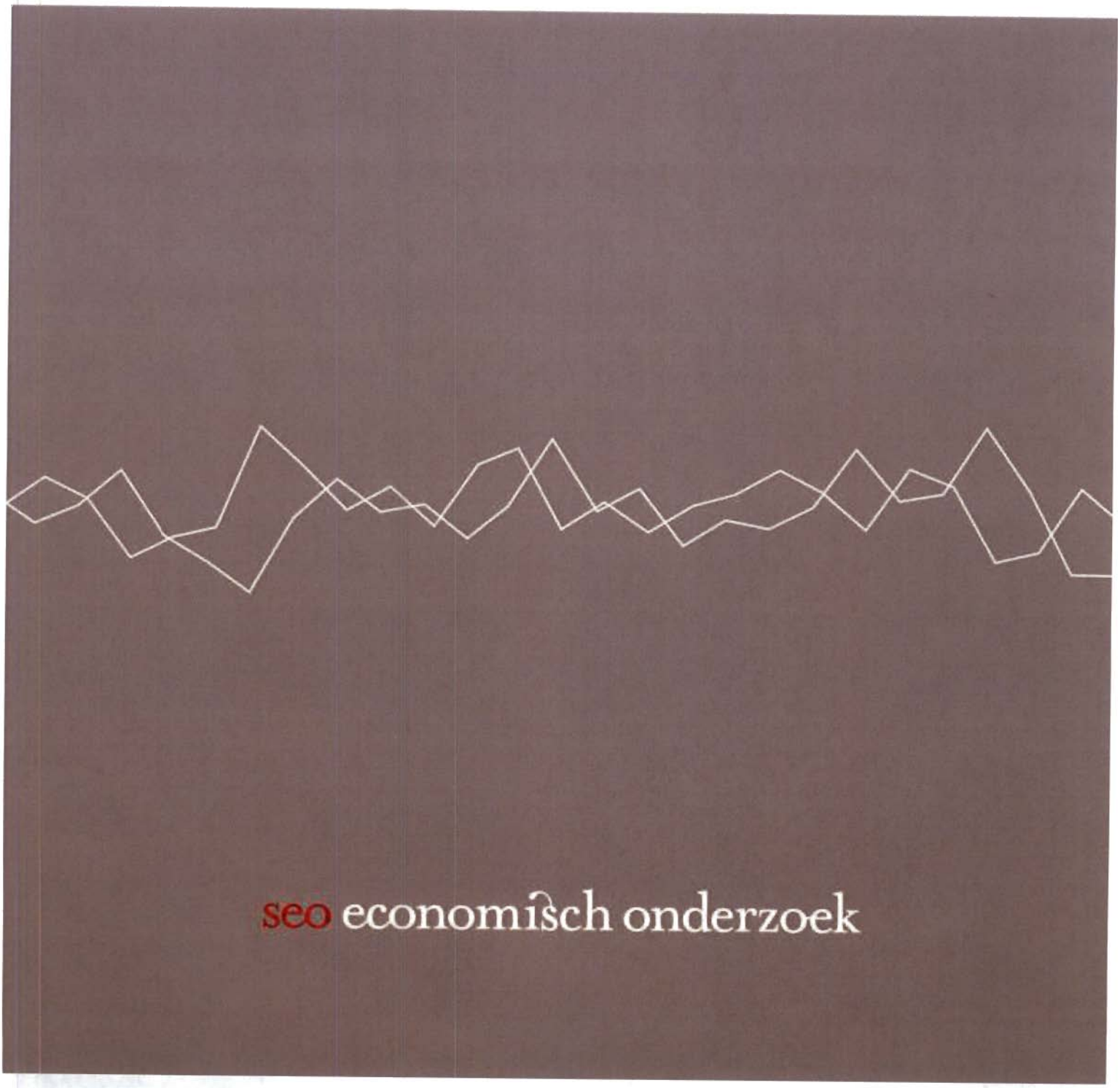
Effecten modernisering Ziektewet

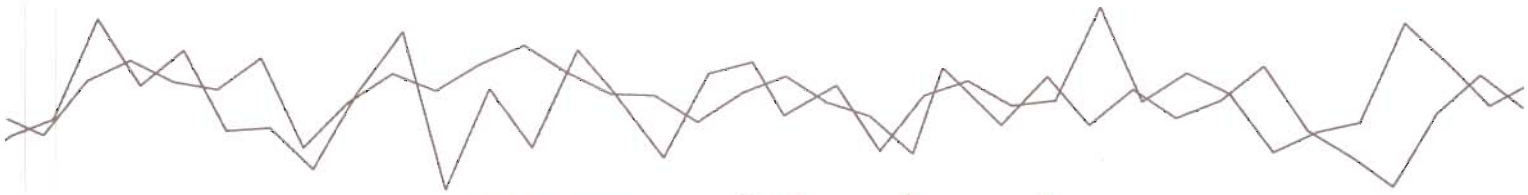


seo economisch onderzoek

Amsterdam, december 2016
In opdracht van ministerie van SZW

Effecten modernisering Ziektewet

Marloes Lammers
Lucy Kok
Robert Scholte
Caren Tempelman



seo economisch onderzoek

SEO Economisch Onderzoek - Roetersstraat 29 - 1018 WB Amsterdam - T (+31) 20 525 1630 - www.seo.nl - secretariaat@seo.nl
ABN-AMRO IBAN: NL14 ABNA 0411744356 BIC: ABNANL2A - ING: IBAN: NL96INGB0004641100 BIC: INGBNL2A
KvK Amsterdam 41197444 - BTW NL 003023965 B01

"De wetenschap dat het goed is"

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2016-98

ISBN 978-90-6733-845-5

Copyright © 2016 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Premiedifferentiatie in de Ziektewet leidt tot snellere uitstroom van uitzendkrachten uit de Ziektewet. Daarnaast vinden zij vaker een baan. Premiedifferentiatie heeft geen invloed op de instroom in de Ziektewet vanuit de uitzendsector. Voor werknemers die na afloop van hun contract in de Ziektewet stromen konden de effecten van premiedifferentiatie niet worden vastgesteld. Er zijn geen sterke aanwijzingen voor toegenomen risicoselectie of afwenteling. De eerstejaarsherbeoordeling leidt tot snellere uitstroom uit de Ziektewet.

Werkgevers betalen werknemers met een vast dienstverband tijdens ziekte tot twee jaar lang door. Zij hebben daarom voor deze werknemers een sterke prikkel om het ziekteverzuim te beperken. Uitzendkrachten en werknemers die ziek zijn op het moment dat hun dienstverband afloopt (einddienstverbanders), krijgen een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Werkgevers betaalden daar een premie voor die onafhankelijk was van het ziekteverzuim. Om werkgevers ook voor deze werknemers een prikkel te geven om het verzuim te beperken is per 1 januari 2013 de Ziektewet gewijzigd. Grote en middelgrote werkgevers betalen nu een ZW-premie die afhankelijk is van de instroom in de ZW. Daarnaast krijgen Ziektewetgerechtigden zelf te maken met een toetsing na 52 weken ziekte beoordeeld. Als dan blijkt dat zij 65 procent of meer van het laatstverdiende loon kunnen verdienen stopt de Ziektewetuitkering.

Het ministerie van SZW wil weten wat het effect is van de financiële prikkels voor werkgevers (premiedifferentiatie op bedrijfsniveau) en van de prikkel voor werknemers (de eerstejaarsziektewetbeoordeling). Het gaat daarbij niet alleen om de beoogde effecten, maar ook om niet beoogde effecten (risicoselectie en meer uitzendcontracten). Het ministerie stelt de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is het effect van premiedifferentiatie op:
   - de instroom in en de uitstroom uit de ZW en de WLA?
   - risicoselectie
   - afwenteling
   - de inzet van re-integratieactie-activiteiten door werkgevers.
2. Wat is het effect van de eerstejaarsziektewetbeoordeling? Heeft de eerstejaarsziektewetbeoordeling geleid tot snellere uitstroom uit de ZW?

Om het effect van premiedifferentiatie op de instroom in en de uitstroom uit de ZW te bepalen is een verschil-in verschil analyse uitgevoerd. De analyse maakt gebruik van het feit dat premiedifferentiatie vóór de wijziging van de Ziektewet niet van toepassing was bij (middel)grote bedrijven en daarna wel. De ontwikkeling van in- en uitstroom bij (middel)grote bedrijven wordt vergeleken met die bij kleine bedrijven waar geen premiedifferentiatie is ingevoerd. De analyse is gebaseerd op data van UWV tot en met maart 2016.

Effect premiedifferentiatie op in- en uitstroom uit de ZW voor einddienstverbanders niet vast te stellen

Ongeveer tegelijkertijd met de wijziging van de Ziektewet is de gemiddelde duur van de werkgeversperiode gedaald. De werkgeversperiode is de periode dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt nadat een werknemer is ziek geworden (en gedurende welke de werkgever het loon moet

doorbetalen). Het gaat vooral om grote uitzendbedrijven die vanuit de uitzendsector overgaan naar een andere sector. Daardoor zenden zij uitzendkrachten vaker uit op een contract voor bepaalde tijd in plaats van op een uitzendbeding. Uitzendkrachten op een contract voor bepaalde tijd stromen in de Ziektewet als eindedienstverbanders. De tijdelijke arbeidsovereenkomsten van uitzendkrachten zijn waarschijnlijk van gemiddeld kortere duur dan reguliere tijdelijke contracten, waardoor de werkgeversperiode daalt. Ook de invoering van de Wet Werk en Zekerheid kan hebben geleid tot gemiddeld kortere contractduren.

Bij kortdurende contracten stromen werknemers sneller in en uit de Ziektewet als zij ziek zijn, ook als hun ziekteduur niet verandert. Stel dat iemand twaalf weken na start van het contract ziek wordt en na twee weken weer beter is. Bij een jaarcontract stroomt deze persoon niet in de Ziektewet, bij een driemaandscontract wel. Doordat relatief gezonde personen instromen in de ZW, neemt ook de uitstroom uit de ZW toe. Deze ontwikkeling speelt met name bij grote bedrijven, waardoor het effect van premiedifferentiatie in de ZW niet onderscheiden kan worden van de kortere contractduren. Het effect van premiedifferentiatie op de in- en uitstroom uit de ZW van eindedienstverbanders kan daarom niet worden vastgesteld.

De contractduur is niet van invloed op de in- en uitstroom uit de ZW van uitzendkrachten met uitzendbeding. Zij stromen in geval van ziekte na één of twee wachtdagen in de Ziektewet. Het effect van premiedifferentiatie op de in- en uitstroom uit de ZW van uitzendkrachten kan daarom wel worden vastgesteld.

Effect premiedifferentiatie: vanuit uitzendsector niet minder instroom in de ZW, wel snellere uitstroom uit de ZW van uitzendkrachten
Premiedifferentiatie leidt niet tot minder instroom in de ZW vanuit de uitzendsector. Dit kan zijn doordat uitzendbedrijven weinig mogelijkheden hebben om de instroom te beperken. Zij hebben geen invloed op het personeelsbeleid van het bedrijf waar de uitzendkracht werkt.

Premiedifferentiatie leidt tot hogere uitstroom uit de Ziektewet van uitzendkrachten. Na 3 maanden ziek stroomt ongeveer 0,5 procentpunt van de uitzendkrachten extra uit de ZW, als gevolg van premiedifferentiatie. Op de uitstroom hebben uitzendbedrijven wel invloed. Een uitzendbedrijf kan zijn contacten aanwenden om de uitzendkracht bij een nieuwe werkgever te plaatsen.

Effect premiedifferentiatie: uitzendkrachten vaker een baan via het 'oude' uitzendbureau
Uitzendkrachten worden als gevolg van premiedifferentiatie vaker geplaatst bij de oude werkgever (het uitzendbureau). Zij hebben direct na afloop van hun Ziektewet-periode een baan. Zonder premiedifferentiatie zouden zij zijn uitgestroomd naar de WW, bijstand, of geen uitkering.

Effect premiedifferentiatie op doorstroom naar en uitstroom uit de WIA
Premiedifferentiatie leidt tot een minimale daling van de doorstroom naar de WIA voor uitzendkrachten. Premiedifferentiatie heeft geen aantoonbaar effect op de uitstroom uit de WIA. Er zijn te weinig ex-vangnetters die (snel) uitstromen uit de WIA om het effect van de premieprikkel betrouwbaar vast te kunnen stellen.

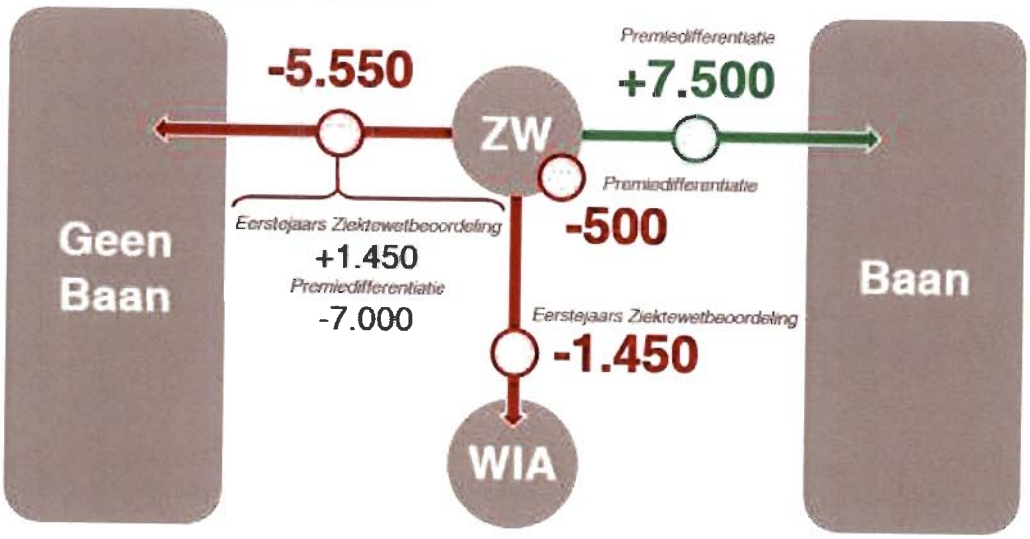
Geen sterke aanwijzingen dat premiedifferentiatie leidt tot risicoselectie en afwenteling
Aanwijzingen voor risicoselectie (minder vaak aannemen van langdurig zieken) zijn niet gevonden. Ook vóór premiedifferentiatie vormden langdurig zieke ex-vangnetters een risico voor de werkgever. Het aantal uitzendcontracten neemt toe in 2013, voornamelijk voor langdurig zieken. Dit kan een aanwijzing zijn voor afwenteling, omdat de werkgever geen risico loopt bij het inhuren van personeel op een uitzendcontract. Of het vooral (middel)grote bedrijven zijn die langdurig zieken liever inhuren op een uitzendcontract is echter onbekend.

De eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot snellere uitstroom uit de Ziektewet
De eerstejaars Ziektewet-beoording leidt tot een uitstroompiek na 13 maanden, dus op het moment dat de uitkering van degenen die meer dan 65 procent van het laatstverdiende loon kunnen verdienen stopt. Deze uitstroompiek geldt voor zowel WW'ers, uitzendkrachten als eindedienstverbanders. De snellere uitstroom uit de Ziektewet leidt tot een daling van het aantal vangnetters aan de poort van de WIA. De doorstroom naar de WIA daalt vanaf 2013 voor alle vangnetgroepen. Dit is voor een groot deel het effect van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Sinds invoering van de wet geen toename ingekochte re-integratie en maatregelen door UWV
UWV heeft niet meer dienstverlening ingekocht na invoering van de wet. Ook legt UWV niet meer waarschuwingen en maatregelen op als gevolg van de wet.

Werkgelegenheidseffect
Door premiedifferentiatie hebben meer uitzendkrachten bij verlaten van de ZW-uitkering een baan. Het gaat om ruim 7.500 extra banen, voornamelijk bij hun voormalig werkgever. Zonder premiedifferentiatie hadden deze uitzendkrachten na afloop van hun ZW-uitkering geen baan gevonden (7.000 personen) of zaten zij nog in de ZW op 1 januari 2016 (500 personen), zie onderstaande figuur.

Figuur S. 1 Door premiedifferentiatie meer banen, door eerstejaars Ziektewet beoordeling minder doorstraaom naar de WIA



Bron. Data UWV, berekeningen SEO Economisch Onderzoek. Aantallen afgerond op 50tallen

Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling daalt de doorstroom naar de WIA. Het gaat om ongeveer 1.450 WIA-uitkeringen op 1 januari 2016, zie de figuur. Aangenomen is dat alle 1.450 personen geen baan vinden, zij zijn immers rond de 35 procent arbeidsongeschikt. In realiteit zal in ieder geval van een deel van deze 1.450 personen wel een baan vinden. Hoe groot dit aandeel is, is niet onderzocht. Het berekende werkgelegenheidseffect van de Modernisering Ziektewet is dus een ondergrens.

Inhoud

Samenvatting i

1 Inleiding 1

2 Instroomkans in de Ziektewet 11
2.1 Ontwikkeling instroomkans in de Ziektewet 12
2.2 Effect premiedifferentiatie 15
2.3 Discussie 17

3 Uitstroom uit de Ziektewet 19
3.1 Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling 20
3.2 Ontwikkeling uitstroom uit de Ziektewet 24
3.3 Effect premiedifferentiatie op uitstroom uit ZW 25
3.4 Ontwikkeling uitstroom uit de WIA 28
3.5 Effect premiedifferentiatie op uitstroom uit de WIA 29
3.6 Ontwikkeling situatie na uitstroom uit de Ziektewet 29
3.7 Effect premiedifferentiatie – situatie na uitstroom 36
3.8 Discussie 38

4 Re-integratieactiviteiten 41
4.1 Re-integratie en maatregelen ingezet door UWV 41
4.2 Alle re-integratiedienstverlening 43

5 Werkgelegenheidseffecten 45

Literatuur 49

Bijlage A Data 51

Bijlage B Instroom in de Ziektewet 59

Bijlage C Schattingsresultaten 61

Bijlage D Re-integratie 73

Bijlage E Werkgelegenheidseffecten 75

1 Inleiding

Doel van de modernisering van de Ziektewet is om de instroom in de Ziektewet en de WIA van werknemers die ziek zijn als hun dienstverband eindigt te verminderen. Is dit gelukt? En heeft dit ook tot onbedoelde effecten geleid? Dat is de vraag die centraal staat in dit onderzoek.

De modernisering van de Ziektewet

Werknemers met een vast dienstverband worden tijdens ziekte tot twee jaar lang doorbetaald door de werkgever. Zij ontvangen dus geen uitkering maar loon. Werkgevers hebben daarom voor deze werknemers een sterke prikkel om het ziekteverzuim te beperken. Voor uitzendkrachten en tijdelijke of vaste werknemers die ziek zijn op het moment dat hun dienstverband afloopt (eindedienstverbanders), was dit was dit voor invoering van de Modernisering van de Ziektewet niet het geval.

De Ziektewet regelt dat zieke werknemers, in gevallen waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever bij ziekte niet van toepassing is, recht hebben op een uitkering. Beroep op de Ziektewet staat open voor werknemers die:

1. geen werkgever (meer) hebben:
   - personen met een uitkering in kader van de WerkloosheidsWet (WW'ers) die ziek worden;
   - uitzendkrachten;
   - eindedienstverbanders: werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband die ziek uit dienst zijn gegaan (of binnen vier weken na uitdiensttreding ziek zijn geworden). [1]
2. een werkgever hebben maar een – gepercipieerd – hoog ziekterisico hebben (no-riskpolis, orgaandonoren en zwangere vrouwen).

Omdat deze groepen onder de werkingssfeer vallen van het vangnet van de Ziektewet worden zij ook wel vangnetters genoemd.

Op 1 januari 2013 is de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) ingevoerd.[2] De Wet beoogt het beroep op de Ziektewet (ZW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) door vangnetters te verminderen en re-integratie te bevorderen. Het gaat daarbij vooral om de vangnetters die geen werkgever (meer) hebben: WW'ers, uitzendkrachten en eindedienstverbanders. Het voorliggende rapport beperkt zich dan ook tot deze groepen.

De Ziektewet en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor *vangnetters* werd tot en met 2013 gefinancierd met een sectorpremie. Binnen sectoren betaalden alle werkgevers dezelfde premie. De modernisering Ziektewet bepaalt dat per 1 januari 2014 grote en middelgrote bedrijven overgaan van een sectorpremie voor de ZW en de WGA voor vangnetters (WGA-flex)

---

1 Hiertoe worden ook gerekend degenen die op basis van nawerking of uit een fictieve dienstbetrekking recht hebben op ziekengeld.

2 In het vervolg: de modernisering Ziektewet of de nieuwe Ziektewet.

op een (gedeeltelijk) bedrijfsspecifieke premie.[3] Daardoor krijgen zij een sterkere prikkel om de instroom in de ZW en de WGA te voorkomen en de uitstroom te bevorderen. Zij kunnen de instroom voorkomen door preventieve maatregelen te treffen, bijvoorbeeld het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De uitstroom kan bevorderd worden door maatregelen als verzuimprotocollen, verzuimbegeleiding en re-integratie. Zij krijgen echter ook een onbedoelde sterkere prikkel om bij de aanname van werknemers te selecteren op het ziekte- en WGA-risico. Dit kan leiden tot minder banen of een verschuiving van banen enerzijds richting vaste banen (die worden minder onaantrekkelijk ten opzichte van tijdelijke banen), anderzijds richting uitzendcontracten (die worden voor de inlenende werkgever aantrekkelijker omdat het uitzendbureau de gedifferentieerde premie op zich neemt) of juist richting payrolling of zzp'ers. Voor kleine bedrijven veranderen de prikkels voor flexcontracten niet: zij blijven een sectorpremie betalen voor de ZW en de WGA-flex.[4] Eigenrisicodragers voor de ZW betalen geen premie voor de ZW, maar betalen de uitkeringen zelf. Wat betreft de ZW-lasten verandert er voor hen niets. Wel gaan zij voor de WGA-flex van een sectorpremie over op een per bedrijf gedifferentieerde premie. Daardoor hebben zij een sterkere prikkel dan voorheen om instroom in de WGA-flex te voorkomen. Voor de WGA-flex kunnen werkgevers momenteel nog geen eigenrisicodrager zijn. De modernisering Ziektewet regelt dat dit vanaf 2017 wel mogelijk is. Tabel 1.1. vat de veranderingen en de beoogde gedragsreacties samen.

Tabel 1.1 Doel modernisering Ziektewet is beperken instroom in ZW en WIA en bevorderen uitstroom

	voor invoering nieuwe Ziektewet	na invoering nieuwe Ziektewet	instroom ZW	uitstroom ZW	instroom WGA	uitstroom WGA
Kleine werkgever	sectorpremie	sectorpremie	0	0	0	0
Middelgrote werkgever	sectorpremie	mix bedrijfspremie en sectorpremie	↓	↑	↓	↑
Grote werkgever	sectorpremie	bedrijfspremie	↓	↑	↓	↑
Eigen risicodragers ZW	geen premie	geen premie	0	0	↓	↑

Toelichting: 0=geen effect, ↓=neerwaarts effect, ↑=opwaarts effect

De modernisering Ziektewet bepaalt dat voor *vaste contracten* de financiering van de WGA (WGA-vast) gelijk wordt aan die van vangnetters. Voor de WGA-vast betaalden alle werkgevers, ook kleine, tot en met 2013 een bedrijfsspecifieke premie. Voor grote bedrijven verandert er niets als gevolg van de wet: zij blijven een bedrijfsspecifieke premie betalen. Kleine bedrijven gaan over van een bedrijfsspecifieke premie op een sectorpremie. Middelgrote bedrijven gaan over van een bedrijfsspecifieke premie naar een gedeeltelijk op sectorniveau vastgestelde premie en gedeeltelijk op bedrijfsniveau vastgestelde premie.

Daarnaast is in de nieuwe Ziektewet geregeld dat *vangnetters* zelf te maken krijgen met een strengere toetsing in de ZW. Met de invoering van de modernisering Ziektewet worden Ziektewetgerechtigden die op of na 1 januari 2013 ziek zijn geworden, na 52 weken ziekte beoordeeld. Als blijkt dat

[3] Groot: jaarloonsom groter dan € 30.700.000. Middelgroot: jaarloonsom tussen € 307.000 en € 30.700.000. Naarmate een middelgroot bedrijf groter wordt neemt het aandeel van de premie dat bepaald wordt op basis van het bedrijfsspecifieke risico toe. Het aandeel is nul voor bedrijven met een loonsom van € 307.000 en 100 procent voor bedrijven met een loonsom van € 30.700.000.

[4] Klein: jaarloonsom kleiner dan € 307.000

de vangnetter met algemeen geaccepteerde arbeid 65% of meer van het laatstverdiende loon kan verdienen, dan vervalt de ZW-uitkering.[5] Dit criterium is hetzelfde als geldt voor de WIA-claimbeoordeling. Deze maatregel is bekend als de eerstejaarsziektewetbeoordeling. Na 44 weken ontvangen ZW-gerechtigden een oproep voor deze beoordeling en na uiterlijk 52 weken ontvangen zij een beschikking. Daarna duurt het nog vier weken voor de uitkering wordt stopgezet. Deze maatregel is op alle drie groepen vangnetters van toepassing: zieke werklozen, uitzendkrachten en einde-dienstverbanders. De maatregel bevordert naar verwachting de uitstroom uit de ZW en vermindert de instroom in de WIA.

Verwachte effecten van de werkgeversprikkel

Optimale werkgeversprikkel weegt hoogte van de prikkel af tegen risico werkgever

Doel van de werkgeversprikkel is dat werkgevers actie ondernemen om het ziekteverzuim van vangnetters terug te dringen. Dit is een klassiek principaal-agent probleem (zie Gibbons, 1996). De principaal (de overheid) wil dat de agent (de werkgever) het ziekteverzuim van vangnetters terugdringt. Als instrument gebruikt de overheid een financiële prikkel. De overheid moet daarbij een afruil maken tussen de hoogte van de prikkel en het risico dat de werkgever loopt (Holmström, 1979; Prendergast, 2002). Hoe groter de prikkel, hoe groter het effect, dus hoe lager het ziekteverzuim. De financiële prikkel levert echter een risico op voor de werkgever. Het risico ontstaat doordat er geen één-op-één relatie is tussen de activiteiten van de werkgever en het ziekteverzuim. Er spelen allerlei andere factoren mee die het ziekteverzuim bepalen, zoals de intrinsieke motivatie van werknemers om zich al dan niet ziek te melden en hun financiële prikkels. Ook de conjunctuur speelt een rol (Stegeman, 2005). Deze factoren kan de werkgever niet beïnvloeden. Als de werkgever het verzuim niet kan beïnvloeden dan zal hij andere manieren zoeken om het verzuim omlaag te krijgen, zoals risicoselectie en afwenteling. Bij risicoselectie zal de werkgever het risico reduceren door mensen met gezondheidsproblemen niet of minder snel aan te nemen. Bij afwenteling zal de werkgever zoeken naar contractvormen waarbij het risico niet optreedt. Hoe groter de prikkel, des te meer zal de werkgever zoeken naar mogelijkheden voor risicoselectie of afwenteling. Er moet daarom naar een optimum worden gezocht tussen de grootte van de prikkel en de hoogte van het risico. Naarmate de uitkomst die de overheid nastreeft (minder ziekteverzuim) minder beïnvloedbaar is door de werkgever, is het risico voor de werkgever groter en dus de optimale prikkel kleiner.

Hoe werkt de werkgeversprikkel?

Onderstaand overzicht geeft weer welke acties werkgevers kunnen nemen om het verzuim terug te dringen. Voorwaarde voor het nemen van actie is dat ze de maatregel kennen. Kennis van de maatregel is hoog. Eind 2014/begin 2015 was tachtig procent van de uitzendbureaus en helft van de overige werkgevers goed bekend met de nieuwe werkgeversprikkel. Bij de werkgevers (niet-uitzendbureaus) voor wie premiedifferentiatie is ingevoerd (de grote en de middelgrote werkgevers) is de bekendheid hoger: 65% van de middelgrote werkgevers en 82% van de grote werkgevers was goed bekend met de maatregel (Groenewoud et al. 2015).

Als ze de maatregel kennen kunnen werkgevers een aantal acties ondernemen. Om te beginnen kunnen ze ervoor kiezen om eigen risicodrager te worden. Hierdoor kunnen ze het verzuim na

[5] De wettelijke term is het 'maatmanloon'. Dit is het loon dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding of ervaring kan verdienen. In de praktijk is dit meestal het laatstverdiende loon.

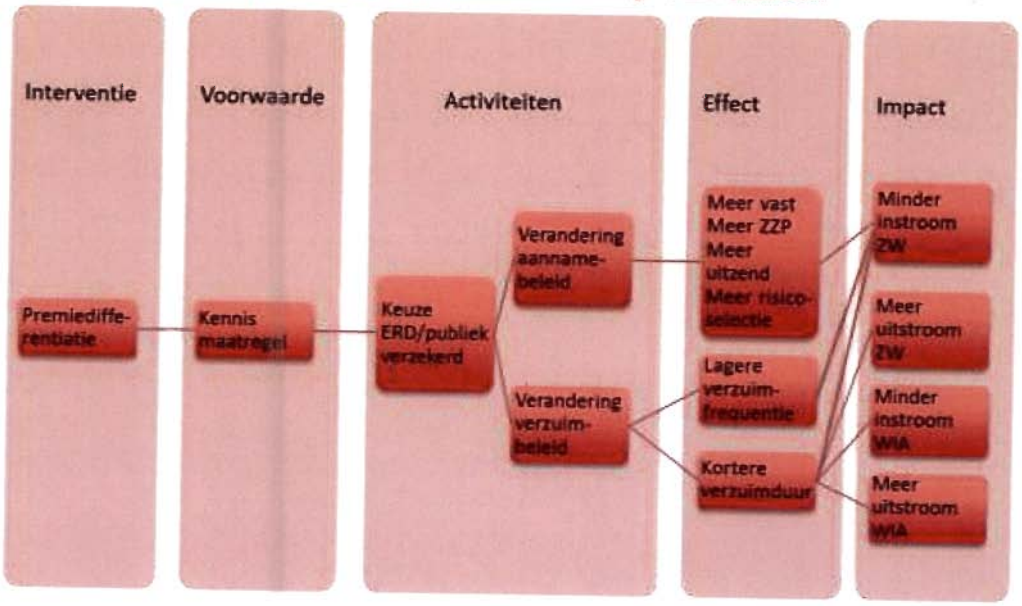
instroom in de ZW beter beïnvloeden. Voor een publiek verzekerde werkgever wordt de re-integratie van vangnetters verzorgd door UWV. De werkgever heeft daar weinig invloed op. Sinds invoering van de wet is een klein aantal bedrijven eigen risicodrager geworden. Omdat het voornamelijk grote bedrijven zijn, betreft dit een substantieel deel van de werknemers. De belangrijkste reden voor werkgevers om eigen risicodrager te worden is – volgens een werkgeversenquête – om meer controle te hebben op de begeleiding van medewerkers die ziek uit dienst gaan (Groenewoud et al. 2015). De keuze om eigenrisicodrager te worden is dus in ieder geval deels het gevolg van de wet.[6]

Het gewenste effect van de werkgeversprikkel is een verandering van het verzuimbeleid. Dit leidt tot een lagere verzuimfrequentie, waardoor de instroom in de ZW afneemt. Ook leidt het tot een kortere verzuimduur. Als het verzuim wordt verkort tijdens de loondoorbetalingsperiode dan leidt een kortere verzuimduur tot minder instroom in de ZW. Als de verkorting van het verzuim na instroom in de ZW plaatsvindt dan leidt het tot meer uitstroom uit de ZW, minder instroom in de WIA en/of meer uitstroom uit de WIA. Eigen risicodragers hebben meer mogelijkheden het verzuim te beïnvloeden. Daardoor is het gewenste effect naar verwachting groter bij bedrijven die op of na 1 juli 2012 kozen voor eigenrisicodragerschap, dan bij de middelgrote en grote publiek verzekerden. Beide groepen werkgevers kunnen, om de uitstroom uit de ZW te versnellen, vaker mensen die in de Ziektewet zijn gestroomd weer in dienst nemen. Er zijn dan meer werkhervattingen bij de oude werkgever. Als de ZW-periode al lang duurt dan is dit niet altijd gunstig voor werkgevers. Dit komt doordat wanneer iemand dan weer ziek wordt na minimaal vier weken werken een nieuwe ZW-periode start. De werkgever loopt dan het risico opnieuw het loon te moeten doorbetalen plus de gedifferentieerde ZW-premie.

De werkgeversprikkel kan ook leiden tot een verandering van het aannamebeleid. Doordat de verschillen in financiële lasten tussen vaste en flexibele werknemers meer gelijk zijn getrokken kan dit ertoe leiden dat werkgevers meer vaste krachten aannemen. Dit is een gewenst effect. Een ongewenst effect is als werkgevers vaker zzp'ers of uitzendkrachten aannemen omdat zij daarmee geen risico lopen op hogere ZW-lasten (afwenteling). Bij uitzendwerk betalen ze wel ZW-lasten, maar deze zijn ingecalculeerd in de prijs die zij voor een uitzendkracht betalen. De werkgever loopt dan geen risico. Afwenteling leidt tot minder instroom in de ZW voor deze werkgever. Daarnaast kunnen werkgevers mensen met een gezondheidsrisico minder vaak aannemen (risicoselectie). Ook dit leidt tot minder instroom in de ZW.

6 Werkgevers noemden ook als reden dat zij weinig instroom hadden in de Ziektewet (Groenewoud et al. 2015). Zij dachten als eigenrisicodrager goedkoper uit te zijn. Dit argument heeft echter niets te maken met de wetsverandering. Werkgevers met een laag verzuim hadden bij een sectorpremie een groter voordeel bij eigenrisicodragen dan bij een gedifferentieerde premie.

Figuur 1.1 Van interventie naar lagere ZW-instroom en hogere ZW-uitstroom



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Ervaringen met premie-differentiatie in arbeidsongeschiktheidsregelingen.
Eerder onderzoek liet zien dat differentiatie van de WAO-premie leidde tot een substantiële daling van de WAO instroom (Koning, 2009). Werkgevers werden zich pas bewust van de financiële prikkel als er een werknemer in de WAO stroomde. Dit gold vooral voor kleine bedrijven. Het effect van de premiedifferentiatie trad daarom met vertraging op.

Het effect van premiedifferentiatie in de arbeidsongeschiktheidsregeling op risico-selectie en afwenteling is in Nederland nauwelijks onderzocht. In het verleden lijkt de risicoselectie te zijn toegenomen na invoering van financiële prikkels. Een jaar na de invoering van de Wet TZ in 1994 zegt 47% van de bedrijven bij sollicitaties strenger te zijn gaan selecteren op verzuimrisico's als gevolg van het eigen risico in de Ziektewet. (Boonk e.a., 1996). Werkgevers gebruikten verschillende instrumenten om risico's te selecteren. Een kwart van alle bedrijven zegt door het eigen risico in de ZW meer te letten op leeftijd van de werknemer. Ook vroegen de bedrijven vaker naar risicovolle vrijetijdsbestedingen (Andriessen e.a., 1995). Het percentage arbeidsplaatsen waarvoor een aanstellingskeuring werd gedaan nam toe van 43% naar 57% in diezelfde periode. In 1998 werd een Wet Medische Keuringen ingesteld omdat het aantal (medische) keuringen toenam nadat werkgevers zelf het ZW-risico moesten gaan dragen (Jehoel-Gijsbers en Hoff, 2001). Deze onderzoeken zijn gebaseerd op een vergelijking van de periode voor en na invoering van financiële prikkels.

Harcourt et al (2007) vinden in een onderzoek onder Nieuw Zeelandse bedrijven dat premiedifferentiatie in een arbeidsongeschiktheidsregeling ertoe leidt dat bedrijven vaker vragen stellen over de gezondheid van sollicitanten. Het ging zowel om wettelijk toegestane vragen als vragen die niet waren toegestaan. Het onderzoek is uitgevoerd onder bedrijven die sollicitatieformulieren gebruiken (een vaste vragenlijst die sollicitanten moesten invullen). Het onderzoek maakte gebruik van verschillen in de mate van premie-differentiatie tussen bedrijven.

Onderzoeksvragen

Het ministerie van SZW wil weten wat het effect is van de financiële prikkels voor werkgevers (premiedifferentiatie op bedrijfsniveau) en van de prikkel voor werknemers (de eerstejaarsziektewetbeoordeling). Het gaat daarbij niet alleen om de beoogde effecten, maar ook om niet beoogde effecten (risicoselectie en meer ZZP' schap en flexwerk). Het ministerie stelt concreet de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is het effect van premiedifferentiatie?
   a. Neemt de instroom in de ZW af?
   b. Neemt de uitstroom uit de ZW toe?
   c. Neemt de instroom in de WIA af?
   d. Neemt de uitstroom uit de WIA toe?
   e. Is risicoselectie toegenomen?
   f. Is er een verschuiving richting meer flexibele werknemers, zzp en payrolling?
   g. Zijn werkgevers meer gaan doen aan re-integratie voor flexwerkers?
2. Wat is het effect van de eerstejaarsziektewetbeoordeling? Heeft de eerstejaarsziektewetbeoordeling geleid tot snellere uitstroom uit de ZW?

Dit rapport beantwoordt deze onderzoeksvragen, behalve een deel van vraag 1f: het effect van premiedifferentiatie op de verschuiving naar zzp en payrolling is niet vast te stellen op basis van beschikbare data. Ook is niet gekeken naar een mogelijke toename van het aantal vaste contracten als gevolg van premiedifferentiatie.

Effect premiedifferentiatie geïdentificeerd door vergelijken ontwikkelingen in behandelgroep en controlegroep

Effect premiedifferentiatie op instroom in de ZW

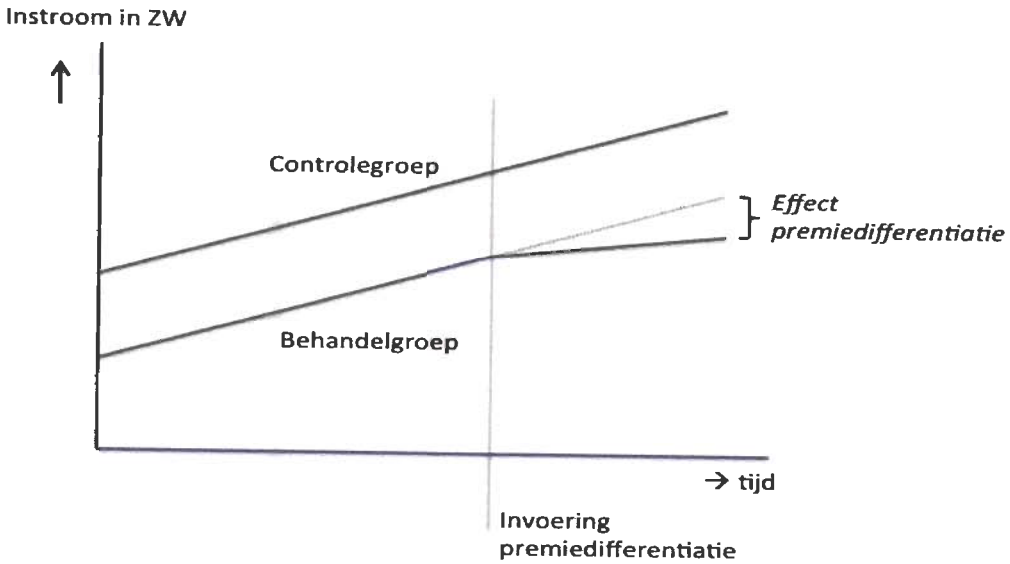
Voor het identificeren van het effect van premiedifferentiatie op de instroom in de ZW (vraag 1a) worden *twee groepen werkgevers* vergeleken: de behandelgroep (B) en de controlegroep (C).

B. Werkgevers waarvoor de financiële prikkel is veranderd. Het gaat om middelgrote en grote werkgevers. Zij zijn overgegaan van een sectorpremie op een (gedeeltelijke) bedrijfsspecifieke premie. Daarnaast gaat het om (middel)grote bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden. Ook voor hen is de financiële prikkel veranderd. Zij zijn overgegaan van een sectorpremie op het volledig zelf betalen van de lasten. Voor hen zijn de financiële prikkels sterker dan voor de werkgevers die in het publieke bestel zijn gebleven, omdat de bedrijfsspecifieke gedifferentieerde premie een minimum en een maximum kent. Gekozen is voor de datum 1 juli 2012, omdat toen al bekend was dat de wet zou worden ingevoerd. Werkgevers hadden er toen al belang bij om de instroom in de ZW te verminderen. Dit omdat de bedrijfsspecifieke premie gebaseerd op de instroom in de ZW twee jaar eerder. De premie voor de ZW in 2014 is dus gebaseerd op de instroom in 2012.

C. Werkgevers waarvoor de financiële prikkel niet is veranderd. Het gaat om kleine bedrijven en eigen risicodragers die over de hele periode eigen risicodrager waren. Kleine bedrijven betalen zowel voor als na invoering van de nieuwe Ziektewet een sectorpremie. Eigen risicodragers betalen geen premie en dragen de lasten van de ZW-uitkeringen zelf. Ook kleine bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden worden tot de controlegroep gerekend. Voor hen geldt de premiedifferentiatie niet. Het feit dat zij eigen risicodrager zijn geworden is niet het gevolg van de modernisering Ziektewet.

Het verschil in ontwikkeling van de instroom in de ZW tussen deze twee groepen wordt toegerekend aan de modernisering Ziektewet. Het gaat om een verschil-in-verschil analyse. Dit houdt in dat niet de niveaus van de instroom in de ZW worden vergeleken tussen de behandelgroep en de controlegroep, maar de verandering in de niveaus. Het idee achter de analyse is dat de ontwikkeling van de instroom in de twee groepen zonder invoering van de Wet hetzelfde zou zijn geweest. Een verschil in ontwikkeling van de instroom kan dan worden toegerekend aan de invoering van de financiële prikkel. Onderstaande figuur illustreert dit. In de figuur vlakt de groei van de instroom in de ZW in de behandelgroep af. Dit verschil kan worden toegerekend aan het effect van premiedifferentiatie omdat de instroom in de ZW in de controlegroep in hetzelfde tempo blijft stijgen.

Figuur 1.2 Verschil in verschil analyse



Bron SEO Economisch Onderzoek

Effect premiedifferentiatie op uitstroom uit de ZW, instroom in WIA, uitstroom uit de WIA
Voor het identificeren van de effecten van premiedifferentiatie op de uitstroom uit de ZW richting WIA en de uitstroom uit de WIA (vraag 1b , 1c, 1d en 1g) worden *twee groepen vangnetters* met elkaar vergeleken. Voor deze analyse bestaat de behandelgroep (B) en de controlegroep (C) uit:

B. Vangnetters die zijn ingestroomd uit bedrijven waarvoor de financiële prikkel is veranderd. Het gaat om middelgrote en grote werkgevers en bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden.[7]
C. Vangnetters die zijn ingestroomd vanuit bedrijven waarvoor de financiële prikkel niet is veranderd (kleine bedrijven en eigenrisicodragers die over de hele periode eigen risicodrager waren) en werknemers die zijn ingestroomd in de Ziektewet vanuit de WW. Werknemers die ziek zijn geworden toen ze in de WW zaten hadden geen werkgever voordat zij de ZW instroomden, en hun uitstroom uit de ZW kan dus niet zijn beïnvloed door premiedifferentiatie.

7 Voor de instroom in- en de uitstroom uit de WIA behoren ook eigenrisicodragers die de gehele periode eigenrisicodrager waren voor de ZW tot de behandelgroep, en niet tot de controlegroep, omdat zij een gedifferentieerde WGA-flex premie zijn gaan betalen.

Effect premiedifferentiatie op risicoselectie en afwenteling

Voor het identificeren van het effect van premiedifferentiatie op risicoselectie en afwenteling (vraag 1e en 1f) worden de werkgevers waar de vangnetters een baan vinden verdeeld in een behandelgroep en een controlegroep. Deze zijn gelijk aan de groepen die gedefinieerd zijn voor de analyse van het effect van premiedifferentiatie op de instroom in de ZW.

Als sprake is van risicoselectie kan premiedifferentiatie leiden tot een afname van de uitstroomkans naar werkgevers waarvoor premiedifferentiatie is gaan gelden, vooral bij langere ZW duren: hoe langer de ZW duurt, hoe hoger werkgevers de kans op hernieuwd gebruik van de ZW zullen inschatten. Bij afwenteling naar flexibele krachten geldt hetzelfde: de uitstroom verschuift van reguliere contracten (vermoedelijk meestal tijdelijke contracten) naar uitzendcontracten en ZZP, vooral bij langere ZW duren.

Effect eerstejaarsziektewetbeoordeling geïdentificeerd door uitstroompatroon vanaf 2013 te vergelijken met eerdere jaren

De eerstejaarsziektewetbeoordeling is op alle vangnetters van toepassing. Er is daarom geen vergelijking mogelijk tussen een behandelgroep en een controlegroep. Om het effect van de eerstejaarsziektewetbeoordeling te identificeren zijn daarom de uitstroompatronen vergeleken over de jaren. De eerstejaarsziektewetbeoordeling is in 2013 voor het eerst toegepast. Verwacht mag worden dat daardoor een piek optreedt in de uitstroom rond de periode van de eerstejaarsziektewetbeoordeling. Deze piek zou er in voorgaande jaren niet moeten zijn.

Rapportage over effecten tot en met eind maart 2016

In het voorliggende onderzoek worden alle onderzoeksvragen beantwoord. De effecten worden berekend over de periode tot en met maart 2016.

Data

Voor het identificeren van de effecten zijn twee databestanden van UWV gebruikt:

I. Een bestand op werkgeversniveau met de instroom in de Ziektewet van 1 januari 2010 t/m 31 31 december 2015. Dit bestand bevat voor elke werkgever:
   - Kenmerken werkgevers: sector, omvang, wel of geen eigen risico drager (ERD) op 31 december van het jaar;
   - Aantal werknemers vast, tijdelijk en uitzendcontract;
   - Kenmerken werknemers: leeftijdsverdeling, geslacht;
   - Aantal werknemers ingestroomd in de ZW per maand van 1 januari 2010 t/m 31 december 2015.

II. Een bestand op werknemersniveau. dit bestand bevat voor alle werknemers die in de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2015 zijn ingestroomd in de ZW:
   - Uitkeringsgegevens (o.a. datum in- en uitstroom, eerste ziektedag);
   - Persoonsgegevens;
   - Bedrijfsgegevens oude werkgever (sector, omvang, wel of geen ERD);
   - Gegevens inkoop van herstel- en re-integratie-ondersteuning;
   - Situatie na uitstroom: WIA, WW, baan of anders;
   - Bedrijfsgegevens nieuwe werkgever (sector, omvang, wel of geen ERD).

Op basis van het bestand op werkgeversniveau is het effect van premiedifferentiatie op de instroom in de ZW geanalyseerd (vraag 1a). Alle overige vragen zijn beantwoord op basis van analyse van het bestand op werknemersniveau. Bijlage A bevat een volledige beschrijving van de twee databestanden.

2 Instroomkans in de Ziektewet

Premiedifferentiatie leidt niet tot een lagere instroomkans in de Ziektewet in de uitzendsector. Voor bedrijven in de andere sectoren kan het effect van premiedifferentiatie niet vastgesteld worden. Dit komt door invoering van de Wet Werk en Zekerheid en de trend dat uitzendbureaus van de uitzendsector naar vaksectoren overgaan.

Dit hoofdstuk laat het effect van premiedifferentiatie op de instroom in de Ziektewet zien. Het moment van instroom in de Ziektewet is niet gelijk aan de eerste ziektedag. Een einddienstverbander (een werknemer die instroomt na het einde van het dienstverband) stroomt pas in de Ziektewet op het moment dat het contract afloopt. Op dat moment kan de werknemer al een aantal maanden ziek zijn. Gekozen is om de instroom in de Ziektewet te laten zien omdat de eerste ziektedag alleen bekend is voor mensen die in de Ziektewet zijn gestroomd. Werknemers die ziek worden en voor het einde van het contract weer beter zijn, worden niet ziek gemeld bij het UWV. Uitgaan van de eerste ziektedag zou een administratieve daling in de instroom in 2015 geven, omdat gegevens over dat jaar nog niet compleet zijn.[8] Een andere reden om voor instroom in de Ziektewet te kiezen, is dat de werkgeversprikkel is gebaseerd op de ZW-lasten van de werkgever.

Effecten voor de uitzendsector en bedrijven in de andere sectoren (niet-uitzendsector) zijn apart in beeld gebracht.[9] Dit is gedaan omdat bedrijven in de uitzendsector beperkte mogelijkheden hebben om de instroom in de Ziektewet te beperken. Dit is lastig, omdat de uitzendkracht (zowel degene met uitzendbeding als degene met een tijdelijk contract) bij een inlenende werkgever werkt. Bedrijven in de uitzendsector hebben geen invloed op het personeelsbeleid van het bedrijf waar de uitzendkracht werkt. Bedrijven buiten de uitzendsector hebben meer mogelijkheden om de instroom te beperken. Deze werkgevers kunnen het personeelsbeleid in het bedrijf beïnvloeden.

In dit hoofdstuk wordt steeds de instroom in de Ziektewet vergeleken tussen de behandelgroep (bedrijven waarvoor de financiële prikkels veranderd zijn) en de controlegroep. Tabel 2.1 bevat het totaal aantal bedrijven waarop de analyse is gebaseerd en de verdeling van de bedrijven over de behandelgroep (roze gearceerd) en de controlegroep. De behandelgroep bestaat uit publiek verzekerde middelgrote en grote bedrijven omdat voor hen de gedifferentieerde premie gaat gelden. Ook de publiek verzekerde middelgrote en grote bedrijven die op of na 1 juli 2102 eigen risicodrager zijn geworden zijn tot de behandelgroep gerekend (zie inleiding).

In de uitzendsector daalt het aantal kleine en middelgrote bedrijven. Het aantal grote bedrijven stijgt licht. Het aantal bedrijven dat na 2012 eigen risicodrager is neemt naarmate de jaren vorderen toe tot ruim 300 bedrijven in 2015. Bij de niet-uitzendsector is over het algemeen ook een daling

8 De monitor van UWV met gegevens tot en met 2014 telt 48.800 einddienstverbanders met een eerste ziektedag in 2014 (UWV, 2015). De monitor met gegevens tot en met 2015 telt 50.900 einddienstverbanders met een eerste ziektedag in 2014 (UWV, 2016). Een toename dus van ruim 4%. In de gegevens tot en met 2015 (waar we nu over beschikken), zijn de cijfers over einddienstverbanders met een eerste ziektedag in 2015 dus nog niet compleet. Het effect van de premieprikkel in 2015 wordt daarom overschat als uitgegaan wordt van eerste ziektedag.

9 De uitzendsector betreft alle bedrijven die in sector 52 zitten. Uitzendbureaus die in andere sectoren zitten zijn moeilijk als uitzendbureau te identificeren en worden daarom bij de niet-uitzendsector meegerekend. Voor de uitzendkrachten geldt dat 45% van de uitzendkrachten werkt in 2015 in andere sectoren, met name de sector Havenbedrijven (12%) en de sector Zakelijke dienstverlening III (11%).

te zien bij de kleine en middelgrote bedrijven. Het jaar 2015 valt op. In dat jaar stijgt het aantal middelgrote bedrijven fors. Over de hele periode geldt dat het aantal grote bedrijven in de niet-uitzendsector groeit, met ook weer een grotere stijging in 2015. In deze andere sectoren zijn ongeveer 4.500 bedrijven na 1 januari 2012 eigen risicodrager geworden.

In de uitzendsector is de behandelgroep ongeveer even groot als de controlegroep. Bij de niet-uitzendsector is de controlegroep veel groter omdat in deze groep zeer veel kleine bedrijven zitten.

Tabel 2.1 Aantal grote bedrijven groeit. Aantal middelgrote en kleine bedrijven daalt (behalve in 2015)

	Publiek tot 1 juli 2012*				ERD voor 1 juli 2012*		
Uitzendsector (sector 52)	**klein**	**middel**	**groot**	**waarvan ERD geworden**	**klein**	**middel**	**groot**
2010	1.846	1.201	123	206	36	166	72
2011	1.810	1.283	147	244	38	168	83
2012	1.767	1.251	148	273	35	160	80
2013	1.629	1.211	157	297	36	136	74
2014	1.604	1.178	163	323	28	105	75
2015	1.496	1.181	177	316	27	86	70
Niet-uitzendsector	**klein**	**middel**	**groot**	**waarvan ERD geworden**	**klein**	**middel**	**groot**
2010	273.108	53.785	8.106	4.138	43	108	23
2011	271.818	54.232	8.252	4.321	39	119	29
2012	263.183	53.875	8.335	4.453	36	119	36
2013	258.058	53.389	8.420	4.569	40	107	36
2014	259.205	53.178	8.482	4.567	37	111	42
2015	261.445	54.624	8.816	4.560	32	110	48

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek
* Bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden zijn meegeteld bij de publiek verzekerde bedrijven. Er zijn in 2010 206 bedrijven in de uitzendsector die er op of na 1 juli 2012 voor kiezen om eigen risicodrager te worden.

2.1 Ontwikkeling instroomkans in de Ziektewet

De instroomkans in de Ziektewet is het aantal werknemers dat instroomt als percentage van het totaal aantal dienstverbanden. Alle werknemers die instromen bij een bedrijf tellen als instroom, dus zowel uitzendkrachten met uitzendbeding als eindedienstverbanders. Dit is gedaan omdat ook het effect van substitutie tussen deze vormen meegenomen moet worden.[10] Het kan zijn dat de instroomkans voor deze twee groepen afzonderlijk niet daalt, maar dat de totale instroomkans als gevolg van de premieprikkel is gedaald omdat de werkgever meer met tijdelijke of vaste contracten is gaan werken. Werknemers die meer dan één keer instroomden zijn alle keren geteld als instroom.

10 UWV maakt een andere keuze (UWV, 2016). Zij berekenen de instroomkans voor uitzendkrachten als instroom van uitzendkrachten gedeeld door het totaal aantal uitzendkrachten en instroom voor eindedienstverbanders als instroom van eindedienstverbanders gedeeld door het totaal aantal tijdelijke en vaste contracten. Dit geeft geen inzicht in een dalende instroomkans bij een werkgever als hij meer met tijdelijke contracten is gaan werken in plaats van uitzendcontracten met uitzendbeding.

Tabel 2.2 Instroomkans Ziektewet vanuit uitzendbedrijven is hoog

Jaar instroom ZW	Publiek tot 1 juli 2012*					ERD voor 1 juli 2012*	Gemiddeld
Uitzendsector (sector 52)	klein	middel	groot	waarvan ERD geworden	gemiddeld		
2010	13,3%	19,3%	30,7%	33,0%	26,4%	15,0%	23,3%
2011	11,2%	22,1%	32,0%	34,5%	28,2%	3,0%	21,0%
2012	13,8%	18,3%	29,3%	30,3%	25,4%	1,0%	18,6%
2013	12,0%	17,8%	24,4%	25,0%	21,7%	18,1%	20,6%
2014	10,3%	17,3%	26,8%	27,9%	22,6%	20,3%	22,0%
2015	11,4%	20,2%	29,4%	30,9%	25,1%	18,8%	23,3%
Niet-uitzendsector	klein	middel	groot	waarvan ERD geworden			
2010	0,6%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	1,0%	0,6%
2011	0,6%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%
2012	0,7%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,5%
2013	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	1,2%	0,5%
2014	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	1,1%	0,5%
2015	0,4%	0,5%	0,7%	0,5%	0,6%	5,4%	0,7%

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek. De gemiddelde instroomkans is berekend door de instroomkansen van een bedrijf te wegen met het aantal dienstverbanden van dat bedrijf. De cursieve cijfers vormen een onderschatting, omdat de instroom in de Ziektewet niet van alle eigenrisicodragers bekend is. *Bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden zijn meegeteld bij de publiek verzekerde bedrijven.

De instroomkans vanuit de uitzendsector in de Ziektewet is in 2015 bijna 24 procent (zie Tabel 2.2). Het instroompercentage daalt in de periode 2010-2014 voor alle grootteklassen. In 2015 stijgt het instroompercentage. De dip die te zien is bij grote bedrijven in 2013 en 2014 wordt veroorzaakt door bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden. Als deze bedrijven buiten beschouwing gelaten worden, is het instroompercentage voor grote bedrijven min of meer stabiel (niet getoond). Bij eigen risicodragers wordt instroom in de Ziektewet minder goed geregistreerd.[11] Ook de instroom vanuit eigenrisicodragers die op 1 januari 2012 eigen risicodrager waren, vertoont daarom een vreemd patroon.

De instroomkans vanuit de niet-uitzendsector ligt veel lager dan de instroom vanuit de uitzendsector: 0,7 procent van de werknemers (inclusief degenen met een vast contract) stroomt in 2015 in de Ziektewet. Dit komt ten eerste doordat de kans van werknemers met een vast dienstverband om in de ZW te stromen zeer laag is. Daarnaast is de kans van werknemers met een tijdelijk dienstverband (hierna: tijdelijke werknemers) lager dan die van uitzendkrachten. Van de tijdelijke werknemers herstelt een groot deel voordat het contract afloopt, waardoor zij geen beroep doen op de Ziektewet. Dit in tegenstelling tot uitzendkrachten die werkzaam zijn op basis van een contract met uitzendbeding; zij stromen na één of twee wachtdagen in de Ziektewet. De instroom in de Ziektewet vanuit kleine en middelgrote bedrijven daalt met de jaren. De instroomkans vanuit werkgevers die op 1 januari 2012 eigen risicodrager waren, vertoont weer een vreemd patroon. Dit komt

11 Mogelijk spelen bij eigen risicodragers problemen bij het melden van instroom in de Ziektewet aan UWV en/of bij de vastlegging ervan door UWV.

doordat instroom in de ZW niet goed geregistreerd wordt bij deze werkgevers, net als bij eigenrisicodragers in de uitzendsector.

2.1.1 Ontwikkelingen naast de modernisering Ziektewet

Het valt op dat de instroom vanuit grote bedrijven in de niet-uitzendsector sterk stijgt in 2015. Ook in 2014 vindt een stijging plaats die door afronding nog niet zichtbaar is in de tabel. Deze bedrijven hebben juist een grotere financiële prikkel om instroom te beperken. Nadere analyse wijst uit dat dit vooral bij grote bedrijven plaatsvindt die geen eigen risicodrager zijn geworden op of na 1 juli 2012. Zoals UWV ook constateert, vindt deze stijging grotendeels plaats in de sectoren havenbedrijven en zakelijke dienstverlening III. De reden hiervoor is dat binnen deze sectoren steeds meer uitzendwerk plaatsvindt op basis van detacheringscontracten (UWV, 2016).[12] De gemiddelde duur van de werkgeversperiode daalt, dat wil zeggen de periode dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt nadat een werknemer ziek is geworden (en gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen). In 2010 was de gemiddelde werkgeversperiode voor eindedienstverbanders buiten de uitzendsector 99 dagen, in 2013 was deze 78 dagen en in 2015 50 dagen, zie UWV (2016). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die worden gesloten, gemiddeld korter van duur zijn dan voorheen. Bij korter durende contracten stromen werknemers sneller in de Ziektewet als zij ziek zijn, ook als hun ziekteduur niet verandert. Stel dat iemand twaalf weken na start van het contract ziek wordt en na twee weken weer beter is. Bij een jaarcontract stroomt deze persoon niet in de Ziektewet, bij een driemaandscontract wel.

Het is voor uitzendbedrijven financieel aantrekkelijk om in een andere sector dan sector 52 ingedeeld te worden (UWV, 2016). De premies voor WW en ZW zijn in de uitzendsector hoger dan in de andere sectoren. Uit contact met een uitzendbureau blijkt dat overgang naar andere sectoren is gedreven door de crisis: daardoor steeg de sectorpremie sterk en was er een grotere prikkel om over te stappen op andere sectoren. Ook na invoering van premiedifferentiatie, waarbij een bedrijfsspecifieke ZW-premie geldt, is het aantrekkelijk om in een andere sector te worden ingedeeld. Het maximum voor de ZW-premie ligt namelijk hoger in sector 52 dan in de overige sectoren (7,08% in de uitzendsector versus 1,40% daarbuiten, voor premiejaar 2015).[13] Als het merendeel van de uitzendkrachten wordt uitgezonden naar één specifieke sector, dan kan het uitzendbureau overgaan naar die sector.[14] Overgang naar een andere sector betekent voor uitzendbedrijven dat zij overgaan op tijdelijke detacheringsovereenkomsten, omdat buiten de uitzendsector maar een beperkt deel van het personeel op uitzendbeding mag worden uitgezonden. Dit heeft ook gevolgen voor bovenwettelijke uitkeringen: uitzendkrachten op uitzendbeding ontvangen wel een bovenwettelijke uitkering en uitzendkrachten met tijdelijke contracten niet. Uitzendbureaus maken na invoering van de nieuwe Ziektewet een afweging tussen een langere loondoorbetalingsperiode (bij detacheringen) ten opzichte van een bovenwettelijke uitkering en een hogere ZW premie (bij uitzendbeding).[15]

---

12 Zoals UWV ook aangeeft vindt de grootste stijging van eindedienstverbanders plaats in de uitzendsector (sector 52). In die sector leidt deze ontwikkeling juist tot een daling van de instroomkans, omdat vaker gewerkt wordt met tijdelijke contracten in plaats van uitzendkrachten met uitzendbeding.

13 Zie UWV(2014), Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2015, Amsterdam: UWV

14 Dit geldt voor uitzendbedrijven wier premieloonsom voor het grootste deel (meer dan 50%) betrekking heeft op arbeid verricht in uitzending naar één specifieke vaksector (bijlage 1 art. 52 lid 4 Regeling Wfsv).

15 Bron: gesprek met uitzendbureau. Voor de modernisering Ziektewet was de afweging een langere loondoorbetalingsperiode ten opzichte van de bovenwettelijke uitkering.

Ook als de sectoren havenbedrijven en zakelijke dienstverlening III buiten beschouwing worden gelaten, is nog een stijging te zien in de ZW-instroomkans in 2015. Dit kan komen doordat uitzendbedrijven vanuit sector 52 ook overgaan naar andere sectoren, zoals metaal- en technische bedrijfstakken, detailhandel en agrarisch bedrijf.[16] Dit wordt bevestigd door de groei in het aandeel uitzendkrachten in deze sectoren. In 2014 betrof 0,7 procent van de dienstverbanden een uitzendkracht, in 2015 ging het om 2,7 procent.

Hiernaast kan de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) een rol spelen. Per 1 juli 2015 geldt de ketenbepaling. Hierin staat dat de periode die opeenvolgende tijdelijke contracten mogen omvatten nog maar twee jaar mag duren. Voor invoering was dat drie jaar. Werkgevers die eerder drie tijdelijke contracten van een jaar aanboden, kunnen er nu voor kiezen om twee tijdelijke contracten van een jaar aan te bieden, of drie tijdelijke contracten van acht maanden. In dat laatste geval daalt de werkgeversperiode en stijgt de instroomkans in de Ziektewet. Omdat contractduur niet bekend is, is niet met zekerheid te zeggen of de stijging in ZW-instroom komt doordat meer mensen ziek zijn geworden of doordat de werkgeversperiode is verkort.

2.2 Effect premiedifferentiatie

Om het effect van premiedifferentiatie te bepalen is een verschil-in-verschil analyse uitgevoerd. De analyse maakt gebruik van het feit dat de premiedifferentiatie niet in alle jaren van toepassing is bij (middel)grote bedrijven. Het effect van premiedifferentiatie wordt bepaald als het verschil in de instroomkans in de ZW tussen de (middel)grote bedrijven en de kleine bedrijven op het moment dat premiedifferentiatie van toepassing is *ten opzichte van* het verschil in instroomkans tussen de (middel)grote bedrijven en de kleine bedrijven voordat premiedifferentiatie van toepassing was.[17] De hypothese is dat de instroom vanuit (middel)grote bedrijven vanaf invoering van premiedifferentiatie sneller daalt dan de instroom vanuit kleine bedrijven.

De verschil-in-verschilanalyse is uitgevoerd met een regressieanalyse. De regressieanalyse verklaart de instroomkans in de ZW uit een aantal kenmerken van werkgevers:

1. aantal werknemers, aandeel uitzendkrachten, aandeel bepaalde tijd contracten
2. de demografische opbouw van het personeelsbestand (percentage vrouwen, leeftijd personeel)
3. het jaar van instroom in de ZW
4. of een bedrijf behoort tot de behandelgroep of de controlegroep
5. conjunctuur (werkloosheidspercentage t-1)
6. of premiedifferentiatie van toepassing is (vanaf 2013)

Variabelen 1 t/m 5 verklaren het verschil in instroom tussen de behandelgroep en de controlegroep zonder het effect van premiedifferentiatie. Variabele 6 geeft het verschil aan tussen de instroom in

16 Overigens geldt voor een aantal sectoren (waaronder het agrarisch bedrijf) een gedifferentieerde WW-premie voor korte en lange contracten. De premie voor korte contracten is dan vaak hoger dan de premie in de uitzendsector.

17 Beide modellen zijn geschat zonder eigen risicodragers (zowel in de controlegroep als de behandelgroep), omdat de instroom in de ZW vanuit eigen risicodragers niet goed geregistreerd wordt. Juist bij de bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden, treedt naar verwachting een effect op. Zij zijn eigen risicodrager geworden om meer grip te hebben op de instroom en de uitstroom. Helaas kunnen deze niet meegenomen worden.

de behandelgroep ten opzichte van de controlegroep ten opzichte van het verschil tussen de twee groepen voordat premiedifferentiatie van toepassing was.

Geen effect premiedifferentiatie op instroomkans vanuit uitzendsector in de ZW
Premiedifferentiatie heeft geen invloed op de instroomkans in de Ziektewet vanuit de uitzendsector (zie bijlage C voor de schattingsresultaten). Er is geen verschil in ontwikkeling tussen kleine uitzendbedrijven in deze sector aan de ene kant en middelgrote en grote uitzendbedrijven aan de andere kant in de jaren 2013, 2014 en 2015. Een verschil-in-verschil analyse veronderstelt dat de trend in instroompercentage bij de behandel- en de controlegroep vóór de modernisering Ziektewet gelijk was. Dat is het geval.

Instroom in de ZW vanuit de uitzendsector blijkt moeilijk te verklaren met de opgenomen kenmerken. Alleen de samenstelling van het personeelsbestand heeft een significant effect en de verklaringskracht van het model is zeer beperkt. Instroom in de ZW vanuit de uitzendsector bestaat grotendeels uit uitzendkrachten met uitzendbeding. Voor deze uitzendkrachten valt instroom vrijwel samen met het moment van ziek worden: na één of twee wachtdagen stromen zij in in de ZW. Het wel of niet ziek worden van werknemers hangt in de eerste plaats af van gezondheid(sklachten). Daarnaast spelen motivatie en de sociale omgeving van de werknemer een rol. Tot slot kan ziekte ook met toevallige omstandigheden te maken hebben, zoals het oplopen van een griep of verkoudheid.

De resultaten zijn robuust. Er zijn verschillende varianten van het model geschat, zie bijlage C. In alle gevallen is er geen effect van premiedifferentiatie op instroom in de ZW vanuit de uitzendsector. De ontwikkeling dat bedrijven in de uitzendsector in recente jaren meer zijn gaan werken met detacheringscontracten in plaats van met uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, verandert dit resultaat niet.[18] Binnen de uitzendsector daalt de instroom in de ZW door deze ontwikkeling. De voormalig uitzendkracht die eerder bij een griepje meteen zou instromen, stroomt nu pas in als hij nog ziek is aan het einde van het contract. De richting van dit effect is gelijk aan die van de premieprikkel. Het feit dat er geen effect is gevonden betekent dus dat deze beide ontwikkelingen tezamen geen significante afname in de instroomkans geven.

Effect premiedifferentiatie vanuit niet-uitzendsector kan niet vastgesteld worden
Het effect van premiedifferentiatie op de instroomkans in de ZW vanuit bedrijven buiten de uitzendsector kan niet bepaald worden. Dit wordt veroorzaakt door ontwikkelingen die tegelijkertijd met de premieprikkel spelen en die een verhogend effect hebben op de instroomkans in de ZW.

Enerzijds gaat het hier om de introductie van kortere contractduren door de WWZ. Hierdoor daalt de gemiddelde duur van de werkgeversperiode en stijgt de instroom in de ZW. Anderzijds hebben uitzendbedrijven vanuit de uitzendsector ook in andere sectoren dan de havenbedrijven en de zakelijke dienstverlening uitzendbedrijven opgericht (de sectoren havenbedrijven en zakelijke dienstverlening III zijn niet meegenomen in het schattingsmodel – zie bijlage C). In beide gevallen is er geen sprake van hogere instroom doordat meer werknemers ziek zijn geworden, maar doordat de gemiddelde duur van de werkgeversperiode daalt vanwege de kortere contractduren. Omdat de

[18] Dit komt doordat deze ontwikkeling voornamelijk optreedt bij (middel)grote bedrijven, zie UWV (2016). Juist bij grote werkgevers daalt de gemiddelde werkgeversperiode relatief sterk.

contractduren en werkgeversperiode meestal niet bekend zijn[19], kan hiervoor niet gecorrigeerd worden.

De effecten zijn tegengesteld. De invoering van de premieprikkel leidt naar verwachting tot een lagere instroomkans in de ZW, overgang op kortere contractduur leidt tot een hogere instroomkans in de ZW. Omdat deze effecten niet afzonderlijk geschat kunnen worden, kan het effect van de premieprikkel niet vastgesteld worden.

2.3 Discussie

De resultaten wijzen erop dat premiedifferentiatie geen invloed heeft op de instroomkans in de Ziektewet vanuit de uitzendsector. Bij bedrijven in de niet-uitzendsector kan het effect van premiedifferentiatie op de instroomkans in de ZW niet bepaald worden. Het effect van premiedifferentiatie en de inzet van meer kortdurende contracten op de instroom is tegengesteld en kan niet uit elkaar getrokken worden.

Dat premiedifferentiatie geen verlagend effect heeft op de instroomkans in de ZW bij uitzendbedrijven is niet verwonderlijk. De instroom vanuit uitzendbedrijven bestaat voor het grootste deel uit uitzendkrachten. Het grootste deel van hen stroomt al na één of twee wachtdagen in de Ziektewet. Het uitzendbedrijf heeft beperkte mogelijkheden om de instroom in de Ziektewet te beperken. Dit is lastig voor uitzendbedrijven, omdat de uitzendkracht bij een inlenende werkgever werkt.

De instroom vanuit bedrijven in de niet-uitzendsector bestaat vooral uit eindedienstverbanders.[20] Zij stromen pas in de Ziektewet na beëindiging van hun contract. Voor die tijd wordt hun loon doorbetaald door de werkgever. Tijdens de loondoorbetalingsperiode heeft de werkgever mogelijkheden om de werknemer weer terug te leiden naar werk door maatregelen als verzuimprotocollen, verzuimbegeleiding en re-integratie. Dit schept de verwachting dat bedrijven in de niet-uitzendsector instroom in de Ziektewet zullen proberen te voorkomen als zij daartoe financieel geprikkeld worden. Het effect van invoering van premiedifferentiatie kan echter niet vastgesteld worden door andere ontwikkelingen die de instroom verhogen. Zoals het gebruik van meer kortdurende contracten.

Het effect van premiedifferentiatie op bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden kon niet geschat worden vanwege registratieproblemen. Juist bij die bedrijven treedt naar verwachting een effect op: zij zijn eigen risicodrager geworden om meer grip te hebben op de in- en uitstroom.

19 De werkgeversperiode is alleen bekend voor mensen die daadwerkelijk in de ZW zijn gestroomd. Het merendeel van de werkgevers (ca 95%) heeft in een jaar geen ZW-instroom. Ook contractduur is niet bekend.

20 Het gaat om bedrijven die ook uitzenden, maar het grootste deel van hun omzet niet in de uitzendsector (sector 52) maken.

3 Uitstroom uit de Ziektewet

remiedifferentiatie voor werkgevers heeft geleid tot versnelde uitstroom uit de Ziektewet van uitzendkrachten. Daarnaast vinden zij vaker een baan. Voor eindedienstverbanders kan het effect van premiedifferentiatie niet vastgesteld worden. Het is onduidelijk of premiedifferentiatie ook de uitstroom uit de WIA heeft bevorderd. De eerstejaars Ziektewet-beoordeling heeft geleid tot een toename van de uitstroom na 56 ziekteweken.

Uitstroom uit de Ziektewet gemeten vanaf de eerste ziektedag

Dit hoofdstuk laat het effect van de modernisering Ziektewet op de uitstroom uit de Ziektewet zien. De uitstroom wordt gemeten vanaf het moment van de eerste ziektedag. Gekozen is om uit te gaan van de eerste ziektedag, omdat de eerste ziektedag bekend is voor iedereen die is ingestroomd in de Ziektewet. De datum waarop het ZW-recht is ingegaan is niet voor iedereen bekend: mensen met een tijdelijk contract, die herstellen voordat het contract eindigt, zitten niet in de cijfers. Alle ziekmeldingen zijn meegenomen, dus een persoon die instroomt in de Ziektewet, na een paar weken uitstroomt en later weer instroomt komt twee keer voor in de data.

Effecten voor uitzendkrachten, eindedienstverbanders en WW'ers

Effecten voor de drie typen vangnetters (uitzendkrachten met uitzendbeding, eindedienstverbanders en WW'ers) zijn apart in beeld gebracht. Dit is een ander onderscheid dan in de analyse van de instroom in Hoofdstuk **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**. Daar werd een onderscheid gemaakt naar sector (uitzendsector en overige sectoren) van de werkgever. In dit hoofdstuk zijn gegevens op werknemersniveau bekend en wordt onderscheid gemaakt naar type vangnetter.

Meten van de effecten van de modernisering Ziektewet

In dit hoofdstuk wordt het effect van premiedifferentiatie bepaald door de uitstroom uit de Ziektewet te vergelijken tussen de behandelgroep (bedrijven waarvoor de financiële prikkels veranderd zijn) en de controlegroep. Tabel 3.1 bevat het totaal aantal vangnetters waarop de analyse is gebaseerd en de verdeling van de vangnetters over de behandelgroep (roze gearceerd) en de controlegroep. Het aantal zieke uitzendkrachten daalt sterk, voornamelijk bij grote werkgevers. Dat komt waarschijnlijk omdat voornamelijk grote uitzendbedrijven steeds vaker met detacheringscontracten gaan werken, in plaats van overeenkomsten met uitzendbeding.

De behandelgroep bestaat uit vangnetters die zijn ingestroomd vanuit publiek verzekerde middelgrote en grote bedrijven omdat voor hen de gedifferentieerde premie gaat gelden. Ook vangnetters die zijn ingestroomd vanuit de (middel)grote bedrijven die op of na 1 juli 2102 eigen risicodrager zijn geworden zijn tot de behandelgroep gerekend (zie inleiding). De kleine bedrijven vormen de controlegroep. Ook de zieke WW'ers vormen een potentiële controlegroep, omdat zij geen werkgever hebben.

De eerstejaars Ziektewet-beoordeling vindt plaats bij *iedere* vangnetter die na een jaar nog ziek is. Er is dus geen behandelgroep en controlegroep. Het effect van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling is vastgesteld door het uitstroompatroon van vangnetters met een eerste ziektedag vóór 2013 te vergelijken met het uitstroompatroon van vangnetters met een eerste ziektedag op of na 2013. De vraag is of vanaf 2013 het aantal vangnetters dat na een jaar uitstroomt sterk is toegenomen.

Tabel 3.1 Aantal ziekmeldingen van uitzendkrachten daalt sterk tussen 2011 en 2015

Jaar eerste ziektedag	Publiek tot 1 juli 2012*			
Eindedienstverbanders	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010	9.125	14.131	22.917	46.173
2011	8.853	14.086	23.045	45.984
2012	8.963	14.037	23.208	46.208
2013	8.123	12.715	24.148	44.986
2014	7.057	11.608	26.132	44.797
2015	5.530	10.519	30.582	46.631
Uitzendkrachten	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010	3.172	19.378	96.850	119.400
2011	2.508	20.652	98.735	121.895
2012	2.867	17.490	87.927	108.284
2013	2.415	15.824	75.353	93.592
2014	1.857	15.200	55.482	72.539
2015	1.884	16.056	56.153	74.093
WW'ers	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010				60.130
2011				59.365
2012				64.774
2013				75.954
2014				86.750
2015				86.070

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

* Bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden zijn meegeteld bij de publiek verzekerde bedrijven. Ziekmeldingen vanuit bedrijven die op of voor 1 januari 2012 al eigen risicodrager waren zijn niet meegenomen. De aantallen in deze Tabel zijn daarom lager dan in de Monitor van UWV (UWV, 2016). Zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** voor een overzicht van de bewerkingen op het databestand van UWV.

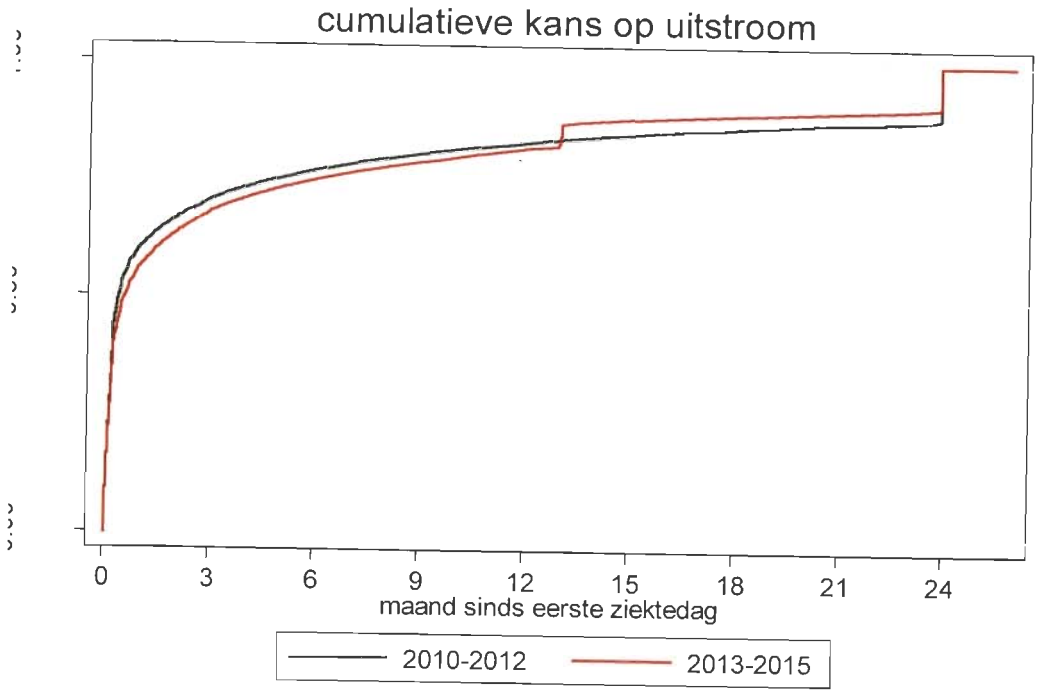
WW'ers hebben geen oude werkgever en kunnen daarom niet worden ingedeeld naar grootteklasse van de oude werkgever

3.1 Effect eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Verhoogde uitstroom na 56 weken ziekte als gevolg van eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Figuur 3.1 laat de verwachte uitstroompiek zien voor vangnetters die vanaf 2013 ziek zijn geworden. De uitstroompiek vindt plaats na 56 weken ofwel 13 maanden, dus op het moment dat het recht op uitkering van degenen die meer dan 65 procent van het laatstverdiende loon kunnen verdienen wordt beëindigd. Figuur 3.2 laat zien dat deze uitstroompiek geldt voor alle vangnetgroepen: zowel WW'ers als uitzendkrachten als eindedienstverbanders stromen sneller uit als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Figuur 3.1 Vanaf 2013 piek in uitstroom na 13 maanden ziek als gevolg van eerstejaars Ziektewet-beoordeling



Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: De figuur laat de uitstroom zien vanaf de eerste ziektedag. De uitstroom in 2013-2015 is gemiddeld trager dan in 2010-2012. Dit komt omdat in 2013-2015 de groep vangnetters steeds meer bestaat uit eindedienstverbanders (die relatief langzaam uitstromen) en steeds minder uit uitzendkrachten (die relatief snel uitstromen).

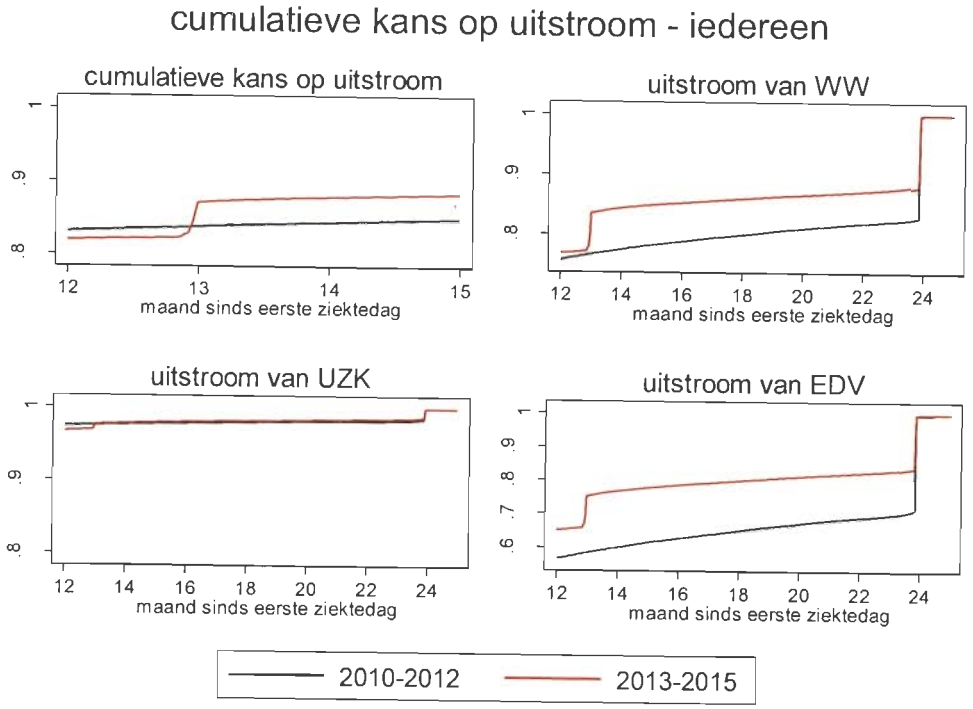
Beëindiging uitkering bij ongeveer 30% van de vangnetters die na een jaar nog ziek zijn

De eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt voor alle vangnetgroepen tot een vervroegde uitstroom van een kleine 30% – zie Tabel 3.2. Dit betekent dat van degenen die na 56 weken nog niet uitgestroomd waren, een kleine 30 procent uitstroomt als gevolg van de eerstejaarsziektewetbeoordeling. Na 13 maanden ofwel 56 weken ziekte is de uitstroomkans van eindedienstverbanders als gevolg van de eerstejaarsziektewetbeoordeling ongeveer 9 procentpunt hoger dan zonder de eerstejaarsziektewetbeoordeling het geval zou zijn geweest. Voor uitzendkrachten is dit 1 procentpunt en voor WW'ers 6 procentpunt. Het grootste deel van de vervroegde uitstroom is richting de WW. Een deel van de ex-vangnetters heeft geen WW-rechten opgebouwd. Zij stromen in de bijstand of hebben geen recht op een andere uitkering (uitstroomrichting 'overig').

Van alle eindedienstverbanders die een eerstejaars Ziektewet-beoordeling ondergaan, wordt 38% 35min verklaard. WW'ers worden in 34% van de gevallen 35min verklaard, uitzendkrachten 45% (zie UWV, 2016). Het percentage personen van wie na 56 weken als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling de Ziektewet-uitkering wordt beëindigd is met een kleine 30% een stuk lager. Het verschil ontstaat doordat de eerstejaars Ziektewet-beoordeling soms vertraagd. Het recht op uitkering wordt dan niet na 56 weken beëindigd, maar later. Daarnaast zijn er personen waarbij een eerstejaars Ziektewet-beoordeling heeft plaatsgevonden, maar die minder dan 56 weken aaneensluitend ziek zijn geweest. Dit komt voornamelijk voor bij uitzendkrachten. Dit zijn vangnetters

die bijvoorbeeld 30 weken ziek zijn, herstellen, en vervolgens binnen vier weken weer ziek worden. Er start in dat geval geen nieuwe ziekteperiode, en de eerstejaars Ziektewetbeoordeling vindt plaats na 52-30=22 weken ziek.

Figuur 3.2 Uitstroompiek als gevolg van eerstejaars Ziektewet-beoordeling zichtbaar voor alle vangnetgroepen



Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De figuur laat de uitstroom zien vanaf 12 maanden na de eerste ziektedag. Op deze manier wordt ingezoomd op de uitstroompiek na 13 maanden.

Eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt niet tot anticipatie-effecten

Er is geen sprake van een significant verhoogde uitstroom tussen het moment waarop een vangnetter wordt opgeroepen voor de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (na 44 weken ziekte) en het moment waarop het recht op de uitkering wordt beëindigd (na 56 weken ziekte). Een vangnetter die na 12 maanden ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, heeft een prikkel om binnen een maand een baan te vinden. Dit lukt maar weinig vangnetters. Een vangnetter die *verwacht* bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt te worden verklaard, heeft ook een prikkel om een baan te vinden. Als een vangnetter zich beter meldt en meer dan 4 weken werkt, kan hij zich opnieuw ziek melden en begint een nieuwe ziekteperiode. Ook dit effect is verwaarloosbaar, anticipatie-effecten spelen geen rol in de uitstroom als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Tabel 3.2 Eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) leidt tot uitstroom van ongeveer 30% van de vangnetters die na een 56 weken nog ziek zijn

	Uitstroomkans zonder EZWB	Uitstroomkans met EZWB	Toename uitstroomkans	Waarvan WW	Waarvan WIA	Waarvan baan oude werkgever	Waarvan baan nieuwe werkgever	Waarvan overig	Uitstroompercentage na 56 weken
	(1)	(2)	(3)						=(3)/(100-(1))
Eindedienstverbanders	64,9	74,2	9,3	7,3	0,0	0,0	0,3	1,7	26%
Uitzendkrachten	96,9	97,8	0,9	0,6	0,0	0,0	0,1	0,3	29%
WW'ers	76,9	83,2	6,4	4,5	0,0	0,0	0,3	1,6	27%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: Resultaten zijn getoond voor vangnetters met een eerste ziektedag in 2014. De resultaten voor vangnetters met een eerste ziektedag in 2013 zijn zeer vergelijkbaar (niet getoond). Er is geen toename van uitstroom naar de oude werkgever. WW'ers hebben geen oude werkgever voor wie premiedifferentiatie geldt op het moment dat de WW'er ziek wordt. Alle uitstroom van WW'ers naar een baan wordt daarom als uitstroom naar een nieuwe werkgever beschouwd.

Daling aantal vangnetters aan poort van de WIA

Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling neemt het aantal vangnetters dat na twee jaar aan de poort van de WIA staat af. De toename in uitstroomkans van eindedienstverbanders in week 56 als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling bedraagt 9,3 procentpunt – zie Tabel 3.2. Zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling zou 70% van deze eindedienstverbanders de volledige 2 ziektejaren volmaken.[21] Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling daalt dus het aantal eindedienstverbanders aan de poort van de WIA met 70%*9,3 = 6,5 procentpunt. Het aantal uitzendkrachten aan de poort van de WIA daalt met 0,5 procentpunt, het aantal WW'ers met 4,5 procentpunt.

De berekening gaat er vanuit dat de vangnetters die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, dezelfde kans hebben om uit te stromen in het tweede Ziektejaar als een gemiddeld persoon die na 57 weken nog ziek is. In realiteit zullen de (relatief gezonde) 35-min vangnetters naar verwachting sneller uitstromen dan gemiddeld. De berekende percentages zijn daarom een maximum. Het is wel duidelijk dat niet iedereen die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling binnen 2 jaar zou zijn uitgestroomd, zie Figuur 3.1. De figuur laat zien dat het uitstroompercentage in 2013-2015 na 'de piek' bij 56 weken, ook na twee jaar niet is teruggekeerd naar het niveau van vóór de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Het percentage WIA-aanvragen dat wordt toegekend stijgt tussen 2012 en 2015. In 2012 werd 57% van de WIA-aanvragen toegekend, in 2015 was dit 66%.[22] Dit is zoals verwacht: wanneer het recht

21 Tussen 57 weken en bijna 2 jaar ziek, stroomt in alle jaren nog ongeveer 30% van de eindedienstverbanders (die minimaal 57 weken ziek zijn) uit de Ziektewet. De overige 70% van de eindedienstverbanders die 57 weken ziek zijn, is ook na 2 jaar nog ziek.

22 Bron: berekeningen SEO Economisch Onderzoek op basis van UWV (2013) en UWV (2015). Het gaat hier om het totaal aantal WIA-aanvragen, dus zowel vangnetters als zieke werknemers mét werkgever.

op ziekengeld van de relatief gezonde vangnetters al na één jaar wordt beëindigd, is de overblijvende populatie minder gezond en zal dus vaker recht hebben op een WIA uitkering. De stijging van het toekenningspercentage bevestigt ook dat in ieder geval een deel van de vangnetters die na één jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling een WIA-aanvraag had ingediend.

3.2 Ontwikkeling uitstroom uit de Ziektewet

Van alle uitzendkrachten die in 2010 ziek werden was 96,3% na zes maanden weer uitgestroomd uit de Ziektewet (zie Tabel 3.3). Dit komt omdat uitzendkrachten al na één of twee wachtdagen instromen in de ZW. De uitstroomkans na zes maanden bij (middel)grote bedrijven is hoger dan bij kleine bedrijven. Dit heeft de volgende oorzaak. Het uitzendbureau dient de ziekmelding van de uitzendkracht uiterlijk op de vierde ziektedag door te geven aan UWV. Het uitzendbedrijf heeft dus geen prikkel om verzuim dat binnen de twee wachtdagen blijft alsnog door te geven aan UWV op dag drie of vier. Kleine uitzendbedrijven geven daardoor de korte ziekteduren niet altijd door aan UWV (UWV, 2016). Met als gevolg dat het uitstroompercentage van vangnetters afkomstig uit kleine uitzendbedrijven lager is. Het uitstroompercentage van uitzendkrachten daalt in de periode 2010-2014.

De uitstroomkans van eindedienstverbanders en WW'ers is fors lager dan de uitstroomkans van uitzendkrachten. Ziekmeldingen van eindedienstverbanders worden pas doorgegeven aan UWV wanneer het contract eindigt en zij instromen in de ZW. Een eindedienstverbander die binnen de werkgeversperiode herstelt staat dus niet bij UWV geregistreerd. Hierdoor lijkt het alsof eindedienstverbanders gemiddeld langer ziek zijn dan uitzendkrachten. Een WW'er dient de ziekmelding uiterlijk op de tweede ziektedag door geven aan UWV. Vermoedelijk gebeurt dat niet altijd, omdat het WW-recht veelal nog 13 weken doorloopt en pas daarna recht ontstaat op ziekengeld. Het loont dus niet voor WW'ers om verzuim dat hoogstwaarschijnlijk binnen de 13 weken blijft, te melden bij UWV. En mogelijk zijn niet alle WW'ers op de hoogte van de procedure rondom ziekmeldingen. Het uitstroompercentage na zes maanden van eindedienstverbanders en WW'ers is in de periode na de premieprikkel (2013-2014) hoger dan in de periode daarvoor (2010-2012).

3.2.1 Ontwikkelingen naast de modernisering Ziektewet

Het valt op dat in 2014 het uitstroompercentage van eindedienstverbanders afkomstig van kleine bedrijven daalt ten opzichte van de periode voor de premiedifferentiatie (2010-2012), terwijl het uitstroompercentage van eindedienstverbanders afkomstig van (middel)grote bedrijven in 2014 juist fors hoger is dan in 2010-2012. De toename van de uitstroom bij eindedienstverbanders afkomstig van (middel)grote bedrijven in 2014 vindt grotendeels plaats in de sectoren havenbedrijven, zakelijke dienstverlening III en de uitzendsector. In deze sectoren zijn uitzendbedrijven actief (zie paragraaf 2.1). Uitzendbedrijven zijn steeds meer met detacheringscontracten gaan werken (UWV, 2016). Wanneer een vangnetter met een detacheringscontract ziek wordt, stroomt hij in de ZW als eindedienstverbander (op het moment dat zijn contract afloopt). De groep eindedienstverbanders bestaat dus steeds meer uit werknemers die door een uitzendbureau zijn uitgezonden.

Wanneer de sectoren havenbedrijven, zakelijke dienstverlening III en de uitzendsector buiten beschouwing worden gelaten, is er nog slechts een kleine stijging van de uitstroom te zien in 2014

(zie Tabel 3.3). Dit wijst erop dat juist bij de uitzendkrachten onder de eindedienstverbanders een stijging in de uitstroomkans plaatsvindt, en niet bij andere eindedienstverbanders.

Tabel 3.3 Uitstroomkans na zes maanden ziek hoog voor uitzendkrachten

Jaar eerste ziektedag	Publiek tot 1 juli 2012*			
Eindedienstverbanders	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010	32,0%	37,2%	43,1%	39,1%
2011	32,6%	39,1%	47,1%	41,9%
2012	30,8%	39,8%	47,4%	41,9%
2013	32,3%	42,7%	52,2%	46,0%
2014	30,5%	45,6%	56,1%	49,3%
Eindedienstverbanders, excl. sector 20, 45, 52	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010	30,2%	32,2%	40,2%	35,6%
2011	30,9%	32,9%	43,2%	37,4%
2012	29,5%	32,8%	41,9%	36,5%
2013	30,4%	34,4%	42,4%	37,4%
2014	28,5%	33,5%	43,9%	37,8%
Uitzendkrachten	**klein**	**middel**	**groot**	
2010	89,3%	93,5%	97,1%	96,3%
2011	87,5%	93,3%	96,8%	96,0%
2012	88,9%	92,9%	96,7%	95,9%
2013	87,6%	93,2%	96,0%	95,3%
2014	86,2%	93,3%	95,8%	95,0%
WW'ers	**klein**	**middel**	**groot**	**totaal**
2010				66,1%
2011				67,0%
2012				67,8%
2013				68,7%
2014				66,9%

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: De tabel laat de uitstroomkans zien zes maanden na de eerste ziektedag

* Bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden zijn meegeteld bij de publiek verzekerde bedrijven. WW'ers hebben geen oude werkgever en kunnen daarom niet worden ingedeeld naar grootteklasse van de oude werkgever

3.3 Effect premiedifferentiatie op uitstroom uit ZW

Om het effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de ZW te bepalen is een verschil-in verschil analyse uitgevoerd.[23] De analyse maakt gebruik van het feit dat de premiedifferentiatie niet in alle jaren van toepassing is geweest bij (middel)grote bedrijven. Het effect van premiedifferentiatie wordt bepaald als het verschil in de uitstroomkans uit de ZW tussen vangnetters afkomstig van

[23] Voor uitzendkrachten gaat het om uitstroom uit ziekte. Eindedienstverbanders worden pas waargenomen op het moment van instroom in de Ziektewet. Voor hen gaat het om uitstroom uit de ZW.

(middel)grote bedrijven versus kleine bedrijven op het moment dat premiedifferentiatie van toepassing is *ten opzichte van* het verschil in uitstroomkans tussen vangnetters afkomstig van (middel)grote bedrijven versus kleine bedrijven voordat premiedifferentiatie van toepassing was.[24] De hypothese is dat de uitstroomkans van vangnetters afkomstig van (middel)grote bedrijven vanaf invoering van premiedifferentiatie sneller stijgt dan wel langzamer daalt dan de uitstroomkans van vangnetters afkomstig van kleine bedrijven en vangnetters afkomstig uit de WW.

De verschil-in-verschilanalyse is uitgevoerd met een regressieanalyse. De regressieanalyse verklaart de uitstroomkans uit de ZW uit een aantal kenmerken van vangnetters en hun werkgevers:

1. Leeftijd en geslacht
2. Conjunctuur (werkloosheidspercentage kwartaal t-1)
3. De duur van de ziekteperiode
4. Het kwartaal (correctie voor seizoen effecten)
5. Het jaar van de eerste ziektedag
6. De grootte van het bedrijf op basis van de loonsom
7. Of de vangnetter werkte bij een bedrijf uit de behandelgroep of de controlegroep
8. Of premiedifferentiatie van toepassing is (vanaf 2013)

Variabelen 1 t/m 7 verklaren het verschil in uitstroomkans tussen vangnetters in de behandelgroep en de controlegroep zonder het effect van premiedifferentiatie. Variabele 8 verklaart het verschil tussen de uitstroomkans van vangnetters in de behandelgroep ten opzichte van de controlegroep in de jaren dat premiedifferentiatie nog niet van toepassing was ten opzichte van het verschil tussen de twee groepen vóórdat premiedifferentiatie van toepassing was.

Premiedifferentiatie leidt tot versnelde uitstroom van uitzendkrachten uit ZW

Premiedifferentiatie leidt tot versnelde uitstroom uit de Ziektewet van uitzendkrachten (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** voor de schattingsresultaten). Na drie maanden ziekte stroomt ongeveer 0,5 procentpunt van de uitzendkrachten extra uit de ZW, als gevolg van de premiedifferentiatie (zie Tabel 3.4). De kans voor een uitzendkracht die in 2014 ziek wordt om binnen 3 maanden uit te stromen uit de ZW is 99,5% (tweede kolom). De kans zonder invoering van de premiedifferentiatie is 99% (eerste kolom). Een verschil-in-verschil analyse veronderstelt dat de trend in instroompercentage bij de behandel- en de controlegroep vóór premiedifferentiatie gelijk was. Dat is het geval.

De resultaten zijn robuust. Er zijn verschillende varianten van het model geschat. Zo is gekeken naar een variant waarbij de eigen risicodragers niet zijn mee genomen, zowel in de behandelgroep (grote en middelgrote bedrijven) als in de controlegroep (kleine bedrijven die eigen risicodrager zijn geworden). Dit geeft dezelfde resultaten.

Vermoedelijk is het effect van de premiedifferentiatie groter voor eigen risicodragers. Voor de niet-eigenrisicodragers worden de Ziektewetgerechtigden begeleid door het UWV. Het uitzendbedrijf heeft dan minder invloed op de uitstroom. Het effect van de premiedifferentiatie is voor eigen

[24] Beide modellen zijn geschat met eigen risicodragers (in de behandelgroep). Voor eigen risicodragers is niet altijd bekend wanneer zij uitstromen. Hiervoor is een correctie toegepast, zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

risicodragers echter onderschat omdat de hersteldmelding niet altijd is geregistreerd. Ziekteduren lijken daardoor langer dan zij in werkelijkheid zijn – zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

Tabel 3.4 Uitzendkrachten: premiedifferentiatie leidt tot verhoging van uitstroomkans met ongeveer 0,5 procentpunt na 3 maanden ziek

	Uitstroomkans zonder premiedifferentiatie	Uitstroomkans met premiedifferentiatie	Toename uitstroomkans
Eerste ziektedag in 2013			
Na 3 maanden	99,3%	99,5%	0,1%
Na 9 maanden	99,5%	99,6%	0,1%
Na 15 maanden	99,8%	99,8%	0,0%
Na 24 maanden	100%	100%	0,0%
Eerste ziektedag in 2014			
Na 3 maanden	99%	99,5%	0,5%
Na 9 maanden	99,4%	99,7%	0,3%
Na 15 maanden	99,7%	99,8%	0,1%
Na 24 maanden	100%	100%	0,0%
Eerste ziektedag in 2015			
Na 3 maanden	99,2%	99,5%	0,4%
Na 9 maanden	99,5%	99,7%	0,2%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek. Voor uitzendkrachten die in 2015 ziek worden kan het effect na 15 en 24 maanden niet worden bepaald, omdat de gegevens over uitstroom beschikbaar zijn tot en met 31 maart 2016.

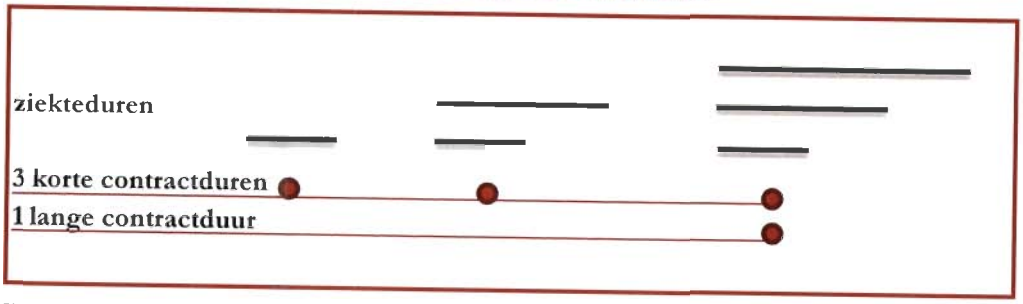
Toelichting: de tabel toont de toename van de uitstroomkansen in procentpunten. Bijvoorbeeld: voor uitzendkrachten die in 2013 ziek worden neemt de uitstroom na 3 maanden ziekte met 0,1 procentpunt toe als gevolg van de premiedifferentiatie in de ZW

Effect premiedifferentiatie op uitstroom van eindedienstverbanders uit ZW niet vast te stellen

Het effect van premiedifferentiatie op de uitstroomkans uit de Ziektewet van eindedienstverbanders kan niet bepaald worden. Dit wordt veroorzaakt door ontwikkelingen die tegelijkertijd met de premieprikkel spelen en die een verhogend effect hebben op de instroomkans in de ZW.

Enerzijds gaat het hier om de introductie van kortere contractduren sinds de WWZ. Daarnaast is het mogelijk dat uitzendbedrijven ook in andere sectoren steeds vaker detacheringscontracten zijn gaan aanbieden (De sectoren havenbedrijven, zakelijke dienstverlening III en de uitzendsector zijn niet meegenomen in het geschatte model, zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). In 2015 zijn er daardoor meer korte ziekteduren in de ZW, en dus een hogere uitstroomkans, zie Box 3.1. Stel dat een persoon een contractduur heeft van een half jaar en 25 weken na aanvang van zijn dienstbetrekking ziek wordt. Hij stroomt in de Ziektewet met een werkgeversperiode van een week. Na een week in de Ziektewet herstelt hij weer van een flinke griep. Met een contractduur van een jaar was deze persoon nooit in en uit de Ziektewet gestroomd. Met andere woorden: in de recente jaren stromen als gevolg van kortere contractduren steeds meer gezonde eindedienstverbanders in de Ziektewet. Omdat de contractduur niet bekend is, kan hiervoor niet gecorrigeerd worden. In het model is wel gecontroleerd voor de werkgeversperiode.

Box 3.1 Bij korte contractduren relatief veel korte verzuimduren



Toelichting: er zijn veel korte ziekteduren (korte zwarte balkjes) en weinig lange ziekteduren (lange zwarte balkje). De rode lijnen geven een contractduur weer, de rode rondjes geven het einde van een contractduur weer. Wanneer 3 korte contracten verstrekt worden, komen 5 korte ziekteduren en 1 lange ziekteduur in de dataset terecht. Wanneer 1 langdurig contract verstrekt wordt, komen 2 korte ziekteduren en 1 lange ziekteduur in de dataset terecht. Alle ziekteduren hebben in dit geval dezelfde werkgeversperiode. Controleren voor de werkgeversperiode is dus niet voldoende om het effect van kortere contractduren op uitstroom uit de ZW te kunnen scheiden van een mogelijk effect van premiedifferentiatie.

3.4 Ontwikkeling uitstroom uit de WIA

Niet alleen de ZW-premie is gedifferentieerd vanaf 1 januari 2014, ook de WGA-flex premie is vanaf die datum gedifferentieerd. Alle vangnetters die vanaf 2012 instromen in de WGA tellen mee voor de gedifferentieerde premie. De verwachting is daarom dat uitstroom uit de WIA in ieder geval vanaf 2013 versnelt voor vangnetters die afkomstig zijn van (middel)grote werkgevers. In 2013 was immers al bekend dat personen die vanaf 2012 instromen in de WGA mee gaan tellen voor de gedifferentieerde premie.

Tabel 3.5 laat zien dat voor eindedienstverbanders de uitstroom uit de WIA is toegenomen in 2014. De toename van de uitstroom is alleen aanwezig bij grote en middelgrote werkgevers. Voor kleine bedrijven neemt de uitstroom wel toe ten opzichte van 2013, maar niet ten opzichte van 2012.

Tabel 3.5 Eindedienstverbanders: uitstroom uit de WIA in 2014 voornamelijk versneld voor (middel)grote werkgevers

Jaar begin WIA	klein	middel	groot	totaal
2012	1,8%	1,0%	0,9%	1,1%
2013	1,1%	1,1%	0,8%	1,3%
2014	1,5%	1,4%	1,1%	1,6%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De tabel laat het uitstroompercentage zien vanaf de eerste dag in de WIA

De uitstroom uit de WIA is niet getoond voor uitzendkrachten, omdat maar heel weinig uitzendkrachten uitstromen uit de WIA (zie Tabel 3.6). Van de 812 uitzendkrachten die in 2012 zijn ingestroomd in de WIA, zijn er tot en met 31 maart 2016 maar 143 uitgestroomd. Bovendien waren deze uitzendkrachten vrijwel allemaal afkomstig van (middel)grote bedrijven. De controlegroep van uitzendkrachten afkomstig uit kleine bedrijven is dus te klein om een effect van premiedifferentiatie op de uitstroom van uitzendkrachten uit de WIA vast te kunnen stellen.

Tabel 3.6 Uitzendkrachten stromen te weinig uit de WIA om effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de WIA vast te kunnen stellen

Jaar instroom in WIA	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten
2012	7.106 (1.005)	812 (143)
2013	6.911 (685)	820 (93)
2014	7.100 (376)	802 (47)
2015	6.032 (147)	506 (8)

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: de tabel toont het aantal eindedienstverbanders en uitzendkrachten dat instroomt in de WIA. Tussen haakjes het aantal eindedienstverbanders/uitzendkrachten dat gedurende de observatieperiode uitstroomt uit de WIA.

3.5 Effect premiedifferentiatie op uitstroom uit de WIA

Om het effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de WIA te bepalen is een verschil-in verschil analyse uitgevoerd. De verschil-in-verschilanalyse is uitgevoerd met een regressieanalyse. De regressieanalyse verklaart de uitstroomkans uit de WIA. In het model zijn dezelfde kenmerken van vangnetters en hun werkgever opgenomen als in het model dat de uitstroom uit de ZW verklaart, zie paragraaf 3.3.

Geen aantoonbaar effect premiedifferentiatie op uitstroom uit WIA

Premiedifferentiatie heeft geen aantoonbaar effect op de uitstroom uit de WIA van eindedienstverbanders (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** voor de schattingsresultaten). Er zijn te weinig ex-eindedienstverbanders die (snel) uitstromen uit de WIA om het effect van de premieprikkel betrouwbaar vast te kunnen stellen.

3.6 Ontwikkeling situatie na uitstroom uit de Ziektewet

Niet alleen de uitstroomsnelheid, maar ook de situatie na uitstroom uit de Ziektewet wordt mogelijk beïnvloed door de premiedifferentiatie. Een snellere uitstroom verlaagt de kans om door te stromen naar de WIA. Werkgevers worden geprikkeld om de oude werknemer weer in dienst te nemen en zo een hogere ZW-premie te voorkomen. Dat vergroot de kans om vanuit de ZW een baan te vinden bij de oude werkgever (meer eerste spoor re-integratie). Minder doorstroom naar de WIA en meer re-integratie via het eerste spoor zijn gewenste effecten van de modernisering Ziektewet. Daarnaast kunnen ongewenste effecten optreden: risicoselectie door personen met een hoog ZW-risico niet in dienst te nemen, en afwenteling door vaker inhuren van uitzendkrachten (zie Hoofdstuk **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**).

Voor iedere ziekteduur is daarom de situatie op het moment van uitstroom uit de Ziektewet bepaald, uitgesplitst naar:

- WW
- WIA
- Baan bij de oude werkgever

- Baan bij een nieuwe werkgever, nieuwe werkgever zit in de controlegroep
- Baan bij een nieuwe werkgever, nieuwe werkgever zit in de behandelgroep
- Overig (o.a. bijstand en geen uitkering).

Iedere ziekteduur eindigt in precies één van deze uitstroomsituaties.[25] Personen die om het moment van uitstroom uit de ZW zowel een baan hadden als een WW-uitkering zijn dus ofwel ingedeeld in de uitstroomcategorie 'baan' ofwel in de uitstroomcategorie 'WW'. Zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** voor de exacte afleiding van de uitstroomrichtingen. Deze paragraaf toont beschrijvende statistiek, paragraaf 3.7 beschrijft het effect van premiedifferentiatie op de uitstroomrichting uit de ZW, zoals berekend in modelschattingen.

Tabel 3.7 Eindedienstverbanders: minder doorstroom naar WIA, meer naar oude werkgever vanaf modernisering Ziektewet (2013)

Jaar eerste ziektedag	WW	WIA	baan oude werkgever	baan nieuwe werkgever	overig
2010	34,5%	15,2%	8,0%	9,7%	32,6%
2011	34,6%	15,0%	9,4%	9,1%	31,9%
2012	36,5%	15,5%	9,4%	8,1%	30,5%
2013	37,6%	13,6%	11,3%	8,1%	29,4%
2014 – kwartaal 1	35,7%	13,7%	10,6%	8,4%	31,6%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: weergegeven is situatie na het moment van uitstroom. Uitstroom tot en met 31 maart 2016 is meegenomen. Alleen uitstroom van ZW-uitkeringen die uiterlijk in het eerste kwartaal van 2014 zijn begonnen staan weergegeven, omdat deze ZW-uitkeringen op 31 maart 2016 allemaal beëindigd zijn.

Tabel 3.8 WW'ers: minder doorstroom naar WIA vanaf modernisering Ziektewet (2013)

Jaar eerste ziektedag	WW	WIA	baan oude werkgever	baan nieuwe werkgever	overig
2010	58,3%	9,0%	0%	12,8%	19,9%
2011	63,0%	9,3%	0%	11,9%	15,7%
2012	64,8%	9,4%	0%	11,1%	14,6%
2013	66,4%	8,4%	0%	11,4%	13,9%
2014 – kwartaal 1	65,6%	9,0%	0%	11,1%	14,3%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: weergegeven is situatie na het moment van uitstroom. Uitstroom tot en met 31 maart 2016 is meegenomen. Alleen uitstroom van ziekteduren die uiterlijk in het eerste kwartaal van 2014 zijn begonnen staan weergegeven, omdat deze ziekteduren op 31 maart 2016 allemaal voltooid zijn. WW'ers hebben geen oude werkgever waarvoor premiedifferentiatie geldt op het moment dat de WW'er ziek wordt. Alle uitstroom van WW'ers naar een baan wordt daarom als uitstroom naar een nieuwe werkgever beschouwd.

25 Voor de modelanalyse in paragraaf 3.7 is het nodig dat iedere ziekteduur precies één uitstroomsituatie heeft. Een alternatief is om ook uitstroomrichtingen 'baan en WW', 'baan en WIA' etc. te definiëren. Dat maakt echter zowel het model als de interpretatie van de uitkomsten nodeloos complex. Na twee jaar ziekte stopt de Ziektewet uitkering, ook indien de vangnetter dan nog ziek is. Hij stroomt dan door naar de WIA.

Tabel 3.9 Uitzendkrachten: minder doorstroom naar WIA vanaf modernisering Ziektewet (2013)

Jaar eerste ziektedag	WW	WIA	baan oude werkgever	baan nieuwe werkgever	overig
2010	8,0%	0,7%	36,9%	11,6%	42,9%
2011	8,7%	0,7%	36,1%	10,8%	43,8%
2012	9,7%	0,8%	35,6%	9,6%	44,3%
2013	10,8%	0,5%	35,3%	10,0%	43,3%
2014 – kwartaal 1	12,0%	0,7%	33,0%	9,2%	45,2%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: weergegeven is situatie na het moment van uitstroom. Uitstroom tot en met 31 maart 2016 is meegenomen. Alleen uitstroom van ziekteduren die uiterlijk in het eerste kwartaal van 2014 zijn begonnen staan weergegeven, omdat deze ziekteduren op 31 maart 2016 allemaal voltooid zijn.

Uitstroom van eindedienstverbanders en WW'ers vindt vooral plaats richting de WW: van degenen met een eerste ziektedag in 2010 tot en met 2014 belandde bijna 40 procent van de eindedienstverbanders, en ruim 60 procent van de WW'ers direct na afloop van de ZW-uitkering in de WW – zie Tabel 3.7 en Tabel 3.8. Uitzendkrachten hebben minder vaak WW-rechten opgebouwd en stromen daarom voornamelijk uit naar 'overig' (bijstand of geen uitkering) – zie Tabel 3.9.

Vanaf 2013 minder doorstroom naar de WIA

Tabel 3.7, Tabel 3.8 en Tabel 3.9 laten zien dat doorstroom naar de WIA voor alle vangnetgroepen is afgenomen sinds inwerkingtreding van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling in 2013.[26] Dit is vermoedelijk een effect van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling, en niet van premiedifferentiatie:

- De daling is aanwezig voor alle vangnetgroepen. Premiedifferentiatie is niet relevant voor WW'ers.
- De afname van de WIA-instroom in 2013 is niet duidelijk sterker voor (middel)grote bedrijven, zie Tabel 3.10 voor eindedienstverbanders en Tabel 3.11 voor uitzendkrachten.
- De daling is aanwezig vanaf 2013. In 2013 is het effect van premiedifferentiatie op de uitstroomsnelheid van uitzendkrachten minimaal, en bij eindedienstverbanders onbekend, zie paragraaf 3.3.
- De daling is relatief het grootst voor uitzendkrachten. Juist uitzendkrachten worden het vaakst 35min verklaard bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (45% van de gevallen, zie UWV 2016).
- Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling neemt het aantal vangnetters aan de poort van de WIA af, zie paragraaf 3.1.
- Vermoedelijk zal een deel van de vangnetters die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling toch zijn toegelaten tot de WIA. Bijvoorbeeld omdat de gezondheidssituatie van een vangnetter verslechtert na het eerste ziektejaar.

Daarbij moet bedacht worden dat de premiedifferentiatie pas in 2014 van kracht werd (hoewel in 2014 wel gebaseerd op de instroom in de ZW in 2012). Het is dus goed mogelijk dat bedrijven pas vanaf 2014 duidelijk reageren op de premiedifferentiatie. Omdat de ziekteduren die in 2014 begin-

26 Voor WW'ers en uitzendkrachten lijkt het effect op verminderde uitstroom naar de WIA in 2014 minder groot. Voor 2014 wordt echter alleen het eerste kwartaal getoond, mogelijk is de uitstroom naar de WIA juist groter voor personen die instromen in het eerste kwartaal. Voor mogelijke seizoenseffecten wordt in de modelschattingen gecontroleerd, zie paragraaf 3.7.

nen nog niet allemaal zijn afgerond, is het niet mogelijk om met beschrijvende statistiek de ontwikkeling vanaf 2014 in kaart te brengen. Een regressiemodel kan wel rekening houden met onvoltooide duren en zodoende ook de effecten vanaf 2014 in kaart brengen, zie paragraaf 3.7.

Tabel 3.10 Eindedienstverbanders: Instroom in de WIA in 2013 kleiner voor alle bedrijfsgrootteklassen

Jaar eerste ziektedag	klein	middel	groot
2010	16,1%	16,3%	14,3%
2011	17,2%	15,5%	13,7%
2012	17,6%	16,6%	14,0%
2013	16,0%	14,6%	12,3%
2014 – kwartaal 1	18,1%	14,2%	12,2%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 3.11 Uitzendkrachten: Instroom in de WIA in 2013 kleiner voor alle bedrijfsgrootteklassen

Jaar eerste ziektedag	klein	middel	groot
2010	2,6%	1,2%	0,5%
2011	2,7%	1,2%	0,5%
2012	2,3%	1,4%	0,6%
2013	2,1%	1,2%	0,4%
2014 – kwartaal 1	1,6%	1,1%	0,5%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Vanaf 2013 meer re-integratie bij de oude werkgever voor eindedienstverbanders

Voor eindedienstverbanders is de uitstroom naar de oude werkgever toegenomen vanaf 2013, zie Tabel 3.7. De toename van de uitstroom naar de oude werkgever in 2013 geldt alleen voor (middel)grote bedrijven, zie Tabel 3.12. De toegenomen uitstroom naar de oude werkgever is mogelijk een effect van premiedifferentiatie. De oude werkgever heeft voor eindedienstverbanders die vanaf 2012 instromen in de ZW een versterkte prikkel voor re-integratie. Een alternatieve verklaring voor de toegenomen uitstroom naar de oude werkgever is de ontwikkeling dat uitzendbedrijven steeds vaker via detacheringscontracten werken, in plaats van via een overeenkomst met uitzendbeding. Voormalig uitzendkrachten stromen daarom in recente jaren in als 'eindedienstverbander'. Deze nieuwe 'eindedienstverbanders' hebben een grotere kans om na een korte ziekteperiode weer in dienst te treden van de oude werkgever (het uitzendbureau).

Voor uitzendkrachten is geen toename van de uitstroom naar de oude werkgever (het uitzendbureau) zichtbaar vanaf 2013, zie Tabel 3.9. Er is echter wél een toename van uitstroom naar de oude werkgever voor middelgrote bedrijven in 2013. Bij grote bedrijven neemt de uitstroom naar de oude werkgever in 2013 minder snel af dan de uitstroom naar de oude werkgever voor kleine bedrijven. Of dit een effect is van premiedifferentiatie wordt vastgesteld in paragraaf 3.7.

Tabel 3.12 Eindedienstverbanders: Uitstroom naar oude werkgever in 2013 alleen groter voor (middel)grote bedrijven

Jaar eerste ziektedag	klein	middel	groot
2010	3,3%	5,9%	11,1%
2011	3,4%	7,1%	13,0%
2012	3,1%	7,3%	13,0%
2013	2,6%	8,1%	15,8%
2014 – kwartaal 1	2,5%	9,1%	13,8%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 3.13 Uitzendkrachten: Uitstroom naar oude werkgever in 2013 alleen groter voor middel-grote bedrijven

Jaar eerste ziektedag	klein	middel	groot
2010	31,8%	33,9%	37,7%
2011	29,1%	33,3%	36,8%
2012	30,2%	31,7%	36,6%
2013	28,4%	31,8%	36,2%
2014 – kwartaal 1	24,9%	30,5%	33,9%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Risicoselectie: geen aanwijzingen voor afname uitstroom naar grote werkgevers

Een mogelijk negatief effect van de premieprikkel is dat (middel)grote werkgevers minder snel geneigd zijn een werknemer aan te nemen die een verhoogde kans heeft om ziek te worden. Eén groep werknemers met een verhoogde kans om ziek te worden zijn de vangnetters die een tijd in de Ziektewet hebben doorgebracht. Zorgt de premiedifferentiatie voor een verlaagde uitstroom van vangnetters naar (middel)grote werkgevers? In dat geval zouden vanaf 2013 vooral de kleine werkgevers de voormalig vangnetters nog aannemen.

Wanneer voormalig vangnetters na afloop van de ZW-periode in dienst treden bij een andere werkgever dan de oude werkgever (een 'nieuwe' werkgever), is dit in 2013 vaker bij een (middel)groot bedrijf, zie Tabel 3.14 voor eindedienstverbanders en Tabel 3.15 voor uitzendkrachten. Dit wijst juist niet op risicoselectie.

Mogelijk is het totaal aantal banen bij (middel)grote bedrijven toegenomen in 2013, waardoor meer personen een baan vinden bij een (middel)groot bedrijf. Van risicoselectie is alleen sprake wanneer juist voormalig vangnetters minder snel aangenomen worden, in vergelijking met andere personen zonder ZW-verleden. Bij uitzendkrachten kan echter niet worden gecontroleerd voor een mogelijk verschil in groei van het aantal banen naar grootteklasse van de potentiële werkgever (waarschijnlijk een ander uitzendbureau). Omdat uitzendbedrijven in toenemende mate overgaan naar andere sectoren, is niet vast te stellen hoeveel banen er zijn bij kleine versus (middel)grote uitzendbureaus. Wel is bekeken of er een afname is van het aantal *langdurig zieke* uitzendkrachten dat vanaf 2013 een baan vindt bij een (middel)grote werkgever, ten opzichte van het aantal *kortdurig zieke* uitzendkrachten. Dit blijkt niet het geval (resultaten niet getoond).

Bij eindedienstverbanders wordt de ontwikkeling van de uitstroomrichtingen over tijd verstoord doordat steeds meer uitzendkrachten met relatief korte contractduren tot de eindedienstverbanders

worden gerekend. Deze voormalig uitzendkrachten zijn voornamelijk afkomstig van grote werkgevers. Voor eindedienstverbanders is daarom niet vast te stellen of er sprake is van toegenomen risicoselectie als gevolg van premiedifferentiatie.

Tabel 3.14 Eindedienstverbanders: Uitstroom naar (middel)grote nieuwe werkgever neemt toe in 2013

Jaar eerste ziektedag	klein	(middel)groot
2010	31,3%	68,7%
2011	31,0%	69,0%
2012	32,9%	68,1%
2013	30,8%	69,2%
2014 – kwartaal 1	33,7%	66,3%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de eerste kolom toont voor alle eindedienstverbanders die na de ZW-periode een baan vinden bij een nieuwe werkgever, het percentage dat aan de slag gaan bij een nieuwe werkgever in een klein bedrijf. De tweede kolom toont het percentage dat aan de slag gaat bij een nieuwe werkgever in een (middel)groot bedrijf

Tabel 3.15 Uitzendkrachten: Uitstroom naar (middel)grote nieuwe werkgever neemt toe in 2013

Jaar eerste ziektedag	klein	(middel)groot
2010	32,6%	67,4%
2011	33,3%	66,7%
2012	34,8%	65,3%
2013	30,6%	69,4%
2014 – kwartaal 1	30,4%	69,6%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de eerste kolom toont voor alle eindedienstverbanders die na de ZW-periode een baan vinden bij een nieuwe werkgever, het percentage dat aan de slag gaan bij een nieuwe werkgever in een klein bedrijf. De tweede kolom toont het percentage dat aan de slag gaat bij een nieuwe werkgever in een (middel)groot bedrijf.

Afwenteling: geen aanwijzingen voor toename in aantal contracten met uitzendbeding

Een mogelijk negatief effect van de premieprikkel is dat (middel)grote werkgevers sneller geneigd zijn om uitzendkrachten aan te nemen. De premie van zieke uitzendkrachten komt voor rekening van het uitzendbureau. Zorgt de premiedifferentiatie voor een toename van het aantal uitzendcontracten? In dat geval zouden vanaf 2013 vooral (middel)grote werkgevers vaker uitzendkrachten in dienst nemen.

In de polisadministratie van UWV is voor uitzendkrachten alleen bekend via welk uitzendbureau zij werken, de inlenende werkgever is onbekend. De gegevens van UWV kunnen dus niet onderscheiden of juist de inlenende (middel)grote werkgevers vaker uitzendkrachten in dienst nemen. Omdat een controlegroep ontbreekt, is het effect van de premiedifferentiatie op afwenteling niet eenduidig vast te stellen. In de regressieanalyse in paragraaf 3.7 is daarom het effect op afwenteling niet verder onderzocht. De gegevens bieden wel de mogelijkheid om te bekijken of het aantal uitzendcontracten van ex-vangnetters over tijd is toegenomen.

Tabel 3.16 laat geen duidelijke toename zien van het percentage uitzendcontracten onder ex-vangnetters. Alleen onder eindedienstverbanders neemt het percentage uitzendcontracten in 2013 toe. Dit is een trend die al in eerdere jaren is ingezet. Bovendien speelt deze trend voornamelijk bij

eindedienstverbanders die afkomstig zijn uit de sectoren 20, 45 en 52 (havenbedrijven, zakelijke dienstverlening III en uitzendbedrijven). Juist in deze sectoren zijn uitzendbedrijven actief die steeds vaker uitzenden op tijdelijke contracten, in plaats van via een uitzendbeding. In recente jaren zijn de eindedienstverbanders uit deze sectoren daarom steeds vaker voormalig uitzendkrachten die via het uitzendbureau op detacheringscontracten werken. Deze voormalig uitzendkrachten krijgen bij uitstroom uit de Ziektewet vermoedelijk vaker een uitzendcontract aangeboden van het uitzendbureau waar ze werken. Vaker in ieder geval dan andere 'reguliere' eindedienstverbanders die niet via een uitzendbureau werkten op het moment dat zij ziek werden.

Tabel 3.16 Geen toename percentage uitzendcontracten voor ex-vangnetters die een baan vinden vanaf 2013

Jaar eerste ziektedag	Eindedienstverbanders	Eindedienstverbanders, min 3 sectoren	Uitzendkrachten	WWers
2010	26,5%	16,6%	84,1%	43,6%
2011	27,2%	14,6%	86,6%	44,3%
2012	30,7%	14,1%	87,7%	45,2%
2013	36,4%	14,8%	86,7%	44,4%
2014 – kwartaal 1	37,0%	18,1%	87,2%	40,4%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de tabel toont voor alle ex-vangnetters die een baan vinden, het percentage dat een baan vindt onder een uitzendcontract

Afwenteling: relatief meer contracten met uitzendbeding voor langdurig zieken

Eindedienstverbanders en WWers die langdurig ziek zijn (meer dan een half jaar), krijgen bij indiensttreding vaker een uitzendcontract aangeboden dan vangnetters die korter dan een jaar ziek zijn – zie **Fout! Ongeldige bladwijzerverwijzing.** en Tabel 3.19. Bij uitzendkrachten is dat juist andersom: langdurig zieke uitzendkrachten komen minder vaak in dienst bij de oude werkgever (het uitzendbureau) dan kortdurig zieke uitzendkrachten, en zijn daarom op het moment dat zij een baan vinden relatief vaker werkzaam onder een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd – zie Tabel 3.18.

Voor alle drie de vangnetgroepen neemt in 2013 het percentage uitzendcontracten toe voor langdurig zieken (langer dan een half jaar). Voor kortdurend zieke uitzendkrachten en WW'ers neemt het percentage uitzendcontracten in 2013 juist af. Dit is een signaal dat werkgevers juist de hoge ziekterisico's steeds vaker een uitzendcontract aanbieden. Of dit door de premiedifferentiatie in de ZW komt is onduidelijk, omdat onbekend is of het juist de (middel)grote werkgevers zijn die langdurig zieke ex-vangnetters steeds vaker op een uitzendcontract aannemen, in plaats van op een contract voor (on)bepaalde tijd.

Tabel 3.17 Eindedienstverbanders min sector 20, 45, 52: toename percentage uitzendcontracten voor ex-vangnetters die een baan vinden vanaf 2013, voor alle ziekteduren

Jaar eerste ziektedag	Minder dan een week ziek	Een week tot een half jaar ziek	Meer dan een half jaar ziek
2010	4,5%	19,5%	24,8%
2011	5,0%	19,8%	21,5%
2012	4,0%	19,6%	20,9%
2013	5,7%	21,2%	23,3%
2014 – kwartaal 1	9,4%	26,8%	19,4%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de tabel toont voor alle ex-vangnetters die een baan vinden, het percentage dat een baan vindt onder een uitzendcontract

Tabel 3.18 Uitzendkrachten: toename percentage uitzendcontracten voor ex-vangnetters die een baan vinden in 2013, alleen voor lange ziekteduren

Jaar eerste ziektedag	Minder dan een week ziek	Een week tot een half jaar ziek	Meer dan een half jaar ziek
2010	85,7%	80,2%	66,2%
2011	88,0%	83,5%	62,5%
2012	89,3%	84,0%	66,6%
2013	88,3%	82,1%	67,8%
2014 – kwartaal 1	88,3%	84,8%	54,3%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de tabel toont voor alle ex-vangnetters die een baan vinden, het percentage dat een baan vindt onder een uitzendcontract

Tabel 3.19 WWers: toename percentage uitzendcontracten voor ex-vangnetters die een baan vinden vanaf 2013, alleen voor lange ziekteduren

Jaar eerste ziektedag	Minder dan een week ziek	Een week tot een half jaar ziek	Meer dan een half jaar ziek
2010	48,0%	43,7%	34,1%
2011	48,1%	45,2%	29,0%
2012	49,6%	45,1%	33,9%
2013	46,5%	44,3%	38,9%
2014 – kwartaal 1	38,4%	42,5%	36,2%

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: de tabel toont voor alle ex-vangnetters die een baan vinden, het percentage dat een baan vindt onder een uitzendcontract

3.7 Effect premiedifferentiatie – situatie na uitstroom

Om het effect van premiedifferentiatie op uitstroomrichting uit de ZW te bepalen is een verschil-in verschil analyse uitgevoerd, zie paragraaf 3.3. De regressieanalyse verklaart de uitstroomkans uit de ZW naar:

- WW
- WIA
- Baan bij de oude werkgever
- Baan bij een nieuwe werkgever, nieuwe werkgever zit in de controlegroep

- Baan bij een nieuwe werkgever, nieuwe werkgever zit in de behandelgroep
- Overig (o.a. bijstand en geen uitkering).

De kenmerken van de vangnetters en de werkgever die zijn meegenomen in de analyse zijn dezelfde als in het model dat de uitstroom uit de ZW verklaart (zie paragraaf 3.3):

1. Leeftijd en geslacht
2. Conjunctuur (werkloosheidspercentage kwartaal t-1)
3. De duur van de ziekteperiode
4. Het kwartaal (correctie voor seizoen effecten)
5. Het jaar van de eerste ziektedag
6. De grootte van het bedrijf op basis van de loonsom
7. Of de vangnetter werkte bij een bedrijf uit de behandelgroep of de controlegroep
8. Of premiedifferentiatie van toepassing is (vanaf 2013)

Premiedifferentiatie leidt tot meer 'eerste spoor' re-integratie van uitzendkrachten

Premiedifferentiatie leidt tot meer 'eerste spoor' re-integratie van uitzendkrachten (zie Tabel 3.20). Van de uitzendkrachten die in 2013 ziek werden, stroomt ongeveer twee procentpunt extra uit richting de oude werkgever, als gevolg van de premiedifferentiatie (zie Tabel 3.4). Voor de uitzendkrachten die in 2014 ziek werden was dit zelfs bijna drie procentpunt. De uitstroom naar WW en 'overig' (bijstand en geen uitkering) neemt af als gevolg van premiedifferentiatie.

Premiedifferentiatie leidt nauwelijks tot afname doorstroom naar WIA van uitzendkrachten

Er is nauwelijks effect van premiedifferentiatie op de doorstroom naar de WIA. Dit bevestigt het vermoeden dat de afname van de WIA-instroom te danken is aan de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Effect premiedifferentiatie op eerste spoor re-integratie en doorstroom naar WIA van eindedienstverbanders niet vast te stellen

Het effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de ZW is niet vast te stellen, omdat ook kortere contractduren leiden tot een snellere uitstroom. Omdat informatie over contractduur ontbreekt zijn de effecten niet van elkaar te onderscheiden. Om dezelfde reden kan voor eindedienstverbanders ook geen effect op doorstroom naar de WIA en uitstroom naar de oude werkgever vastgesteld worden.

Tabel 3.20 Uitzendkrachten: premiedifferentiatie leidt tot meer banen bij de oude werkgever, en minder doorstroom naar WIA, uitstroom naar WW en overig (bijstand of geen uitkering)

	Uitstroomkans zonder premiedifferentiatie	Uitstroomkans met premiedifferentiatie	Toename uitstroom-kans	Waarvan WW	Waarvan WIA	Waarvan baan oude werk-gever	Waarvan baan nieuwe werk-gever	Waarvan overig
Eerste ziektedag in 2013								
Na 12 maanden ziek	99,6	99,7	0,1	-0,5	0,0	1,9	0,7	-2
Na 24 maanden ziek	100	99,9	0,0	-0,6	<0,1	1,9	0,6	-2
Eerste ziektedag in 2014								
Na 12 maanden ziek	99,5	99,7	0,2	-1,3	0,0	2,9	0,1	-1,5
Na 24 maanden ziek	99,9	100	0,0	-1,3	<0,1	2,9	0,1	-1,6
Eerste ziektedag in 2015								
Na 12 maanden ziek	99,6	99,8	0,2	0,0	0,0	0,9	0,1	-0,8

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek. Voor uitzendkrachten die in 2015 ziek worden kan het effect na 24 maanden niet worden bepaald, omdat de gegevens over uitstroom beschikbaar zijn tot en met 31 maart 2016.

Toelichting: de tabel toont de toename van de uitstroomkansen in procentpunten. Bijvoorbeeld: voor uitzendkrachten die in 2013 ziek worden neemt de uitstroom na een jaar ziekte met 1 procentpunt toe als gevolg van de premiedifferentiatie in de ZW. De uitstroom naar een baan bij de oude werkgever neemt toe met 9,7 procentpunt.

3.8 Discussie

De eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt voor alle vangnetgroepen tot een versnelde uitstroom van ongeveer 30% van de vangnetters die na een jaar nog ziek zijn, voornamelijk naar de WW en naar bijstand of geen uitkering. De eerstejaars Ziektewetbeoordeling verlaagt het aantal vangnetters dat na 2 jaar aan de poort van de WIA staat. De eerstejaars Ziektewetbeoordeling biedt dan ook een verklaring voor de afname van de doorstroom naar de WIA die zichtbaar is voor alle vangnetgroepen.

Premiedifferentiatie leidt tot snellere uitstroom uit de Ziektewet van uitzendkrachten met uitzendbeding. Bovendien worden uitzendkrachten als gevolg van premiedifferentiatie vaker geplaatst bij de oude werkgever (het uitzendbureau). Uitzendbedrijven hebben invloed op de uitstroom uit de Ziektewet. Ten opzichte van een gewone werkgevers of UWV hebben uitzendbedrijven meer mogelijkheden om vangnetters aan het werk te helpen. Een vangnetter heeft geen werkgever. Zij zijn daarom aangewezen op het zogenaamde tweede spoor (de Jong e.a., 2010). Een uitzendbedrijf kan makkelijker zijn contacten aanwenden om de uitzendkracht bij een werkgever te plaatsen. Dit is immers hun core business (Lammers et al. 2012). Het positief effect op de uitstroom is vermoedelijk groter voor eigen risicodragers. Hoeveel groter is echter niet vast te stellen vanwege gebrekkige registratie van hersteldmeldingen van eigen risicodragende werkgevers: zij hebben geen prikkel om hersteldmeldingen door te geven aan UWV.

Of premiedifferentiatie ook tot meer uitstroom leidt van eindedienstverbanders kan niet worden vastgesteld. Publiek verzekerde werkgevers hebben na beëindiging van het contract geen relatie meer met de vangnetter. Zij hebben daarom in de praktijk weinig mogelijkheden om de uitstroom van de vangnetter uit de Ziektewet te beïnvloeden.

Aanwijzingen voor risicoselectie (minder vaak aannemen van langdurig zieken) zijn niet gevonden. Ook vóór invoering van premiedifferentiatie vormden langdurig zieke ex-vangnetters een risico voor de werkgever. Of afwenteling (vaker aanbieden van uitzendcontracten door grote werkgevers) vaker voorkomt is niet eenduidig vast te stellen, omdat in de gebruikte gegevens niet bekend is of de inlenende werkgever een groot of klein bedrijf is. Het aantal uitzendcontracten neemt wel toe in 2013, voornamelijk voor langdurig zieken. Dit kan een aanwijzing zijn voor afwenteling, omdat de werkgever geen risico loopt bij het inhuren van personeel op een uitzendcontract. Of het vooral (middel)grote bedrijven zijn die langdurig zieken liever inhuren op een uitzendcontract is echter onbekend.

Er zijn te weinig ex-vangnetters die (snel) uitstromen uit de WIA om het effect van de premieprikkel op uitstroom uit de WIA betrouwbaar vast te kunnen stellen. Wel duiden de puntschattingen op een positief effect van de premieprikkel op uitstroom uit de WIA.

4 Re-integratieactiviteiten

UWV heeft niet meer dienstverlening ingekocht na invoering van de modernisering Ziektewet. Ook legt UWV niet meer waarschuwingen en maatregelen op als gevolg van de wet. Of heeft geleid tot meer re-integratieactiviteiten van werkgevers is onduidelijk.

In dit hoofdstuk wordt beschreven of premiedifferentiatie een effect heeft op de mate waarin re-integratiemaatregelen worden ingezet. Dit gebeurt op basis van gegevens van het UWV (paragraaf 4.1) en gegevens gebaseerd op een enquête onder vangnetters (paragraaf 4.2).

4.1 Re-integratie en maatregelen ingezet door UWV

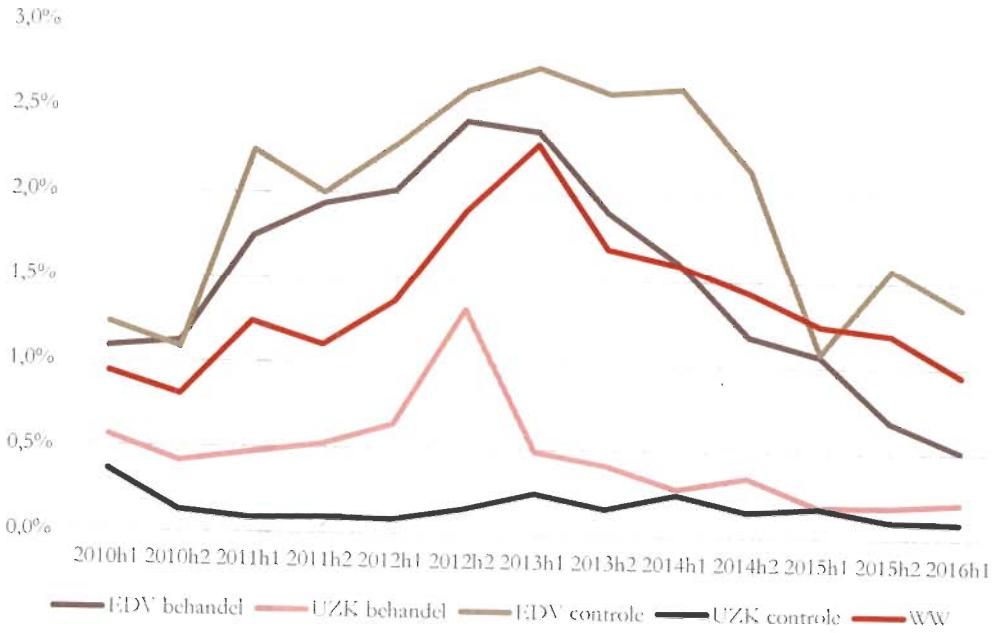
UWV registreert of er re-integratietrajecten zijn ingekocht, of er een proefplaatsing is ingezet en of er waarschuwingen of maatregelen zijn opgelegd.

Figuur 4.1 laat zien dat het aantal waarschuwingen en maatregelen oploopt voor degenen die in de periode 2010-2012 ziek zijn geworden, behalve voor uitzendkrachten die vanuit een klein publiek verzekerd uitzendbedrijf of een eigenrisicodrager ziek zijn geworden (donkere lijn: UZK controle). Voor degenen die in 2013 of later ziek zijn geworden neemt het aantal af. Dat komt omdat degenen die bijvoorbeeld in 2015 zijn ingestroomd korter in de Ziektewet zitten dan degenen die in de jaren daarvoor zijn ingestroomd. Het aantal waarschuwingen en meldingen lijkt in de behandelgroep (publiek, middelgroot en groot) iets sneller te dalen dan in de controlegroep (eigen risicodragers en kleine publiek verzekerde bedrijven).

Volgens de monitor UWV (UWV, 2016) betreft ruim de helft van de waarschuwingen en maatregelen een te late ziekmelding. Bij eindedienstverbanders en uitzendkrachten zal het vaak gaan om een maatregel richting de werkgever, terwijl het bij WW'ers zal gaan om een maatregel richting de werknemer. Overige maatregelen zijn gericht op de vangnetters zelf, vanwege het ten onrechte instemmen met beëindiging van het dienstverband, het niet verschijnen op spreekuur of controle en het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen.

In de modernisering Ziektewet is de maximale duur van proefplaatsingen verlengd van 3 naar 6 maanden. Proefplaatsingen worden nauwelijks ingezet, zie UWV (2016).

Figuur 4.1 Premiedifferentiatie heeft geen effect op waarschuwingen en maatregelen

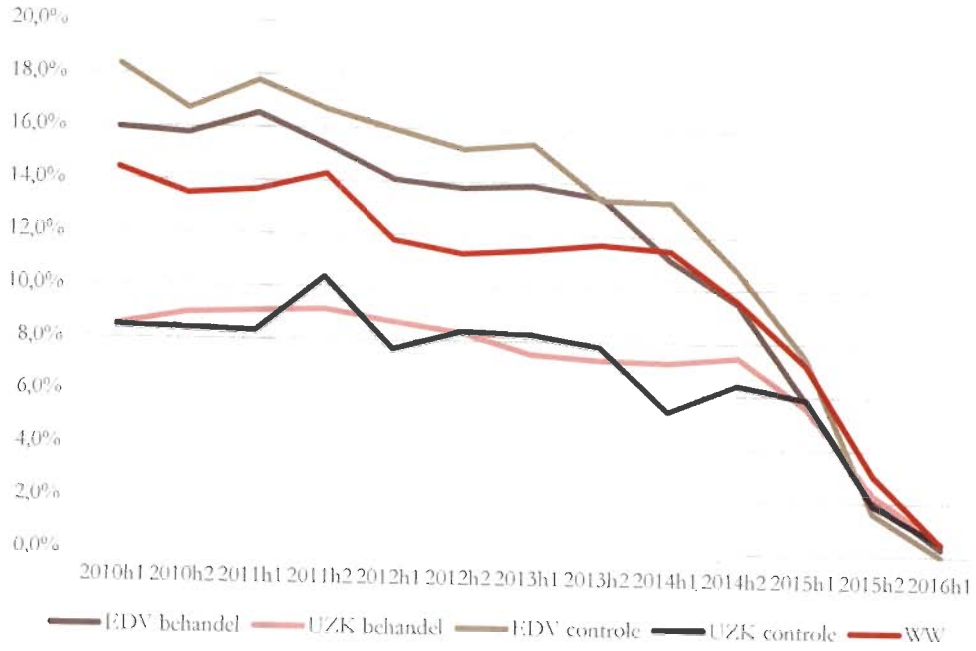


Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: weergegeven is het percentage vangnetters waarbij een waarschuwing of maatregel is toegepast

De inkoop van re-integratietrajecten is afgenomen voor degenen die in de periode 2010-2014 ziek zijn geworden. Dit wordt weergegeven in Figuur 4.2. UWV registreert alleen de ingekochte re-integratietrajecten voor publiek verzekerde werkgevers. De eigenrisicodragers zijn in deze cijfers dus niet opgenomen. Voor degenen die zijn ingestroomd in de tweede helft van 2014 en 2015 zijn de cijfers nog niet volledig omdat een deel van hen nog niet is uitgestroomd op het meetmoment (30 juni 2016). Voor eindedienstverbanders worden de meeste trajecten ingekocht (bovenste twee lijnen in Figuur 4.2). Er is geen verschil tussen de controlegroep (kleine bedrijven) en de behandelgroep (middelgrote en grote bedrijven). Uitzendkrachten (onderste twee lijnen) hebben minder kans op een traject. Ook hier is geen verschil tussen de controlegroep en de behandelgroep. Dit komt doordat het bij de inzet van re-integratie voor UWV niet relevant is of de voormalig werkgever wel of niet een gedifferentieerde premie moet betalen.

Figuur 4.2 Premiedifferentiatie heeft geen effect op inzet re-integratie



Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: weergegeven is het percentage vangnetters waarvoor re-integratiedienstverlening is ingekocht. Het gaat alleen om vangnetters vanuit publiek verzekerde bedrijven. UWV heeft geen zicht op dienstverlening voor eigenrisicodragers

4.2 Alle re-integratiedienstverlening

In 2007 en 2012 is aan vangnetters in een enquête gevraagd "Van welke instanties heeft u sinds u ziekmelding begeleiding bij terugkeer naar werk gekregen?" (Van den Burg et al. 2013). Dit onderzoek is uitgevoerd onder 10-maands zieken (8,5 maand tot 11,5 maand ziek). Onder vangnetters is in 2015 in het kader van de evaluatie van de modernisering van de Ziektewet een enquête uitgezet door Regioplan (Groenewoud et al. 2015). In deze enquête is aan vangnetters gevraagd "Van welke instanties heeft u sinds uw ziekmelding begeleiding gekregen?" De antwoorden in de enquête van 2015 kunnen worden vergeleken met de eerdere enquêtes door alleen 10-maandszieken te selecteren. Helaas zijn in de enquête van Regioplan alleen vangnetters aanwezig die minimaal 11 maanden ziek zijn. Het aantal respondenten dat 11 maanden ziek was bleek te klein. Daarom zijn alle respondenten geselecteerd die tussen de 11 en 14 maanden ziek waren.

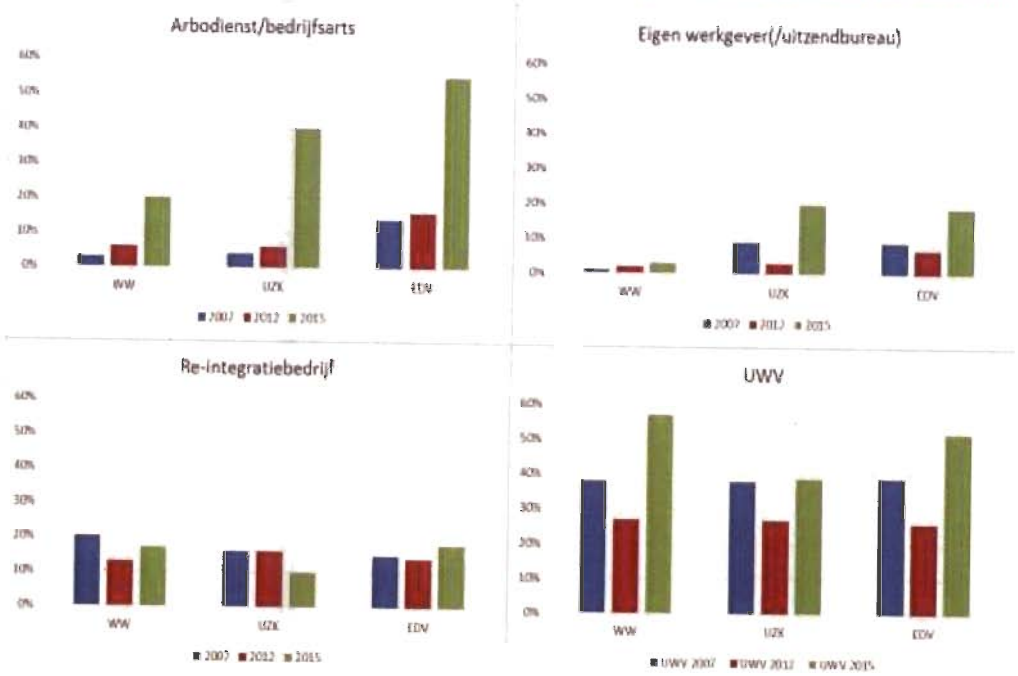
Door de beperkte vergelijkbaarheid van beide enquêtes is een mogelijke toename van de dienstverlening niet vast te stellen. De vangnetters die door Regioplan zijn ondervraagd zeggen vaker dat zij zijn begeleid door de eigen werkgever en de eigen bedrijfsarts dan de vangnetters die in eerdere jaren door APE/Astri . De toename is sterker voor eindedienstverbanders (EDV) en uitzendkrachten (UZK) dan voor WW'ers.[27] Hiervoor zijn meerdere mogelijke verklaringen. Ten eerste zijn de

27 WW'ers hebben geen eigen werkgever of bedrijfsarts. Toch vullen sommige WW'ers in dat zij zijn begeleid door een bedrijfsarts. Mogelijk hebben sommige WW'ers moeite om onderscheid te maken tussen een bedrijfsarts en een verzekeringsarts van UWV.

ondervraagde vangnetters langer ziek. Ten tweede is de vraagstelling van Regioplan breder dan de vraagstelling van APE/Astri in de eerdere enquêtes (begeleiding versus begeleiding bij terugkeer naar werk). Ten derde zijn in de steekproef van Regioplan relatief veel eigen risicodragers opgenomen. Juist de eigen risicodragers hebben een hoge kans om begeleid te worden bij terugkeer naar werk, zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

De dienstverlening door re-integratiebedrijven toont enige toename voor eindedienstverbanders, maar een afname voor uitzendkrachten. De vangnetters uit de enquête van Regioplan zeggen vaker begeleid te zijn door UWV dan de vangnetters uit de enquête van APE/Astri. Het gaat daarbij onder andere om het voeren van gesprekken, het maken van een plan van aanpak en doorverwijzing naar een re-integratiebedrijf (Groenewoud, 2015). Mogelijk zien vangnetters het gesprek in kader van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling ook als begeleiding. De dienstverlening aan WW'ers lijkt sterker te zijn toegenomen dan de dienstverlening aan eindedienstverbanders en uitzendkrachten. Hoe dit komt is onduidelijk.

Figuur 4.3 Sterke toename dienstverlening arbodienst/bedrijfsarts en eigen werkgever na 2012



Bron: Burg et al (2013) en Enquête Regioplan, bewerking SEO Economisch Onderzoek. Zie bijlage D voor de achterliggende cijfers

5 Werkgelegenheidseffecten

Door de Modernisering Ziektewet neemt de werkgelegenheid toe en het beroep op uitkeringen af. Op 1 januari 2016 waren ruim 7.500 uitzendkrachten extra aan het werk als gevolg van de premiedifferentiatie in de nieuwe Ziektewet. Op 1 januari 2016 ontvangen ruim 1.400 personen minder een WIA-uitkering als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Dit hoofdstuk geeft een inschatting van het effect van de Modernisering Ziektewet op het aantal personen dat op 1 januari 2016:

- Een baan heeft
- Een Ziektewetuitkering ontvangt
- Een WIA-uitkering ontvangt
- Geen baan heeft (restcategorie: geen baan, geen ZW-uitkering en geen WIA)

De achterliggende berekeningen maken gebruik van de effecten van de Modernisering Ziektewet die staan beschreven in Hoofstukken **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** (effect op instroom in de Ziektewet) en **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** (effect op uitstroom uit de Ziektewet). **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** geeft een overzicht van de berekeningen.

Stand op 1 januari 2016 inclusief effecten van de Modernisering Ziektewet

De eerste kolom van onderstaande tabel laat zien dat op 1 januari 2016 ruim 11 miljoen mensen deel uitmaakten van de potentiële beroepsbevolking. Het grootste deel van de personen in de potentiele beroepsbevolking heeft een baan, anderen hebben een ZW-uitkering of een WIA uitkering. De resterende groep heeft geen baan, geen ZW-uitkering en geen WIA uitkering. Deze mensen hebben bijvoorbeeld een andere arbeidsongeschiktheidsuitkering (geen WIA), WW-uitkering, bijstand, of geen uitkering.

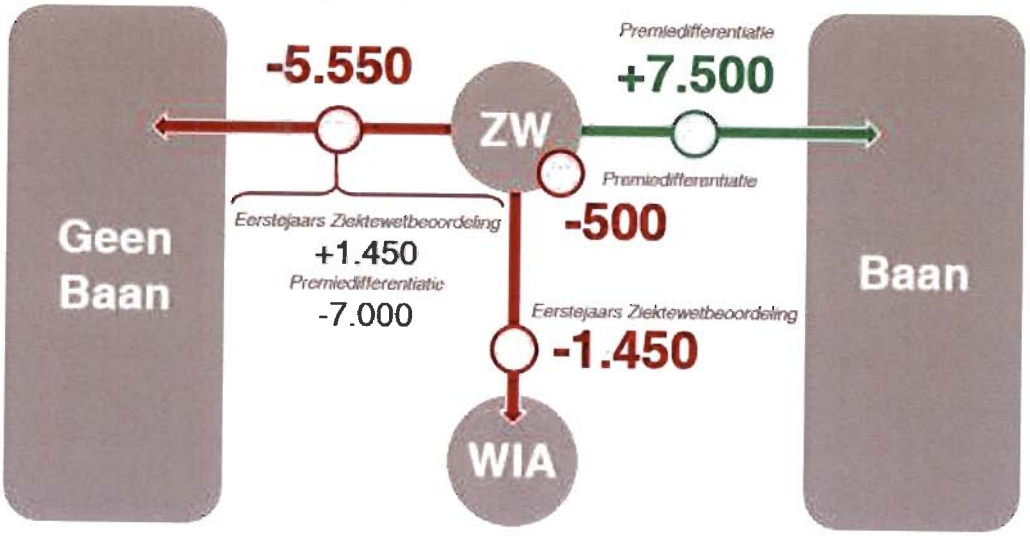
Tabel 5.1 Meer banen als gevolg van Modernisering Ziektewet

	Inclusief Modernisering Ziektewet	Effecten Modernisering Ziektewet	Exclusief Modernisering Ziektewet
1. Potentiële beroepsbevolking	11.094.000	0	11.094.000
2. Baan	8.124.000	7.503	8.131.503
3. ZW	89.786	-521	89.265
Waarvan EDV	36.491	0	36.491
Waarvan UZK	11.438	-521	10.917
Waarvan WW	41.857	0	41.857
4. WIA	228.000	-1.446	226.554
5. Geen baan, geen ZW, geen WIA	2.652.214	-5.535	2.646.679

Bronnen aantallen inclusief Modernisering Ziektewet:Aantal in de ZW op 1 januari 2016: databestanden UWV, berekening SEO Economisch Onderzoek. Aantal in potentiele beroepsbevolking, baan, WIA op 1 januari 2016: CBS Statline.

Bronnen effecten en aantallen exclusief Modernisering Ziektewet: berekeningen SEO Economisch Onderzoek op basis van databestanden UWV.

Figuur 5.1 Door premiedifferentiatie meer banen, door eerstejaars Ziektewet-beoordeling minder doorstroom naar de WIA



Bron: Data UWV, berekeningen SEO Economisch Onderzoek. Aantallen afgerond op 50tallen

Effecten van de Modernisering Ziektewet

Doordat de Modernisering Ziektewet in werking is getreden, hadden op 1 januari 2016 meer mensen een baan en ontvingen minder mensen een uitkering, zie de tweede kolom van Tabel 2.1. De effecten van de Modernisering Ziektewet zijn op te delen in twee deeleffecten: (a) de effecten van de werkgeversprikkel/premiedifferentiatie en (b) de effecten van de werknemersprikkel/de eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

Effecten van premiedifferentiatie

Door premiedifferentiatie hebben meer uitzendkrachten bij verlaten van de ZW-uitkering een baan, zie paragraaf 3.7. Het gaat om ruim 7.500 extra banen, voornamelijk bij hun voormalig werkgever. Zonder premiedifferentiatie hadden deze uitzendkrachten na afloop van hun ZW-uitkering geen baan gevonden (7.000 personen) of zaten zij nog in de ZW op 1 januari 2016 (500 personen), zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

Effecten van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling daalt de doorstroom naar de WIA. Het gaat om ongeveer 1.450 WIA-uitkeringen op 1 januari 2016, zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

De doorstroom naar de WIA daalt omdat een deel van de personen die 35min worden verklaard bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling, zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling een WIA-aanvraag zouden hebben ingediend. In 17-18% van de gevallen zou deze WIA-aanvraag zijn goedgekeurd.

Er zijn drie redenen waarom een persoon die 35min is verklaard bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling, zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling toch zou zijn toegelaten tot de WIA. Ten eerste kan de gezondheid van een vangnetter verslechteren tussen het moment van de eerstejaars

Ziektewet-beoordeling (na één jaar ziek) en de WLA-aanvraag (na twee jaar ziek). Ten tweede hebben verzekeringsartsen van UWV een discretionaire ruimte: twee verschillende verzekeringsartsen kunnen twee verschillende beslissingen nemen. Ten derde kunnen er in de tussenliggende periode aanpassingen zijn geweest in het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) van het UWV. Dit systeem wordt gebruikt als hulpmiddel om de resterende verdiencapaciteit van een cliënt vast te stellen. Bij een resterende verdiencapaciteit van minder dan 65% van het oude salaris stroomt een cliënt door naar de WLA. Het CBBS bevat ongeveer 7.000 functies in Nederland, met bijbehorend salaris en functionele eisen (UWV, 2003). Het systeem selecteert functies die mogelijk geschikt zijn voor de cliënt, rekening houdend met onder andere de door de verzekeringsarts vastgestelde functionele mogelijkheden en opleidingsniveau. Wanneer bij een update van het systeem functies worden verwijderd en toegevoegd, of wijzigingen plaatsvinden in de functionele eisen en/of het salaris van een functie, wordt een andere resterende verdiencapaciteit vastgesteld.

Er zijn 1.450 personen die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling 35min zijn verklaard, maar zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling wel zouden zijn doorgestroomd naar de WLA. Waar komen deze personen terecht? Aangenomen is dat alle 1.450 personen geen baan vinden, zij zijn immers rond de 35 procent arbeidsongeschikt. In realiteit zal in ieder geval van een deel van deze 1.450 personen wel een baan vinden. Hoe groot dit aandeel is, is niet onderzocht. Het berekende werkgelegenheidseffect van de Modernisering Ziektewet is dus een ondergrens.

Literatuur

Andriessen S., Veerman T.J., Vijgen J. (1995). Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Selectieve aanstelling en afvloeiing van personeel op grond van (vermeende) risico's binnen de Ziektewet en WAO.

Boonk M.J.A., Diepenhorst J.J., Nool J.W. et al. (1996). Augustusrapportage: een overzicht van de ontwikkeling van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen sinds 1993. Zoetermeer: Ctsv.

Burg, C. van der, R. Friperson, M. Gielen, V. Haanstra-Veldhuis, P. de Jong, P. Molenaar-Cox, C. Schrijvershof (2013). Weg naar de WLA. Langdurig zieken 2012. Leiden/Den Haag: Astri/APE

Gibbons, R. (1996). Incentives and careers in organizations. NBER Working Paper 5705

Groenewoud M., Mallee, L. Slotboom, S., Visee, H. (2015). Modernisering Ziektewet. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek

Harcourt, M., Lam, H., & Harcourt, S. (2007). The impact of workers' compensation experience-rating on discriminatory hiring practices. Journal of Economic Issues, 41(3), 681-699.

Holmström, B. (1979): "Moral Hazard and Observability," Bell Journal of Economics, 10(1), 74-91.

Jehoel-Gijsbers G., Hoff S. (2001) Ontwikkelingen in de reïntegratie van uitkeringsontvangers. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag. Werkdocument 75.

De Jong P., Veerman T., van der Burg C., Schrijvershof C. (2010). Nederland is niet ziek meer. Van WAO-debakel naar WLA-mirakel. APE/Astri onderzoeksrapport.

Koning, P. (2009). Experience rating and the inflow into disability insurance. De Economist, 157(3), 315-335.

Lammers, M., Kok, L. M., & Tempelman, D. C. G. (2012). Effecten van invoering loondoorbetaling bij ziekte door uitzendbureaus. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Prendergast, C. (2002): "The Tenuous Trade-Off between Risk and Incentives," The Journal of Political Economy, 110(5), 1071-1102.

Stegeman, H. (2005). De conjunctuurgevoeligheid van ziekteverzuim. Den Haag: Centraal Planbureau.

UWV (2013). Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS). Introductie voor belangstellenden. Amsterdam: UWV.

UWV (2015). Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2014. In het kader van de evaluatie BeZaVa. Amsterdam: UWV.

UWV (2016). Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2015. In het kader van de evaluatie BeZaVa. Amsterdam: UWV.

Bijlage A Data

Bijlage A.1 Het bestand op werknemersniveau

Het bestand op werknemersniveau is gebaseerd op de volgende door UWV geleverde bronnen:

- een Monitorbestand met een overzicht van de episodes in de Ziektewet,
- een Sonarbestand met informatie van de re-integratietrajecten van de personen die aanwezig zijn in het Monitorbestand,
- een WW-bestand met informatie van de episodes in de WW van de personen die aanwezig zijn in het Monitorbestand,
- een ERD-bestand met informatie van de ERD-status van de werkgevers,
- een Premiebestand met informatie over de loonsom van de werkgever,
- een Polisbestand met informatie van de dienstverbanden van de personen die aanwezig zijn in het Monitorbestand.

Deze bestanden zijn opgeschoond en bewerkt. Vervolgens zijn ze aan elkaar gekoppeld. De belangrijkste selecties en databewerkingen zijn:

Het Monitorbestand

- Alle episodes in de Ziektewet met een eerste ziektedag en/of een begin van het recht tussen 1 jan. 2010-31 dec. 2015 worden geselecteerd.
- De geboortedatum van een persoon is constant gemaakt tussen verschillende episodes in de Ziektewet.
- De personen zijn jonger dan vijfenzestig op de eerste ziektedag (tot 1 januari 2016 hadden personen die op de eerste ziektedag de pensioengerechtigde leeftijd hadden bereikt, geen recht op een Ziektewet-uitkering.
- Observaties waarbij de datum van het einde recht gelijk is aan of kleiner dan de eerste ziektedag worden verwijderd (4.650 observaties)
- Dubbeltellingen op niveau van de klant/werkgever/eersteziektedag/vangnetcategorie worden verwijderd (4.378 observaties)
- Overlappende episodes in de Ziektewet voor dezelfde klant/werkgever/vangnetcategorie worden samengevoegd (hierdoor 11.775 observaties minder)
- Observaties van eindedienstverbanders waarbij de datum einde Ziektewet eerder is dan de datum begin Ziektewet zijn verwijderd (15.272 observaties verwijderd)
- Datum einde Ziektewet op 31 maart 2016 gezet indien datum einde Ziektewetrecht na 31 maart 2016 is (maar niet mist).
- Datum einde Ziektewet op 31 maart 2016 gezet indien datum einde recht mist, maar datum begin recht mist niet (dus de Ziektewetuitkering is wel tot uiting gekomen), en eerste ziektedag is later dan 31 maart 2014.
- Datum einde Ziektewet ingevuld met datum aanvang WLA indien datum einde recht ontbreekt, datum begin recht niet ontbreekt (dus de Ziektewetuitkering is wel tot uiting gekomen), en datum aanvang WLA is 700-820 dagen na de eerste ziektedag.

- Datum einde Ziektewet ingevuld op basis van (complete) ziekteduren in de periode 2010-2012 voor ziekteduren van vangnetters die instromen vanuit bedrijven die vanaf 2013 eigen risicodrager zijn geworden, en eerste ziektedag is 31 maart 2014 of eerder.
- Proefplaatsingen die plaatsvinden buiten de ZW periode worden niet meegenomen.

Het Sonarbestand

- Voor alle personen in het Monitorbestand worden de datum en het type re-integratietraject ingezet tussen 1 jan. 2010-31 maart 2016 geselecteerd.

Het WW-bestand

- De WW-episodes met een aanvangsdatum tussen 1 jan. 2009-31 maart 2016 van de personen die in het Monitorbestand voorkomen, worden geselecteerd.
- De observaties waarvan de uitkering is geëindigd voordat de uitkering is begonnen, zijn verwijderd
- De observaties waarvan de begindatum gelijk is aan de einddatum worden verwijderd.

Het ERD-bestand

- Een variabele die aangeeft of een werkgever op 1 januari 2012 eigenrisicodrager was, is aangemaakt
- Instroom uit bedrijven die op of voor 1 januari 2012 ERD waren is niet meegenomen (ongeveer 243.000 observaties). Voor deze vangnetters is zowel de datum begin recht als de datum einde recht vaak niet geregistreerd.

Het Premiebestand

- Variabelen voor aantal werknemers, loonsom, sector, grootteklasse zijn aangemaakt.
- Wanneer de sector onbekend is in jaar x maar bekend in jaar y, dan is de sector uit jaar y geïmputeerd voor jaar x.
- Observaties verwijderd wanneer van de voormalig werkgever de grootteklasse niet bekend is[28]

Het Polisbestand

- Het begin, einde en type dienstverband van de dienstverbanden van de personen die in 2010-2016 voorkomen in het Monitorbestand zijn bepaald.
- Dienstverbanden zijn bepaald op basis van uitbetaald loon in een betaalperiode (meestal per maand): observaties zonder loonuitbetaling (nullonen) zijn verwijderd.
- Aaneengesloten betaalperioden van dezelfde werknemer/werkgever/baanindicator vormen samen één baanperiode.
- Dubbeltellingen op niveau werknemer/werkgever/begin inkomstenverhouding/einde inkomstenverhouding en type contract zijn verwijderd.

Het ruwe Monitorbestand van UWV bevat 1.673.344 observaties, zie Tabel A.1. Het aantal observaties per ziektejaar en vangnetgroep in het ruwe Monitorbestand is nagenoeg gelijk aan het aantal observaties in de 'Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2015' van UWV. Voor de analyse van de uitstroom vanuit de Ziektewet zijn alleen de episodes in de Ziektewet met een eerste ziektedag

28 Dit zijn voornamelijk publiek verzekerde eindedienstverbanders. Vaak is de grootteklasse wel bekend in een eerder jaar. Dit zijn vermoedelijk voornamelijk werkgevers die faillict zijn gegaan, waarna UWV de uitkering heeft overgenomen. De gemiddelde ziekteduur van de weggegooide observaties verschilt niet sterk over de jaren.

tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015 geselecteerd. Na bovenstaande schoningen resulteren 1.297.625 van de originele 1.673.344 observaties. Voornamelijk bij de uitzendkrachten zijn veel observaties verwijderd. Dit komt omdat relatief veel uitzendkrachten die tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015 ziek werden, afkomstig waren van een werkgever die uiterlijk 1 januari 2012 al eigen risicodrager was (ongeveer 235.000 uitzendkrachten versus 8.000 eindedienstverbanders zijn om die reden niet meegenomen). Deze observaties kunnen niet worden meegenomen omdat tot en met 2012 de hersteldmeldingen van eigen risicodragers slecht werden geregistreerd. Zij hebben immers geen prikkel om hun hersteldmeldingen door te geven aan UWV.

Tabel A.1 Aantal observaties in ruwe databestand UWV nagenoeg gelijk aan Monitor

Jaar van eerste ziektedag	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten	WW'ers	Totaal
2008	806	2	11	819
2009	1.233	249	5.317	17.896
2010	49.894	166.981	60.488	277.363
2011	49.641	173.557	59.627	282.825
2012	49.924	156.858	64.986	271.768
2013	48.733	133.679	76.226	258.638
2014	51.162	107.482	87.041	245.685
2015	59.390	102.708	87.149	249.247
2016	15.319	28.196	25.583	69.098
Totaal	337.204	869.712	466.428	1.673.344

Bron: databestanden UWV

Tabel A.2 Aantal observaties in bewerkte databestand kleiner dan in ruwe databestand, voornamelijk vanwege verwijderen van bedrijven die op of voor 1 januari 2012 ERD waren

Jaar van eerste ziektedag	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten	WW'ers	Totaal
2010	46.173	119.400	60.130	225.703
2011	45.984	121.895	59.365	227.244
2012	46.208	108.284	64.774	219.266
2013	44.986	93.592	75.954	214.532
2014	44.797	72.539	86.750	204.086
2015	46.631	74.093	86.070	206.794
Totaal	274.779	589.803	433.043	1.297.625

Bron: databestanden UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De bewerkingen resulteren in een analysebestand met de volgende variabelen:

Tabel A.3 Overzicht variabelen model op werknemersniveau

Variabele	Beschrijving
Sleutelvariabelen beide modellen	
id_klant	Versleuteld bsn nummer
id_werkgever	Versleuteld fiscaal nummer oude wg
datum_begin_ao	Eerste ziektedag
vangnet_categorie	Vangnetcategorie in 3 klassen: EDV (1), UZK (3), WW (3)
vangnet5	Vangnetcategorie in 5 klassen: UWV-EDV (1), ERD-EDV (2), UWV-WW (3), UWV-UZK (4), ERD-UZK (5)
nr_spell	Telvariabele per id_klant: nummer ziekteperiode
datum_begin_ZWrecht	Datum begin ZW
datum_einde_ZWrecht	Datum einde ZW
censor	Voor duurmodel: 1 indien einde ZW recht > 31-3-2016, dus nog lopend op 31-3-2016 (of missend)
loonsom_oudeWG	Loonsom oude werkgever in kalenderjaar eerste ziektedag
grootteklasse_oudeWG	Grootteklasse oude werkgever in kalenderjaar eerste ziektedag (klein=1, middel=2, groot=3). Op basis van 'cutoffs' loonsom voor premiebepaling in het betreffende jaar.
ERD_2012_oudeWG	1 indien oude werkgever ERD op 1 januari 2012
Sleutelvariabelen uitstroom vanuit ZW	
uitstroom_richting	Uitstroomrichting: 1=WW, 2=WIA, 3=baan, 4=anders
uitstroom_lopendebaan	1 indien uitstroomrichting=3 (baan) waarbij het niet gaat om een startende baan (datum aanvang iko binnen 31 dagen voor/na datum einde ZW recht) maar een lopende baan (liep al langer dan 31 dagen voor einde ZW recht en loopt nog door na einde ZW recht)
id_werkgever_nieuw	Versleuteld fiscaal nummer nieuwe wg
contract_type_nieuw	Soort contract nieuwe baan (1=bepaalde tijd, 2=onbepaalde tijd, 3=uitzendkracht).
loonsom_nieuweWG	Loonsom nieuwe wg in kalenderjaar datum uitstroom ZW
grootteklasse_nieuweWG	Grootteklasse nieuwe wg in kalenderjaar datum uitstroom ZW (klein=1, middel=2, groot=3). Op basis van 'cutoffs' loonsom voor premiebepaling in het betreffende jaar.
ERD_2012_nieuweWG	1 indien nieuwe werkgever ERD op 1 januari 2012. Ook op 1 januari 2012 gedefinieerd want risicoselectie (betaling premie 2014) geldt voor werkgevers die (nog) geen ERD waren in 2012. Een (middel)grote werkgever die in 2013/2014 ERD wordt zit dus in de treatment groep. Dat is terecht omdat deze werkgevers in 2013/2014 vermoedelijk ERD worden als gevolg van de nieuwe Ziektewet. Als de werkgever vervolgens minder flexcontracten uitgeeft is dat dus ook een (indirect) effect van de modernisering Ziektewet dat we mee meten.
Sleutelvariabelen uitstroom vanuit WIA	
wia_begin_datum	Datum begin WIA
wia_begin_type	IVA of WGA instroom: I en G = IVA, W = WGA
wia_eind_datum	Datum einde WIA
uitstroom_richtingwia	Uitstroomrichting: 1=WW, 3=baan, 4=anders
uitstroom_lopendebaanwia	1 indien uitstroomrichting=3 (baan) waarbij het niet gaat om een startende baan (datum aanvang iko binnen 31 dagen voor/na datum einde WIA) maar een lopende baan (liep al langer dan 31 dagen voor einde WIA en loopt nog door na einde WIA)

Achtergrondvariabelen	
dummy_man	Geslacht (num): 0=vrouw, 1=man
leeftijd	Leeftijd bij eerste ziektedag (in jaren)
aantalbsn_oudeWG	Gemiddeld aantal bsn in dienst bij oude werkgever in kalenderjaar eerste ziektedag
sector_oudeWG	Sector oude werkgever in kalenderjaar eerste ziektedag
sector_nieuweWG	Sector nieuwe wg in kalenderjaar datum uitstroom ZW
Informatie over reintegratietrajecten	
maatregelen`i'_type (1 t/m 3)	Type maatregel
maatregelen`i'_datum (1 t/m 3)	Datum maatregel opgelegd
maatregelen`i'_jaar_maand (1 t/m 3)	Jaar en maand maatregel opgelegd
trajectAG_datum_begin`i' (1 t/m 7)	Datum start traject vanuit AG
trajectAG_type`i' (1 t/m 7)	Type traject vanuit AG
trajectWW_datum_begin`i' (1 t/m 4)	Datum start traject vanuit WW
trajectWW_type`i' (1 t/m 4)	Type traject vanuit WW
dummy_proefplaatsing	1 indien proefplaatsing
proefplaatsing_datum	Datum proefplaatsing
proefplaatsing_jaar_maand	Jaar en maand proefplaatsing
dummy_uitstroom_proefplaatsing	1 indien werk na proefplaatsing, aangemaakt door UWV
dummy_reintegratie_wg	1 indien werkgever bereid re-integratieplek te bieden, . indien onbekend

Bron SEO Economisch Onderzoek

De uitstroomrichting vanuit de Ziektewet is als volgt bepaald:

1. welke uitstroomsituatie begint binnen 31 dagen voor/na einde ZW recht (tot 90 dagen na einde ZW recht voor uitstroomsituatie WLA). Indien meerdere situaties: neem de situatie met kleinste afstand tot datum einde ZW recht. Indien meerdere situaties met kleinste afstand: neem (1) startende baan[29] (2) WLA (3) WW;
2. indien nog geen uitstroomsituatie vastgesteld: een lopende baan beschouwen als uitstroomsituatie 'baan', 1e spoor banen (bij de oude werkgever) gaan vóór 2e spoor banen;
3. indien nog geen uitstroomsituatie vastgesteld: indien herstel binnen wachttijd (einde ZW < begin ZW) en nog lopend WW recht: uitstroom naar WW;
4. indien nog geen uitstroomsituatie vastgesteld: uitstroom naar anders;

Bijlage A.2 Het bestand op werkgeverniveau

Het bestand op werkgeversniveau is gebaseerd op de volgende door UWV geleverde bronnen:

- een Polisbestand met informatie over dienstverbanden in december van het datajaar,
- een ERD-bestand met informatie van de ERD-status van de werkgevers,
- een Premiebestand met informatie over de loonsom, sector en grootteklasse van de werkgever.

Het bestand dat is gemaakt voor het model op werknemersniveau wordt bewerkt en hieraan gekoppeld om de instroom in de ZW per werkgever te kunnen berekenen.

[29] Een nieuwe baan wordt genoteerd indien er bij einde van het ZW recht een baan start (max. 31 dagen vanaf einde ZW recht). Indien meerdere banen op hetzelfde aantal dagen afstand met 'datum einde ZW recht' aanvangt, kies (1) oude werkgever (2) UZK, (3) bepaalde tijd (4) onbepaalde tijd (flexwerk is voorliggend).

Polisbestand met dienstverbanden

De polisbestanden met informatie over dienstverbanden vormen de basis voor dit bestand. Deze bestanden zijn geleverd door het kenniscentrum van UWV en bevatten alle dienstverbanden in december van de jaren 2009 tot en met 2015. De bestanden bevatten per dienstverband: bsn, werkgever identificatienummer, aard contract (bepaalde tijd, onbepaalde tijd) en caocode. Daarnaast zijn ook polisbestanden ontvangen van gegevensdiensten van UWV. Deze bevatten per dienstverband ook demografische kenmerken van de werknemer, zoals geboortedatum en geslacht. Doordat in deze levering banen ontbraken is gebruikgemaakt van de bestanden van het kenniscentrum en zijn hieraan de persoonsgegevens gekoppeld door middel van bsn. Hierdoor ontbreekt voor ca. 0,5% van de dienstverbanden geboortedatum en geslacht. Om deze mensen toch mee te kunnen nemen wordt hun leeftijd en geslacht op onbekend gezet. Het bestand bevat 52,4 miljoen dienstverbanden: ca 7,5 miljoen per jaar. Dienstverbanden van personen van 65 jaar of ouder worden vervolgens verwijderd, het gaat om 135.364 records.

Dit bestand wordt vervolgens omgevormd naar een bestand op werkgeversniveau, met per werkgever per jaar het aantal dienstverbanden, het aantal tijdelijke contracten, het aantal vaste contracten, het aantal uitzendkrachten, het aantal mannen jonger dan 25, het aantal mannen van 15-25 jaar, etc. Een uitzendkracht is gedefinieerd als een dienstverband met code aard arbeidsverhouding 11 "Uitzendkracht" en dat valt onder de cao's 633 (cao uitzendkrachten ABU), 1060 (cao uitzendkrachten NBBU) of 2742 (uitzendondernemingen vaste medewerkers). Het bestand bevat per jaar ongeveer 330.000 bedrijven.

Bestand met instroom in de ZW

Het bestand op werknemersniveau bevat de instroom in de ZW. Daarbij doen we een aantal bewerkingen:

- De observaties waarbij de vangnetcategorie WW is, worden buiten beschouwing gelaten (463.736 episodes – ca 28%)
- De observaties die niet ingestroomd zijn in de ZW worden weggelaten. Deze zijn hersteld voordat het ZW-recht in zou gaan. (393.976 episodes – ca 33%)

Niet alle eindedienstverbanders die instromen in de ZW zijn tijdelijke werknemers. In sommige gevallen gaat het om vaste werknemers. Bijvoorbeeld omdat een werkgever failliet is gegaan. In dit geval is er geen financiële prikkel om instroom te beperken vanuit de modernisering Ziektewet. Deze mensen zijn zo mogelijk verwijderd uit het bestand. Wanneer de premiegegevens ZW van de werkgever in het jaar van instroom niet bekend zijn, is de vangnetter niet mee genomen. Dit zijn vermoedelijk werkgevers die in het instroomjaar failliet zijn gegaan, in de voorgaande jaren zijn de premiegegevens voor deze werkgevers wel bekend. Een vaste werknemer kan daarnaast instromen als die ziek wordt nadat de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd. In dit geval is door de modernisering Ziektewet de financiële prikkel voor de werkgever wel toegenomen. Deze personen worden dus wel meegenomen in de analyse. De werkgever heeft echter weinig mogelijkheden om te re-integreren omdat de werkgeversperiode kort is. Bij een gevoeligheidsanalyse wordt gekeken of een eventueel effect vooral optreedt bij langere werkgeversperiodes.

Het bestand wordt vervolgens omgevormd naar een bestand op werkgeversniveau. Het bestand bevat dan per werkgever per jaar het aantal keren dat een werknemer in de ZW instroomt.

Bestand met eigen risicodragers

Het bestand met eigen risicodragers is een bestand op werkgeversniveau. In totaal bestaat het bestand uit 157.701 werkgevers. Werkgevers die eigen risicodrager zijn voor ZW worden geselecteerd: dit zijn 16.483 werkgevers. Daarna worden dubbeltellingen verwijderd die op elk kenmerk dezelfde waardes scoren (dus ook op begin- en einddatum eigen risicodragerschap). Hierdoor worden 5.665 werkgevers verwijderd. Werkgevers die slechts één dag eigen risicodrager zijn geweest worden niet meegeteld (191) werkgevers. Tot slot worden overlappende periodes samengenomen. Zo kan het zijn dat een werkgever meerdere keren in het bestand staat met verschillende begin- en/of einddata van het eigen risicodragerschap. Zo zijn er werkgevers die meer dan vier keer voorkomen met overlappende periodes (bv 1 keer 1 jan 2013 tot en met 1 jan 2018 en 1 keer 1 jan 2015 tot en met 1 jan 2018, etc). Dit resulteert in een bestand met 8.029 werkgevers die op enig moment eigen risicodrager zijn.

Een indicator wordt gemaakt zodat bekend is welk bedrijf op 1 januari 2012 eigen risicodrager was en welke bedrijven op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden. Er worden ook indicatoren aangemaakt die aangeven wanneer het bedrijf eigen risicodrager is geworden (2012, 2013, 2014 of 2015).

Koppelen bestanden en bewerkingen tbv analysebestand

Vervolgens worden de bestanden aan elkaar gekoppeld. Het bestand op werkgeversniveau met dienstverbanden vormt de basis. Daar wordt dan het bestand met ZW-instroom, het bestand met eigen risicodragers en het premiebestand aan gekoppeld. Voor 325 bedrijven uit de polis kunnen geen gegevens uit het premiebestand over grootteklasse, loonsom of sector gehaald worden (ook niet uit eerdere jaren). Deze bedrijven worden verwijderd. Het bestand bevat per jaar nog steeds ongeveer 330.000 bedrijven.

Daarna wordt het gemiddelde aantal banen in een jaar berekend door het aantal banen op december in een bepaald datajaar te middelen met het aantal banen in december in het voorgaande jaar. Dit doen we omdat het aantal banen op 1 peilmoment is gemeten, maar de instroom in de ZW geldt voor het gehele jaar. Het gemiddelde aantal banen is een betere proxy voor het aantal banen gedurende het jaar dan het aantal banen in december. Ook voor het aantal uitzendkrachten, bepaalde tijd contracten, aantal mannen naar leeftijd en aantal vrouwen naar leeftijd wordt een gemiddelde berekend.

Tot slot berekenen we de aandelen die in de regressie gebruikt zullen worden (aandeel uitzendkrachten, aandeel bepaalde tijd contracten, etc.) en voegen we het werkloosheidspercentage in t-1 toe. Tabel A.4 bevat de belangrijkste variabelen in dit resulterende bestand.

Tabel A.4 Overzicht variabelen model op werkgeversniveau

Variabele	Beschrijving
Id werkgever	Versleuteld fiscaal nummer werkgever
Jaar	Indicator van het jaar
Sector	Sector werkgever
Werkgever grootteklasse	Grootteklasse werkgever in kalenderjaar (klein=1, middel=2, groot=3).
Loonsom	De totale loonsom van de werkgever
ERD 2012 status	1 indien werkgever ERD op 1 januari 2012
ERD geworden op of na 1 juli 2012	1 indien werkgever ERD op of na 1 juli 2012
Aantal dienstverbanden	Het totaal aantal dienstverbanden in een jaar volgens de polisjaarbestanden (gemiddelde van dec t en dec t-1)
Aandeel BT/OT/UZK	Het aandeel dienstverbanden uitgesplitst naar het type contract: bepaalde tijd, onbepaalde tijd of uitzendkracht tov totaal aantal dienstverbanden. Een uitzendkracht is gedefinieerd als een dienstverband met code aard arbeidsverhouding 11 "Uitzendkracht" en dat valt onder de cao's 633 (cao uitzendkrachten ABU), 1060 (cao uitzendkrachten NBBU) of 2742 (uitzendondernemingen vaste medewerkers).
Aandeel_man/vrouw/_25min/ 25_35/35_45/45_55/55plus/onbekend	Het aandeel dienstverbanden uitgesplitst naar het geslacht en leeftijd
Instroom Ziektewet per jaar	De hoeveelheid instroom in de ZW binnen een jaar, de instroom bevat zowel uitzendkrachten als eindedienstverbanders.
systeem_verzekering	Dummy die aangeeft of een werkgever in 2012 publiek of privaat verzekerd is
conjunctuur	Werkloosheidspercentage in t-1
Instroomkans	De instroomkans per werkgever: aantal keren instroom in de ZW (uitzendkrachten en eindedienstverbanders) gedeeld door het totaal aantal dienstverbanden (gemiddelde van dec t en dec t-1)

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Bijlage B Instroom in de Ziektewet

Onderstaande tabel bevat de instroom in de Ziektewet in het voor de analyses gebruikte databestand. Elke keer dat iemand is ingestroomd telt als instroom. De cijfers zijn uitgesplitst naar de uitzendsector (sector 52) en werkgevers in de andere sectoren. Instroom van uitzendkrachten en eindedienstverbanders zijn bij elkaar opgeteld. Dit omdat de premieprikkel op werkgeversniveau is en alle instroom meetelt (ongeacht type contract).

De cijfers wijken af van die van UWV. Dit komt onder andere doordat UWV de instroom van uitzendkrachten en eindedienstverbanders apart presenteert, terwijl in tabel B.1 een onderscheid wordt gemaakt naar het type bedrijf van waaruit de instroom plaatsvindt (uitzendsector of andere sectoren). Vanuit de uitzendsector kunnen ook eindedienstverbanders instromen. Ook kunnen vanuit de niet-uitzendsector uitzendkrachten instromen. Dit komt doordat sommige bedrijven die wel uitzenden, niet in de uitzendsector geregistreerd staan. Deze bedrijven kunnen dan niet als uitzendbedrijf geïdentificeerd worden. Verder wijken de cijfers af van UWV doordat in deze tabellen werkgevers die op of na 1 juli 2012 ERD zijn geworden bij de publiek verzekerde bedrijven worden gerekend. Tot slot zijn werkgevers met onwaarschijnlijk hoge instroompercentages en werkgevers waarvan niet alle kenmerken bekend waren verwijderd.

De instroomkansen in hoofdstuk 2 zijn berekend door de instroom in Tabel B.1 te delen door het aantal werknemers bij de werkgevers. De instroomkansen wijken om bovengenoemde redenen ook af van de cijfers van UWV.

Ook de nominale aantallen wijken om verschillende redenen af van UWV. Het UWV geeft aan dat jaarlijks ongeveer 50.000 eindedienstverbanders instromen in de ZW, met in 2015 een stijging naar bijna 60.000. In de analyse in het voorliggende rapport zijn de eindedienstverbanders waarbij datum einde Ziektewet eerder is dan de datum begin Ziektewet niet meegenomen als instroom in de Ziektewet (zie beschrijving van het monitorbestand in bijlage A). Dit resulteert in lagere aantallen ZW-instroom bij eindedienstverbanders (ca 47.000 per jaar tot en met 2014 en 53.000 in 2015). Tabel B.1 presenteert echter niet het totaal aantal eindedienstverbanders, maar het aantal vangnetters in de niet-uitzendsector. Van de eindedienstverbanders stromen ongeveer 7.000 in vanuit de uitzendsector (in 2015 bijna 10.000). Dit resulteert in ongeveer 40.000 (43.000 in 2015) eindedienstverbanders die jaarlijks instromen vanuit de niet-uitzendsector. De uitzendkrachten die instromen vanuit de niet-uitzendsector zijn daar bij opgeteld, wat resulteert in ca 42.000 keer instroom in de ZW in de jaren 2010 tot en met 2014 en 50.000 in 2015. Vervolgens zijn er nog 3.000 à 4.000 ziektegevallen die instromen in de ZW in een jaar waarin de werkgever niet (meer) in de polisbestanden zit. Voor hen ontbreken kenmerken van de werkgever en zij kunnen dus niet meegenomen worden in de analyse. Het resultaat is de laatste kolom in Tabel B.1 in de niet-uitzendsector.

Ook het nominale aantal vangnetters in de uitzendsector (sector 52) is fors lager dan in de Monitor van UWV (UWV, 2016). Dit komt voornamelijk doordat alleen de uitzendkrachten zijn meegeteld die instromen in de ZW, en voor wie dus de datum begin ZW recht geregistreerd staat. Voor uitzendkrachten is de datum begin ZW recht in 380.000 gevallen niet geregistreerd. Dit heeft twee redenen. Ten eerste is de datum begin ZW recht van eigen risicodragers vooral tot en met 2012

slecht geregistreerd. Ten tweede mist de datum begin recht wanneer een uitzendkracht niet instroomt in de ZW. Dus bij ziekteduren van één (en twee) dagen.

Tabel B. 1 Instroom in de Ziektewet (aantal keren instroom)

Jaar van instroom in ZW	Publiek tot 1 juli 2012*					ERD voor 1 juli 2012*	Totaal
Uitzendsector	**klein**	**middel**	**groot**	**waarvan ERD geworden**	**Totaal publiek**		
2010	2.378	16.460	60.608	60.695	79.446	17.457	96.903
2011	1.878	17.944	66.031	65.274	85.853	3.566	89.419
2012	2.078	15.182	56.767	55.469	74.027	1.151	75.178
2013	1.814	13.957	40.524	39.371	56.295	19.241	75.536
2014	1.472	13.283	37.034	37.144	51.789	19.509	71.298
2015	1.444	14.377	35.516	34.859	51.337	12.658	63.995
Niet-uitzendsector	**klein**	**middel**	**groot**	**waarvan ERD geworden**	**Totaal publiek**		
2010	6.587	11.980	20.418	9.731	38.985	368	39.353
2011	6.481	11.326	20.208	10.067	38.015	247	38.262
2012	6.470	11.042	20.057	10.368	37.569	227	37.796
2013	5.778	9.975	20.931	10.875	36.684	733	37.417
2014	5.047	8.894	23.058	9.586	36.999	788	37.787
2015	4.487	8.587	28.886	9.181	41.960	4.864	46.824

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek

* Bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager (ERD) zijn geworden zijn meegeteld bij de publiek verzekerde bedrijven.

Bijlage C Schattingsresultaten

Instroomkans in de ZW

Om het effect van premiedifferentiatie te bepalen is een verschil-in-verschil analyse uitgevoerd. De analyse maakt gebruik van het feit dat de premiedifferentiatie niet in alle jaren van toepassing is in de behandelgroep. Het effect van premiedifferentiatie wordt bepaald als het verschil in de instroomkans in de ZW tussen de behandelgroep en de controlegroep op het moment dat premiedifferentiatie van toepassing is *ten opzichte van* het verschil in instroomkans tussen de behandelgroep en de controlegroep voordat premiedifferentiatie van toepassing was. De hypothese is dat de instroom in de behandelgroep vanaf invoering van premiedifferentiatie sneller daalt dan in de controlegroep.

De ontwikkeling van de instroomkans in de ZW wordt geschat met een panelmodel. Panelmodellen zijn erop gericht de effecten van veranderingen in te schatten. Het model gebruikt gegevens over de instroom in de ZW voor meerdere jaren (2010-2015). Het model verklaart veranderingen in de instroomkans van jaar op jaar uit veranderingen in de kenmerken van werkgevers (waaronder de financiële prikkel) en de conjunctuur. Doordat werkgevers over de tijd gevolgd worden kunnen we niet waargenomen eigenschappen van die werkgever, zoals het gevoerde beleid, die van invloed zijn op de instroom in de ZW, toekennen aan een bedrijfsspecifiek effect (fixed-effect specificatie).

Er zijn voor bedrijven in de uitzendsector en bedrijven in de andere sectoren twee afzonderlijke regressie-modellen geschat. Beide modellen zijn geschat zonder eigen risicodragers (zowel in de controlegroep als de behandelgroep), omdat de eerste uitkeringsdag vanuit eigen risicodragers niet volledig geregistreerd wordt bij UWV (de eerste ziektedag wordt wel volledig vastgelegd). Juist bij de bedrijven die op of na 1 juli 2012 eigen risicodrager zijn geworden, treedt naar verwachting een effect op. Zij zijn eigen risicodrager geworden om meer grip te hebben op de instroom en de uitstroom. Helaas kunnen deze niet meegenomen worden vanwege het registratieprobleem. Tabel C.1 en Tabel C.2 bevatten resultaten van de analyse. De coëfficiënten kunnen worden geïnterpreteerd als stijging of daling van de instroomkans in procentpunten.

De variabele 'premiedifferentiatie' heeft de waarde 1 als een bedrijf tot de behandelgroep behoort én in dat jaar premiedifferentiatie van toepassing was. De variabele heeft de waarde 0 voor alle bedrijven in de controlegroep en de bedrijven in de behandelgroep in alle andere jaren. De variabele 'effect premiedifferentiatie 2014' heeft dus in 2014 de waarde 1 voor middelgrote en grote publiek verzekerde werkgevers en voor alle andere bedrijven heeft de variabele de waarde 0. In alle andere jaren heeft deze variabele de waarde 0 voor alle bedrijven. In de regressieanalyse worden de jaren 2010, 2011 en 2012 als referentieperiode genomen. Toen was er nog geen sprake van premiedifferentiatie. Een mogelijk effect treedt naar verwachting op vanaf 2013. Een negatief teken van de coëfficiënt geeft weer dat de instroom afneemt als de variabele de waarde 1 heeft (dus als premiedifferentiatie van toepassing is) ten opzichte van de instroom in 2010, 2011 en 2012.

Uitzendsector (sector 52)

Tabel C. 1 Verklaring instroom ZW vanuit uitzendbedrijven

Instroom ZW als % totaal werknemers (flex plus vast), excl. ERD in controlegroep, fixed effect	Coëfficiënt
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013)	-3,06
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014)	-5,71
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015)	-5,18
behandelgroep	-8,41
jaar_2013	1,71
jaar_2014	4,64
jaar_2015	6,71
aantal dienstverbanden	-0,00
aandeel_man_25min	Referentie
aandeel_man_25_35	7,63
aandeel_man_35_45	12,40 *
aandeel_man_45_55	11,08 *
aandeel_man_55plus	7,62
aandeel_vrouw_25min	-7,73
aandeel_vrouw_25_35	-10,69
aandeel_vrouw_35_45	7,67
aandeel_vrouw_45_55	-1,46
aandeel_vrouw_55plus	-21,05
aandeel_onbekend	-8,73
werkloosheidspercentage 1 jaar vertraagd	-3,37
Behandelgroep * werkloosheidspercentage 1 jaar vertraagd	2,51
aandeel contracten bepaalde tijd	3,75
aandeel uitzendcontracten	0,95
Behandelgroep * aandeel contracten bepaalde tijd	0,10
Behandelgroep * aandeel uitzendcontracten	4,68
constante	23,08 *
N	16,342
r2	0,035

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

* significant op 5% ** significant op 1% *** significant op 0,1%

Het effect van premiedifferentiatie is in alle jaren insignificant. Alleen de samenstelling van het personeelsbestand heeft een licht effect op de instroomkans in de ZW. Als het aandeel mannen in de leeftijd 35 tot 45 jaar of 45 tot 50 jaar toeneemt, dan stijgt de instroomkans.

Een tweetal kenmerken is daarnaast wel significant op 10%-niveau: het werkloosheidspercentage en het aandeel uitzendkrachten gekruist met de behandelgroep. Een stijging van de werkloosheid leidt een jaar later tot een daling van de instroom in de ZW. Mogelijk leidt een hogere werkloosheid ertoe dat er minder mensen met een hoog ziekterisico aan het werk zijn in de uitzendsector. Een stijging van het aandeel uitzendkrachten in de behandelgroep leidt tot een stijging in de instroomkans. Dit is volgens verwachting: uitzendkrachten stromen sneller in dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd of een vast contract. Dat dit effect alleen optreedt in de behandelgroep

komt waarschijnlijk doordat het aandeel uitzendkrachten in de behandelgroep is toegenomen, in de controlegroep fluctueert dit aandeel nauwelijks.

Een verschil-in-verschil analyse veronderstelt dat de trend in instroompercentage bij de behandel- en de controlegroep voor modernisering van de Ziektewet gelijk was. Om te onderzoeken of aan deze common trend aanname is voldaan, is gekeken of de behandelgroep in 2012 of 2011 significant afwijkt van de controlegroep. Dat is niet het geval. Er zijn dus geen aanwijzingen dat de trend voor invoering van de premiedifferentiatie verschilde tussen de behandel- en de controlegroep.

De resultaten zijn robuust. Er zijn verschillende varianten van het model geschat. Zo is gekeken naar een variant waarbij kleine (minder dan 5 dienstverbanden) en grote bedrijven (meer dan 50.000 dienstverbanden) buiten beschouwing zijn gelaten en een variant waarin alleen bedrijven met een flexibele schil worden meegenomen (bedrijven met uitzendkrachten en bepaalde tijdcontracten). In beide gevallen heeft premiedifferentiatie geen effect. Verder is er een variant geschat waarbij getracht wordt rekening te houden met het feit dat uitzendbureaus meer detacheringscontracten zijn gaan aanbieden. Het opnemen van het aandeel contracten bepaalde tijd, corrigeert daar niet volledig voor. Er spelen twee effecten door elkaar. Allereerst daalt de instroom in de ZW als het aandeel tijdelijke contracten (tov uitzendkrachten) stijgt. Ten tweede stijgt de instroom in de ZW als binnen de groep tijdelijke contracten de contractduur korter is. Dit laatste kan ook optreden bij een gelijkblijvend aandeel tijdelijke contracten. Doordat contractduur niet in de gegevens zit, kan daarvoor niet volledig gecontroleerd worden. Omdat de verschuiving naar tijdelijke contracten vanaf 2013 plaatsvindt, is het aandeel tijdelijke contracten opgesplitst in twee kenmerken: het aandeel in de jaren voor 2013 en het aandeel in de jaren na 2013. Het aandeel na 2013 is dan positief significant op 10%-niveau. Het effect van premiedifferentiatie blijft insignificant.

Overige sectoren

Premiedifferentiatie heeft geen neerwaarts effect op de instroom in de ZW vanuit niet-uitzendbedrijven. De coëfficiënt van de variabele 'effect premiedifferentiatie' is niet statistisch significant in 2013 en 2014. In 2015 is de coëfficiënt positief significant, wat wijst op een hogere instroom. Dit positieve effect kan komen door de introductie van kortdurende contracten in deze sectoren. De havenbedrijven en zakelijke dienstverlening III zijn buiten beschouwing gelaten. Maar ook in de overige sectoren is er een overgang vanuit de uitzendsector. Daarnaast is vanaf 2015 de WWZ van kracht.

In 2013, 2014 en 2015 is de instroomkans in de ZW lager dan in de periode 2010 t/m 2012. In de beschrijvende statistieken was te zien dat deze daling vooral optrad bij kleine en middelgrote bedrijven. Een stijging van de werkloosheid leidt een jaar later tot een daling van de instroom in de ZW, net als in de uitzendsector. Het effect treedt nu alleen op bij de behandelgroep. Overgang van de controlegroep naar de behandelgroep leidt tot een hogere ZW-instroom. Het is onduidelijk waarom de overgang van een klein naar een middelgroot bedrijf een hogere instroomkans geeft. Dit kan niet samenhangen met de groei van een bedrijf, omdat het aantal dienstverbanden ook als factor is opgenomen. Het aantal dienstverbanden heeft overigens geen effect op de instroomkans. Een toename van het aandeel contracten voor bepaalde tijd leidt, zoals verwacht, tot een toename van de instroomkans. Dit effect is sterker voor bedrijven in de behandelgroep. Een toename van het aandeel uitzendkrachten heeft ook verhogend effect op de instroomkans. Nu treedt dit effect

alleen op in de behandelgroep. Dit komt doordat in de kleine bedrijven nauwelijks uitzendkrachten werken.

Tabel C. 2 Verklaring instroom ZW vanuit niet-uitzendsector

Instroom ZW als % totaal werknemers (flex plus vast), excl. ERD in controlegroep, fixed effect	Coëfficiënt
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013)	0.03
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014)	0.12
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015)	0,17 **
behandelgroep	0,39 **
jaar_2013	-0,05 **
jaar_2014	-0,17 **
jaar_2015	-0,24 ***
aantal dienstverbanden	-0,00
aandeel_man_25min	Ref
aandeel_man_25_35	0,19 *
aandeel_man_35_45	0,27 **
aandeel_man_45_55	0,29 **
aandeel_man_55plus	0,41 **
aandeel_vrouw_25min	0,10
aandeel_vrouw_25_35	0,39 **
aandeel_vrouw_35_45	0,57 **
aandeel_vrouw_45_55	0,47 *
aandeel_vrouw_55plus	0,51 *
aandeel_onbekend	0,08
werkloosheidspercentage 1 jaar vertraagd	0,04
Behandelgroep * werkloosheidspercentage 1 jaar vertraagd	-0,06 *
aandeel contracten bepaalde tijd	0,13 ***
aandeel uitzendcontracten	-0.99
Behandelgroep * aandeel contracten bepaalde tijd	0.16 **
Behandelgroep * aandeel uitzendcontracten	3.87 **
constante	-0,09
N	1.731.299
r2	0,0016

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

n s niet significant * significant op 10% ** significant op 5% *** significant op 1%

Ook nu is nagegaan of de trend in instroompercentage bij de behandel- en de controlegroep voor modernisering van de Ziektewet gelijk was. In 2011 en 2012 wijkt de behandelgroep af van de controlegroep. Er zijn dus aanwijzingen dat de trend voor invoering van de premiedifferentiatie verschilde tussen de behandel- en de controlegroep. Dan zou niet aan de aannames zijn voldaan die nodig zijn om een verschil-in-verschil analyse te kunnen doen.

Net als in de uitzendsector blijkt de instroomkans in de ZW moeilijk te verklaren met de opgenomen kenmerken. De verklaringskracht van het model is zeer beperkt. Ook bij eindedienstverbanders lijken andere factoren een belangrijke rol te spelen, zoals gezondheid. In tegenstelling tot uit-

zendkrachten valt instroom in de ZW voor eindedienstverbanders meestal niet samen met het moment van ziek worden. Pas als het contract afloopt, komt de werknemer in de ZW. De werkgever kan dus instroom in de ZW voorkomen door maatregelen als verzuimprotocollen, verzuimbegeleiding en re-integratie. Als werkgevers deze maatregelen hebben getroffen vanwege de modernisering, dan is dit een effect van de premiedifferentiatie.

Als gevoeligheidsanalyse zijn nog andere varianten van het model geschat, bijvoorbeeld op instroom met een werkgeversperiode die langer is dan 0 dagen (dus waarvoor de werkgever re-integratie in zou kunnen zetten). In alle gevallen zien we hetzelfde patroon: een positief effect in 2015.

Uitstroom uit de ZW

Om het effect van premiedifferentiatie te bepalen is een verschil-in-verschil analyse uitgevoerd. De analyse maakt gebruik van het feit dat de premiedifferentiatie niet in alle jaren van toepassing is in de behandelgroep. Het effect van premiedifferentiatie wordt bepaald als het verschil in de instroomkans in de ZW tussen de behandelgroep en de controlegroep op het moment dat premiedifferentiatie van toepassing is *ten opzichte van* het verschil in instroomkans tussen de behandelgroep en de controlegroep voordat premiedifferentiatie van toepassing was. De hypothese is dat de instroom in de behandelgroep vanaf invoering van premiedifferentiatie sneller daalt dan in de controlegroep.

De ontwikkeling van de uitstroom uit de ZW wordt geschat met een duurmodel. Het duurmodel beschouwt de tijdsduur tot aan uitstroom uit de ZW. De tijdsduur tot uitstroom hangt af van persoonskenmerken, kenmerken van de werkgever, economische (conjuncturele) omstandigheden en van de financiële prikkel van de werkgever. Het duurmodel vergelijkt ziekteduren tussen personen en stelt daarbij vast welke persoonskenmerken en omstandigheden ertoe bijdragen dat iemand er langer of korter over doet om uit te stromen.

Voor eindedienstverbanders en uitzendkrachten zijn twee afzonderlijke regressie-modellen geschat. Beide modellen zijn geschat zonder eigen risicodragers in de controlegroep. Vangnetters die instromen vanuit bedrijven die op of voor 1 januari 2012 eigen risicodrager waren zijn niet meegenomen omdat niet alle hersteldmeldingen van eigenrisicodragers goed worden doorgegeven of geregistreerd, voornamelijk in de periode tot en met 2012. Eigen risicodragers in de behandelgroep zijn wel meegenomen in de schattingen. Vanaf 2013 voert UWV controles uit om te voorkomen dat mensen ten onrechte worden opgeroepen voor de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling. Indien alsnog mensen ten onrechte worden opgeroepen in de 44ste week dan voert UWV op dat moment de hersteldmelding in. Tabel C.3 en Tabel C.4 bevatten resultaten van de analyse. Een positieve coëfficiënt betekent een stijging van de uitstroomsnelheid, een negatieve coëfficiënt betekent een daling van de uitstroomsnelheid. De grootte van de coëfficiënten kan niet (eenvoudig) worden geïnterpreteerd.

De variabele 'premiedifferentiatie' heeft de waarde 1 als een bedrijf tot de behandelgroep behoort én in dat jaar premiedifferentiatie van toepassing was. De variabele heeft de waarde 0 voor alle bedrijven in de controlegroep en de bedrijven in de behandelgroep in alle andere jaren. De variabele 'effect premiedifferentiatie 2014' heeft dus in 2014 de waarde 1 voor middelgrote en grote publiek verzekerde werkgevers en voor alle andere bedrijven heeft de variabele de waarde 0. In alle andere

jaren heeft deze variabele de waarde 0 voor alle bedrijven. In de regressieanalyse worden de jaren 2010, 2011 en 2012 als referentieperiode genomen. Toen was er nog geen sprake van premiedifferentiatie. Een mogelijk effect treedt naar verwachting op vanaf 2013. Een positief teken van de coëfficiënt geeft weer dat de uitstroom toeneemt als de variabele de waarde 1 heeft (dus als premiedifferentiatie van toepassing is) ten opzichte van de instroom in 2010, 2011 en 2012.

Naast de regressies in Tabel C.3 en C.4 voor de algehele uitstroomsnelheid, zijn ook aparte modellen geschat voor de uitstroomsnelheid naar WW, WIA, baan (opgesplitst naar oude en nieuwe werkgever) en 'overig'. Deze zijn niet getoond, maar bevatten dezelfde kenmerken als de modellen in Tabel C.3 en Tabel C.4.

Uitzendkrachten

Er is een effect van premiedifferentiatie vanaf 2013. Het effect is klein in 2013, en groter in 2014 en 2015. UWV vindt in de 'Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2015' (UWV, 2016), geen uitstroomversnelling van publiek verzekerde uitzendkrachten binnen het eerste ziektejaar. Dit is het gevolg van een samenstellingseffect: UWV bekijkt per jaar de uitzendkrachten die op de eerste ziektedag afkomstig waren van een publiek verzekerde werkgever. Vóór 2013 was vrijwel geen enkele uitzendkracht afkomstig van een uitzendbureau dat eigen risicodrager was voor de Ziektewet. Vanaf 2013 zijn een aantal grote uitzendbureaus eigen risicodrager ZW geworden. De uitzendkrachten van deze uitzendbureaus waren zowel vóór als na 2013 gemiddeld korter ziek dan de uitzendkrachten bij andere uitzendbureaus. Doordat UWV deze relatief korte ziekteduren van uitzendkrachten vanaf 2013 niet langer meetelt, is de gemiddelde ziekteduur van de groep overgebleven uitzendkrachten automatisch langer. Door in de modelschattingen de uitzendkrachten van uitzendbureaus die eigenrisicodrager gedurende de hele periode mee te nemen, wordt dit samenstellingseffect voorkomen en is het effect van de premiedifferentiatie wel zichtbaar.

In alle modellen wordt rekening gehouden met het feit dat de uitstroomkans verandert naarmate de ziekteduur toeneemt. Bijvoorbeeld de kans op een baan is kleiner voor lange ziekteduren, terwijl de kans op WIA juist steeds groter wordt. De modellen in Tabel C.3 en Tabel C.4. tonen dat de algemene uitstroomsnelheid afneemt voor langere ziekteduren. Een ander belangrijk kenmerk in het model is het effect van de werknemersprikkel: de resultaten tonen een sterk verhoogde uitstroomkans in week 56 voor vangnetters die vanaf 2013 ziek worden. Door in het model te corrigeren voor het effect van de werknemersprikkel, worden veranderingen veroorzaakt door de werknemersprikkel niet toegekend aan de premiedifferentiatie. Alle jaareffecten en effecten voor de behandelgroep zijn opgesplitst in een effect tót 26 weken ziek en een effect ná 26 weken ziek. Dit is nodig omdat de uitstroomkans vanuit de ZW van één groep niet blijvend hoger kan zijn dan de uitstroomkans van een andere groep: na 2 jaar is immers iedereen uitgestroomd. De resultaten laten zien dat de uitstroomversnelling als gevolg van premiedifferentiatie op de uitstroom uit de ZW alleen geldt voor korte ziekteduren. De stijging van de uitstroomsnelheid in de eerste maanden van ziekte gaat gepaard met een daling van de uitstroomsnelheid vanaf maand 26.

Een verschil-in-verschil analyse veronderstelt dat de trend in instroompercentage bij de behandel- en de controlegroep voor modernisering van de Ziektewet gelijk was. Om te onderzoeken of aan deze common trend aanname is voldaan, is gekeken of de behandelgroep in 2012 of 2011 significant afwijkt van de controlegroep. Dat is niet het geval. Er zijn dus geen aanwijzingen dat de trend voor invoering van de premiedifferentiatie verschilde tussen de behandel- en de controlegroep.

Tabel C. 3 Verklaring uitstroom ZW van uitzendkrachten

Uitstroom ZW, excl. ERD in controlegroep	Coëfficiënt
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013) – tot week 26	0,05 *
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014) – tot week 26	0,13 ***
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015) – tot week 26	0,10 ***
Behandelgroep – tot week 26	0,45 ***
jaar_2013 – tot week 26	-0,02
jaar_2014 – tot week 26	-0,11 ***
jaar_2015 – tot week 26	-0,05
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013) – vanaf week 26	-0,25 ***
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014) – vanaf week 26	-0,32 ***
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015) – vanaf week 26	-0,21
Werknemersprikkel: week 56* jaar 2013-2015	3,36 ***
Week 1-2	-0,80 ***
Week 2-4	-1,65 ***
Week 4-8	-2,46 ***
Week 8-13	-2,95 ***
Week 13-18	-3,32 ***
Week 18-26	-3,65 ***
Week 26-44	-3,58 ***
Week 44-50	-3,98 ***
Week 50-56	-3,68 ***
Week 56-57	-4,13 ***
Week 57-64	-3,91 ***
Week 64-82	-4,20 ***
Week 82-90	-4,23 ***
Week 90-98	-4,37 ***
Week 98-102	-3,95 ***
Week 102-106	-0,14 ***
Week vanaf 106	-2,66 ***
Behandelgroep – tot week 26	-0,52 ***
Jaar_2013 – vanaf week 26	0,05
Jaar_2014 – vanaf week 26	0,30 ***
Jaar_2015 – vanaf week 26	0,25
Werkloosheidspercentage 1 kwartaal vertraagd	0,02 ***
Loonsom premie ZW	0,00 ***
Man	-0,07 ***
Leeftijd 25-35	-0,18 ***
Leeftijd 35-45	-0,38 ***
Leeftijd 45-55	-0,51 ***
Leeftijd 55-60	-0,61 ***
Leeftijd vanaf 60	-0,65 ***
Kwartaal 2 (apr-juni)	-0,02 ***
Kwartaal 3 (juli-sept)	-0,03 ***
Kwartaal 4 (okt-dec)	-0,06 ***
Constante	-0,26 ***
N	589.803

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek
* significant op 5% ** significant op 1% *** significant op 0,1%

Er zijn ook modellen geschat met WW'ers in de controlegroep. De WW'ers bleken geen goede controlegroep: aan de common trend aanname is voor hen niet voldaan. Daarom zijn in Tabel C.3 en Tabel C.4 de WW'ers niet mee genomen.

De resultaten zijn robuust. Er zijn verschillende varianten van het model geschat. Zo is gekeken naar een variant waarbij de eigen risicodragers niet zijn mee genomen. Dit geeft dezelfde resultaten. De resultaten worden dus niet gedreven door een aantal grote uitzendbureaus die vanaf 2013 eigen risicodrager zijn geworden. Vermoedelijk is het effect van de premiedifferentiatie wel groter voor eigen risicodragers. Voor de niet-eigenrisicodragers worden de Ziektewetgerechtigden begeleid door het UWV. Het uitzendbedrijf heeft dan minder invloed op de uitstroom. Het effect van de premiedifferentiatie is voor eigen risicodragers echter onderschat.[30] Daardoor lijkt het alsof het effect voor niet-eigenrisicodragers en eigen risicodragers gelijk is.

Eindedienstverbanders

Premiedifferentiatie heeft geen positief effect op de uitstroom uit de ZW voor eindedienstverbanders. De coëfficiënt van de variabele 'effect premiedifferentiatie' is niet statistisch significant in 2013 en 2014. In 2015 is de coëfficiënt positief significant, wat wijst op een snellere uitstroom. Dit positieve effect kan komen door de premiedifferentiatie. Maar het kan ook komen door de introductie van kortdurende contracten. De uitzendsector, havenbedrijven en zakelijke dienstverlening III zijn buiten beschouwing gelaten. Maar ook in de overige sectoren zijn uitzendbedrijven actief die steeds vaker detacheringscontracten aanbieden. Daarnaast is vanaf 2015 de WWZ van kracht. Omdat contractduur ontbreekt, kan de modelschatting deze concurrerende verklaringen niet scheiden. Een eventueel effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de ZW is niet vast te stellen.

Ook nu is nagegaan of de trend in uitstroompercentage bij de behandel- en de controlegroep voor modernisering van de Ziektewet gelijk was. In 2012 wijkt de behandelgroep iets af van de controlegroep: ook in 2012 is al een stijging van de uitstroom zichtbaar voor de behandelgroep. Er zijn dus aanwijzingen dat de trend voor invoering van de premiedifferentiatie verschilde tussen de behandel- en de controlegroep. Dan zou niet aan de aannames zijn voldaan die nodig zijn om een verschil-in-verschil analyse te kunnen doen. De afwijking van de trend is in 2015 wel veel groter dan in de overige jaren. WW'ers zijn niet opgenomen in de controlegroep.

30 De onderschatting heeft de volgende oorzaak: vanaf 2013 missen hersteldmeldingen van eigen risicodragers wanneer zij meer dan een jaar ziek zijn. Voor een ziekteduur die begint vanaf het tweede kwartaal 2014 en waarvan de hersteldmelding mist, is niet bekend of deze ziekteduur nog loopt op 31 maart 2016 (het einde van de observatieperiode) of dat de ziekteduur eigenlijk al is geëindigd maar de hersteldmelding om administratieve redenen ontbreekt. Van alle ziekteduren die beginnen vanaf het tweede kwartaal van 2014 is daarom verondersteld dat ze nog niet zijn beëindigd op 31 maart 2016. Dit betekent dat de versnelling van de uitstroom vanaf 2014 onderschat is voor de eigen risicodragers.

Tabel C. 4 Verklaring uitstroom ZW van eindedienstverbanders

Uitstroom ZW, excl. ERD in controlegroep	Coëfficiënt
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013) – tot week 26	0,01
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014) – tot week 26	0,05
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015) – tot week 26	0,18 ***
Behandelgroep – tot week 26	-0,68
jaar_2013 – tot week 26	0,05
jaar_2014 – tot week 26	-0,09 **
jaar_2015 – tot week 26	-0,13 ***
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013) – vanaf week 26	-0,10 **
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014) – vanaf week 26	-0,14 ***
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015) – vanaf week 26	-0,27 ***
Werknemersprikkel: week 56* jaar 2013-2015	3,42 ***
Week 1-2	-1,69 ***
Week 2-4	-2,35 ***
Week 4-8	-2,73 ***
Week 8-13	-2,98 ***
Week 13-18	-3,15 ***
Week 18-26	-3,35 ***
Week 26-44	-3,37 ***
Week 44-50	-3,60 ***
Week 50-56	-3,74 ***
Week 56-57	-3,68 ***
Week 57-64	-3,71 ***
Week 64-82	-3,96 ***
Week 82-90	-4,03 ***
Week 90-98	-4,21 ***
Week 98-102	-3,99 ***
Week 102-106	0,16 ***
Week vanaf 106	-1,89 ***
Behandelgroep – tot week 26	-0,35 ***
Jaar_2013 – vanaf week 26	0,06 *
Jaar_2014 – vanaf week 26	0,19 ***
Jaar_2015 – vanaf week 26	0,14 **
Werkloosheidspercentage 1 kwartaal vertraagd	0,03 ***
Loonsom premie ZW	0,00 **
Man	-0,01
Leeftijd 25-35	-0,40 ***
Leeftijd 35-45	-0,47 ***
Leeftijd 45-55	-0,55 ***
Leeftijd 55-60	-0,64 ***
Leeftijd vanaf 60	-0,54 ***
Kwartaal 2 (apr-juni)	-0,05 ***
Kwartaal 3 (juli-sept)	-0,07 ***
Kwartaal 4 (okt-dec)	-0,09 ***
Aantal banen kleine werkgever	1,03 *
Behandelgroep * aantal banen kleine werkgever	-0,95 *
Aantal banen grote werkgever	0,40
Behandelgroep * aantal banen grote werkgever	0,36
Constante	-4,19 *
N	202.470

Bron. UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.
* significant op 5% ** significant op 1% *** significant op 0.1%

De resultaten zijn robuust. Zo zijn er modellen geschat waarbij WW'ers wel zijn opgenomen in de controlegroep. Ook zijn er modellen geschat inclusief de sectoren havenbedrijven, zakelijke dienstverlening III en de uitzendsector. Alle modellen tonen een significante stijging van de uitstroomsnelheid in 2015. Ook is gekeken naar een variant waarbij de eigen risicodragers niet zijn mee genomen. Dit geeft dezelfde resultaten. Mogelijk is er wel een effect voor eigen risicodragers, het effect van de premiedifferentiatie is voor eigen riscodragers namelijk onderschat. Door samenloop van premiedifferentiatie met de toename van kortdurende contracten is een eventueel effect van premiedifferentiatie ook voor eigen risicodragers niet vast te stellen.

Uitstroom uit de WIA

Premiedifferentiatie heeft geen aantoonbaar effect op de uitstroom uit de WIA van eindedienstverbanders, zie Tabel C.5. Er zijn te weinig ex-eindedienstverbanders die (snel) uitstromen uit de WIA om het effect van de premieprikkel betrouwbaar vast te kunnen stellen. Het effect van de premiedifferentiatie is in alle jaren insignificant. Voor uitzendkrachten is geen model geschat: het aantal vangnetters dat (snel) uitstroomt uit de WIA is te klein om een modelschatting op te baseren. WW'ers zijn niet opgenomen in de controlegroep.

De resultaten zijn robuust. Zo zijn er modellen geschat waarbij WW'ers wel zijn opgenomen in de controlegroep. Ook zijn er modellen geschat waarbij is toegelaten dat de behandelgroep geheel ander uitstroompatroon heeft dan de controlegroep (i.e. de variabelen voor duurafhankelijkheid zijn geïnteracteerd met de variabele 'behandelgroep'). Alle modellen tonen een niet-significante stijging van de uitstroomsnelheid van eindedienstverbanders.

Tabel C. 5 Verklaring uitstroom ZW van eindedienstverbanders

Uitstroom WIA van eindedienstverbanders	Coëfficiënt
behandelgroep*jaar 2013 (premiedifferentiatie 2013)	-0,09
behandelgroep*jaar 2014 (premiedifferentiatie 2014)	0,13
Behandelgroep*jaar 2015 (premiedifferentiatie 2015)	0,29
Behandelgroep	-0,30
jaar_2013	0,06
jaar_2014	-0,20
jaar_2015	-0,12
Week 4-8	0,66
Week 8-13	0,21
Week 13-18	0,64
Week 18-26	0,58
Week 26-44	0,52
Week 44-50	0,53
Week 50-56	0,75
Week 56-57	1,19 *
Week 57-64	0,50
Week 64-82	0,76 *
Week 82-90	1,17 **
Week 90-98	1,17 **
Week 98-102	1,06 *
Week 102-106	1,82 ***
Week vanaf 106	1,42 ***
Werkloosheidspercentage 1 kwartaal vertraagd	-0,01
Behandelgroep*werkloosheidspercentage 1 kwartaal vertraagd	0,04
Loonsom premie ZW	0,00
Man	-0,08
Leeftijd 25-35	-0,07
Leeftijd 35-45	-0,50 ***
Leeftijd 45-55	-0,61 ***
Leeftijd 55-60	0,23 **
Leeftijd vanaf 60	3,07 ***
Kwartaal 2 (apr-juni)	0,40 ***
Kwartaal 3 (juli-sept)	0,29 ***
Kwartaal 4 (okt-dec)	0,27 ***
Constante	-8,29
N	27.149

Bron: UWV, bewerking SEO Economisch Onderzoek.
* significant op 5% ** significant op 1% *** significant op 0,1%

Bijlage D Re-integratie

Tabel D. 1 Dienstverlening vangnetters 2015 – uitgesplitst naar eigenrisicodrager (ERD) en UWV

2015	WW	UZK-UWV	UZK-ERD	EDV-UWV	EDV-ERD	Totaal
N	246	121	84	134	66	651
eigen werkgever (/uitzendbureau)	3%	13%	30%	15%	26%	13%
arbodienst/bedrijfsarts	20%	21%	65%	49%	67%	37%
re-integratiebedrijf	17%	12%	6%	19%	15%	15%
UWV	57%	50%	23%	66%	23%	49%
anders	14%	16%	33%	14%	44%	20%
n.v.t., geen begeleiding naar werk gekregen	20%	21%	10%	13%	8%	16%

Bron: Enquête Regioplan, selectie 6 tot 14 maandszieken

Tabel D. 2 Dienstverlening vangnetters 2015

2015	WW	UZK	EDV	Totaal
N	246	205	200	651
eigen werkgever (/uitzendbureau)	3%	20%	19%	13%
arbodienst/bedrijfsarts	20%	40%	55%	37%
re-integratiebedrijf	17%	10%	18%	15%
UWV	57%	39%	52%	49%
anders	14%	23%	24%	20%
n.v.t.,, geen begeleiding naar werk gekregen	20%	16%	11%	16%

Bron: Enquête Regioplan, selectie 6 tot 14 maandszieken

Tabel D. 3 Dienstverlening vangnetters 2012

2012	WW	UZK	EDV	Totaal
N	1134	375	1413	2922
eigen werkgever (/uitzendbureau)	2%	3%	7%	5%
arbodienst/bedrijfsarts	6%	6%	16%	11%
re-integratiebedrijf	13%	16%	14%	14%
UWV	27%	27%	26%	26%
anders	8%	7%	8%	8%
n.v.t.,, geen begeleiding naar werk gekregen	58%	58%	52%	55%

Bron. Van den Burg et al. 2013, blz. 56

Tabel D. 4 Dienstverlening vangnetters 2007

2007	WW	UZK	EDV	Totaal
N	1178	315	857	2350
eigen werkgever (/uitzendbureau)	1%	9%	9%	5%
arbodienst/bedrijfsarts	3%	4%	14%	7%
re-integratiebedrijf	20%	16%	15%	18%
UWV	38%	38%	39%	38%
anders	5%	8%	8%	6%
n.v.t.,, geen begeleiding naar werk gekregen	48%	45%	40%	45%

Bron: Van den Burg et al. 2013, blz. 56

Bijlage E Werkgelegenheidseffecten

Effecten van premiedifferentiatie

Door premiedifferentiatie hebben meer uitzendkrachten bij verlaten van de ZW-uitkering een baan, zie paragraaf 3.7. Het gaat om ruim 7.500 extra banen, voornamelijk bij hun voormalig werkgever. Zonder premiedifferentiatie hadden deze uitzendkrachten na afloop van hun ZW-uitkering geen baan gevonden (7.000 personen) of zaten zij nog in de ZW op 1 januari 2016 (500 personen).

Deze aantallen zijn als volgt berekend: in 2013 werden 133.400 uitzendkrachten ziek (zie UWV, 2016). Na maximaal 24 maanden ziek stroomt 2,6 procentpunt van de uitzendkrachten *extra* uit naar een baan, als gevolg van premiedifferentiatie, zie Tabel E.1.[31] Dat betekent dat uiterlijk 31 december 2015 2,6% * 133.400 = 3.468 uitzendkrachten *extra* uitstroomden naar een baan, als gevolg van premiedifferentiatie. Na maximaal 18 maanden ziek stroomt 3 procent van de uitzendkrachten *extra* uit naar een baan, en na maximaal 6 maanden ziek stroomt 0,8 procent van de uitzendkrachten *extra* uit naar een baan. Deze percentages zijn toegepast op het aantal uitzendkrachten dat in respectievelijk 2014 en 2015 ziek werd, om zo het effect van premiedifferentiatie op de uitstroom tot 1 januari 2016 te bepalen. De personen die in 2014 ziek werden zijn gemiddeld maximaal 18 maanden ziek op 1 januari 2016, de personen die in 2015 ziek werden zijn gemiddeld maximaal 6 maanden ziek op 1 januari 2016.

Tabel E.1 Premiedifferentiatie leidt tot meer banen voor uitzendkrachten

	Baan	ZW	WIA	Geen baan
Aantal met eerste ziektedag 2013	133.400 uitzendkrachten			
Effect Modernisering Ziektewet in procentpunten	2,6%			-2,6%
Effect Modernisering Ziektewet in aantal uitzendkrachten	3.468			-3.468
Aantal met eerste ziektedag 2014	107.200 uitzendkrachten			
Effect Modernisering Ziektewet in procentpunten	3%	-0,2%		-2,8%
Effect Modernisering Ziektewet in aantal uitzendkrachten	3.216	-214		-3.002
Aantal met eerste ziektedag 2015	102.300 uitzendkrachten			
Effect Modernisering Ziektewet in procentpunten	0,8%	-0,3%		-0,5%
Effect Modernisering Ziektewet in aantal uitzendkrachten	818	-307		-512
Totaal effect Modernisering Ziektewet in aantal uitzendkrachten	7.503	-521	0	-6.982

Bron: berekeningen SEO Economisch Onderzoek op basis van databestanden UWV. Bron aantal zieke uitzendkrachten per jaar: UWV (2016).

31 Zie ook Tabel 3.20: 2,6 procentpunt van de uitzendkrachten met een eerste ziektedag in 2013 stromen extra uit naar een baan na 24 maanden ziek; 1,9 procentpunt naar de oude werkgever en 0,6 procentpunt naar de nieuwe werkgever.

Door premiedifferentiatie stromen uitzendkrachten sneller uit de Ziektewet, zie paragraaf 3.3. Na maximaal 6 maanden ziek is 0,3 procent extra uitgestroomd, na 18 maanden ziek is maximaal 0,2 procent extra uitgestroomd. Deze percentages zijn toegepast op het aantal uitzendkrachten dat in respectievelijk 2015 en 2014 ziek werd, om zo het effect van premiedifferentiatie op de uitstroom tot 1 januari 2016 te bepalen. De snellere uitstroom van uitzendkrachten die in 2013 ziek werden heeft geen effect op het aantal ZW-uitkeringen op 1 januari 2016. Alle Ziektewetperioden met een eerste ziektedag in 2013 zijn uiterlijk 31 december 2015 beëindigd.

Effecten van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling daalt de doorstroom naar de WIA. Het gaat om ongeveer 1.450 WIA-uitkeringen op 1 januari 2016.

Dit aantal is als volgt berekend: Voor eindedienstverbanders daalt het percentage WIA-aanvragen voor personen die in 2013 ziek werden met 7,6 procentpunt (23,8-16,2 – zie Tabel E.3). Voor uitzendkrachten daalt het percentage WIA-aanvragen met 0,54 procentpunt, voor WW'ers met 4,7 procentpunt.[32] In 17-18% van de gevallen zou deze WIA-aanvraag zijn goedgekeurd (zie voor een berekening de volgende alinea). Dat betekent een daling van de doorstroom naar de WIA met 1,4 procentpunt voor eindedienstverbanders, 0,09 procentpunt voor uitzendkrachten en 0,9 procentpunt voor WW'ers, zie Tabel E.2. Tot slot zijn deze percentages vermenigvuldigd met het aantal eindedienstverbanders, uitzendkrachten en WW'ers met een eerste ziektedag in 2013.

Het WIA-toekenningspercentage van personen die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling 35min zijn verklaard maar zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling een WIA aanvraag zouden hebben ingediend is naar inschatting 18%. Dit percentage is als volgt berekend: het percentage WIA-aanvragen dat wordt toegekend stijgt flink voor vangnetters die vanaf 2013 ziek worden, zie Tabel E.3. Stel dat de plotselinge daling van het WIA-toekenningspercentage vanaf ziektejaar 2013 volledig te wijten is aan de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dan is het toekenningspercentage WIA in 2012 een gewogen gemiddelde van het toekenningspercentage 2013 en een onbekend toekenningspercentage van de vangnetters die in 2012 nog wel de poort van de WIA bereiken, maar in 2013 niet meer (als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling). Bijvoorbeeld voor eindedienstverbanders: in 2012 wordt 55,6% van de WIA-aanvragen toegekend. In 2013 is dit 73,1%. Het percentage WIA-aanvragen is 23,8% in 2012, en 16,2% in 2013, zie Tabel E.4. Het percentage WIA-aanvragen in 2012 bestaat daarom naar inschatting uit 16,2 procentpunt personen die ook mét eerstejaars Ziektewet-beoordeling een WIA-aanvraag zou doen, en uit 23,8-16,2=7,6 procentpunt personen die mét eerstejaars Ziektewet-beoordeling geen WIA-aanvraag meer doen (omdat zij al na één jaar 35min zijn verklaard). Het toekenningspercentage in 2012 is dan als volgt te berekenen: (16,2*73,1%+7,6*x)/23,8=55,6%. X is dan het ontbrekende toekenningspercentage voor personen die zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling een WIA aanvraag zouden hebben ingediend, ongeveer 18%.

---

32 Deze getallen komen sterk overeen met de inschatting van het aantal vangnetters aan poort van de WIA als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (6,5 procentpunt voor vangnetters, 0,5 procentpunt voor uitzendkrachten en 4,5 procentpunt voor WW'ers, zie paragraaf 3.1).

Tabel E.2 Op 1 januari 2016 1.446 personen minder in de WIA als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling

	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten	WW'ers
1. Daling aantal WIA-aanvragen tussen ziektejaar 2012 en 2013, in procentpunten	7,6	0,54	4,7
2. Toegekend % WIA-aanvragen indien geen EZWB	18%	17%	18%
3. Daling doorstroom naar WIA, in procentpunten	1,4	0,09	0,9
4. Aantal met eerste ziektedag in 2013	48.600	133.400	76.100
5. Daling WIA instroom op 1 januari 2016	676	120	651
6. Totale daling WIA instroom			1.446

Bron: databestanden UWV, berekening SEO Economisch Onderzoek. Aantal met eerste ziektedag in 2013: UWV (2016).

Tabel E.3 Percentage ziekteperioden dat eindigt in een WIA-aanvraag neemt fors af vanaf introductie eerstejaars Ziektewet-beoordeling

	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten	WW'ers
Eerste ziektedag in 2010	24,2%	1,20%	14,8%
Eerste ziektedag in 2011	23,8%	1,24%	15,0%
Eerste ziektedag in 2012	23,8%	1,29%	15,5%
Eerste ziektedag in 2013	16,2%	0,75%	10,8%

Bron: databestanden UWV, berekening SEO Economisch Onderzoek

Tabel E.4 Fors hoger toekenningspercentage WIA-aanvragen vanaf introductie eerstejaars Ziektewet-beoordeling

	Eindedienstverbanders	Uitzendkrachten	WW'ers
Eerste ziektedag in 2010	54,6%	48,5%	57,5%
Eerste ziektedag in 2011	54,2%	47,1%	59,7%
Eerste ziektedag in 2012	55,6%	48,1%	58,0%
Eerste ziektedag in 2013	73,1%	70,8%	75,3%
Eerste ziektedag in 2014	74,9%	71,6%	78,4%

Bron: databestanden UWV, berekening SEO Economisch Onderzoek

Er zijn 1.450 personen die bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling 35min zijn verklaard, maar zonder eerstejaars Ziektewet-beoordeling wel zouden zijn doorgestroomd naar de WIA. Waar komen deze personen terecht? Aangenomen is dat alle 1.450 personen geen baan vinden, zij zijn immers rond de 35 procent arbeidsongeschikt. In realiteit zal in ieder geval van een deel van deze 1.450 personen wel een baan vinden. Hoe groot dit aandeel is, is niet onderzocht. Het berekende werkgelegenheidseffect van de Modernisering Ziektewet is dus een ondergrens.

Niet-becijferde (mogelijke) effecten

Een mogelijk effect van premiedifferentiatie op uitstroom uit de Ziektewet voor eindedienstverbanders kon niet worden vastgesteld, zie paragraaf 3.3. Ook een mogelijk effect op de uitstroomrichting (wel of geen extra banen) kon voor eindedienstverbanders niet worden vastgesteld. De berekening gaat er daarom vanuit dat premiedifferentiatie geen effect heeft gehad op uitstroom uit

de Ziektewet van eindedienstverbanders. Mogelijk heeft premiedifferentiatie de uitstroom uit de Ziektewet van eindedienstverbanders wel versneld. In dat geval is het effect van de Modernisering Ziektewet op de daling van het aantal ZW-uitkeringen onderschat. Mogelijk heeft premiedifferentiatie wel geleid tot meer banen voor eindedienstverbanders/re-integratie via het eerste spoor. In dat geval is het effect van de Modernisering Ziektewet op de werkgelegenheid onderschat.

Premiedifferentiatie heeft geen effect op de instroom in de Ziektewet van uitzendkrachten. Een mogelijk effect van premiedifferentiatie op instroom in de Ziektewet kon niet worden vastgesteld voor eindedienstverbanders, zie paragraaf 2.2. In de berekening is verondersteld dat premiedifferentiatie geen effect heeft gehad op instroom in de Ziektewet. Mogelijk heeft premiedifferentiatie de instroom in de Ziektewet van eindedienstverbanders wel verlaagd. In dat geval is het effect van de Modernisering Ziektewet op de daling van het aantal ZW-uitkeringen onderschat

De eerstejaars Ziektewet-beoordeling leidt tot een forse uitstroom van vangnetters na 56 weken, zie paragraaf 3.1. Direct na uitstroom ontvangen zij vrijwel altijd een WW-uitkering, belanden in de bijstand, of ontvangen geen uitkering. Slechts een paar procent heeft direct na uitstroom een baan. Drie maanden na uitstroom heeft 17% van de 35minners een baan (Zie UWV, 2016). Het is echter niet bekend hoeveel 35minners zónder eerstejaars Ziektewet-beoordeling een baan zou hebben gehad. In de berekening is verondersteld dat de eerstejaars Ziektewet-beoordeling geen effect heeft gehad op een versnelde uitstroom naar werk. Mogelijk heeft de eerstejaars Ziektewet-beoordeling de uitstroom naar werk wel versneld. Vanuit de WW of vanuit de bijstand heeft een ex-vangnetters een grotere prikkel om een baan te zoeken dan vanuit de ZW, bijvoorbeeld doordat in de ZW de sollicitatieplicht niet geldt. In dat geval is het effect van de Modernisering Ziektewet op de werkgelegenheid onderschat.

seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl