 2013 de uitstroom bij 15 maanden gestegen is, bij kleine, middelgrote en grote bedrijven. Ook bij 15 maanden is de uitstroom het hoogst bij de middelgrote bedrijven.

Figuur 3.7 Aandeel 4-weekszieke uitzendkrachten dat na 15 maanden na eerste ziektedag is uitgestroomd, naar bedrijfsomvang, 2010 – 2013



### 3.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom

Minder eerstejaarsziektewetbeoordelingen bij eigenrisicodragers

Tabel 3.7 toont het percentage uitzendkrachten met een eerste ziektedag in 2013, bij wie een eerstejaarsziektewetbeoordeling heeft plaatsgevonden. Ziekmeldingen uit 2013 van uitzendkrachten met een publiek verzekerde werkgever monden het vaakst uit in een EZWb, namelijk bij 4% van de uitzendkrachten. Bij de eigenrisicodragers is dat 1%. Zowel bij de middelgrote als de grote bedrijven monden ziekmeldingen bij ERD'ers minder vaak uit in een EZWb dan bij publiek verzekerden. Ook hier verslechtert echter de onderregistratie van de kleine publiek verzekerde bedrijven de vergelijkbaarheid. Kijken we alleen naar de uitzendkrachten die minimaal 4 weken ziek zijn (om zo vertekening door onderregistratie te vermijden), dan is bij de grote bedrijven het verschil tussen publiek en privaat klein: 17% versus 15%. Bij de middelgrote bedrijven blijft het verschil groot (18% versus 13%).

Tabel 3.8 Eerstejaarsziektewetbeoordelingen en uitkomst, bij eerste ziektedag in 2013

Periode 1e ziektedag	UWV-UZK	ERD-UZK	Totaal
<b>% EZWb*</b>			
2013 I	3%	1%	1%
2013 II	5%	1%	2%
Totaal 2013	4%	1%	2%
<b>% &gt;65% resterende verdiencapaciteit**</b>			
2013 I	57%	45%	50%
2013 II	52%	49%	50%
<b>Naar bedrijfsomvang (meldingen 2013)*</b>			
Klein	7%	-	6%
Middel	4%	2%	3%
Groot	3%	1%	1%
<b>Naar bedrijfsomvang (4-weekszieken 2013)*</b>			
Klein	21%	-	20%
Middel	18%	13%	17%
Groot	17%	15%	15%
Totaal	18%	14%	16%

\* Agite EZWb, Agite Ziekteverzuim 1100

\*\* Agite EZWb, Agite Ziekteverzuim 1100

Eerste signaal dat WIA instroom daalt sinds de Wet bezava

In tabel 3.9 staat het percentage van de uitzendkrachten dat vanuit de Ziektewet de WIA instroomt. Van de vangnetters die onder de Wet bezava vallen, kunnen we alleen het eerste kwartaal van 2013 tonen. Het duurt immers twee jaar (voor deze groep het eerste kwartaal van 2015) voordat bekend is of men de WIA instroomt. Met enige voorzichtigheid kunnen we signaleren dat de WIA-instroom gedaald is sinds de invoering van de Wet bezava. De voorzichtigheid is nodig omdat het slechts 1 kwartaal betreft en omdat de WIA-instroom van het eerste kwartaal 2013 waarschijnlijk nog niet compleet gerealiseerd is op ons peilmoment (juli 2015).

Tabel 3.9 WIA instroom naar jaar eerste ziektedag, 2010-2013K1

	UWV-UZK	ERD-UZK	Totaal
<b>Instroom WGA</b>			
2010	1,0%	0,7%	1,0%
2011	1,1%	0,7%	1,0%
2012	1,2%	0,8%	1,0%
2013K1	1,1%	0,5%	0,6%
<b>Instroom IVA</b>			
2010	0,1%	0,1%	0,1%
2011	0,1%	0,1%	0,1%
2012	0,1%	0,1%	0,1%
2013K1	0,2%	0,1%	0,1%

#### WIA instroom naar omvang bedrijf

Eerder zagen we dat er relatief minder eerstejaarsziektewetbeoordelingen zijn, naarmate het uitzendbedrijf groter is. Dit zou moeten leiden tot een relatief lage WGA-instroom bij grote bedrijven. Tabel 3.10 laat zien dat dit inderdaad het geval is, vooral bij de publiek verzekerden. Hier speelt echter ook het onderregistratieprobleem bij de kleinere uitzendbedrijven. Kijken we alleen naar de 4-weekszieken, dan zien we bij UWV en ERD een zelfde WGA-instroompercentage en een vergelijkbare afname tussen 2012 en het eerste kwartaal van 2013: van 10% naar 7% instroom (niet in tabel). Bij UWV doet de daling sinds de Wet bezava zich vooral voor bij de kleine en de middelgrote bedrijven. Bij de grote bedrijven is nauwelijks sprake van een daling, maar hier speelt dat de 'goede risico's' in 2013 ERD zijn geworden. Hierdoor kan een onderliggende daling bij de in het publiek bestel blijvende uitzendbedrijven versluierd zijn.

Tabel 3.10 WGA instroom naar bedrijfsomvang, 2010-2013K1

Jaar	Klein	Midden	Groot	Totaal*
<b>UWV-UZK</b>				
2010	2,7%	1,5%	0,9%	1,0%
2011	3,4%	1,7%	0,9%	1,1%
2012	3,0%	1,9%	0,9%	1,2%
2013K1	2,2%	1,0%	0,8%	1,1%
<b>ERD-UZK</b>				
2010	-	0,7%	0,7%	0,7%
2011	-	0,9%	0,6%	0,7%
2012	-	0,9%	0,8%	0,8%
2013K1	-	0,7%	0,5%	0,5%

#### ERD versus publiek bij grote uitzendbureaus

Ervan uitgaande dat onderregistratie geen rol speelt bij *grote* uitzendbureaus, kunnen we daar wel een vergelijking maken tussen de publiek verzekerden en de eigenrisicodragers. Uit tabel 3.8 is op te maken dat bij de grote eigenrisicodragers het percentage eerstejaarsziektewetbeoordelingen lager is dan bij publiek verzekerden (1% versus 3%). En uit tabel 3.10 blijkt dat de WGA-instroom bij de eigenrisicodragers wat lager ligt (bijvoorbeeld 0,8% versus 0,5% in het eerste kwartaal van 2013 en 0,8% versus 0,9% in 2012).

### 3.5. Conclusie

We zien sinds 2012 het (absolute) aantal uitzendkrachten dat zich ziek meldt, dalen. Dit is mede een gevolg van de recessie, waardoor het aantal werkzame uitzendkrachten daalde. Het *percentage* uitzendkrachten dat zich ziek meldt, daalt pas sinds 2014. Of dit een gevolg is van de Wet bezava, weten we niet: de Wet bezava bevordert bij uitzendkrachten vooral de Ziektewetuitstroom, minder het ziek melden (de Ziektewetinstroom). Bij de uitzendkrachten kan om verschillende redenen geen goede vergelijking van de cijfers voor en na de Wet bezava worden gemaakt. Ten eerste is vergelijking tussen publiek verzekerden (UWV-groep) en eigenrisicodragers niet goed mogelijk: bij de publiek verzekerden zijn de *instroomgegevens* niet volledig, terwijl bij de eigenrisicodragers de *uitstroomgegevens* niet compleet zijn. Ten tweede is *binnen* de UWV groep is vergelijking voor en na de Wet bezava moeilijk, omdat een selectieve groep grote uitzendbedrijven - waarvan de uitzendkrachten relatief snel

---

uitstroomden en die ook korte verzuimen volledig meldden - in 2013 eigenrisicodrager is geworden. Juist bedrijven die kort verzuim slecht melden, blijven achter in het publiek bestel. Deze veranderingen hebben als gevolg dat de slechte melders een grotere stempel op de gemiddelde UWV-cijfers zijn gaan drukken, met een lage instroompercentage en slechtere uitstroomcijfers als gevolg. Het onvergelijkbaarheidsprobleem vanwege het niet volledig melden, verkleinen we als we alleen de 4-weekszieken vergelijken. We kunnen namelijk aannemen dat werkgevers dergelijke langdurige verzuimen in alle gevallen melden, omdat ze anders zelf het loon moeten doorbetalen. We kunnen nu het volgende (wel) concluderen:

- Het percentage uitzendkrachten dat 4 weken of langer ziek is, ligt lager naarmate het uitzendbedrijf groter is. Dit geldt zowel voor uitzendkrachten afkomstig van publiek verzekerde uitzendbureaus als voor eigenrisicodragers.
- Voor grote uitzendbureaus geldt dat het percentage 4-weekszieke uitzendkrachten bij eigenrisicodragers iets lager ligt dan bij publiek verzekerden. Voor kleine en middelgrote uitzendbureaus is deze vergelijking niet mogelijk omdat het aantal eigenrisicodragers daar te klein is.
- Bij publiek verzekerde 4-weekszieke uitzendkrachten is sinds de Wet bezava geen versnelling van uitstroom binnen het eerste ziektejaar zichtbaar. Vergelijkbare cijfers van eigenrisicodragers zijn niet beschikbaar. In het tweede ziektejaar is wel een effect van de Wet bezava zichtbaar: de eerstejaars-ziektewetbeoordeling leidt tot extra uitstroom in het begin van het tweede ziektejaar.
- Bij de *grote* publiek verzekerden is de percentage eerstejaarsziektewetbeoordelingen en de WGA-instroom hoger dan bij eigenrisicodragers. Bij de kleine en middelgrote uitzendbureaus is een onderlinge vergelijking niet mogelijk.
- De WGA-instroom vanuit het eerste kwartaal ziekmeldingen onder de Wet bezava ligt op een lager niveau dan die van de voorgaande jaren. Dit geldt zowel voor uitzendkrachten afkomstig van publiek verzekerde uitzendbureaus als voor eigenrisicodragers. Ook geldt het zowel voor grote, middelgrote als kleine uitzendbureaus. Enige voorzichtigheid is echter op zijn plaats: de WGA-instroom vanuit de Wet bezava betreft slechts 1 kwartaal en de instroom in dat kwartaal kan met terugwerkende kracht nog wat toenemen.

## 4. Zieke werklozen

### 4.1 Ziekmeldingen

Zieke werklozen vallen onder de Ziektewet. Tijdens de eerste 13 ziekte weken loopt de WW-uitkering gewoon door, pas bij 13 weken wordt de WW stopgezet en ontvangt men een Ziektewetuitkering. 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 van toepassing. Zieke WW'ers vallen onder de publieke Ziektewet en tellen ook niet mee voor de vaststelling van de Ziektewet en WGA-premie (ZW-flex en WGA-flex) van de werkgever. De ziekmelding vindt immers pas plaats na WW-intrede. Het is niet te verwachten dat WW'ers zich minder vaak ziek melden sinds de invoering van de Wet bezava, omdat hierop geen prikkel is ingebouwd. In tabel 4.1 staat het aantal meldingen van zieke WW'ers. De tabel laat zien dat het aantal ziekmeldingen in 2013 flink is gestegen en ook in 2014 is dat nog het geval. 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 paragraaf 4.2 wordt daarmee rekening gehouden, door de ziekmeldingen te relateren aan het gemiddeld aantal mensen met een WW-uitkering. Lang niet alle ziekmeldingen komen tot uitkering: pas na 13 weken gaat de Ziektewetuitkering in en wordt de WW-uitkering stopgezet. In de laatste kolom van tabel 4.1 staat het aantal nieuwe Ziektewetuitkeringen aan WW'ers. Grofweg 45% van de ziekmeldingen komt tot uitkering.

Tabel 4.1 Ziekmeldingen en uitkeringen Ziektewet van zieke WW'ers, 2010 – 2014  
Ziekmeldingen en uitkeringen Ziektewet van zieke WW'ers, 2010 – 2014

Jaar eerste ziektedag	ZW-meldingen	ZW-uitkeringen	%uitkeringen*
2010	60.300	28.100	47%
2011	59.500	27.300	46%
2012	64.900	29.000	45%
2013	76.100	32.000	42%
2014	86.900	38.700	45%

\*ZW-uitkeringen ten opzichten van ZW-meldingen

### 4.2 Instroompercentage

Tabel 4.2 toont het totaal aantal ziekmeldingen, het gemiddeld aantal lopende WW-uitkeringen en het hierop gebaseerde instroompercentage in de Ziektewet. Uit de tabel is op te maken dat een relatief groot deel van de WW'ers zich in een kalenderjaar ziek meldt: 1 op 5 WW'ers. Het instroompercentage vanuit de WW naar de Ziektewet is iets gezakt tussen 2011 en 2014. 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.

Tabel 4.2 Zieke WW'ers: aantal ziekmeldingen, aantal WW-gerechtigden en instroompercentage Ziektewet, naar periode van eerste ziektedag, 2010 – 2014  
Zieke WW'ers: aantal ziekmeldingen, aantal WW-gerechtigden en instroompercentage Ziektewet, naar periode van eerste ziektedag, 2010 – 2014

Jaar ziekmelding bij UWV	ZW-meldingen	Aantal WW-uitkeringen*	Instroom%**
2010	60.300	266.800	22,6%
2011	59.500	259.800	22,9%
2012	64.900	303.200	21,4%
2013	76.100	393.600	19,3%
2014	86.900	438.000	19,8%

\*Bekijkt het gemiddeld aantal WW-uitkeringen in de periode van 1 januari tot 31 december 2014 op grond van de Wet  
\*\*Ziekmeldingen die tot WW-uitkeringen leiden

Bron: UvW Monitor Ontwikkelingen Ziekteverzuim 2010 – 2014, mei 2014, pag. 54. <http://www.uwv.nl/monitor-ziekteverzuim>

### 4.3. Uitstroom

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

Tabel 4.3 laat de uitstroom van de zieke WW'ers op 12 opeenvolgende peilmomenten zien. De uitstroom van zieke WW'ers was over 2010-2012 heel stabiel. In 2013-I versnelt de uitstroom even, daarna neemt de verblijfsduur weer toe. In de tabel is duidelijk te zien dat er sinds de eerstejaarsziektewetbeoordelingen meer WW'ers vroeg in het tweede ziektejaar uitstromen (vet en omkaderde cijfers). De blijffracctie op 15 maanden daalde van 0,21 bij het 2012-cohort naar 0,13 bij het 2013-I cohort.

Tabel 4.3 Uitstroom uit Ziektewet (uitgedrukt als blijffraccties) van zieke WW'ers, naar periode van eerste ziektedag, 2010 - 2014

Bron: CBS, Ziektewet, 2015, 11 juli 2015

1e ziektedag	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
2010	60.300	0,96	0,84	0,75	0,65	0,52	0,44	0,34	0,28	0,25	0,22	0,20	0,20
2011	59.500	0,96	0,83	0,75	0,64	0,51	0,42	0,33	0,27	0,24	0,22	0,20	0,20
2012	64.900	0,95	0,81	0,73	0,62	0,49	0,41	0,32	0,27	0,24	0,21	0,20	0,20
2013 I	39.300	0,95	0,77	0,67	0,56	0,44	0,36	0,28	0,24	0,20	0,13	0,12	0,12
2013 II	36.800	0,94	0,81	0,74	0,63	0,50	0,42	0,34	0,28	0,24	0,15	-	-
2014 I	44.000	0,93	0,79	0,72	0,61	0,49	0,41	0,33	0,28	-	-	-	-
2014 II	42.900	0,93	0,79	0,72	0,61	0,50	0,42	-	-	-	-	-	-

De rij 'Max' geeft de maximale blijffracctie van zieke WW'ers op het moment van Ziektewet-ontslag op de volgende dondag na uitstroom.

### 4.4. Eerstejaarsziektewetbeoordeling en WIA-instroom

Tabel 4.4 toont het percentage zieke WW'ers met een eerste ziektedag in 2013, bij wie een eerstejaarsziektewetbeoordeling heeft plaatsgevonden. Gemiddeld 20% van de ziekmeldingen uit 2013 mondde uit in een eerstejaarsziektewetbeoordeling, bij 38% werd geconstateerd dat de resterende verdiencapaciteit meer dan 65% was. Deze groep kan, voor zover er nog rechten zijn en geen werk gevonden is, opnieuw een WW-uitkering aanvragen.

Tabel 4.4 Eerstejaarsziektewetbeoordelingen en uitkomst van zieke WW'ers, bij eerste ziektedag in 2013

Bron: CBS

Periode 1e ziektedag	WW
<b>% EZWb*</b>	
2013 I	17%
2013 II	23%
Totaal 2013	20%
<b>% &gt;65% resterende verdiencapaciteit**</b>	
2013 I	39%
2013 II	38%
Totaal 2013	38%

\* Aantal EZWb's naar periode 1e ziektedag 2013

\*\* Aantal EZWb's met resterende verdiencapaciteit >65%

Eerste signaal dat WIA-instroom bij WW'ers daalt sinds de Wet bezava

In tabel 4.5 staat het percentage van de zieke WW'ers dat vanuit de Ziektewet de WIA instroomt. Van de vangnetters die onder de Wet bezava vallen, kunnen we alleen het eerste kwartaal van 2013 tonen. Het duurt immers twee jaar voordat bekend is of men de WIA instroomt. Met enige voorzichtigheid kunnen we signaleren dat ook bij de zieke WW'ers de WIA-instroom gedaald is sinds de invoering van de Wet bezava. De voorzichtigheid is nodig omdat het slechts 1 kwartaal betreft en omdat de WIA-instroom van het eerste kwartaal 2013 waarschijnlijk nog niet compleet gerealiseerd is op ons peilmoment (juli 2015).



Tabel 4.5 WIA-instroom van zieke WW'ers naar jaar eerste ziektedag, 2010-2013K1

	<b>Totaal</b>
<b>Instream WGA</b>	
2010	8,7%
2011	9,2%
2012	9,2%
2013K1	6,2%
<b>Instream IVA</b>	
2010	1,7%
2011	1,8%
2012	1,7%
2013K1	1,2%

#### 4.5. Conclusie

Het aantal ziekmeldingen van WW'ers is in 2013 flink gestegen en in 2014 stijgt het aantal verder. Dit komt vooral omdat het aantal mensen met een WW-uitkering is gestegen als gevolg van de recessie. Relateren we de ziekmeldingen aan het aantal WW-uitkeringen, dan blijkt de onderlinge verhouding redelijk stabiel. Als gevolg van de wachttijd van 13 weken, komt ruim de helft van de ziekmeldingen niet tot uitkering. Sinds de eerstejaarsziektewetbeoordelingen plaatsvinden is de uitstroom aan het begin van het tweede ziektejaar toegenomen. Met enige voorzichtigheid kunnen we concluderen dat ook bij de zieke WW'ers de WIA-instroom gedaald is sinds de invoering van de Wet bezava.

---

## 5. Overige veranderingen

### 5.1. Inleiding

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

### 5.2. Opgelegde maatregelen

Meer maatregelen door aanscherping re-integratieverplichtingen?

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

Aantal opgelegde waarschuwingen en maatregelen al voor ingang de Wet bezava aan het stijgen

Bij een aanscherping van de re-integratieverplichtingen kunnen meer waarschuwingen en maatregelen verwacht worden. Tabel 5.1 geeft het percentage van de ziektegevallen weer, waarbinnen één of meer waarschuwingen of maatregelen zijn opgelegd. Dit percentage is bij de veelal langere verzuimen van EDV'ers en WW'ers hoger dan bij de uitzendkrachten. We zien al vanaf 2010 het percentage waarschuwingen en maatregelen bij de UWV-vangnetgroepen toenemen, bijvoorbeeld bij de UWV-EDV'ers van 1,1% in 2010 naar 2,5% in de eerste helft van 2013. Vanaf de tweede helft van 2013 neemt het percentage ogenschijnlijk weer af. Verzuimen gestart in of na 2013 kunnen echter nog lopen en zolang een verzuim loopt, kunnen waarschuwingen en maatregelen worden opgelegd. Deze percentages – en vooral die van 2014 – zullen dus nog groeien de komende jaren. Bij eigenrisicodragers legt UWV minder waarschuwingen en maatregelen op dan bij de 'eigen' vangnetters. Mogelijke redenen hiervoor zijn, dat de eigenrisicodragers minder aanleiding hebben om een waarschuwing of maatregel op te laten leggen (bijvoorbeeld minder no show), dat ze de re-integratieverplichtingen op andere manieren doen naleven of dat de ERD'ers het te tijdrovend vinden vanwege de administratieve rompslomp die erbij komt kijken.

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

Tabel 5.1 Opgelegde waarschuwingen en maatregelen per vangnetgroep, bij eerste ziekte dag in 2010-2014

Uitgeverij: Wetenschappelijk Instituut voor Arbeidszekerheid (WIA)

Periode eerste ziekte dag	UWV-EDV	UWV-UZK	WW	ERD-EDV	ERD-UZK	Totaal
2010	1,1%	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	0,6%
2011	1,9%	0,5%	1,1%	0,0%	0,0%	0,8%
2012	2,2%	1,0%	1,6%	0,8%	0,1%	1,2%
2013 I	2,5%	2,0%	2,2%	0,6%	0,1%	1,3%
2013 II	2,1%	1,6%	1,6%	0,4%	0,1%	1,0%
2014 I	2,0%	1,1%	1,5%	0,1%	0,1%	1,0%
2014 II	1,4%	1,1%	1,3%	0,2%	0,1%	0,8%

Uitgeverij: Wetenschappelijk Instituut voor Arbeidszekerheid (WIA)

#### Redenen voor de waarschuwingen en maatregelen

De meest voorkomende reden om een waarschuwing of maatregel op te leggen, is een te late ziekmelding. Ruim de helft van alle tussen 2010 en 2014 opgelegde maatregelen heeft hierop betrekking. Aannemelijk is dat het bij uitzendkrachten en einddienstverbanders dan vaak om een maatregel richting werkgever gaat, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de ziekmelding richting UWV. De tweede reden is de benadelingshandeling, deze wordt vooral bij einddienstverbanders opgelegd. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als de werknemer ten onrechte instemt met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op het moment dat hij arbeidsongeschikt is of zich onvoldoende verzet tegen een dergelijke beëindiging. De derde reden is het niet verschijnen op spreekuur of controle, gevolgd door het niet naleven van de controlevoorschriften als vierde reden. In het kader van de Wet bezava is het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, relevant. Dit was bij 4% van de waarschuwingen en maatregelen de aanleiding in de periode 2010-2014. In 2013 is hierin geen stijging zichtbaar, ook niet als we er rekening mee houden dat het aandeel nog groeit: dit soort sancties zullen vaak bij langdurig verzuim worden opgelegd en deze verzuimen lopen op dit moment nog. Op dit moment is het aandeel over de ziekmeldingen van eerste helft 2013 circa 2,4% (76 stuks). Dit is relatief minder dan in de drie eerdere jaren. Eigenrisicodragers laten voornamelijk waarschuwingen en maatregelen opleggen wegens te late ziekmelding.

### 5.3. Proefplaatsingen en re-integratiebereidheid oude werkgever

#### Proefplaatsingen

Een van de re-integratie stimulerende maatregelen uit de Wet bezava is verlenging van de maximale duur van een proefplaatsing van 3 naar 6 maanden. Een proefplaatsing houdt in dat men bij een werkgever aan de slag gaat met behoud van Ziektewetuitkering. Voorwaarde voor de werkgever is dat deze de vangnetter een dienstverband biedt na afloop van de proefplaatsing, als de vangnetter naar tevredenheid functioneert. Van de mogelijkheid tot (al dan niet verlengde) proefplaatsing wordt weinig gebruik gemaakt. Van de vangnetters met een eerste ziekte dag in 2013 hebben ultimo juni 2015 313 personen een proefplaatsing gehad (tabel 5.2). Het betreft uitsluitend proefplaatsingen van publiek verzekerden, niet van eigenrisicodragers (op deze laatste groep hebben we geen zicht). Voor degenen met een eerste ziekte dag in 2014 is de proefplaatsing tot nu toe 199 keer ingezet. 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 (zie tabel 2.1), dus in slechts 0,2% wordt de proefplaatsing ingezet. Vanuit de uitvoering wordt als reden voor het geringe gebruik gegeven dat het instrument niet aantrekkelijk is voor werkgevers (verplichting tot vervolgccontract met loondoorbetalingsplicht bij ziekte). Daarbij komt dat ook alternatieve, meer laagdrempelige instrumenten beschikbaar zijn.

Tabel 5.2 Proefplaatsingen per vangnetgroep, bij eerste ziekte dag in 2013-2014

WIA

Periode eerste ziekte dag	UWV-EDV	UWV-UZK	WW	ERD-EDV	ERD-UZK	Totaal
2013 I	98	1	59	-	-	158
2013 II	87	5	63	-	-	155
2014 I	60	4	52	-	-	116
2014 II	29	3	51	-	-	83

Publicatie van de Wet bezava in 2012 heeft tot een aantal wijzigingen in de Wet bezava geleid. De belangrijkste wijzigingen zijn de verlenging van de maximale duur van een proefplaatsing van 3 naar 6 maanden en de verlenging van de maximale duur van een dienstverband na afloop van de proefplaatsing van 3 naar 6 maanden. De belangrijkste wijzigingen zijn de verlenging van de maximale duur van een proefplaatsing van 3 naar 6 maanden en de verlenging van de maximale duur van een dienstverband na afloop van de proefplaatsing van 3 naar 6 maanden.

## 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 2014 hebben 4.100 werkgevers laten weten hiertoe bereid te zijn, voor in totaal 5.700 ex-werknemers. In deze periode zijn grofweg 84.000 ziekmeldingen van einddienstverbanders doorgegeven. Bij slechts 7% daarvan weet UWV dus dat de werkgever een re-integratieplek wil bieden.

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 nu gehanteerde methode lijkt dus al met al niet geschikt om te inventariseren of werkgevers bereid zijn een re-integratieplek te bieden.

## 5.4. Ingekochte re-integratieondersteuning

### Achtergrond

UWV kan voor de begeleiding van vangnetters afkomstig van een publiek verzekerde werkgever externe dienstverlening inkopen. Er zijn op dit moment drie hoofdvormen van dienstverlening. De eerste is de interventie. De interventie is vanaf 2014 medisch van aard, de arbeidskundige bestaat niet meer. De medische interventie is gericht op herstel of vergroting van de mogelijkheden van een klant waardoor re-integratie in ander werk mogelijk wordt. De inzet is ter beoordeling van de verzekeringsarts. De tweede zijn de re-integratiediensten. Dit zijn kortdurende re-integratiemiddelen, gericht op het volgen van een sollicitatietraining, werkoriëntatie of korte vorm van coaching. Tot slot is er de reguliere re-integratiedienstverlening: de IRO's (individuele re-integratieovereenkomsten), de reguliere re-integratietrajecten met 2 tot 4 fasen, de vaardigheidstrainingen (zoals een heftruckopleiding, cursus Word/Excel) en scholing. Indien nodig kan de scholingsbehoefte getest worden of kan er een capaciteitentest gedaan worden. UWV koopt alleen dienstverlening in voor de publiek verzekerde vangnetters. De eigenrisicodragers zijn immers zelf verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie. Over de re-integratiebegeleiding hoeft de eigenrisicodrager zich pas te verantwoorden als de ex-werknemer een WIA-uitkering aanvraagt. In deze monitor kunnen wij op dit punt geen informatie geven.

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

### Inkoop dienstverlening gelijk gebleven

In tabel 5.3 is te zien voor hoeveel procent van de vangnetters met een ziekte duur van vier weken of langer, sinds 2010 dienstverlening is ingekocht<sup>1</sup>. De peildatum is 30 juni 2015. In 2012 is iets minder dienstverlening ingekocht dan in 2010 en 2011, met name bij de 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 ziektedag valt.

Voor uitzendkrachten wordt minder vaak dienstverlening ingekocht dan voor EDV'ers en WW'ers. Dit zal samenhangen met de verzuimduur: de - relatief jonge - uitzendkrachten stromen ook na de eerste vier weken sneller uit dan de andere twee groepen. Ook kan het convenant met de uitzendbranche een rol spelen, waarbij re-integratie via passend werk binnen de uitzendbranche zelf centraal staat. Voor het 2013-I cohort is de externe inkoop nu compleet in beeld. De percentages inkoop liggen hier op hetzelfde niveau als in 2012. Er is dus nog geen sprake van *meer* inkoop sinds de Wet bezava. Bij de vangnetters die in 2014 ziek werden, ligt het percentage voor wie externe dienstverlening is gestart op dit moment nog lager dan in de voorgaande jaren. Dit komt omdat de volgorde nog niet compleet is en de dienstverlening vaak pas later in het ziekte traject van start gaat.

<sup>1</sup> Het jaarcijfer is inclusief de startdatum tussen 1 en 728 dagen na de eerste ziektedag. Dit bereik voor dienstverlening is niet te vergelijken met de Ziektewet ingekocht, maar het is wel vanuit de WW/WAO/IZW/WVG mogelijk.

Tabel 5.3 Door UWV ingekochte re-integratiedienstverlening per vangnetgroep, naar eerste ziektedag 2010-2014

Beleidsplan 2015-2017, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100

	UWV-EDV	UWV-UZK	UWV-YW	Totaal
2010 I	16%	9%	14%	14%
2011 I	16%	9%	14%	14%
2012 I	14%	8%	11%	12%
2013 I	14%	7%	11%	12%
2014 I	12%	7%	11%	11%
2014 II	9%	6%	10%	10%
2014 III	5%	4%	6%	5%

Opmerking: \* Inclusief re-integratiedienstverlening door de werkgever

#### Type traject

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

Tabel 5.4 Type als eerst ingekochte dienstverlening ultimo juni 2015, naar eerste ziektedag 2010-2014

Beleidsplan 2015-2017, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100

	Aantal	Medische interventie*	Re-integratiediensten**	Iro	Regulier traject	Scholing	Overig
2010	13.300	67%	0%	13%	8%	3%	10%
2011	12.800	46%	0%	18%	19%	4%	13%
2012	11.000	29%	1%	15%	41%	4%	9%
2013 I	5.000	20%	6%	13%	50%	3%	8%
2013 II	4.800	16%	13%	13%	46%	4%	9%
2014 I	4.100	15%	17%	11%	43%	4%	10%
2014 II	2.300	20%	18%	10%	37%	4%	9%

Opmerking: \* Inclusief re-integratiedienstverlening door de werkgever

\*\* Re-integratiediensten zijn de vervanging van de arbeidskundige interventies

\*\*\* De reguliere trajecten zijn de vervanging van de arbeidskundige interventies

#### Inkoop dienstverlening nog niet versneld

Uit tabel 5.3 kunnen we niet opmaken of de externe dienstverlening sinds de Wet bezava is geïntensiveerd, in de zin dat deze eerder wordt ingezet. Als eerste indicatie hiervoor berekenen we daarom of de eerste groepen onder de Wet bezava vaker dan voorheen al binnen 6 respectievelijk 12 maanden met een interventie of traject zijn gestart (tabel 5.5). Start van een traject binnen 6 maanden, blijkt niet vaak voor te komen: bij 2-3%. Tussen 2010 en 2012 daalde het percentage snelle starters. Sinds 2013 is er weer een lichte stijging zichtbaar, terug naar het niveau van 2010. Het percentage bij wie binnen 12 maanden externe dienstverlening start, is alleen bij de einddienstverbanders in eerste instantie licht toegenomen: van circa 6% naar circa 8%, maar ligt voor het 2014-I cohort weer op het niveau van 2010 en 2011. Vergelijking tussen tabel 5.3 en 5.5 laat zien dat grofweg twee derde van de inkoop binnen het eerste ziektejaar van start gaat.

Tabel 5.5 Door UWV ingekochte re-integratiedienstverlening gestart binnen 6 en 12 maanden na eerste ziektedag (2010-2014), naar periode van eerste ziektedag

*Percentage*

	UWV-EDV	UWV-UZK	UWV-WW	Totaal
<b>Start binnen 6 maanden</b>				
2010	1,7%	2,1%	4,0%	2,7%
2011	1,7%	2,0%	4,1%	2,8%
2012	1,4%	1,8%	2,5%	1,9%
2013 I	1,6%	1,8%	2,7%	2,2%
2013 II	1,8%	1,9%	3,0%	2,4%
2014 I	1,8%	1,6%	3,1%	2,6%
2014 II	1,8%	2,6%	3,0%	2,6%
<b>Start binnen 1 jaar</b>				
2010	6,7%	5,1%	8,3%	7,1%
2011	6,8%	5,3%	8,7%	7,3%
2012	5,9%	5,1%	6,6%	6,1%
2013 I	8,0%	5,4%	7,9%	7,8%
2013 II	7,4%	5,2%	7,9%	7,5%
2014 I	6,9%	5,0%	8,1%	7,6%
2014 II	5,0%	4,5%	5,7%	5,4%

*Opmerking: Niet alle categorieën vallen binnen een vol jaar de wet, er kunnen dus nog een aantal trajecten binnen het eerste jaar starten.*

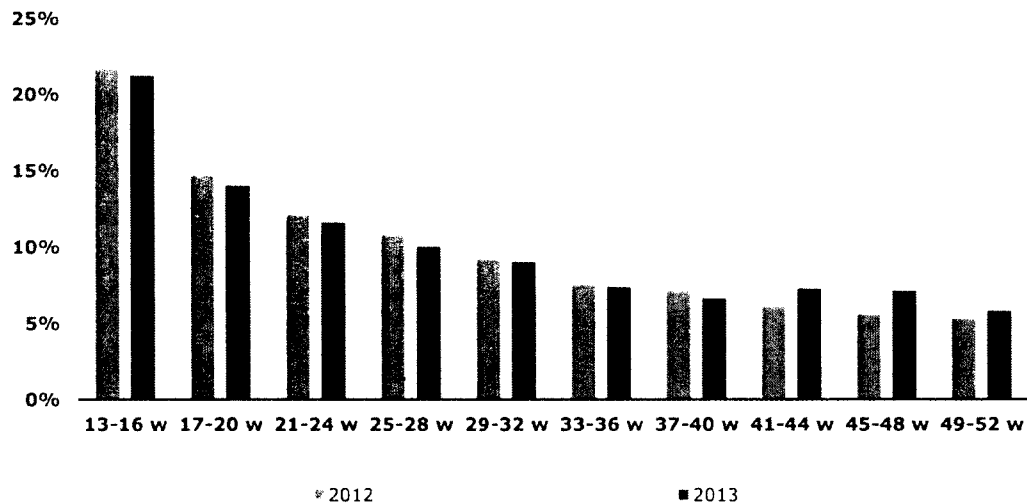
## 5.5. Is er een uitstroompiek rond 44 weken?

Leidt de oproep voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling tot extra uitstroom uit de Ziektewet? Vanaf de 44<sup>e</sup> ziekte-week krijgen de vangnetters een oproep voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWb). Het ontvangen van de brief kan in theorie als gedragseffect hebben dat vangnetters bij wie het herstel nadert, zich spontaan beter melden om zo niet een 'kansloze' procedure te hoeven doorlopen. Ook is mogelijk dat de nadering van de 44 weken als een opschudmoment voor UWV zelf fungeert, vanuit het streven om niet onnodig het arbeidsintensieve EZWb-proces in te gaan. We bekijken daarom of zich een piek in de uitstroom voordoet vanaf de eerste activiteiten in het kader van de herbeoordeling in week 44. Hiertoe nemen we de publiek verzekerde einddienstverbanders en uitzendkrachten en de WW'ers samen en kijken naar uitstroom tussen de 13 en 52 weken. Deze periode ligt vóór de eventuele uitstroom naar aanleiding van de uitkomst van de EZWb, deze is immers pas vanaf week 56 zichtbaar. We vergelijken de vangnetters die ziek werden in 2013 (onder de Wet bezava) met vangnetters die ziek werden in 2012 (vóór de Wet bezava).

Figuur 5.6 laat zien hoe de uitstroom *relatief gezien* verdeeld is over de vierweekeperioden. Te zien is dat de Wet bezava heeft geleid tot een kleine verandering in het uitstroomp patroon. *Relatief gezien* is de uitstroom tussen week 41 en 48 iets hoger geworden en de uitstroom tussen 13 en 40 weken iets lager. Komt deze verschuiving doordat vangnetters zich vaker spontaan beter melden na de oproep voor de EZWb of omdat de timing van de dossierbehandeling bij UWV verandert? Waarschijnlijk is vooral het laatste het geval. We zien namelijk tussen 45-52 weken een duidelijke toename in het aandeel beëindigingen met als reden 'AG-verklaring'. Een AG-verklaring houdt in dat de verzekeringsarts de vangnetter hersteld verklaard. Waarschijnlijk gebeurt dit dan bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling. De eerste stap hierin is namelijk vaststellen of de vangnetter hersteld is voor eigen werk. Het aandeel beëindigingen met als reden 'hersteldmelding' - wat staat voor hersteldmelding op initiatief van de vangnetter zelf - neemt juist af (niet in tabel). Ook in de periode 41-44 weken is er al een lichte stijging in de AG-verklaringen. Een AG-verklaring of een hersteldmelding hoeft niet per direct plaats te vinden, de VA kan deze maximaal 3 weken in de toekomst vastleggen. AG-afspraken in week 44 worden dan dus in week 47 geëffectueerd. Dit alles suggereert dat de uitvoerders van UWV zelf verantwoordelijk waren voor de relatief hoge uitstroomstijging vanaf week 44.

Figuur 5.6 Relatieve verdeling van de uitstroom tussen 13 en 52 weken, verdeeld in vierweekperiodes, naar jaar van eerste ziektedag

Periode 2012



## 5.6. Conclusie

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

- Het aantal waarschuwingen en maatregelen dat UWV oplegt is stijgende, maar deze stijging is al voor de Wet bezava in gang gezet. Onder de Wet bezava zet deze stijging verder door (afgaande op eerste halfjaar 2013). Het aantal maatregelen wegens het onvoldoende meewerken aan re-integratie is klein en stijgt niet.
- Sinds de Wet bezava wordt de dienstverlening, in de vorm van medische interventies of re-integratiedienstverlening, niet duidelijk sneller of vaker ingekocht.
- De mogelijkheid tot - al dan niet verlengde - proefplaatsing wordt 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 Bezava inventariseert UWV via het re-integratieverslag of de ex-werkgever bereid is om de einddienstverbander een re-integratieplek te bieden. Deze inventarisatiemethode blijkt in de praktijk echter ontoereikend: van een groot deel van de werkgevers blijft de bereidheid onbekend.
- De oproep voor de eerstejaarsziektewetbeoordeling leidt er niet toe dat vangnetters zich spontaan beter gaan melden. Wel leidt het tot een kleine toename van het aantal hersteldmeldingen door UWV zelf.

---

## 6. Wat gebeurt er als de Ziektewetuitkering na een jaar eindigt?

### 6.1. Inleiding

Zoals in het vorige hoofdstuk al opgemerkt is de eerstejaarsziektewetbeoordeling een belangrijk onderdeel van de Wet bezava. Na één jaar wordt bepaald of een vangnetter nog in aanmerking komt voor de Ziektewet of dat de Ziektewetuitkering beëindigd wordt. Als de vangnetter ook met beperkingen in theorie nog minimaal 65% resterende verdien capaciteit (RVC) heeft, wordt de Ziektewetuitkering na één jaar beëindigd<sup>1</sup>. Resterende verdien capaciteit wil zeggen dat men nog een deel van het oude inkomen kan verdienen in een andere functie. Van 12.800 vangnetters die in 2013 ziek werden, werd om deze reden in 2014 of begin 2015 de Ziektewetuitkering beëindigd. In dit hoofdstuk beschrijven we wat er met hen na een dergelijke beëindiging van de Ziektewetuitkering gebeurt. We laten de vangnetters die doorstromen naar het tweede ziektejaar en degenen die hersteld zijn buiten beschouwing. We brengen de situatie in kaart 15 en 18 en 21 maanden na de eerste ziekte dag. Dit komt in grote lijnen overeen met de situatie 2, 5 en 8 maanden na de beëindiging van de uitkering.

Wat gebeurt er met vangnetters nadat hun Ziektewetuitkering is beëindigd als gevolg van de eerstejaarsziektewetbeoordeling wat hun inkomensvoorziening betreft? Er zijn verschillende mogelijkheden. De ex-vangnetter kan aan het werk zijn, een uitkering hebben of noch een uitkering, noch werk hebben. Op deze laatste groep wordt in deze monitor niet ingegaan. Paragraaf 6.2 gaat over werken in dienstverband. Als er WW-rechten zijn, kan men een beroep doen op WW. Paragraaf 6.3 laat zien bij welk percentage dit het geval is. Mocht de ex-vangnetter opnieuw ziek worden dan kan hij opnieuw recht hebben op een Ziektewetuitkering. Dat is het geval als er een korte periode gewerkt is (ziek uit dienst of 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 eerstejaarsziektewetbeoordeling. Paragraaf 6.4 laat zien welk deel van degenen met meer dan 65% resterende verdien capaciteit 15, 18 en 21 maanden na de eerste ziekte dag opnieuw in de Ziektewet zit. Paragraaf 6.5 gaat in op bezwaar en beroep op de eerstejaarsziektewetbeoordeling.

### 6.2. Werk in dienstverband

Ongeveer 3 maanden na de eerstejaarsziektewetbeoordeling heeft 16% van de vangnetters een dienstverband (tabel 6.1). Nog 3 maanden later is dit opgelopen tot 22% en 6 maanden later tot 26%. De percentages fluctueren iets per maand van ziekmelding, maar het verschil is niet noemenswaardig. Een deel van deze vangnetters was al aan het werk in de Ziektewet. Werken vanuit de Ziektewet kan: de inkomsten worden dan verrekend met de uitkering. Wanneer we alleen kijken naar dienstverbanden die pas na afloop van de Ziektewet zijn begonnen, ligt het percentage dienstverbanden logischerwijs lager. Iets meer dan één op de tien vangnetters gaat weer aan het werk in de eerste 2 maanden na afloop van de Ziektewet (10%). Zo'n 6% werkte dus al.

<sup>1</sup> Er geldt een uitkeringstermijn 1 maand, dus feitelijk wordt het ziektejaar na 13 maanden beëindigd. In geval de beschikking van de eerstejaarsziektewetbeoordeling niet tijdig is, kan de uitkering langer doorlopen dan 13 maanden; de uitkering loopt dan 130 tot vier weken na de beëindiging.



Tabel 6.1 Lopende dienstverbanden 15, 18 en 21 maanden na eerste ziektedag bij vangnetters met meer dan 65% resterende verdiencapaciteit (RVC) 2013

Deel 1 - Tabel 6.1

	Aantal >65% RVC	Werkt bij 15 mnd	Werkt bij 18 mnd	Werkt bij 21 mnd
2013-1	1.100	16%	23%	28%
2013-2	900	16%	22%	25%
2013-3	1.000	17%	24%	24%
2013-4	1.100	18%	26%	27%
2013-5	1.000	16%	24%	26%
2013-6	1.000	18%	23%	27%
2013-7	1.000	17%	19%	27%
2013-8	1.000	15%	19%	-
2013-9	1.200	17%	22%	-
2013-10	1.300	14%	22%	-
2013-11	1.200	15%	-	-
2013-12	1.100	18%	-	-
Totaal (naar vangnet)	12.800	16%	22%	26%

bron: CBS, Wetgeving, 2013, analyse

In welke mate vangnetters aan het werk zijn, verschilt per vangnetgroep (tabel 6.2). De vangnetters die uit de WW in het vangnet stroomden, zijn het minst vaak aan het werk 2 maanden na de Ziektewet (14%). De vangnetters die bij een eigen risicodrager in het vangnet terecht kwamen, zijn het vaakst aan het werk. Circa een kwart van hen is aan het werk 3 maanden na afloop van het eerste ziektejaar. Het hoogst is het percentage werkenden bij de einddienstverbanders met een eigenrisicodragende ex-werkgever (29%). In plaats van dat het aandeel toeneemt 3 en 6 maanden later, daalt het echter. We hebben hiervoor geen verklaring. Bij de gegeven kleine aantallen kan de daling ook toeval zijn.

Tabel 6.2 Lopende dienstverbanden 15, 18 en 21 maanden na eerste ziektedag bij vangnetters met meer dan 65% resterende verdiencapaciteit (RVC), 2013, naar vangnetgroep

Deel 1 - Tabel 6.2

	Aantal >65% RVC	Werkt bij 15 mnd	Werkt bij 18 mnd	Werkt bij 21 mnd
UWV EDV	5.900	17%	24%	29%
UWV LZP	400	20%	27%	30%
UWV WW	5.700	14%	20%	23%
ERD EDV	100	29%	19%	21%
ERD LZP	600	23%	28%	32%
Totaal	12.800	16%	22%	26%

### 6.3. Beroep op de WW

Iets meer dan de helft van de vangnetters met meer dan 65% resterende verdiencapaciteit maakt aanspraak op WW rechten 15 maanden na de eerste ziektedag (tabel 6.3). Bij veruit de meeste van deze vangnetters (98%) volgt de ingang van de WW-uitkering vrijwel naadloos op de uitstroom uit de Ziektewet: het recht op WW startte in dezelfde maand als waarin het recht op Ziektewet eindigde. Na 18 maanden maakt nog 41% van de vangnetters aanspraak op WW.

Tabel 6.3 Lopende WW uitkeringen 15, 18 en 21 maanden na eerste ziektedag bij vangnetters met meer dan 65% resterende verdien capaciteit (RVC), 2013

Aantal vangnetters in maanden

	Aantal >65% RVC	WW bij 15 mnd	WW bij 18 mnd	WW bij 21 mnd
2013 1	1.100	53%	44%	37%
2013 2	900	53%	44%	39%
2013 3	1.000	53%	44%	40%
2013 4	1.100	53%	43%	38%
2013 5	1.000	52%	41%	37%
2013 6	1.000	48%	39%	33%
2013 7	1.000	48%	40%	34%
2013 8	1.000	49%	42%	37%
2013 9	1.200	50%	39%	35%
2013 10	1.300	51%	40%	-
2013 11	1.200	51%	42%	-
2013 12	1.100	48%	39%	-
Totaal	12.800	51%	41%	37%

Vangnetters uit de eigen risicodragergroepen doen minder vaak een beroep op WW dan vangnetters uit de UWV groepen (tabel 6.4). Bedacht moet worden dat het nog om kleine aantallen gaat, zeker bij de EDV'ers. Het meest gebruik van de WW maken de einddienstverbanders en de zieke WW'ers, respectievelijk 58% en 49% van hen heeft een lopend WW recht 3 maanden na afloop van het eerste ziektejaar. Uitzendkrachten bij UWV stromen met 38% minder vaak de WW in nadat bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling meer dan 65% RVC is vastgesteld. Het percentage WW'ers onder de drie UWV groepen daalt bij 18 en 21 maanden. Opvallend is dat bij ERD'ers het percentage WW'ers veel lager ligt dan bij UWV. Maar, in tegenstelling tot bij UWV, zien we hierin geen daling. We hebben geen verklaring voor het lage WW-gebruik van eigenrisicodragers. Het is niet zo dat ze in veel grotere mate aan het werk zijn (zie tabel 6.2). En er zijn ook op voorhand geen redenen te bedenken waarom eigenrisicodragers minder WW-rechten zouden hebben opgebouwd. Mogelijk is het een toevalsbevinding.

Tabel 6.4 Lopende WW uitkeringen 15 maanden na eerste ziektedag bij vangnetters meer dan 65% resterende verdien capaciteit, 2013, naar vangnetgroep

Aantal vangnetters in maanden

	Aantal >65% RVC	WW bij 15 mnd	WW bij 18 mnd	WW bij 21 mnd
UWV EDV	5.900	58%	45%	41%
UWV UZK	400	38%	28%	26%
UWV WW	5.700	49%	42%	35%
ERD EDV	100	14%	19%	24%
ERD UZK	600	19%	13%	18%
Totaal	12.800	51%	41%	37%

## 6.4. Terugkeer naar de Ziektewet

In principe wordt de Ziektewetuitkering een maand na de eerstejaarsziektewet beoordeling beëindigd als er meer dan 65% resterende verdien capaciteit (RVC) is vastgesteld. Toch ontvangt 3, 6 of 9 maanden na afloop van het eerste ziektejaar een deel van de 65% RVC-groep opnieuw of nog steeds een Ziektewetuitkering. Dit kan het geval zijn wanneer de vangnetter succesvol bezwaar gemaakt heeft tegen de beoordeling, wanneer de eerstejaarsziektewetbeoordeling meer dan 2 maanden vertraging opliep of wanneer de vangnetter opnieuw ziek wordt. Als dit laatste binnen vier weken na beëindiging van de uitkering is, herleeft het oude recht. Als de tussenliggende periode langer is, gaat het om een nieuw recht, bijvoorbeeld opgebouwd vanuit de WW of vanuit een nieuw dienstverband.

In tabel 6.5 staat welk deel van de 65% RVC-groep 15, 18 of 21 maanden na de eerste ziektedag nog steeds of opnieuw een Ziektewetuitkering ontvangt. We doen dit alleen voor de publiek verzekerde vangnetters, omdat de duur van het verblijf in de Ziektewet bij eigenrisicodragers niet goed vast te stellen is (zie eerder opmerkingen hierover in dit rapport). We nemen verder alleen de Ziektewetgevallen mee die onder de Wet bezava vallen. Hiermee blijft een eventueel gebruik van de Ziektewet op grond van de noriskpolis of als gevolg van zwangerschap of bevalling buiten de telling.

Zo'n 7% van de vangnetters bij wie meer dan 65% RVC is vastgesteld, heeft 15 maanden na de eerste ziektedag opnieuw of nog steeds aanspraak op de Ziektewet (tabel 6.5), na 18 maanden is dit aandeel gedaald tot 5% en na 21 maanden later is dat nog steeds ongeveer 5%. Van de >65% RVC-groep heeft

3 tot 4% minimaal een hele kalendermaand geen Ziektewetuitkering ontvangen. Bij deze groep gaat de wachttijd voor WIA opnieuw lopen. Bij de overige 1 tot 3% is sprake van herleving of voortzetting van het oude recht

Tabel 6.5 Lopende Ziektewetuitkeringen 15, 18 en 21 maanden na eerste ziekte dag bij vangnetters met meer dan 65% RVC (alleen publiek verzekerden) 2013

in % van de groep

	Aantal >65% RVC	ZW bij 15 mnd	ZW bij 18 mnd	ZW bij 21 mnd
<b>Alle UWV vangnetters met &gt;65% RVC</b>				
2013-1	1.000	12%	9%	8%
2013-2	800	11%	7%	6%
2013-3	800	9%	7%	4%
2013-4	900	10%	5%	4%
2013-5	900	8%	6%	3%
2013-6	800	8%	4%	3%
2013-7	800	7%	4%	-
2013-8	800	8%	1%	-
2013-9	1.000	4%	1%	-
2013-10	1.000	4%	-	-
2013-11	900	3%	-	-
2013-12	600	4%	-	-
Totaal	10.200	7%	5%	5%
<b>UWV vangnetters met &gt;65% RVC die minimaal 1 maand geen ZW meer ontvingen</b>				
2013-1	1.000	3%	3%	5%
2013-2	800	5%	3%	4%
2013-3	800	4%	4%	4%
2013-4	900	4%	2%	4%
2013-5	900	5%	5%	3%
2013-6	800	5%	3%	2%
2013-7	800	4%	3%	-
2013-8	800	6%	1%	-
2013-9	1.000	4%	2%	-
2013-10	1.000	5%	-	-
2013-11	900	2%	-	-
2013-12	600	2%	-	-
Totaal	10.200	4%	3%	4%

bron: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## 6.5. Bezwaar en beroep

4% maakt succesvol bezwaar tegen uitslag 65% resterende verdiencapaciteit

Vangnetters kunnen bezwaar maken als ze het niet eens zijn met de uitkomst van eerstejaarsziektewetbeoordeling. Hiervoor hebben zij 6 weken de tijd. Als een vangnetter niet binnen deze termijn reageert, is het bezwaar niet ontvankelijk en wordt het niet in behandeling genomen. Van de vangnetters met meer dan 65% resterende verdiencapaciteit (>65% RVC) en een eerste ziekte dag in 2013, heeft 25% bezwaar gemaakt. In grote meerderheid betreft het bezwaar de uitkomst >65% RVC na de eerstejaarsziektewetbeoordeling. In alle gevallen is het nu (ultimo juni 2015) tot een uitspraak gekomen. In tabel 6.6 staat hoe het afloopt met de bezwaren. Ongeveer 2% trekt het bezwaar in en bij eveneens 2% is het bezwaar niet ontvankelijk. Bij 17% van de >65% RVC-groep wordt het bezwaar ongegrond bevonden. Op zo'n 4% van de beslissingen dat >65% RVC resteert, wordt gegrond bezwaar gemaakt. Dit betekent niet per definitie dat de verdiencapaciteit op minder dan 65% wordt vastgesteld: men kan ook op een deelpunt in het gelijk gesteld zijn, zonder dat dat tot behoud van de Ziektewetuitkering leidt.

Tabel 6.6 Bezwaar maken en uitslag ervan, bij vangnetters met meer dan 65% resterende verdien capaciteit, eerste ziektedag in 2013, naar vangnetgroep

Aantal en percentage

	Aantal >65% RVC	Geen bezwaar	Bezwaar ingetrokken	Bezwaar niet ontvankelijk	Bezwaar ongegrond	Bezwaar gegrond
UWV EDE	5.900	78%	2%	1%	15%	3%
UWV ZPA	400	74%	2%	2%	19%	3%
UWV ZIA	5.700	72%	2%	2%	20%	5%
EDV EDE	100	74%	2%	1%	17%	6%
EDV ZPA	600	73%	4%	1%	15%	6%
Totaal	12.800	75%	2%	2%	17%	4%

Iets vaker gegrond bezwaar bij eigenrisicodragers

Het percentage bezwaarmakers varieert van 22% bij de publiek verzekerde EDV'ers tot 28% bij de WW'ers. De overige drie vangnetgroepen zitten daar tussenin. De eigenrisicodragers maken iets vaker succesvol bezwaar dan de publiek verzekerde vangnetters (tabel 6.6). Met name bij de EDV'ers met een eigenrisicodragende ex-werkgever gaat het echter om kleine aantallen.

## 6.6. Conclusie

Van de eerste groep vangnetters onder de Wet bezava (ziek geworden in 2013) zijn er in 2014 12.800 uit de Ziektewet gestroomd omdat ze meer dan 65% resterende verdien capaciteit (>65% RVC) hebben. We hebben onderzocht hoeveel van hen aan het werk zijn, hoeveel een beroep doen op de WW en hoeveel opnieuw een beroep doen op de Ziektewet (of niet uitstromen). Op het aandeel dat een WWB-uitkering heeft, als ZZP'er werkt of niet uitkeringsgerechtigd is (NUG) hebben we geen zicht.

De bevindingen zijn als volgt:

- Het aandeel werkenden onder de vangnetters met >65% RVC ligt aanvankelijk laag, maar is stijgende: na 3 maanden heeft 16% een dienstverband, na 6 maanden 22% en na 9 maanden 26%.
- Het percentage met een WW-uitkering daalt in dezelfde periode van 51% bij 3 maanden, naar 41% bij 6 maanden en naar 37% bij 9 maanden.
- Vangnetters met een eigenrisicodragende ex-werkgever zijn ongeveer even vaak aan het werk, maar ontvangen aanzienlijk minder vaak een WW-uitkering dan vangnetters afkomstig van publiek verzekerde werkgevers. Dit kan een toevalsbevinding zijn, het betreft bij de eigenrisicodragers nog kleine aantallen.
- Van de vangnetters met een publiek verzekerde werkgever en >65% RVC, konden we ook het beroep op de Ziektewet nagaan. Kijken we naar degenen die na de eerstejaarsziektewetbeoordeling minimaal één hele kalendermaand zijn uitgestroomd, dan is na 3 maanden 4% teruggekeerd, na 6 maanden 3% en na 9 maanden 4%.
- Van de vangnetters met meer dan 65% RVC en een eerste ziektedag in 2013 heeft 25% bezwaar gemaakt. Bij 1 op de 6 bezwaarmakers is het bezwaar gegrond verklaard, wat inhoudt dat de vangnetter op 1 of meer punten in het gelijk gesteld is. De uitspraak heeft daarmee niet per definitie tot gevolg dat de vangnetter terugkeert in de Ziektewet, maar meestal zal dit wel het geval zijn.

# Bijlage 1. Ontwikkeling ERD Ziektewet

Tabel B1. Ontwikkeling aantal ingeregistreerde ondernemingen per sector, 2012-2015

Sector	jan-12	jul-12	jan-13	jul-13	jan-14	jul-14	jan-15	jul-15
001. Agrarisch bedrijf	10	10	151	177	212	226	241	245
002. Tabaksverwerkende industrie	0	0	0	0	1	1	1	1
003. Bouwbedrijf	5	6	43	59	228	258	284	300
004. Baggerbedrijf	0	0	0	0	2	4	4	4
005. Hout- en emballage ind., etc.	0	0	0	0	0	2	4	5
006. Timmerbedrijf	1	1	1	1	13	16	18	19
007. Meubel- en orgebouwindustrie	1	1	1	1	6	8	9	9
008. Grooth. hout/schaver./zager./hout	1	1	1	1	8	8	8	8
009. Grafische industrie	1	1	1	1	17	27	31	32
010. Metaalindustrie	11	11	12	15	79	130	161	174
011. Elektrotechnische industrie	1	1	2	2	22	40	47	49
012. Metaal- en technische bedrijfstakken	26	26	42	65	287	430	517	547
013. Bakkerijen	0	0	1	1	10	11	13	15
014. Suikerverwerkende industrie	1	1	1	1	3	6	8	9
015. Slagersbedrijven	0	0	0	2	5	7	8	8
016. Slagers overig	2	2	6	11	30	35	43	43
017. Detailhandel en ambachten	5	6	13	73	163	233	264	303
018. Reiniging	0	1	4	8	32	51	63	70
019. Grootwinkelbedrijf	3	3	14	29	82	96	107	112
020. Havenbedrijven	9	9	14	22	58	76	133	138
021. Havenclassificeerders	0	0	1	2	11	11	11	11
022. Binnenscheepvaart	0	0	0	3	9	12	14	15
024. Koopvaardij	0	0	0	0	2	2	4	5
025. Vervoer KLM	0	0	0	0	0	2	4	4
026. Vervoer NS	0	0	0	0	0	0	0	8
027. Vervoer Posterijen	0	0	0	0	2	3	3	3
028. Taxi- en ambulancevervoer	1	1	1	1	9	12	16	17
029. Openbaar vervoer	0	0	0	1	12	25	26	26
030. Besloten busvervoer	0	0	0	0	1	3	4	4
031. Overig pers vervoer te land/n de l	0	0	0	2	2	2	2	2
032. Overig goederen vervoer land/lucht	2	2	38	60	141	183	216	236
033. Horeca algemeen	2	2	2	17	142	230	245	264
034. Horeca catering	1	1	1	4	6	8	11	11
035. Gezondheid, geestel. en maatsch. bei	2	2	25	108	497	643	744	790
038. Banken	2	2	2	2	9	12	16	127
039. Verzekeringswezen en ziektefondsen	2	2	2	2	11	15	23	24
040. Uitgeverij	1	1	2	6	37	42	50	54
041. Groothandel I	11	11	16	30	115	139	202	217
042. Groothandel II	16	17	34	41	155	217	258	288
043. Zakelijke dienstverlening I	0	1	2	3	25	40	70	75
044. Zakelijke dienstverlening II	27	28	43	60	267	352	446	491
045. Zakelijke dienstverlening III	32	34	48	77	361	490	584	623
046. Zuivelindustrie	0	0	0	0	6	6	6	7
047. Textielindustrie	0	0	0	1	2	7	19	19
048. Steen, cement, glas/keram. industrie	0	0	2	3	19	21	22	29
049. Chemische industrie	3	3	17	24	38	51	61	66
050. Voedingsindustrie	2	2	6	8	32	51	69	74
051. Algemene industrie	0	0	2	2	11	18	34	36
052. Uitzendbedrijven	187	233	318	376	455	499	556	590
053. Bewakingsindustrie	0	0	0	2	18	19	21	22
054. Culturele instellingen	0	0	0	1	29	31	35	37
055. Overige takken van bedrijf en beroe	3	4	9	12	36	46	56	69
056. Schildersbedrijf	0	0	0	2	24	29	32	35
057. Stukadoorsbedrijf	0	0	0	0	4	7	7	7
058. Dakdekkersbedrijf	0	0	0	6	7	11	12	13
059. Mortelbedrijf	0	0	0	0	0	0	0	1
060. Steenhouwersbedrijf	0	0	0	0	0	1	1	1
061. Overheid, onderwijs en wetenschappen	0	0	1	2	61	100	144	153
062. Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0	0	0	0	1	1	1	1
064. Overheid, provincies, gemeenten en watersc	0	0	0	1	17	30	38	39
065. Overheid, openbare nutsbedrijven	0	0	0	0	4	5	5	5
066. Overheid, overige instellingen	0	0	0	7	25	33	42	42
067. Werk en (re)integratie	0	0	0	0	3	3	9	10
068. Railbouw	0	0	0	0	1	2	2	2
069. Telefonie en telegrafie	0	0	0	4	6	6	8	9
<b>Totaal</b>	<b>371</b>	<b>426</b>	<b>879</b>	<b>1.339</b>	<b>3.871</b>	<b>5.087</b>	<b>6.093</b>	<b>6.653</b>

FAK 10 - Ontwikkeling ERD Ziektewet 2010 - 2015

Tabel B2. Ontwikkeling ERD loonsom per sector, 2012-2015

UWV Monitor 2015

Sector	jan-12	jul-12	jan-13	jul-13	jan-14	jul-14	jan-15	jul-15
001 Agrarisch bedrijf	41	41	97	122	149	212	234	241
002 Tabaksverwerkende industrie	0	0	0	0	11	11	11	11
003 Bouwbedrijf	3	3	18	30	591	635	769	794
004 Baggerbedrijf	0	0	0	0	13	113	113	113
005 Hout- en emballage ind. etc	0	0	0	0	0	2	3	6
006 Timmerbedrijf	0	0	0	0	17	19	21	22
007 Meubel- en orgelbouwindustrie	2	2	2	2	4	5	5	5
008 Grooth. hout/schaver/zager/hout	2	2	2	2	4	4	4	4
009 Grafische industrie	2	2	2	2	36	53	56	56
010 Metaalindustrie	22	22	23	29	1037	1860	2068	2235
011 Elektrotechnische industrie	2	2	136	136	874	965	992	996
012 Metaal- en technische bedrijfstakken	29	29	37	450	1140	1447	1698	1819
013 Bakkerijen	0	0	3	3	32	33	38	42
014 Suikerverwerkende industrie	1	1	1	1	20	64	64	70
015 Slagersbedrijven	0	0	0	0	7	7	9	9
016 Slagersoverig	1	1	28	38	114	132	160	160
017 Delaathandelen ambachten	11	11	12	131	211	270	299	344
018 Reiniging	0	30	33	173	358	533	558	567
019 Grootwinkelbedrijf	69	69	101	1308	2390	2777	3066	3174
020 Havenbedrijven	64	64	84	114	464	571	703	735
021 Havenclassificeerders	0	0	6	14	50	50	50	50
022 Binnenscheepvaart	0	0	0	1	3	19	23	26
024 Koopvaardij	0	0	0	0	13	13	14	15
025 Vervoer KLM	0	0	0	0	0	1047	1160	1160
026 Vervoer NS	0	0	0	0	0	0	0	669
027 Vervoer Posten	0	0	0	0	47	70	70	70
028 Taxi- en ambulancevervoer	0	0	0	0	22	29	33	33
029 Openbaar vervoer	0	0	0	8	172	464	465	465
030 Besloten busvervoer	0	0	0	0	0	3	3	3
031 Overig pers vervoerde land in del	0	0	0	31	31	31	31	31
032 Overig goederen vervoer land/lucht	8	8	48	196	557	836	961	1028
033 Horeca algemeen	2	2	2	37	202	401	456	476
034 Horeca catering	1	1	1	28	36	74	204	204
035 Gezondheid, geestel. en maatsch. bel.	3	3	351	2110	9386	11796	14223	14980
038 Banken	791	791	791	791	1692	1727	1926	3539
039 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	302	302	302	302	756	771	1660	1665
040 Uitgeven	11	11	12	105	291	297	340	368
041 Groothandel I	17	17	17	25	378	485	653	696
042 Groothandel II	23	23	39	200	769	941	1064	1118
043 Zakelijke dienstverlening I	0	1	1	13	84	154	469	472
044 Zakelijke dienstverlening II	64	64	78	257	1492	1883	2288	2580
045 Zakelijke dienstverlening III	310	329	473	574	1785	2027	2257	2382
046 Zuivelindustrie	0	0	0	0	377	377	377	379
047 Textielindustrie	0	0	0	1	3	29	64	64
048 Steen-, cement-, glas-, keram. industrie	0	0	3	8	135	146	149	160
049 Chemische industrie	2	2	254	297	543	686	1002	1039
050 Voedingsindustrie	6	6	13	30	492	576	668	701
051 Algemene industrie	0	0	7	7	240	334	426	436
052 Uitzendbedrijven	1059	1159	2366	2464	2724	2797	2853	2892
053 Bewakingsindustrie	0	0	0	152	443	444	453	453
054 Culturele instellingen	0	0	0	31	88	124	172	175
055 Overige takken van bedrijven en beroep	128	128	130	133	168	237	275	284
056 Schildersbedrijf	0	0	0	4	33	39	41	43
057 Stukadoorsbedrijf	0	0	0	0	3	5	5	5
058 Dakdekkersbedrijf	0	0	0	10	12	13	13	13
059 Mortelbedrijf	0	0	0	0	0	0	0	5
060 Steenhouwersbedrijf	0	0	0	0	0	0	0	0
061 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0	0	3	7	2776	4827	6448	7156
062 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0	0	0	0	64	64	64	64
064 Overheid, provincies, gemeenten en water	0	0	0	0	689	970	1075	1099
065 Overheid, openbare nutsbedrijven	0	0	0	0	250	516	516	516
066 Overheid, overige instellingen	0	0	0	310	568	622	926	926
067 Werk en re-integratie	0	0	0	0	5	5	17	18
068 Raibouw	0	0	0	0	52	52	52	52
069 Telefoon- en telegrafie	0	0	0	512	632	632	659	661
<b>Totaal</b>	<b>2.975</b>	<b>3.127</b>	<b>6.476</b>	<b>11.202</b>	<b>35.556</b>	<b>46.326</b>	<b>55.461</b>	<b>60.577</b>

\*Aantal in omzet berekend op Basispraktijkcijfers 1 juli 2015

---

# Lijst van afkortingen

<b>EDV'er</b>	Eindedienstverbander
<b>ERD</b>	Eigenrisicodrager
<b>EZWb</b>	Eerstejaarsziektewetbeoordeling
<b>UZK</b>	Uitzendkracht
<b>VLZ</b>	Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
<b>Wet bezava</b>	Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
<b>WIA</b>	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
<b>WW</b>	Werkloosheidswet

---

# 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.

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.



# Begrippenlijst

## Einddienstverbander (EDV'er)

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 (ERD'er)

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

## Uitzendkrachten (met uitzendbeding)

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

## Wet bezava

Wet bezava staat voor Wet BEperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid VANgetters. Deze wet is van toepassing op alle einddienstverbanders, uitzendkrachten en WW'ers met een eerste ziekte dag 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), voor zover ze *geen* werkgever meer hebben. Net als zieke WW'ers worden ze niet meegeteld voor de premiebepaling. Deze groepen zijn buiten deze monitor gehouden.

## WW

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

## WIA

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

## Vangnetter

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

---

#### Werkgeversperiode

De periode waarbinnen de werkgever nog verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en de loondoorbetaling van de latere einddienstverbanders. Deze periode loopt van de eerste ziektedag tot en met de laatste dag van het dienstverband. De minimale duur is 1 dag en de maximale duur is in principe 2 jaar (op 1 dag na). De daarop volgende dag start het recht op een Ziektewetuitkering 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 werklozen en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten en voor wie de werkgever of de ex-werkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft.

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV *Strategie, Beleid en Kennis*

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG AMSTERDAM

## **Inlichtingen**

carla.vandeursen@uwv.nl, telefoon 0621121168

## **Auteurs**

Carla van Deursen  
Maurice Guiaux  
Frank Schreuder

## **Disclaimer**

De informatie in dit document is uitsluitend bestemd voor de gebruiker waarvoor het is bedoeld. De informatie in het document kan vertrouwelijk of anderszins beschermd zijn. Het is niet toegestaan te kopiëren, te verspreiden of openbaar te maken. Het is niet toegestaan de afbeeldingen te kopiëren of te verspreiden. Het is niet toegestaan de afbeeldingen te kopiëren of te verspreiden. Het is niet toegestaan de afbeeldingen te kopiëren of te verspreiden.

UWV – 2010





PostNL  
Fort Betaald  
Port Page  
Pays Bas

