

Van TAV tot REA: bedrijfsbeleid en verzuim

Een verkenning naar de relatie tussen arbo-
en verzuimbeleid van bedrijven en de relatie
met ziekteverzuim in de jaren 1996-1998

J.J.M. Besseling
M.J. van Gent
E. Brouwers (SEO)

**Onderzoek verricht in opdracht van het
ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
door TNO.**

november 1999

Verkoop

Elsevier bedrijfsinformatie bv
Postbus 16500, 2500 BM 's Gravenhage
Telefoon 070-441 55 55, telefax 070-441 59 99

Inhoud

Samenvatting	3
1. Achtergrond en vraagstelling	13
1.1 Inleiding	13
1.2 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek	13
1.3 Model	14
1.4 Onderzoeksopzet	16
1.5 Leeswijzer	18
2. Het beleidstheoretisch model	19
2.1 Beleidstheorie en model	19
2.2 Beschrijving van het beleidstheoretisch model	21
2.3 Beperkingen van het gebruikte model	23
3. Beleidsinterventies en prikkels, van TAV tot REA	25
3.1 Beleidsinterventies	25
3.2 Prikkels	27
3.2.1 Financiële prikkel om het ziekteverzuim te voorkomen	28
3.2.2 Financiële prikkel om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen	28
3.2.3 De verplichtingen om een verzuim- en arbobeleid te voeren	28
3.2.4 Het stimuleren van het aannemen, respectievelijk in dienst houden van arbeidsgehandicapten	29
3.2.5 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen	30
3.3 Samenvattend	30
4. Evaluatie van de verschillende prikkels	33
4.1 Inleiding	33
4.2 Financiële prikkel om het ziekteverzuim te voorkomen	33
4.2.1 De maatregelen	33
4.2.2 Het model	34
4.2.3 Resultaten van onderzoek	35
4.2.4 Conclusies	42
4.3 Financiële prikkel om de langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen	42
4.3.1 De maatregelen	42
4.3.2 Het model	43
4.3.3 Resultaten van onderzoek	44
4.3.4 Conclusies	46
4.4 Stimulering arbo- en verzuimbeleid	47
4.4.1 De maatregelen	47
4.4.2 Het model	48
4.4.3 Resultaten van onderzoek	48
4.4.4 Typologie	51
4.4.5 Conclusies	52
4.5 Stimuleren van de aanname en het in dienst houden van arbeidsgehandicapten	52
4.5.1 De maatregelen	52
4.5.2 Het model	53

4.5.3 Resultaten van onderzoek	53
4.5.4 Conclusie	55
4.6 Arbeidsvoorwaardelijke prikkels	55
4.6.1 De maatregelen	55
4.6.2 Het model	56
4.6.3 Resultaten van onderzoek	56
4.6.4 Conclusies	59
5. Tot slot: in hoeverre voldoet het beleidstheoretisch model: de werking van de prikkels	61
5.1 Het beleidstheoretisch model	61
5.2 Effecten van prikkels op bedrijfsprocessen	62
5.3 Effecten van bedrijfsprocessen op ziekteverzuim	65
5.4 Epiloog	68
Literatuurlijst	71
Bijlage 1 Onderzoeksmethode literatuurstudie	77
Onderzoeksmethode literatuurstudie	79
Bijlage 2	83
Samenvatting	87
6. Bedrijfsinterne dynamiek in verzuim en arbobeleid	95
6.1 Methoden van onderzoek	96
6.2 Dynamiek	98
6.3 Samenvatting	108
7. Bepalende factoren voor verzuim- en arbobeleid	111
7.1 Inleiding	111
7.2 Enkele methodische opmerkingen	113
7.2.1 De kernvariabelen: verzuim- en arbobeleid	113
7.2.2 Verklarende variabelen	114
7.2.3 Het verzuim	116
7.2.4 Het analysemodel	116
7.3 Determinanten van het verzuim- en arbobeleid in 1997	117
7.3.1 Beschrijving van de resultaten	118
7.4 Is de omvang van het verzuim sturend voor het beleid?	127
7.5 Is het beleid sturend voor de omvang van het ziekteverzuim ?	128
7.6 Samenvatting	133
8. Bespreking van de secundaire analyses en conclusie	139
8.1 Achtergronden bij de secundaire analyse	139
8.2 Enkele kanttekeningen bij de vraagstelling	140
8.3 Aard van de beschikbare gegevens	142
8.4 De secundaire analyse, resultaten en discussie	143
8.4.1 Dynamiek in bedrijfsbeleid	143
8.4.2 Typologie en voorspelling van het bedrijfsbeleid	144
8.4.3 Econometrische analyse van de wisselwerking tussen beleid en verzuim	145
8.5 Conclusie	148
Supplement bij secundaire analyses, paragraaf 6.2	151
Toelichting bij paragraaf 7.5	159

Samenvatting

Achtergrond en onderzoeksvraag

De afgelopen jaren is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een actief beleid gevoerd met als doel het ziekteverzuim en het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. Om de effecten van deze maatregelen te monitoren is het SZW-werkgeverspanel (voorheen ZARA-panel geheten) opgezet. Met dit panel wordt een representatieve steekproef van bedrijven bevraagd naar met name ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid.

In opdracht van het Ministerie heeft TNO Arbeid, uitgaande van de beschikbare gegevens uit het SZW-werkgeverspanel en van publicaties hierover, onderzoek gedaan naar het effect van het SZW-beleid op bedrijfsbeleid en ziekteverzuim.

Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag is:

- of er aanwijzingen zijn dat de wettelijke maatregelen hebben bijgedragen aan een actiever verzuim- en arbobeleid in bedrijven
- welke ontwikkelingen op bedrijfsniveau dit verzuim- en arbobeleid heeft door- gemaakt en
- of een actiever bedrijfsbeleid inderdaad heeft geleid tot een lager ziekte- verzuim.

Het onderzoek richt zich met name op de bedrijfsinterne dynamiek en op het effect daarvan op het ziekteverzuim. Als leidraad in het onderzoek is een beleidstheoretisch model gebruikt, dat de causale keten 'overheidsbeleid → bedrijfsbeleid → effecten ziekteverzuim' schetst. De positieve dan wel negatieve prikkels van de verschillende wettelijke maatregelen worden aan de hand van dit model op hun effecten getoetst.

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden zijn twee methoden gebruikt. Via een literatuurstudie is nagegaan wat uit recente relevante literatuur bekend is aangaande de drie centrale onderzoeksvragen. Daarnaast zijn er secundaire analyses verricht op longitudinale data van het SZW-werkgeverspanel. Vanwege de grote hoeveelheid technische details is de rapportage van deze analyses in de bijlage opgenomen.

Dit rapport kan beschouwd worden als een 'state of the art' van het onderzoek naar effecten van overheidsbeleid op bedrijfsbeleid en ziekteverzuim.

Wetten en prikkels, van TAV tot REA

Het startpunt van het overheidsbeleid ligt in het literatuuronderzoek bij de introductie van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume (TAV) in 1992. De laatst ingevoerde wet is de wet REA die in juli 1998 in werking is getreden. Met deze wetgeving wordt de werkgever enerzijds nadrukkelijker aangesproken op zijn verantwoordelijkheid voor het arbo- en verzuimbeleid en anderzijds meer mogelijkheden geboden een eigen beleid te voeren.

Vanaf de invoering van TAV in 1992 zijn minstens 8 zogenaamde materie wetten ingevoerd die geacht worden van invloed te zijn (geweest) op het verzuim- of arbobeleid van bedrijven of op het verzuimgedrag van werknemers. Met de wetten worden verschillende prikkels beoogd. Soms geldt dat zelfs per wet. Omdat het plausibel is dat de mate waarin het beleidstheoretisch model geldig is, afhankelijk is van de aard van de prikkel, is niet de wet maar de prikkel als uitgangspunt in het onderzoek genomen. De wettelijke maatregelen zijn in vijf verschillende categorieën ingedeeld:

1. Financiële prikkeling van de werkgever ter voorkoming van ziekteverzuim
2. Financiële prikkeling van werkgever ter voorkoming van WAO-instroom
3. Stimulering van de verbetering van het arbo- en verzuimbeleid door de werkgever
4. Stimulering van de werkgever van de aanname van arbeidsgehandicapten
5. Openen van de mogelijkheden tot arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

In onderstaande tabel staat de relatie tussen de diverse relevante aspecten van de wetten en deze indeling.

SZW-beleid	aspect	wet en jaar
1. Financiële prikkel ziekteverzuim	premedifferentiatie ZW	TAV '92
	eigen risico 2/6 weken verzuim	TZ '94
	eigen risico 52 weken verzuim,	WULBZ '96
	blokkering herverzekering bij bedrijfsvereniging	
2. Financiële prikkel WAO	malus voor wg'er bij arbeidsongeschiktheid van wn'er	TAV '92
	afschaffen malus	Amber '95
	premedifferentiatie WAO, verruiming mogelijkheid om eigen risico drager te worden	PEMBA '98
3. Stimulering arbo- en verzuimbeleid	verplichting wg'er om werkherhervatting mogelijk te maken	TAV '92
	wg'er verantwoordelijk voor begeleiding en controle in plaats van bedrijfsvereniging	TZ '94
	voeren van een arbo- en verzuimbeleid (RI&E, PAGO, AGSU)	Arbo '94
	aansluiting bij arbodienst voor '96, resp. '98	Arbo '94
	Uitbreiding verbetering reïntegratie-instrumenten bij eigen wg'er (zoals herplaatsingsbudget)	REA juli '98
4. Stimulering aanname arbeidsgehandicapten	Bonus/LKS bij aanname van arbeidsgehandicapte	TAV '92
	Uitbreiding instrumenten LKS/art 29b ZW, afschaffing Bonus	Amber '95
	Premiereductie bij "veel" arbeidsongeschikten in dienst	PEMBA '98
	Uitbreiding verbetering reïntegratie-instrumenten (zoals plaatsingsbudget)	REA juli '98
5. Arbeidsvoorwaardelijke prikkels	Mogelijkheid inleveren wacht- en vakantiedagen zieke wn'er	TAV '92
	WAO-gat	TBA '93
	Zieke wn'er minimaal 70% loon doorbetalen	TZ '94

Deze prikkels tezamen geven een beeld van het beleid van het ministerie van SZW. De prikkels beogen een actiever verzuim- en arbobeleid van bedrijven te bevorderen en uiteindelijk ook de hoogte van het ziekteverzuim en de WAO-instream te beperken. Onderstaand geven we aan in hoeverre de literatuur en onze secundaire analyse de relaties in het beleidstheoretisch model bevestigt.

Resultaten

Herverzekeren

Vooral door kleine bedrijven wordt in ruime mate gebruik gemaakt van de mogelijkheid zich te herverzekeren tegen de financiële risico's van loondoorbetaling bij ziekte. Werkgevers die een particuliere herverzekering hebben afgesloten, hebben bijna even vaak hun interne verzuimbeleid veranderd als degenen die zich niet herverzekerd hebben.

In een beperkt aantal gevallen heeft een werkgever zijn arbo- of verzuimbeleid aangepast op aandrang van de particuliere verzekeraar. Werkgevers geven aan hun verzuimbeleid te hebben geïntensiveerd én meer te zijn gaan selecteren op het verzuimrisico bij aanname van nieuw personeel. Deze toename is echter niet louter toe te schrijven aan de financiële prikkels. Er is met name sprake van een cultuuromslag waardoor werkgevers en werknemers aandacht hebben gekregen voor de (financiële) consequenties van verzuim. Ook bedrijven die ongevoelig waren voor deze financiële prikkels omdat ze al eigen risicodragers waren, hebben hun verzuimbeleid aangepast. Hoewel er dus geen verschillen worden gerapporteerd tussen herverzekerden en eigen-risicodragers wat betreft het verzuim- en arbobeleid, zijn er wel verschillen wat betreft hun verzuimpercentage. Bij bedrijven die zich herverzekeren ligt het verzuimpercentage, wanneer rekening gehouden wordt met enkele bedrijfskenmerken zoals omvang, significant hoger dan bij bedrijven die eigen-risicodragers zijn. Herverzekerden ervaren kennelijk toch minder direct de financiële prikkels om het verzuim te verlagen.

Prikkels WAO

Van de financiële prikkels om de WAO-instroom te beperken (malus/PEMBA) zijn veel werkgevers zich bewust. Veel werkgevers, namelijk 50 tot 60%, geven aan dat de wet PEMBA een reden is om meer dan in het verleden te doen aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid en/of strenger te gaan letten op arbeidsongeschiktheidsrisico's van toekomstige werknemers. Uit recente gegevens

blijkt 1 op de 8 werkgevers ook daadwerkelijk extra actie te hebben ondernomen, al is onduidelijk welke actie dit precies was.

Werkgevers zeggen dat ze hun gedrag slechts in geringe mate laten beïnvloeden door de prikkels die de aanname en het in dienst houden van arbeidsgehandicapten stimuleren. Deels hangt dat samen met onbekendheid, deels geven werkgevers aan dat ze er geen rekening mee (willen) houden. Uit onderzoek is nog niet naar voren gekomen dat men zich minder is gaan herverzekeren omdat de overheid zich in beginsel garant stelt voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekteverzuim van arbeidsgehandicapte werknemers die worden aangenomen of die intern herplaatst worden.

Arbo- en verzuimbeleid

De stimulering door de overheid van het arbo- en verzuimbeleid heeft veelal een verplichtend karakter. Hierdoor veranderen bedrijfsprocessen ook daadwerkelijk en sluit, op enkele procenten van de bedrijven na, men zich aan bij een arbodienst. Medio 1998 voldoet de helft van de bedrijven aan de verplichting tot het opstellen van een Risico-Inventarisatie & Evaluatie.

Het zijn vooral de kleine bedrijven waar de invulling van de arbodienstverlening nog onvolledig is. Ook kiezen die vaak voor een minimale invulling van het takenpakket van de arbodienst.

Als reden voor de aansluiting bij een arbodienst wijzen bedrijven vooral op de wettelijke verplichting, al noemt één op de zeven bedrijven, conform de gedachtenlijn in het beleidstheoretisch model, verlaging van het ziekteverzuim als doelstelling van de aansluiting bij een arbodienst.

Arbeidsvoorwaardelijke prikkels

De mogelijkheid die het SZW-beleid heeft geschapen om arbeidsvoorwaardelijke prikkels te hanteren is door een deel van de werkgevers aangegrepen. Het gebruik ervan is na 1991 toegenomen en vanaf 1996 is het aandeel bedrijven dat deze prikkels hanteert gestabiliseerd. Bovendien verandert de aard van de

arbeidsvoorwaardelijke prikkels geleidelijk van sancties (bij hoog verzuim) naar beloning (bij laag verzuim).

Opvallend is het hoge aantal fluctuaties in gevoerde beleid. Uit de secundaire analyses blijkt dat relatief veel bedrijven in de drie jaren van beleid wisselen. Het lijkt erop alsof een aantal werkgevers met deze maatregelen hebben geëxperimenteerd. Het effect van arbeidsvoorwaardelijke prikkels op het verzuimgedrag van werknemers lijkt beperkt. Wel blijkt uit onze secundaire analyses dat de overstap van het niet aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever naar het wel aanvullen een verlagend effect heeft op het ziekteverzuim. Vermoedelijk is deze beleidswijziging een indicatie van bedrijfsbeleid dat zich richt op een goed personeelsbeleid met goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij bedrijven die al langer de WAO-uitkering aanvullen ontbreekt een relatie met het ziekteverzuim.

Ziekteverzuim sturend voor beleid?

Is nu de omvang van het ziekteverzuim in het ene jaar enigszins sturend voor het arbo- en verzuimbedrijfsbeleid in het daaropvolgende jaar? In onze secundaire analyses op het SZW-werkgeverspanel met informatie over de jaren 1996, 1997 en 1998 zijn drie significante effecten van het verzuim op arbo- en verzuimbeleid geconstateerd waarbij het verzuim sturend is voor het bedrijfsbeleid.

Een lager verzuim in 1996 vergroot de kans dat een bedrijf beide jaren niet is aangesloten bij een arbodienst, terwijl een hoger verzuim de kans vergroot dat bedrijven beide jaren is aangesloten bij een arbodienst. Met andere woorden, een laag verzuim is geen stimulans voor een bedrijf om zich snel aan te sluiten bij een arbodienst, en een hoger verzuim stimuleert dit wel.

Opmerkelijk is dat zowel een laag als een hoog verzuim sturend is voor het toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Enerzijds zien we dat bedrijven met een laag verzuim vaker het lage verzuim gaan belonen. anderzijds zien we dat bedrijven met een hoger verzuim dit beleid zowel in 1996 als in 1997 toepassen. Deze resultaten suggereren dat dit beleid (het belonen van laag verzuim) veelal

ingevoerd wordt als een bedrijf een relatief laag verzuim heeft, maar dat het beleid niet effectief is om het verzuim ook laag te houden. Deze verklaring wordt bevestigd in de analyses naar de hieropvolgende vraag of omgekeerd het beleid sturend is voor het verzuim.

Beleid sturend voor verzuim?

Daarnaast is ook onderzocht of het (gaan) voeren van een arbo- of verzuimbeleid de omvang van het ziekteverzuim in het daarop volgende jaar beïnvloedt. In de analyses is gecorrigeerd van de hoogte van het ziekteverzuim in het voorafgaande jaar. Het ziekteverzuim in een bedrijf in een bepaald jaar heeft, zoals te verwachten valt, de sterkste samenhang met het ziekteverzuim in het jaar daarvoor. Aanvullend hierop hangen ook enkele bedrijfskenmerken samen met het ziekteverzuimpercentage. Bedrijven met relatief meer allochtone werknemers in dienst hebben gecorrigeerd voor het verzuim in het jaar ervoor een hoger verzuim, evenals grotere bedrijven. Bedrijven met relatief veel hoog opgeleiden in dienst en bedrijven met relatief veel parttimers hebben juist een lager verzuim.

Het bedrijfsbeleid blijkt in drie situaties significant samen te hangen met het ziekteverzuim. Eén onderdeel van het bedrijfsbeleid lijkt het verzuim te drukken, namelijk het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever, terwijl twee onderdelen van het bedrijfsbeleid het verzuim doen toenemen. Dat zijn het herverzekeren van de loondoorbetaling bij ziekte en het belonen van laag verzuim. Het gevoerde bedrijfsbeleid kan de stijging van het verzuim niet verklaren. De stijging van het verzuim in 1998 wordt vooral door andere factoren veroorzaakt, factoren die niet in de analyses zijn meegenomen omdat hierover geen gegevens beschikbaar zijn.

Conclusies

Beantwoording centrale onderzoeksvraag

Zijn er aanwijzingen dat de wettelijke maatregelen hebben bijgedragen aan een actiever verzuim- en arbobeleid en zo ja, welke ontwikkelingen zijn er gaande?

Uit deze studie blijkt dat de wettelijke maatregelen inderdaad een impuls hebben gegeven aan het ontwikkelen van een verzuim- en arbobeleid. Op basis van de literatuur mag de conclusie getrokken worden dat de maatregelen tot directe veranderingen in het bedrijfsbeleid hebben geleid, en dat mede dankzij de maatregelen er sprake is van een cultuuromslag in het denken en doen betreffende verzuim en uitval.

Zo hebben bedrijven in ruime mate gebruik gemaakt van de mogelijkheid zich te herverzekeren tegen de financiële risico's van loondoorbetaling bij ziekte. Dankzij de financiële prikkels om de WAO-instroom te beperken is een grotere bewustwording ontstaan bij werkgevers om meer dan in het verleden te doen aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Vanwege het verplichtende karakter van de wettelijke maatregelen om verzuim- en arbobeleid te voeren, is het beleid van veel bedrijven daadwerkelijk veranderd. Het gebruik van arbeidsvoorwaardelijke prikkels bevindt zich in een experimenteel stadium, maar er is een groei te bespeuren van het inzetten van met name positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

Leidt een actiever bedrijfsbeleid inderdaad tot een lager ziekteverzuim?

Het is onmiskenbaar dat het ziekteverzuim sinds 1990 is gedaald. Het ziekteverzuimpercentage is gedaald van 6,2% in 1993 naar 4,6% in 1997. In 1998 is het verzuim gestegen tot iets boven het niveau van 1994. Van de (beoogde) intensivering van het arbobeleid is - zoals het beleidstheoretisch model wel verwacht - nog geen effect op een verlaging van het ziekteverzuim of daling van de WAO-instroom geconstateerd in onderzoek. Als verklaring voor het (nog) achterwege blijven van dit effect, wordt enerzijds erop gewezen dat de relatie tussen werkgever en arbodienst nog in ontwikkeling is. Anderzijds zou het tijdsbestek tussen het instellen van de maatregelen en een eventueel te verwachten effect te kort zijn om het effect te mogen verwachten.

Het is op grond van deze studie aannemelijk dat de daling van het verzuim in 1994 hoofdzakelijk tot stand is gekomen door een verhoging van de verzuimdrempel

bijvoorbeeld door aangepaste c.q. verscherpte procedures (zoals ziekmelden bij de chef) en een groter financieel risico voor de werknemer bij langdurig verzuim (het zogenaamde 'TBA-effect'). Verzuim is daardoor een minder aantrekkelijk gedragsalternatief geworden voor werknemers.

In 1997 en met name 1998 is het gemiddelde verzuim weer gaan stijgen, hoewel er natuurlijk ook bedrijven zijn waar het verzuim gedaald is. De verwachting was dat een actiever verzuimbeleid van een bedrijf zou leiden tot een relatief lager ziekteverzuim. De analyses wijzen echter op een autonome stijging van het verzuim in 1998, die niet verklaard wordt uit de zeven gemeten onderdelen van het bedrijfsbeleid. Kennelijk stijgt het verzuim door factoren die wij buiten beschouwing hebben (moeten) laten.

Duidelijk is dat de relatie tussen overheidsbeleid, bedrijfsbeleid en ziekteverzuim complex is. De secundaire analyses op longitudinale data van het SZW-werkgeverspanel die in het kader van deze studie zijn verricht moeten dan ook als een eerste stap worden gezien naar verdere modelvorming als (uitgebreidere) gegevens over meer jaren beschikbaar zijn.

1. Achtergrond en vraagstelling

1.1 Inleiding

De afgelopen jaren is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een actief beleid gevoerd met als doel het ziekteverzuim en het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. Om de effecten van deze maatregelen te monitoren is het SZW-werkgeverspanel (voorheen ZARA-panel geheten) opgezet. Met dit panel wordt een representatieve steekproef van bedrijven bevraagd naar met name ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid.

Het Ministerie heeft TNO Arbeid verzocht, uitgaande van de beschikbare gegevens uit het SZW-werkgeverspanel en van publicaties hierover, onderzoek te doen naar het effect van het SZW-beleid op bedrijfsbeleid en ziekteverzuim. Deze onderzoeksbehoefte reflecteert de grote politiek/maatschappelijke aandacht voor de gevolgen van de wetgeving en het beleid van SZW. Thema's die hierbij aan de orde komen zijn onder meer: onbedoelde en ongewenste effecten als risicoselectie door werkgevers, het mogelijk weer toenemen van ziekteverzuim en WAO-intrede, de kwaliteit van de arbodienstverlening en verzekeringsproblematiek.

1.2 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek

Er zijn een vijftal vragen door het Ministerie van SZW geformuleerd waar het onderzoek zich op dient te richten. Deze oorspronkelijke vragen zijn respectievelijk:

- 1) Heeft het door SZW gevoerde beleid bijgedragen aan het voeren van een verzuim- en arbobeleid binnen de bedrijven?
- 2) Is er een patroon of zijn er patronen te ontdekken in de ontwikkeling(en), die het binnen een bedrijf gevoerde arbo- en verzuimbeleid doormaakt? En zo ja hoe ziet dat patroon eruit?

- 3) Is of zijn er typologieën van bedrijven te onderscheiden naar de manier waarop men invulling geeft aan het ziekteverzuimbeleid en arbozorg?
- 4) Hoe is de relatie tussen kenmerken van de bedrijven en de invulling die men geeft aan het verzuim- en arbobeleid (typologie)?
- 5) Wat is de relatie tussen de ontwikkeling in de tijd van het ziekteverzuim binnen bedrijven en
 - het gevoerde arbobeleid
 - de arbo-investeringen
 - het al dan niet hebben van een RI&E en het daarbij behorende plan van aanpak
 - de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de arbodienst
 - het verzuimbeleid
 - de wijze van (her)verzekering van het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico
 - de mate waarin risicoselectie is/wordt toegepast
 - overige relevante bedrijfskenmerken?

Kort samengevat is de centrale onderzoeksvraag derhalve:

- of er aanwijzingen zijn dat de wettelijke maatregelen hebben bijgedragen aan een actiever verzuim- en arbobeleid
- welke ontwikkelingen op bedrijfsniveau dit verzuim- en arbobeleid heeft door- gemaakt en
- of een actiever bedrijfsbeleid inderdaad heeft geleid tot een lager ziekteverzuim.

Het onderzoek richt zich met name op de bedrijfsinterne dynamiek en op het effect daarvan op het ziekteverzuim.

1.3 Model

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is op verzoek van het Ministerie gebruik gemaakt van een beleidstheoretisch model dat de causale keten 'overheidsbeleid → bedrijfsbeleid → effecten ziekteverzuim' schetst (Veerman, 1995). Dit model is weergegeven in figuur 1.1.

In de jaren negentig zijn er veel wettelijke maatregelen genomen op het gebied van verzuim en arbeidsomstandigheden. In het onderzoek ligt het startpunt bij de introductie van de beleidsinterventies richting bedrijven van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume (TAV) in 1992. De strikte afbakening in de tijd suggereert dat pas vanaf 1992 bedrijven hun verzuim- en arbobeleid zijn gaan wijzigen of een beleid zijn gaan voeren. Ook in de periode die voorafgaat aan de onderzochte periode werd echter door bedrijven - soms in samenwerking met de bedrijfsvereniging die verantwoordelijk was voor de verzuimbegeleiding - een verzuimbeleid gevoerd dat varieerde in intensiteit en effectiviteit. Illustratief is in dit verband de onderzoeksbevinding dat in 1991 41% van de bedrijven maatregelen heeft genomen gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en op het bevorderen van reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers ¹.

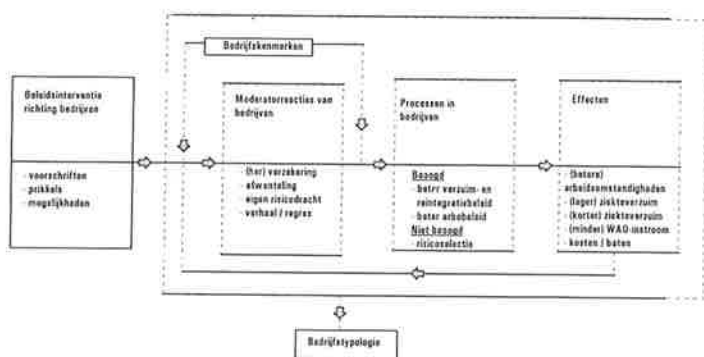
De impulsen van de wettelijke maatregelen in de jaren negentig leiden, afhankelijk van bedrijfskenmerken tot moderatorreacties van bedrijven om financiële risico's te beperken, bijvoorbeeld door zich te herverzekeren of door werknemers een deel van de financiële risico's te laten dragen via arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Daarnaast worden bedrijven geprikkeld hun interne bedrijfsbeleid aan te passen. Beoogd wordt bedrijven te stimuleren het verzuim- en reïntegratiebeleid te verbeteren en een beter, op preventie gericht, arbobeleid te ontwikkelen. Mogelijk kunnen ook niet-beoogde effecten optreden zoals risicoselectie bij aanname en ontslag.

Het actievere verzuimbeleid en preventief arbeidsomstandighedenbeleid zal leiden tot een reductie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en tot meer en eerdere reïntegratie al dan niet bij eigen werkgever.

Voornoemd beleidstheoretisch model is in onderstaand figuur weergegeven.

¹ Pennekamp, 1992

Figuur 1.1 Beleidstheoretisch model



Dit model is als leidraad gebruikt om gegevens te verzamelen en te ordenen. Het is niet zozeer de insteek geweest om dit model integraal te toetsen. Dat zou een zeer uitgebreid en langdurig onderzoek vergen.

1.4 Onderzoeksopzet

In deze studie zijn twee methoden gebruikt om de drie centrale onderzoeksvragen te beantwoorden en zo na te gaan of de relaties in het model empirisch worden ondersteund. Via een literatuurstudie is nagegaan wat er uit recente relevante literatuur bekend is. Daarnaast zijn secundaire analyses verricht op longitudinale data van het SZW-werkgeverspaneel. De secundaire analyses zijn uitgevoerd door TNO Arbeid in samenwerking met het bureau SEO. De samenwerking met SEO geeft de mogelijkheid in het project geavanceerde analysetechnieken te benutten. Vanwege de beperkingen van de beschikbare data zijn de onderzoeksvragen in iets andere termen geformuleerd, overigens wel met behoud van de oorspronkelijke strekking. De exacte formulering van de vragen, en de achtergronden van de veranderingen daarvan zullen in de onderzoeksrapportage, die als bijlage in dit

rapport is opgenomen, aan de orde komen. Onderhavige rapportage is het geïntegreerde verslag van de literatuurstudie en de secundaire analyse.

De secundaire analyses die in het kader van dit onderzoek zijn verricht, vormen een belangrijke aanvulling op de al verrichte onderzoeken. Om de vraag naar veranderingen in tijd - de centrale onderzoeksvraag in dit onderzoek luidt: leiden veranderingen in bedrijfsbeleid tot een verandering in ziekteverzuim - te kunnen beantwoorden is een longitudinaal onderzoek noodzakelijk. Op verschillende momenten in de tijd dienen dezelfde vragen aan dezelfde bedrijven te zijn gevraagd. In geen van de geciteerde studies is sprake van zogeheten 'causal modeling' waarbij de relaties op bedrijfsniveau en longitudinaal zijn onderzocht. Alle onderzoeken zijn crosssectioneel van aard, d.w.z. dat bedrijven op hetzelfde moment maar in verschillende situaties met elkaar vergeleken worden. De beperking daarvan is, dat het mogelijk is dat gevonden effecten niet toe te wijzen zijn aan bijvoorbeeld verschillen in verzuimbeleid maar aan het feit dat de bedrijven zo verschillend zijn. De conclusies uit longitudinaal onderzoek zijn harder, de kans is groter dat het gevonden effect inderdaad toe te wijzen is aan een verandering van het bedrijfsbeleid, de overige bedrijfskenmerken zijn namelijk volstrekt identiek aan de vorige meting.

Verder geldt voor alle geciteerde literatuur dat het onderzoek betreft dat slechts een deel van de relaties in het beleidstheoretisch model heeft onderzocht.

In de secundaire analyses op de gegevens van 1846 bedrijven in het SZW-werkgeverspanel die in het kader van dit onderzoek zijn verricht, zijn de relaties wel op bedrijfsniveau en longitudinaal onderzocht, en zijn alle relaties in het model bekeken. Om deze reden kan ons onderzoek als vernieuwend beschouwd worden en is het een belangrijke aanvulling op eerder verricht onderzoek.

Ook dit onderzoek kent zijn beperkingen. We verwijzen hiervoor naar paragraaf 3.3 van de bijlage. De analyses in deze studie moeten dan ook als een eerste stap worden gezien naar verdere modelvorming.

Voor alle geciteerde onderzoeken geldt overigens dat, omdat er sprake is van op-eenvolgende prikkels, het niet altijd mogelijk is om effecten toe te schrijven aan de afzonderlijke prikkels.

Omwille van de leesbaarheid zijn deze kanttekeningen weggelaten bij de bespreking van de resultaten van de verschillende onderzoeken en worden kanttekeningen nu in algemene zin aan de orde gesteld.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal het beleidstheoretisch model dat als leidraad in deze studie wordt gebruikt, nader worden toegelicht. Enkele beperkingen van dit model en aanvullingen vanuit andere modellen zullen ook aan de orde komen. In hoofdstuk 3 worden vervolgens de beleidsinterventies chronologisch op een rij gezet en daaruit worden vijf verschillende categorieën van prikkels onderscheiden. In hoofdstuk 4 zullen op basis van voorgaand onderzoek en op basis van onze resultaten van de secundaire analyse op het SZW-werkgeverspanel de verschillende beleidsprijkkels worden getoetst op hun effecten volgens het gebruikte denkmodel.

In hoofdstuk 5 zal tot slot worden nagegaan of het beleidstheoretisch model en de relaties in het model nu wel of niet bevestigd worden door de onderzoeksbevindingen.

2. Het beleidstheoretisch model

2.1 Beleidstheorie en model

Elk beleid is gebaseerd op bepaalde veronderstellingen (assumpties), op een zogeheten beleidstheorie. Onder een beleidstheorie wordt het geheel van hypothesen verstaan die aan een beleid ten grondslag liggen. Het gaat dus om de reconstructie van de veronderstellingen van de beleidsmakers. De beleidstheorie kan vervolgens inzichtelijk gemaakt worden door het in een model te plaatsen. Aandacht voor de vraag op welke veronderstellingen en theorieën beleid gebaseerd is, is onder andere relevant bij het evalueren van beleid. Dergelijke analyses vergemakkelijken de interpretatie van de bevindingen uit beleidsevaluaties. Wanneer een geëxpliciteerde beleidstheorie afwezig is, is het moeilijk te verklaren waarom beleid andere effecten heeft dan verwacht of in het geheel geen effecten sorteert. Het inzicht in de verklarende mechanismen achter het beleidssucces of beleidsfalen is dan immers afwezig².

In de projectbeschrijving “Onderzoeksprogramma Evaluatie Wet terugdringing ziekteverzuim/wijziging Arbowet: activiteiten in bedrijven” van de afdeling Arbozorg van SZW is de beleidstheorie van het verzuimbeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een conceptueel model geschetst. De beleidstheorie is geformuleerd vanuit het perspectief van individuele bedrijven³. De beoogde werking van TZ/Arbo op bedrijven en hun ziekteverzuim is zo inzichtelijk gemaakt. Vanuit dit beleidstheoretisch model is ook de monitoring door middel van het SZW-werkgeverspanel vorm gegeven.

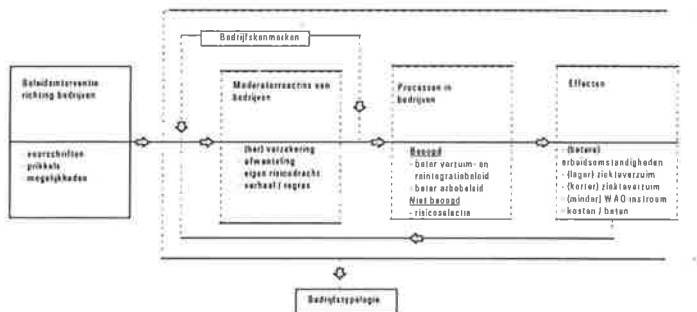
De beleidstheorie van het Ministerie gaat ervan uit dat de opgestelde wettelijke maatregelen impulsen aan bedrijven geven om beleid te maken en maatregelen te nemen tegen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en om de arbeidsomstandig-

² Leeuw, 1993

³ Veerman, 1995

heden te verbeteren. De werkgever is én verantwoordelijk geworden voor de verzuimbegeleiding én voor de loondoorbetaling bij ziekte én voor de arbeidsomstandigheden binnen zijn bedrijf, maar kan dan ook beschikken over instrumenten en dienstverlening door de arbodiensten en sinds begin 1998 over instrumenten vanuit de wet REA⁴. De impulsen leiden, afhankelijk van bedrijfskenmerken tot (moderator)reacties van de bedrijven die gericht zijn op de financiële risico's van een bedrijf en tot reacties die gericht zijn op de werknemers. Het actievere verzuimbeleid en preventief arbeidsomstandighedenbeleid zal leiden tot een reductie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en tot meer en eerdere reïntegratie al dan niet bij de eigen werkgever. Voornoemd beleidstheoretisch model is in onderstaand figuur weergegeven. In het figuur is geabstraheerd van aspecten als handhaving en/of uitvoerbaarheid van de wet- en regelgeving en het feit dat het model is ingebed in een sociale zekerheidscontext, zoals de 'polisvoorwaarden'.

Figuur 2.1 Beleidstheoretisch model



4 Voor een volledig overzicht van (wettelijke) instrumenten, zie De Vos en Smitskam, 1997

2.2 Beschrijving van het beleidstheoretisch model

In deze paragraaf zal dit beleidsmodel, dat sturend is voor het literatuuronderzoek en de secundaire analyse, worden besproken. De betekenis van de gebruikte terminologie zal zo ook duidelijk worden gemaakt.

De kern van het beleidstheoretisch model is dat afzonderlijke bedrijven via verschillende interventies worden gestimuleerd om meer activiteiten te ontplooiën die tot verlaging van het ziekteverzuim en van de WAO-instroom leiden. De kosten van het verzuim dalen hierdoor voor de werkgever. Het model onderscheidt drie verschillende interventies namelijk, algemene voorschriften, financiële prikkels en het openen van bepaalde mogelijkheden. Deze interventies worden primaire prikkels genoemd.

Ondernemingen kunnen op deze primaire prikkels reageren met wat genoemd wordt ‘**moderatorreacties**’. Hieronder worden die gedragsreacties van bedrijven verstaan die tot wijziging en ombuiging of zelfs neutralisering van de primaire prikkels leiden. Voor zover bedrijven moderatorreacties vertonen, betekent dit dat de primaire prikkels die van de beleidsinterventies uitgingen, kunnen worden gewijzigd. Volledige afdekking van het financiële risico door herverzekering kan bijvoorbeeld betekenen dat de primaire prikkels geheel of gedeeltelijk worden geneutraliseerd. Het financiële risico dat een bedrijf loopt wordt dan verzekerd bij een particuliere verzekering en het bedrijf wordt minder gevoelig voor fluctuaties in het ziekteverzuim. De mate van prikkeling van de werkgever is afhankelijk van de polisvoorwaarden van de particuliere verzekeraar. Een andere moderatorreactie is afwenteling van een deel van de prikkel via de arbeidsvoorwaarden. Een gedeelte van het risico wordt dan doorbelast naar de werknemers via de arbeidsvoorwaarden door bijvoorbeeld bij ziekte minder loon te betalen dan voorheen. Overigens is dit niet alleen een moderatorreactie maar ook een vorm van verzuimbeleid van de werkgever: het terugdringen van ziekteverzuim door

arbeidsvoorwaardelijke prikkels. De eigen risicodracht kan beschouwd worden als een ander uiterste waarbij ervoor gekozen is het risico niet af te wentelen en/of het financiële voordeel maximaal te benutten. Tenslotte wordt in het beleidstheoretisch model de optie van verhaal en regres onderscheiden, dus bij derden die verantwoordelijk zijn voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid de verzuimkosten te declareren. Ook dit is een mogelijke moderatorreactie.

De prikkels zoals het bedrijf die ervaart na eventuele moderatorreacties worden aangeduid als **secundaire** prikkels. Het bedrijf kan op deze secundaire prikkels reageren door een beter verzuim- en arbobeleid te voeren en het ontstaan van arbeidsongeschiktheid te voorkomen door verbetering van arbeidsomstandigheden. Dit zijn de beoogde effecten. Maar het is ook mogelijk dat bedrijven proberen eventuele financiële risico's te voorkomen door bijvoorbeeld risicoselectie toe te passen bij personeelwerving: het scherper selecteren op gezondheid bij aanstelling en ontslag van personeel. Dit is een effect dat niet wordt beoogd.

Bedrijven zullen verschillend reageren op de prikkels. Enerzijds zijn de reacties van bedrijven op de primaire en secundaire prikkels afhankelijk van kenmerken van het bedrijf zoals de bedrijfsomvang en de aard van de werkzaamheden. Anderzijds opereren bedrijven niet in een vacuüm. Er zijn diverse zogeheten contextactoren van belang die het gedrag en de mogelijkheden van bedrijven beïnvloeden, zoals branche-organisaties, arbodiensten, particuliere verzekeraars, uitvoeringsinstellingen en de arbeidsinspectie.

Impliciet is een aanname in het model dat een organisatie rationeel opereert. Een bedrijf neemt rechtstreeks, bijvoorbeeld uit de media, of via een contextactor kennis van de nieuwe wet- en regelgeving en de prikkels. Het bedrijf reageert op deze primaire prikkels en vervolgens op de secundaire prikkels. De getroffen maatregelen leiden tot betere arbeidsomstandigheden en/of tot een verlaging van het ziekteverzuim. De hoogte van het ziekteverzuim is echter niet alleen de resultante van het verzuim- en arbobeleid van bedrijven maar kan op zichzelf ook aanleiding zijn

tot een gedragsreactie van bedrijven om het verzuim- of arbobeleid aan te passen. De hoogte van het ziekteverzuim kan dus zelf een prikkel zijn om actie te ondernemen. Tevens biedt een hoog ziekteverzuim ook veelal meer mogelijkheden om acties te ondernemen en een grotere kans om een verlaging van het verzuim te kunnen bewerkstelligen.

2.3 Beperkingen van het gebruikte model

De geschetste beleidstheorie van het Ministerie richt zich specifiek op de rol van de werkgever bij de beïnvloeding van het verzuimgedrag van zijn werknemers. Andere elementen die het verzuimgedrag van de werknemers kunnen beïnvloeden worden achterwege gelaten. Elk model en dus ook voornoemd model is dan ook met recht een beperking van de werkelijkheid te noemen.

Verzuim is echter per definitie het gedrag van werknemers. Ook vanuit het werknemersperspectief is in de lijn van dit model gekeken naar de beoogde wijze waarop wetswijzigingen volgens het model van het ministerie van SZW uitwerken op het verzuim⁵. Door De Beer en Fahrenfort is een verzuimmodel ontwikkeld dat specifiek is toegesneden op het door het ministerie gehanteerde beleidstheoretisch model. Onderzocht is in hoeverre werknemers veranderingen ervaren in het gedrag van werkgevers ten aanzien van verzuim, gezondheid en werk in reactie op de wetswijzigingen en tot welke gedragsreacties dit heeft geleid bij werknemers.

Er zijn echter vele modellen mogelijk om het verzuimgedrag van werknemers te beschrijven⁶. Gangbaar in onderzoek naar ziekteverzuim van werknemers is een theoretisch model waarin ziekteverzuim niet alleen afhankelijk is van de ervaren belasting en de belastbaarheid van de werknemer maar waarin de werknemer veelal een zekere mate van beslissingsruimte heeft om zich wel of niet ziek te melden of toch door te werken. Centraal staat in dit model de verzuimdrempel: hoe hoger de verzuimdrempel is die iemand ervaart, des te moeilijker zal een

⁵ De Beer en Fahrenfort, 1997

⁶ Vrijhof, in voorbereiding

werknemer zich ziek melden ook wanneer er gezondheidsklachten zijn. Ziek zijn en ziekteverzuim zijn dan ook geen identieke begrippen. Sommige mensen werken door terwijl ze ziek zijn, terwijl anderen, onder dezelfde omstandigheden, verzuimen hoewel ze minder ernstig ziek zijn. De beïnvloeding van de verzuimdrempel geschiedt niet alleen door het gedrag/beleid van de werkgever maar werknemers kunnen hun verzuimdrempel ook aanpassen op grond van andere condities en inzichten. Het is dus zeer wel mogelijk dat werknemers hun verzuimgedrag in casu hun verzuimdrempel bijstellen ook als de werkgever geen daadwerkelijke wijzigingen doorvoert maar dat de werknemers bijvoorbeeld reageren onder invloed van 'cultuurveranderingen' of verslechterde perspectieven bij arbeidsongeschiktheid zoals na de invoering van de wet TBA. Mutatis mutandis gelden deze overwegingen ook voor de 'herstel'- c.q. reïntegratiedrempel.

De beleidstheorie van het Ministerie richt zich dus specifiek op de rol van de werkgever bij de beïnvloeding van het verzuimgedrag van zijn werknemers. Andere factoren die het verzuimgedrag van de werknemers kunnen beïnvloeden worden hierbij achterwege gelaten. Hoewel andere modellen mogelijk zijn wordt het genoemde beleidstheoretisch model van het ministerie als uitgangspunt genomen bij de literatuurstudie en secundaire analyses voor het onderzoeken van de vraag: In hoeverre hebben de beleidsmaatregelen van SZW bijgedragen om beleidsveranderingen binnen bedrijven en aan een daling in het ziekteverzuim. In het slothoofdstuk zullen echter nog wel enige kanttekeningen geplaatst bij de waarde van het geschetste model.

3. Beleidsinterventies en prikkels, van TAV tot REA

3.1 Beleidsinterventies

In dit literatuuronderzoek ligt het startpunt bij de introductie van de beleidsinterventies richting bedrijven van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume (TAV) in 1992. De laatst ingevoerde wet is de wet REA die in juli 1998 in werking is getreden. Met deze wetgeving wordt de werkgever enerzijds nadrukkelijker aangesproken op zijn verantwoordelijkheid voor het arbo- en verzuimbeleid en anderzijds meer mogelijkheden geboden een eigen beleid te voeren⁷.

In onderstaande tabel⁸ staan de wetten vermeld die geacht worden van invloed te zijn (geweest) op het verzuim- of arbobeleid van bedrijven of op het verzuimgedrag van werknemers. Per wet staat kort de prikkel of voorschrift weergegeven.

Er is een wet toegevoegd die niet op de werkgever maar op de werknemer gericht is: de wet TBA van augustus '93. De wet verscherpt de toelatingscriteria voor de WAO en maakt de uitkeringshoogte leeftijdsafhankelijk, het zogeheten WAO-gat. Uit dit overzicht blijkt dat er minstens acht wetten zijn geweest in de onderzochte periode die beogen van invloed te zijn op terugdringing van het verzuim en verbetering van het arbobeleid van bedrijven. Met de wetten worden verschillende prikkels beoogd. Soms geldt dat zelfs per wet. En soms zijn opeenvolgende wetten aanscherpingen of aanpassingen van voorafgaande prikkels.

Aanvullend op deze materiewetten is door het ministerie ook beleid gevoerd. Zo is in een wetwijziging van de WAO in 1997, die gelijktijdig met de Wet Boeten Maatregelen en Terugvordering (BMT) is ingevoerd, onder andere bepaald dat een werkgever een sanctie opgelegd krijgt door de uitvoeringsinstelling als niet tijdig

⁷ Uiteraard is ook in de voorgaande jaren beleid ontwikkeld. In de 80-er jaren is dit beleid met name gericht geweest op recht en hoogte van de uitkering, naast de introductie van de Wet ArbeidGehandicapte Werknemers.

⁸ De tabel is ontleend aan Van Vuuren e.a., 1998.

Tabel 3.1 Overzicht wetten op arbo- en verzuimgebied

Wet	Invoering	Strekking
TAV wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume	maart 1992	<ul style="list-style-type: none"> •verplichting werkgever om werkherhvatting mogelijk te maken •premedifferentiatie Ziektewet per 1 januari 1993 •inleveren wacht- en vakantiedagen zieke werknemer mogelijk maken •bonus-malusregeling
TBA wet Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheid	augustus 1993	<ul style="list-style-type: none"> •verscheping arbeidsongeschiktheids criterium •WAO-gat, hoogte WAO-uitkering leeftijdsafhankelijk
TZ wet Terugdringing Ziekteverzuim	januari 1994	<ul style="list-style-type: none"> •kosten eerste 6 / 2 weken ziekteverzuim voor rekening werkgever •zieke werknemer minimaal 70% van loon doorbetaald •werkgever verantwoordelijk voor controle en begeleiding •blokkering herverzekering bij bedrijfsvereniging
Arbo wijziging Arbeidsomstandighedenwet	januari 1994	<ul style="list-style-type: none"> •verplichting arbo- en verzuimbeleid te voeren •gebaseerd op risico-inventarisatie •verplichte aansluiting bij gecertificeerde arbodienst
AMBER Wet Afschaffing Malus en Bevordering Reïntegratie	december 1995	<ul style="list-style-type: none"> •afschaffing bonus-malusregeling •aanpassing en uitbreiding reïntegratie-instrumentarium
WULBZ Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte	maart 1996	<ul style="list-style-type: none"> •kosten eerste jaar ziekteverzuim voor rekening werkgever •ziektewet als vangnet voor specifieke groepen
PEMBA wet Premiedifferentiatie En Marktwerking Bij Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen	januari 1998	<ul style="list-style-type: none"> •WAO-premies per werkgever •mogelijkheid tot eigen risicodragers
REA wet REïntegratie Arbeidsgehandicapten	juli 1998	<ul style="list-style-type: none"> •financiële stimuli/instrumenten voor herplaatsing van arbeidsgehandicapten bij eigen werkgever •financiële stimuli/instrumenten voor de aanname van arbeidsgehandicapten bij een nieuwe werkgever

bron: Van Vuuren (1998)

een reïntegratieplan is ingediend. Deze wetswijziging is dus aanvullend op de Arbowet. Daarnaast is met als doel risicoselectie op gezondheid te beperken met ingang van 1 januari 1998 de Wet op de Medische Keuringen ingegaan, waarin is geregeld dat medische aanstellingskeuringen verboden zijn tenzij het noodzakelijk is dat werknemers aan bepaalde functie-eisen moeten voldoen.

3.2 Prikkels

In dit literatuuroverzicht nemen we niet de wet als uitgangspunt maar de prikkel die met de wet beoogd wordt. Het is namelijk plausibel dat de mate waarin het beleidstheoretisch model geldig is, afhankelijk is van de aard van de prikkel. In eerder onderzoek wordt immers geconstateerd dat de effectiviteit van prikkels sterk afhankelijk is van de aard en het doel van de prikkel⁹. In dat onderzoek worden de prikkels onderscheiden naar richting, naar doel en naar sterkte. De richting kan positief, negatief of tweezijdig werkend zijn. Positieve prikkels belonen gedrag dat arbeidsongeschiktheid voorkomt, negatieve prikkels ontmoedigen gedrag dat leidt tot arbeidsongeschiktheid en tweezijdige prikkels kunnen zowel belonend als ontmoedigend zijn. Het doel kan zowel hervatting na arbeidsongeschiktheid zijn als preventie van uitval wegens arbeidsongeschiktheid. De relatieve sterkte geeft de mate aan waarin de prikkels worden gevoeld door de werkgever.

Ook de bestaande reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten zijn door onderzoekers onderscheiden naar richting van de prikkel en de doelgroep (werkgever of werknemer). Positieve prikkels zijn die instrumenten die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren, respectievelijk de werknemer financieel of anderszins stimuleren tot werkhervatting of herintrede. Verplichtingen of sancties kunnen bij het niet nakomen leiden tot financieel nadeel voor de werkgever, respectievelijk voor de werknemer. Daarnaast worden specifieke scholingsinstrumenten, instrumenten gericht op zelfstandigen en

⁹ Van Lochem en Wijnands, 1995.

generieke instrumenten die niet specifiek zijn voor arbeidsgehandicapten onderscheiden¹⁰.

In dit onderzoek hanteren wij vijf categorieën van prikkels, die in de volgende subparagrafen worden toegelicht.

3.2.1 Financiële prikkel om het ziekteverzuim te voorkomen

Allereerst onderscheiden we de financiële prikkel voor de werkgever om het ziekteverzuim te voorkomen, waarmee de werkgever een direct financieel belang heeft bij een laag ziekteverzuim. Dit is begonnen met de premiedifferentiatie in de ziektewet. Vervolgens werd een eigen risicoperiode van 2 of 6 weken geïntroduceerd die later werd uitgebreid tot het gehele eerste ziektejaar.

3.2.2 Financiële prikkel om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen

De tweede prikkel is een financiële prikkel om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In aanvang was deze prikkel uitgewerkt als een sanctie op langdurige arbeidsongeschiktheid (de malus). Recent, na de invoering van de wet PEMBA, zijn de kosten voor de WAO-premie afhankelijk gemaakt van de omvang van het WAO-risico van het bedrijf. Ook is de mogelijkheid geïntroduceerd dat het bedrijf een deel van de WAO-kosten voor eigen risico neemt. De werkgever heeft een financieel belang gekregen bij een lage WAO-instroom.

3.2.3 De verplichtingen om een verzuim- en arbobeleid te voeren

De derde prikkel betreft de verplichtingen die opgelegd zijn aan de werkgever om een verzuim- en arbobeleid te voeren. Door de wetgever is expliciet aan de werkgever de verantwoordelijkheid voor het verzuim- en arbobeleid opgedragen. Destijds, voorafgaand aan de wet TZ, lag de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding bij de bedrijfsvereniging. Sinds de invoering van WULBZ ligt de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding gedurende het gehele eerste

¹⁰ Wevers e.a., 1997.

ziektejaar bij de werkgever met uitzondering van de zogeheten vangnetgevallen. Door de wetgever is nader invulling gegeven aan deze verantwoordelijkheid: verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst, het uitvoeren van Risico Inventarisaties & Evaluaties, het houden van een arbeidsgeneeskundig spreekuur en het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In een wetswijziging van de WAO in 1997 is geregeld dat bij nalatigheid van de werkgever tot het tijdig en adequaat invulling geven aan de verplichting tot het opstellen van een reïntegratieplan de werkgever een geldboete krijgt opgelegd.

3.2.4 Het stimuleren van het aannemen, respectievelijk in dienst houden van arbeidsgehandicapten

De vierde prikkel is gericht op het stimuleren van het aannemen, respectievelijk in dienst houden van arbeidsgehandicapten. De bonus en loonkostensubsidie zijn (waren) financiële stimuli aan de werkgever om de aanneme te bevorderen. De mogelijkheid om in aanmerking te komen voor premiereductie als de werkgever relatief veel arbeidsongeschikten in dienst heeft¹¹, stimuleert zowel het aannemen van arbeidsongeschikten als ook het in dienst houden van personen die in eigen bedrijf arbeidsongeschikt zijn geworden. Ook het wegnemen van het financieel risico van de loondoorbetaling bij verzuim van de groep arbeidsgehandicapten gedurende drie jaar - sinds de invoering van de wet REA voor 5 jaar - valt onder deze financiële prikkel.

¹¹ Of relatief veel werk uitbesteedt aan de WSW.

3.2.5 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Tenslotte hebben een aantal wetswijzigingen betrekking op arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij arbeidsongeschiktheid, zoals het creëren van de mogelijkheid om wachtdagen in te houden op het salaris, de leeftijdsafhankelijke hoogte van de WAO-uitkering en de verplichting van de werkgever om bij afwezigheid wegens ziekte minstens 70% van het loon door te betalen. Overigens gold deze ondergrens van 70% ook al in de Ziektewet.

3.3 Samenvattend

Vanuit deze herordening van de wettelijke maatregelen in vijf verschillende categorieën wordt de werking van deze prikkels nagegaan aan de hand van de beschikbare literatuur. Het beleidstheoretisch model zal hierbij als leidraad worden genomen¹². Het betreft de volgende prikkels/voorschriften:

1. Financiële prikkeling van de werkgever ter voorkoming van ziekteverzuim
2. Financiële prikkeling van werkgever ter voorkoming van WAO-instroom
3. Stimulering van de verbetering arbo- en verzuimbeleid door de werkgever
4. Stimulering van de werkgever van de aanname van arbeidsgehandicapten
5. Openen van de mogelijkheden tot arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

¹² Door de gekozen benadering vanuit de materiewetten blijven prikkels uit de belastingsfeer zoals de FARBO-regeling en belastingaftrek voorzieningen (vooralsnog) buiten beschouwing.

In onderstaande tabel staat de relatie tussen de diverse onderscheiden aspecten van de wetten en deze indeling.

Tabel 3.2 Overzicht van de aard en strekking van de verplichtingen en voorschriften

SZW-beleid	aspect	wet en jaar
1. Financiële prikkel zv	premedifferentiatie ZW	TAV '92
	eigen risico 2/6 weken verzuim	TZ '94
	eigen risico 52 weken verzuim,	WULBZ '96
	blokkering herverzekering bij bedrijfsvereniging	
2. Financiële prikkel WAO	malus voor wg'er bij arbeidsongeschiktheid van wn'er	TAV '92
	afschaffen malus	Amber '95
	premedifferentiatie WAO, verruiming mogelijkheid om eigen risico drager te worden	PEMBA '98
3. Stim. arbo- en verzuimbeleid	verplichting wg'er om werkhervatting mogelijk te maken	TAV '92
	wg'er verantwoordelijk voor begeleiding en controle in plaats van bedrijfsvereniging	TZ '94
	voeren van een arbo- en verzuimbeleid (RI&E, PAGO, AGSU)	Arbo '94
	aansluiting bij arbodienst voor '96, resp. '98	Arbo '94
	Uitbreiding verbetering reïntegratie-instrumenten bij eigen wg'er (zoals herplaatsingsbudget)	REA juli '98
4. Stim. aanname arbeidsgehandicapten	Bonus/LKS bij aanname van arbeidsgehandicapte	TAV '92
	Uitbreiding instrumenten LKS/art 29b ZW, afschaffing Bonus	Amber '95
	Premiereductie bij "veel" arbeidsongeschikten in dienst	PEMBA '98
	Uitbreiding verbetering reïntegratie-instrumenten (zoals plaatsingsbudget)	REA juli '98
5. Arbeidsvoorwaardelijke prikkels	Mogelijkheid inleveren wacht- en vakantiedagen zieke wn'er	TAV '92
	WAO-gat	TBA '93
	Zieke wn'er minimaal 70% loon doorbetalen	TZ '94

Deze prikkels tezamen geven een beeld van het beleid van het ministerie van SZW. De prikkels beogen een actiever verzuim- en arbobeleid van bedrijven te bevorderen en uiteindelijk ook de hoogte van het ziekteverzuim en de WAO-instroom te beperken.

4. Evaluatie van de verschillende prikkels

4.1 Inleiding

In deze paragraaf zal per type prikkel het bijbehorende pakket aan maatregelen besproken worden. Vervolgens zal aan de orde komen hoe de verschillende typen prikkels volgens het beleidstheoretisch model inwerken op het gedrag van de werkgever. Daarna zal gekeken worden wat er bekend is over deze relaties uit voorgaand onderzoek en uit de secundaire analyses op het SZW-werkgeverspanel. Een aantal empirische studies is gescreend met de vraag wat de bevindingen waren in termen van het beleidstheoretisch model. De bijlage bevat een beschrijving van de gevolgde werkwijze en een overzicht van de onderzoeken die hiervoor gebruikt zijn. Daarnaast is gebruik gemaakt van enkele recente overzichtsstudies.

4.2 Financiële prikkel om het ziekteverzuim te voorkomen

4.2.1 De maatregelen

De volgende maatregelen hebben tot doel het ziekteverzuim te beperken. De premiedifferentiatie in de wet TAV was in 1992 erop gericht een werkgever met een hoger dan wel lager ziekteverzuim dan gemiddeld in de bedrijfstak, een hogere dan wel lagere ziektewetpremie te berekenen. Hierdoor zouden individuele werkgevers gestimuleerd worden om maatregelen te treffen die ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk voorkomen.

Met de invoering van de wet TZ (1994) moeten werkgevers bij ziekte gedurende de eerste zes weken het loon doorbetalen. Voor werkgevers met minder dan 15 werknemers geldt dat zij het loon moeten doorbetalen gedurende de eerste twee weken. Met de wet WULBZ wordt in 1996 de Ziektewet vrijwel geheel geprivatiseerd. Alleen de zogeheten vangnetcategorie (met name uitzendkrachten en zwangere vrouwen) ontvangt bij ziekte het loon van de uitvoeringsinstelling. De werkgever is verplicht (tenminste 70 procent) van het loon door te betalen tijdens het eerste ziektejaar. Er wordt verwacht dat bedrijven actiever zullen

werken aan het voorkomen van ziekteverzuim nu zij zelf voor een langere periode verantwoordelijk zijn voor de kosten van dit verzuim. Al deze prikkels zijn erop gericht de werkgever te stimuleren tot preventieve maatregelen, en zijn tweezijdig van aard. Ze kunnen zowel positief als negatief uitpakken voor een werkgever.

4.2.2 Het model

Volgens het beleidstheoretisch model hebben deze wettelijke maatregelen een moderatorreactie tot gevolg bij de werkgever. De werkgever is vrij te kiezen hoe hij het risico van loondoorbetaling wil dragen. Hij kan het risico zelf dragen of zich daartegen verzekeren. Als hij besluit het risico zelf te dragen, zal hij 'gevoeliger' zijn voor de consequenties van elk afzonderlijk ziektegeval. De werkgever kan ook het risico van fluctuaties in het verzuim afwentelen door zich te verzekeren en zal daardoor minder 'gevoelig' zijn voor ziekmeldingen. Wel is het zo dat bij de bepaling van de hoogte van de premie rekening wordt gehouden (of kan worden gehouden) met de hoogte van het ziekteverzuim in het bedrijf en in de bedrijfstak. Meer ziekteverzuim leidt tot een hogere verzekeringspremie. Daarnaast zou de werkgever er nog voor kunnen kiezen een deel van het risico af te wentelen op zijn werknemers (zie 4.6 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen).

In een aantal gevallen worden niet door een individuele werkgever maar bijvoorbeeld bij CAO-onderhandelingen moderatorreacties afgesproken voor alle werkgevers in een branche zoals een collectieve herverzekering of afspraken over loondoorbetaling bij ziekte.

Het beoogde effect is dat werkgevers door het financiële belang gestimuleerd worden een goed ziekteverzuim- en arbobeleid te ontwikkelen, waardoor het ziekteverzuim zal dalen. Een niet-beoogd effect dat ook zou kunnen optreden is een toename in risicoselectie om de kosten van verzuim te voorkomen.

4.2.3 Resultaten van onderzoek

Bedrijven die een particuliere ziekteverzuimverzekering sluiten beperken het eigen risico van loondoorbetaling. De beslissing om zich wel of niet te herverzekeren wordt vooral bepaald door de volgende overwegingen: of de continuïteit van het werkproces in gevaar zou komen bij het niet afsluiten van een verzekering, of de voordelen van een verzekering opwegen tegen de kosten en of het bedrijf de directere prikkel van een niet verzekerd verzuim wel wil opgeven¹³.

Uit het SZW-werkgeverspanel blijkt dat tussen begin 1996 en medio 1997 het percentage bedrijven met een particuliere verzekering voor loondoorbetaling bij ziekte is toegenomen van acht tot 80 procent. Hieruit kan geconcludeerd worden, dat het beleid van SZW, en met name de invoering van de wet WULBZ, een sterke prikkel was die tot deze moderatorreactie bij bedrijven heeft geleid. De meeste niet verzekerde bedrijven hebben bewust gekozen voor geen verzekering. De verwachting is dan ook dat het aandeel verzekerde bedrijven hooguit nog twee tot drie procent zal stijgen.

Van de afgesloten verzekeringen is 85 procent conventioneel: na een zelfgekozen periode van meestal twee weken keert de verzekering uit. De overige vijftien procent heeft een 'stop loss' verzekering: met de verzekering wordt dan een eigen behoud afgesproken, dat zowel een bepaald bedrag kan zijn als een bepaald ziekteverzuimpercentage, waarna de verzekeraar uitkeert. Naarmate een bedrijf groter is, sluit het minder vaak een verzekering af. De bedrijfssector, de bedrijfsomvang en de grootte van het eigen risico zijn medebepalend voor de premiehoogte. De premiehoogte (b)lijkt tot op heden geen relatie te hebben met de hoogte van het ziekteverzuim. Daardoor ligt er voor de werkgever in de premiehoogte geen prikkel om het verzuim verder terug te dringen. Veel verzekeraars hebben onlangs aangekondigd dat de premies voor de verzekering

¹³ Andriessen e.a., 1997

fors verhoogd zullen worden vanwege de tegenvallende financiële resultaten van deze verzekering¹⁴.

Het verzekeringspatroon over de jaren en de ontwikkeling in verzuim vertonen zo op het oog geen duidelijke samenhang. In de verschillende rapportages van het SZW-werkgeverspanel worden resultaten gemeld, die op het eerste gezicht tegenstrijdig lijken. In de rapportage van het SZW-werkgeverspanel 1996-1997 wordt gemeld:

“Er zijn geen grote verschillen in ziekteverzuimpercentage tussen bedrijven met verschillende verzekeringsvormen: de niet verzekerde bedrijven en bedrijven met een ‘stop loss’ verzekering hebben een wat hoger, en de verzekerde bedrijven een wat lager verzuimpercentage”¹⁵.

In de daaropvolgende rapportage van het SZW-werkgeverspanel 1997-1998 blijkt echter dat, er sprake is van een omgekeerde samenhang. Bij deze analyse is gecorrigeerd voor verschillen in bedrijfskenmerken waaronder bedrijfsomvang.

“Bedrijven die tussen 1996 en 1998 altijd verzekerd zijn geweest, hebben in 1995, 1996 en 1997 een bovengemiddeld verzuimpercentage. Het verzuim van de nooit verzekerde bedrijven ligt deze drie jaren steeds lager dan gemiddeld en vertoont zelfs een dalende trend. Ook bedrijven die na 1996 zijn ingestapt hebben een relatief laag verzuim, maar dit vertoont geen dalende trend.”¹⁶.

Deze laatste bevinding wordt bevestigd in de resultaten van onze secundaire analyse op gegevens van het SZW-werkgeverspanel. Deze analyse is longitudinaal

¹⁴ Van den Hoogen, 1998. Voor onder meer de zorg sector is dit inmiddels al gebeurd.

¹⁵ Deursen e.a., 1997.

¹⁶ Schellekens e.a., 1999

van aard en is gecorrigeerd voor verschillen tussen bedrijven op een aantal kenmerken, waaronder omvang en samenstelling van het werknemersbestand in een bedrijf (zoals leeftijd, opleiding, geslacht en percentage allochtone werknemers)¹⁷.

Uit deze analyse blijkt dat als bedrijven zich in het voorafgaande jaar én het lopende jaar hebben herverzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte, er een grotere kans is dat zij een hoger ziekteverzuim hebben in het lopende jaar. Ook bij bedrijven die zich in het voorafgaande jaar niet hebben herverzekerd en in het lopende jaar wel, bestaat er een bijna significante trend dat het ziekteverzuim relatief hoger is in het lopende jaar. Dit effect is in overeenstemming met het beleidstheoretisch model. Door zich te herverzekeren ervaren bedrijven minder direct de financiële prikkels om het verzuim te verlagen. Niet herverzekeren is vanuit het oogpunt van beleid beter dan wel herverzekeren, aangezien verlaging van het ziekteverzuim immers de beleidsdoelstelling is.

In 1996 leken particuliere verzekeringen enigszins een bufferwerking te hebben: bedrijven met een particuliere verzekering hadden iets minder vaak het beleid veranderd. Deze trend was bij kleine bedrijven echter niet te signaleren. In 1998 is er echter geen verband meer gevonden tussen de mate en de aard van het verzuimbeleid in het bedrijf en het afsluiten van een particuliere verzekering. Uiteindelijk lijkt het erop dat het herverzekeren de prikkel om bedrijven te stimuleren een actiever verzuimbeleid te voeren toch niet afzwakt. Het is dus niet zo dat bedrijven die zich particulier verzekeren geen of een ander verzuimbeleid voeren¹⁸.

Als we de voorgaande twee bevindingen met elkaar in verband brengen lijkt het erop dat bedrijven die zich herverzekeren een even actief arbo- en verzuimbeleid voeren, maar desondanks toch een hoger ziekteverzuim hebben. Dit zou er op kun-

¹⁷ Wel wordt in de rapportages van het SZW-werkgeverspanel onderscheid gemaakt tussen de nooit-verzekerden, de altijd verzekerden en de instappers. In onze analyse zijn alleen de gegevens van de jaren 1996 tot en met 1998 bekend, zodat we het onderscheid maken tussen niet-verzekerden, de verzekerden, en de instappers. Vergelijking tussen de onderzoeken is dus niet helemaal mogelijk.

¹⁸ Ter Huurne e.a., 1997

nen duiden dat het beleidstheoretisch model niet geheel gevolgd wordt. De moderatorreactie 'herverzekerden' werkt dan niet, zoals het model veronderstelt via een minder actief arboverzuimbeleid op het verzuimpercentage in, maar zou mogelijk een direct effect hebben¹⁹.

Na de invoering van de wet TZ in 1994 zegt 25 procent van de bedrijven de aanpak van het ziekteverzuim en de controle en begeleiding in het voorafgaande jaar te hebben aangepast en geïntensiveerd. Er is een duidelijk en positief verband waar te nemen tussen de hoogte van het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan TZ en het ontplooiën van activiteiten op verzuimbeleid sinds de invoering van de wet anderzijds. Des te hoger het verzuim, des te groter ook de geneigdheid maatregelen te nemen.

Tussen het jaar voorafgaand aan de invoering van de wet TZ en het jaar direct daaropvolgend is het ziekteverzuim gemiddeld genomen gedaald met een half procent. Deze daling toont een duidelijke relatie met de intensivering van aandacht en maatregelen op het gebied van verzuimbestrijding binnen bedrijven. Het ziekteverzuim binnen bedrijven met beleidsaanpassingen is beduidend sterker gedaald dan onder bedrijven die in dit opzicht passief zijn gebleven²⁰.

De groep bedrijven met het hoogste verzuim die de sterkste financiële prikkels hebben ervaren, vertonen de sterkste gedragswijziging, zij voeren een actiever verzuimbeleid. De daling van het verzuimpercentage is bij deze bedrijven ook het grootst. De gedragswijziging volgt niet zozeer op een zuivere bedrijfseconomische calculatie, maar meer vanwege het besef dat verzuim geld kost. De feitelijke kosten en opbrengsten zijn veelal niet bekend bij werkgevers.

Bij de totstandkoming van verzuimbeleid lijkt een zekere fasering te bestaan: de eerste reactie is gericht op de ziekmelding (verhoging van de ziekmeldings-

¹⁹ Overigens moet vanuit analyse technisch oogpunt opgemerkt worden dat de tweede bevinding over de aard van het verzuimbeleid blijkt uit een andere, niet-multivariate analyse dan de eerste bevinding over de mate van herverzekerden

²⁰ Vijgen, 1995. De gegevens zijn gebaseerd op een telefonische enquête onder 1000 bedrijven. Zowel de gegevens over het gevoerde beleid, als de gegevens over het ziekteverzuim zijn gebaseerd op de zelf-rapportage van de werkgever.

drempel). In een latere fase breidt de aandacht zich uit naar begeleiding bij langerdurend verzuim, en daarna pas naar preventief arbobeleid. De meeste wijzigingen in het verzuimbeleid bij omslagleden (die geconfronteerd werden met de veranderde wetgeving) zijn tot stand gekomen in de periode 1992 tot midden 1994 met een piek rond begin 1994. Bij akers (die vanouds al zelf het hele financiële risico van ziekteverzuim droegen en niet beïnvloed werden door de veranderde wetgeving) is geen duidelijke piek zichtbaar maar meer een geleidelijke verdere ontwikkeling van het ziekteverzuimbeleid. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de financiële prikkels inderdaad tot een intensivering van het verzuimbeleid geleid hebben, maar dat er ook een uitstralingseffect is opgetreden. In het hele bedrijfsleven is er omslag in denken over ziekteverzuim gemaakt, zodat ook akers zich meer zijn gaan bezig houden met de ontwikkeling van verzuimbeleid²¹.

Verder lijken de tweezijdige prikkels bij preventie die in deze paragraaf centraal staan, namelijk de premiedifferentiatie in de ZW en de 2/6-weken maatregel, duidelijk effectiever te zijn dan positieve prikkels zoals de loonkostensubsidie en bonusregeling. Als gevolg van de financiële prikkels van de wet TZ zouden werkgevers vaker een beter verzuim- en arbobeleid zijn gaan voeren. De effectiviteit van de prikkels werd vooral veroorzaakt door de 2/6 weken maatregel en minder door de premiedifferentiatie (deze prikkel was minder tastbaar)²².

Overigens komen onderzoekers van het Ctsv op grond van recentere resultaten van het SZW-werkgeverspanel tot de conclusie dat de meeste bedrijven slechts een beperkt aantal diensten afnemen van de arbodienst. Bedrijven opteren overwegend voor een minimale inspanning van de arbodienst²³. Dit beeld wordt vooral bepaald door de kleine werkgevers die voor TZ Arbo veelal geen enkele arbozorg kenden. Grotere bedrijven opteren vaker voor een breder pakket. Kennelijk is bij de meeste

²¹ Veerman e.a., 1995. In dit onderzoek worden bedrijven vergeleken die in verschillende mate aan de prikkel van de TZ zijn onderworpen. De resultaten van dit onderzoek kunnen daarom als solide worden beschouwd.

²² Van Lochem en Wijnands, 1995.

²³ Berendsen e.a., 1998

bedrijven er vooral sprake van meer aandacht binnen het bedrijf voor de directe verzuimbegeleiding en controle en minder voor preventie van arbeidsongeschiktheid. Een beperkt aantal bedrijven heeft het verzuim- en arbobeleid aangepast omdat ze daardoor een lagere premie konden realiseren voor de particuliere verzekering.

De prikkels brengen echter ook niet beoogde effecten met zich mee. De toename van risicoselectie, dat wil zeggen het rekening houden met de gezondheid van werknemers bij de aanname van nieuw personeel, is na de invoering van de TZ/Arbo sterker bij bedrijven die 'net te veel' personeel in dienst hebben en daardoor een eigen risicoperiode van zes weken hebben, dan bij ondernemingen waar de eigen risicoperiode is beperkt tot twee weken. Daarnaast ligt de intensivering van risicoselectie pregnant hoger onder bedrijven die in 1993 een hoog verzuim kenden dan bij bedrijven die een verzuim onder het gemiddelde hadden. Er zijn geen aanwijzingen dat risicoselectie wordt gebruikt in plaats van andersoortig verzuimbeleid²⁴. Er zijn geen tekenen dat risicoselectie, zeker op korte termijn, een effectief middel is om het ziekteverzuim te drukken. Bedrijven die aangaven sinds begin 1994 één of meer maatregelen in de sfeer van risicoselectie te hebben toegepast, tonen binnen een jaar geen gunstiger verzuimontwikkeling dan andere ondernemingen²⁵.

De toename van risicoselectie kan niet louter op het conto van de financiële prikkels in de ZW worden geschreven. Bij omslagleden is de toename van risicoselectie slechts fractioneel sterker het geval dan bij akers (die de prikkel van de Ziekwet niet voelen omdat zij al eigen risicodragers waren). De toename in risicoselectie lijkt onderdeel te zijn van de omslag in het denken over ziekteverzuim in het hele bedrijfsleven.

²⁴ Van Vuuren e.a., 1998.

²⁵ Vijgen, 1995; Andriessen e.a., 1995.

In 1996 selecteerde ruim eenderde van de bedrijven hun personeel mede op verzuimrisico's. Grote bedrijven deden dat minder dan kleine bedrijven. Wat betreft de verlengde instroomselectie lette meer dan de helft van de bedrijven die nieuw personeel hebben aangenomen in 1996 tijdens de proefperiode sterk op het risico van ziekteverzuim. Twintig procent van de bedrijven is bewust met tijdelijke aanstelling gaan werken. Bij alle vormen van risicoselectie is er in de latere jaren sprake van stabilisatie van de situatie. Ook is er in het algemeen in het SZW-werkgeverspanel geen samenhang gevonden tussen risicoselectie en personeels- en bedrijfskenmerken. Dit duidt op de afwezigheid van systematiek bij de toepassing van risicoselectie. De ene uitzondering betreft de bevinding dat bedrijven die weinig tot niets aan verzuimbeleid doen eveneens relatief minder aan risicoselectie doen. Dit komt overeen met het onderzoek van Vijgen. Al met al lijkt risicoselectie niet te zijn ingebed in een uitgewerkt verzuim- en/of arbobeleid van werkgevers.

In 1997 is het percentage bedrijven dat aangeeft streng te selecteren op verzuimrisico weer terug op het niveau van 1995, namelijk 37%. Het zijn met name de kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers die aangeven vaker strenger te selecteren²⁶.

Na de invoering van de Wet op de Medische Keuringen, eind 1997, wordt door minder bedrijven aangegeven dat een medische keuring onderdeel uitmaakt van de selectieprocedure. Begin 1998 is het percentage gedaald van ruim eenderde tot 13%. Over de eerste helft van 1998 is het percentage gedaald tot 9% van de bedrijven. Dit betreft overigens wel 21% van de in 1998 in dienst genomen werknemers. Het aandeel bedrijven dat tijdens de sollicitatieprocedure vragen stelt over de gezondheid is echter nog wel hoog: 37% van alle bedrijven. Van alle bedrijven neemt 44% gezondheidsvragen en/of een medische keuring op in de aanstellingsprocedure²⁷.

²⁶ Ter Huurne e.a., 1997.

²⁷ Berendsen e.a., 1998.

4.2.4 Conclusies

Uit de verschillende onderzoeken worden er effecten aangewezen die in het beleidstheoretisch model geschetst werden. Van de mogelijkheid tot herverzekeren is door de invoering van de 2/6-weken maatregel en meer nog de WULBZ in ruime mate gebruik gemaakt. Een klein deel van de kleine bedrijven heeft gekozen voor eigen risicodracht. Meer dan de helft van de grote bedrijven heeft het risico niet herverzekerd. Bedrijven die zich herverzekeren ervaren minder direct de financiële prikkels om het verzuim te verlagen. Het verzuimpercentage ligt bij hen significant hoger dan bij bedrijven die eigenrisicodragers zijn.

De sterkste toename in het ziekteverzuimbeleid doet zich voor na de introductie van TZ. Het ziekteverzuimbeleid binnen bedrijven is geïntensiveerd, al geldt dit ook voor bedrijven die niet extra financieel geprikkeld zijn door TZ en WULBZ. In eerste instantie leek het erop dat de particuliere herverzekering in enige mate als buffer fungeerde, waardoor de prikkel om het interne verzuimbeleid te veranderen verzwakt werd. Dit verband werd in latere SZW-werkgeverspanels niet meer gevonden.

Werkgevers geven aan meer te zijn gaan selecteren op het verzuimrisico bij aannamen van nieuw personeel. Deze toename is echter niet louter toe te schrijven aan de financiële prikkels. Er is met name sprake van een cultuuromslag waardoor werkgevers en werknemers aandacht hebben gekregen voor de (financiële) consequenties van verzuim. Ook bedrijven die ongevoelig waren voor deze financiële prikkels omdat ze al eigen risicodragers waren, hebben hun verzuimbeleid aangepast.

4.3 Financiële prikkel om de langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen

4.3.1 De maatregelen

Via een aantal wettelijke maatregelen is getracht de WAO-instroom te verminderen. De wet TAV (1992) introduceerde het, inmiddels afgeschaft, bonus

en malussysteem. Werkgevers konden verplicht worden tot een geldelijke bijdrage (malus) wanneer een van hun werknemers arbeidsongeschikt werd. De wet Afschaffing Malus Bevordering Reïntegratie (1995) schafte het bonus en malussysteem af onder meer vanwege de grote kritiek van werkgevers op dit instrument.

De wet TBA van augustus '93 is primair gericht op de werknemer, verscherpt de toelatingscriteria voor de WAO en maakt de uitkeringshoogte leeftijdsafhankelijk, het zogeheten WAO-gat.

Met de wet PEMBA (1998) worden werkgevers ook gestimuleerd om de WAO-instroom zoveel mogelijk te voorkomen. De WAO-premie wordt een volledige werkgeverspremie, die uit twee delen bestaat: een basispremie die voor iedereen gelijk is en een gedifferentieerde premie. De hoogte van deze premie is afhankelijk van het aantal medewerkers van het betreffende bedrijf dat arbeidsongeschikt is geworden. Daarnaast kunnen werkgevers ervoor kiezen eigen risicodragers te worden. Ze betalen dan alleen de basispremie en nemen de eerste vijf jaar de betaling van de WAO-uitkering van de uitvoeringsinstelling over.

4.3.2 Het model

In het beleidstheoretisch model zouden de prikkels kunnen leiden tot verschillende (moderator)reacties. De malus kon echter niet leiden tot zo'n moderatorreactie. Tegen het lopen van een malusrisico kon men zich niet herverzekeren en het gedeeltelijk afwentelen van de malus via arbeidsvoorwaardelijke prikkels op de werknemer was ook niet mogelijk. Het verhalen van de kosten op een derde als die verantwoordelijk was voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid (regres) was op dat moment nog niet mogelijk. De malus was dus een instrument dat bij de werkgever zou moeten leiden tot de overweging om de arbeidsomstandigheden in zijn bedrijf zo te optimaliseren dat het arbeidsongeschikt raken door werkomstandigheden zo veel mogelijk voorkomen zou worden en werkgevers zou moeten stimuleren om arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen.

De wet TBA is er niet zozeer opgericht om het gedrag van werkgevers aan te sturen. Desondanks is het wel mogelijk en ook waarschijnlijk dat het gedrag van werkgevers wordt beïnvloed. Het laten 'afvloeien' van werknemers door middel van de WAO is een minder aantrekkelijk gedragsalternatief gevonden.

De financiële prikkel van de wet PEMBA is een tweezijdig prikkelend instrument. Werkgevers worden beloofd als weinig werknemers in het bedrijf arbeidsongeschikt raken en gestraft met een hogere premie als er veel arbeidsongeschikt zijn geworden. Bedrijven kunnen op deze prikkel reageren door zich te herverzekeren tegen met name een al te grote stijging van de gedifferentieerde premie en zo de prikkel gelijkmatiger te voelen, of juist voor eigen risicodracht te kiezen om het directer te voelen.

De prikkels beogen de werkgevers te stimuleren de arbeidsomstandigheden aan te passen om zo de WAO-instroom te beperken. Een niet beoogd effect dat zou kunnen optreden is risicoselectie. Niet-gezonde werknemers die een grotere kans op WAO-instroom hebben, worden geweerd uit het personeelsbestand.

4.3.3 Resultaten van onderzoek

Onderzoek naar de invoering van de bonus-malusregeling levert een enigszins tegenstrijdig beeld op. Enerzijds geven werkgevers aan dat ze in een groot aantal van de gevallen niet de bedoelde gedragsreacties konden vertonen om daarmee de malus te voorkomen. Het bleek namelijk dat bij 61 procent van de malusaanzeggingen de werkgever niet in staat was passende arbeid aan te bieden, of de omstandigheden weg te nemen die de arbeidsongeschiktheid hebben veroorzaakt.

Anderzijds lijkt de invoering van de bonus-malusregeling een positief effect te hebben gehad op het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid en het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten dat bij de eigen werkgever blijft werken. In het geciteerde onderzoek is niet onderzocht of de malus geleid heeft tot een toegenomen risicoselectie of een vermindering van de WAO-instroom²⁸.

²⁸ Van Lochem en Wijnands, 1995.

Onderzoek naar de verandering voor en na de invoering van de wet TBA geeft aan dat er wel degelijk een prikkel is uitgegaan om het WAO-volume te beperken. Bij een vergelijking van werknemers die in 1994 en in 1991 een jaar ziek zijn geweest, blijkt dat in 1994 minder werknemers een jaar ziek zijn geweest²⁹. De groep die wel een jaar ziek blijft, is na TBA ongezonder dan de groep vòòr TBA. Degenen die na TBA hervatten in arbeid hebben gemiddeld een slechtere gezondheid dan vòòr TBA. De onderzoekers komen tot de conclusie dat de verslechtering van de uitkeringsvoorwaarden, in dat rapport aangeduid als TBA-effect, geleid heeft tot een gedragsreactie van werknemers en waarschijnlijk ook van werkgevers: men doet kennelijk meer inspanningen of is tot meer concessies bereid om uit de WAO te blijven.

Ook als de 12-maandszieken uit 1998 vergeleken worden met 12-maandszieken uit 1991 blijkt dat minder mensen langdurig verzuimen en dat de langdurig verzuimers in 1998 zeggen ongezonder te zijn dan in 1991. Hoewel minder personen langdurig ziek zijn en deze personen gemiddeld ongezonder zijn, is een halfjaar later een even hoog percentage personen hervat als in 1991³⁰. Het lijkt erop dat er een cultuuromslag gaande is betreffende ziekte en uitval, die direct van invloed is op het uitvalgedrag van de werknemer.

De wet PEMBA is recent ingevoerd. Het aantal bedrijven dat ervoor heeft gekozen om uit het collectieve systeem te stappen en het risico te herverzekeren of eigen risicodragers te worden is nog beperkt, maar is stijgende (Lisv, 1999). Alleen binnen één branche, de grafische industrie, heeft het merendeel van de bedrijven gekozen voor een collectieve herverzekering van het risico.

Er zijn nog geen onderzoeken uitgevoerd die zich richten op de effecten van deze wet op het verzuim- en arbobeleid van bedrijven. Wel is er gevraagd in hoeverre werkgevers bekend zijn met de wet PEMBA en wat hun opstelling is. Op alle onderdelen van de PEMBA is er bij grote werkgevers meer kennis aanwezig dan bij kleine werkgevers. Voor bijna de helft van alle bedrijven is PEMBA desgevraagd

²⁹ Besseling e.a., 1998.

³⁰ Van der Giezen e.a. 1999.

reden om meer dan in het verleden te gaan doen aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Uit onderzoek onder kleine bedrijven blijkt echter dat arbomaatregelen worden genomen op ad hoc basis of als onderdeel van bedrijfsbrede investeringen en niet op grond van systematisch arbobeleid. Deze werkgevers stellen ook dat verzuim, gezondheid en arbeidsvoldoening van werknemers vooral indirect door arbomaatregelen worden beïnvloed.

Wat betreft de positieve prikkels die de wet PEMBA geeft - financiële voordelen bij de aanname van arbeidsgehandicapten - vinden werkgevers dat geen reden om meer arbeidsgehandicapten aan te nemen. Slechts acht procent antwoordt hierop bevestigend. Daarnaast is PEMBA voor 60 procent van alle bedrijven reden om bij de aanstellingsprocedure meer dan in het verleden te letten op het arbeidsongeschiktheidsrisico van werknemers³¹.

Werkgevers uit het SZW-werkgeverspanel is in 1998 gevraagd of naar aanleiding van de invoering van PEMBA extra actie is ondernomen in het kader van preventie, selectie of reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers. Elf procent van de kleine bedrijven en oplopend tot 23% van de grootste bedrijven geven aan actie te hebben ondernomen.

4.3.4 Conclusies

Hoewel de werkgever de malus louter ervoer als een boete terwijl hij bij de meerderheid van de werknemers die arbeidsongeschikt werden geen handelingsmogelijkheden zag (of had) om die arbeidsongeschiktheid te voorkomen, lijkt de bonus-malusregeling wel een positief effect gehad te hebben op het verzuim- en arbobeleid van bedrijven.

De effecten van de wet PEMBA op het verzuim- en arbobeleid zijn nog niet bekend. Desgevraagd geeft kort na de introductie van de wet bijna de helft van de werkgevers aan dat de wet PEMBA een reden is om meer dan in het verleden te doen aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Naar aanleiding van de wet PEMBA geeft, ondanks de invoering van de wet op de medische keuringen

³¹ Berendsen e.a., 1998.

eind 1997, 60 procent van de werkgevers aan van plan te zijn om strenger te gaan letten op arbeidsongeschiktheidsrisico's van toekomstige werknemers. Welke overige maatregelen de werkgevers uit dat onderzoek zullen treffen op het terrein van verzuimbegeleiding, arbodienstverlening of arbeidsomstandigheden is nog onduidelijk. Slechts een klein deel van de bedrijven geeft aan dat de mogelijkheid van premiereductie in de wet PEMBA aanleiding kan zijn om meer arbeidsongeschikten in dienst te nemen.

Uit recente gegevens van het SZW-werkgeverspanel blijkt dat voor 12% van de bedrijven de wet PEMBA aanleiding was in 1998 extra actie te ondernemen in het kader van preventie, selectie of reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers.

4.4 Stimulering arbo- en verzuimbeleid

4.4.1 De maatregelen

Het SZW-beleid behelst een aantal maatregelen om het arbo- en verzuimbeleid bij bedrijven te stimuleren. Sinds de wetten TAV en TZ is de verhouding tussen werkgever en werknemer veranderd. De werkgever heeft de verplichting gekregen werkherhvatting mogelijk te maken (TAV 1992) en is zelf verantwoordelijk geworden voor begeleiding en controle in plaats van de bedrijfsvereniging (TZ 1994). Met de invoering van de wet Arbo in 1994 heeft de overheid de ondergrens voor de invulling van de begeleiding en controle en het arbobeleid door de werkgever vastgelegd door een aantal taken te benoemen. Het is een wettelijk voorschrift dat de werkgever een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), een arbeidsgezondheidskundig spreekuur (AGSU) en een gericht periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) moet (laten) verrichten. Bij het uitvoeren van genoemde taken zijn werkgevers wettelijk verplicht zich te laten ondersteunen door een arbodienst. Aansluiting bij een dergelijke dienst dient te geschieden vóór 1996 dan wel 1998, afhankelijk van de bedrijfstak. Onderdeel van de verzuimbegeleiding is het opstellen van een reïntegratieplan bij langdurig ziekteverzuim. Met een wetwijziging van de WAO in 1997 is bepaald dat

werkgevers door de uitvoeringsinstelling een boete krijgen opgelegd als ze niet tijdig of een niet volledig een reïntegratieplan indienen bij de uitvoeringsinstelling.

4.4.2 Het model

De maatregelen beogen bedrijven te stimuleren een beter verzuimbeleid te voeren en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat het verzuim en de WAO-instream daalt. De maatregelen hebben een verplichtend karakter. Bedrijven kunnen dus niet de prikkel ombuigen met een moderatorreactie, de prikkel werkt rechtstreeks in op de interne bedrijfsprocessen. De sanctiemogelijkheden op het niet voldoen aan deze verplichtingen hebben een negatief karakter.

4.4.3 Resultaten van onderzoek

Sinds 1 januari 1998 zijn bedrijven verplicht aangesloten bij een arbodienst. Het percentage bedrijven dat is aangesloten bij een arbodienst is gestegen van 70 procent in begin 1996 tot 92% (met 95% van alle in Nederland werkzame werknemers) eind 1997. Bedrijven noemen vooral de wettelijke verplichting als reden voor de aansluiting, al geeft een deel van de bedrijven aan dat zij ook vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden tot aansluiting zijn gekomen. Een klein deel (zestien procent) noemt specifiek de verlaging van het ziekteverzuim als doelstelling. De kleinste bedrijven zijn minder vaak aangesloten bij een arbodienst³². Medio 1998 is het percentage aangesloten bedrijven gestegen tot 94%. Het zijn vrijwel uitsluitend kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers die niet zijn aangesloten bij een arbodienst³³.

De meeste bedrijven nemen als basispakket slechts een beperkt aantal diensten af bij de arbodienst, waarbij dit beeld sterk bepaald wordt door het grote aantal kleine werkgevers. Bedrijven opteren blijkbaar voor een minimale inspanning van de ar-

32 Van Deursen e.a., 1998.

33 Schellekens e.a., 1999.

bodienst, het basispakket wordt zelden aangevuld met extra diensten³⁴. Ruim een kwart van de bedrijven heeft medio 1997 een RI&E uitgevoerd. Dit percentage is vrij laag te noemen, gezien het feit dat de RI&E de basis van het arbobeleid in bedrijven dient te zijn. In 1998 is echter het percentage bedrijven in het SZW-werkgeverspanel dat een RI&E heeft opgesteld zowat verdubbeld in vergelijking met het voorgaande jaar, en gestegen tot de helft. Waarschijnlijk heeft het voldoen aan deze verplichting enige tijd nodig.

Bedrijven die zijn aangesloten bij een arbodienst hebben vaker een RI&E uitgevoerd. Kleine bedrijven zijn minder vaak aangesloten bij een arbodienst en hebben ook minder vaak een RI&E uitgevoerd. Medio 1998 stelt twaalf procent van de Nederlandse bedrijven dat zij in 1997 een PAGO hebben laten verrichten. Bij de kleinste bedrijven ligt het aandeel op negen procent en vervolgens loopt het op tot 51 procent bij bedrijven met 100 of meer werknemers.

De relatie tussen werkgever en arbodienst is nog sterk in ontwikkeling. In diverse bedrijven bestaat onduidelijkheid over de rol- en taakverdeling tussen de arbodienst en bijvoorbeeld de afdeling personeel & organisatie³⁵. Ook is er onvoldoende kennis over de aard van de arbodienstverlening³⁶.

Het aandeel van bedrijven die in een bepaald jaar aangeven verbeteringen door te voeren in arbeidsomstandigheden op de werkvloer is in de periode 1995-1996 niet veranderd en schommelt rond een derde. Voor zowel 1995 als 1996 geldt dat het aandeel dat verbeteringen toepast sterk toeneemt met de bedrijfsomvang, van ongeveer 25 procent bij bedrijven met 2-9 werknemers tot 90 procent bij bedrijven met 500 of meer werknemers. Waarschijnlijk zal bij veel kleine bedrijven ook niet elk jaar aanleiding zijn om te investeren in arbeidsomstandigheden.

Als er sprake is van een breed arbobeleid, zijn de kosten voor verbetering van arbeidsomstandigheden ook hoger en is er ook vaak sprake van een breed verzuim

34 Van den Tillaart en Warmerdam, 1997; Ter Huurne e.a., 1997

35 Lenderink, 1998.

36 Kindermans 1998, in Berendsen e.a. 1998.

beleid en de aanwezigheid van een ondernemingsraad (OR). De aanwezigheid van een sterke OR bevordert het voeren van een goed arbobeleid³⁷.

In onze secundaire analyse op gegevens van het SZW-werkgeverspanel concluderen we dat er inderdaad sprake is van bedrijfsinterne dynamiek in het verzuim- en arbobeleid. In de periode 1996-1998 zijn veel bedrijven arbo- en verzuimbeleid gaan voeren. Duidelijk is dat het SZW-beleid van invloed is op het bedrijfsbeleid doordat bepaalde aspecten, zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E, wettelijk zijn voorgeschreven en van andere aspecten de mogelijkheid is gecreëerd van een bedrijfsbeleid zoals herverzekering van de loondoorbetaling, arbeidsvoorwaardelijke prikkels en het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever.

Er is geen effect van het arbobeleid op ziekteverzuim en WAO-instroom gevonden. Het effect van de maatregelen blijkt niet direct een weerslag te hebben op een verlaging van ziekteverzuim of daling van WAO-instroom. Omdat het tijdsbestek tussen het instellen van maatregelen en een eventueel te verwachten effect mogelijk nog te kort is, zijn er echter geen directe conclusies aan te verbinden, aldus de onderzoekers³⁸.

Ook in de secundaire analyse op gegevens van het SZW-werkgeverspanel is geen bevestiging gevonden voor de bevinding dat een intensivering van verzuim en/of arbobeleid tot een vermindering van het ziekteverzuim leidt.

Wel is er een effect gevonden van de hoogte van het ziekteverzuim op het gevoerde bedrijfsbeleid. Een lager verzuim in 1996 vergroot de kans, dat een bedrijf zowel in het jaar '96 als in het jaar '97 niet is aangesloten bij een arbodienst, terwijl een hoger verzuim de kans vergroot dat bedrijven beide jaren is aangesloten bij een arbodienst. Met andere woorden, een laag verzuim is geen

37 Ter Huurne e.a., 1997; Ipsos Facto, 1998.

38 Ter Huurne e.a., 1997; De Beer en Fahrenfort, 1997.

stimulans voor een bedrijf om zich snel aan te sluiten bij een arbodienst, en een hoger verzuim stimuleert dit wel.

4.4.4 Typologie

In deze paragraaf staat het arbo- en verzuimbeleid centraal. Een van de onderzoeksvragen ging specifiek hierover, namelijk: "Is of zijn er typologieën van bedrijven te onderscheiden naar de manier waarop men invulling geeft aan het ziekteverzuimbeleid en arbozorg?"

In onze secundaire analyses is nagegaan of de ontwikkelingen die het binnen een bedrijf gevoerde arbo- en verzuimbeleid doormaakt tot een typologie te herleiden is. Dit is echter niet het geval. We nemen aan dat het ontbreken van een typologie of patroon deels komt door beperkingen in de beschikbare data. Van slechts enkele aspecten van het arbo- en verzuimbeleid waren longitudinale data beschikbaar. Deze aspecten zijn veelal ijkpunten die aangeven of de wettelijke maatregelen/prikkels doorwerken in een bedrijf zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E. Als indicator voor 'het' arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf vormen ze een beperkte invulling van het concept.

Daarnaast is het ook mogelijk dat in werkelijkheid het arbo- en verzuimbeleid zo gemêleerd en divers is dat een typologie niet direct te construeren valt. Dat beeld wordt bevestigd in een recente publicatie over het SZW-werkgeverspanel³⁹. De auteurs maken bij verzuimbeleid onderscheid naar procedureel, begeleidend en preventief beleid. Zij constateerden dat (medio 1998) relatief veel bedrijven zowel aspecten van procedureel als van begeleidend en preventief verzuimbeleid toepassen. Het is niet zo dat relatief veel bedrijven uitsluitend één aspect voor verzuimbeleid toepassen. Blijkbaar maken bedrijven gebruik van een combinatie van de verschillende vormen van verzuimbeleid.

³⁹ Schellekens (c.a., 1999).

4.4.5 Conclusies

In de periode 1996-1998 zijn veel bedrijven arbo- en verzuimbeleid gaan voeren. Duidelijk is dat het SZW-beleid van invloed is op het bedrijfsbeleid. Vanwege het verplichtende karakter van de maatregelen veranderen de bedrijfsprocessen ook daadwerkelijk. Meer werkgevers zijn aangesloten bij een arbodienst, verrichten een RI&E en/of een PAGO. Bij kleine bedrijven is de invulling van de arbodienstverlening echter veelal nog niet volledig en wordt overwegend gekozen voor een minimale invulling. Bedrijven noemen vooral de wettelijke verplichting als reden voor aansluiting bij een arbodienst. Slechts één op de zeven bedrijven noemt specifiek de verlaging van het ziekteverzuim als doelstelling.

Van de bedrijfsbeleidsmaatregelen is nog geen - zoals het beleidstheoretisch model verwacht - effect op een verlaging van het ziekteverzuim of daling van de WAO-instroom geconstateerd in onderzoek. Als verklaring voor het (nog) achterwege blijven van dit effect, wordt enerzijds erop gewezen dat de relatie tussen werkgever en arbodienst nog in ontwikkeling is. Anderzijds zou het tijdsbestek tussen het instellen van de maatregelen en een eventueel te verwachten effect te kort zijn om het effect te mogen verwachten. Wel blijkt dat een laag verzuim geen stimulans is voor een bedrijf om zich snel aan te sluiten bij een arbodienst, en een hoger verzuim stimuleert dit juist wel.

4.5 Stimuleren van de aanname en het in dienst houden van arbeidsgehandicapten

4.5.1 De maatregelen

Met de bonusregeling en de loonkostensubsidie bij de aanname van arbeidsongeschikten in de wet TAV introduceerde de wetgever in 1992 een financiële prikkel voor de aanname van arbeidsgehandicapten en het verminderen van risicoselectie. Ook met artikel 29b van de Ziektewet, waarin is geregeld dat de werkgever de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte van arbeidsgehandicapten

gedurende de eerste drie jaren kan verhalen bij de uitvoeringsinstelling, wordt beoogd de werkgever te stimuleren om arbeidsgehandicapten aan te nemen en/of in dienst te houden. Vervolgens is in de wet PEMBA een financiële prikkel ingebouwd om in aanmerking te komen voor premiereductie als de werkgever 'veel' arbeidsgehandicapten in dienst heeft (of veel werk uitbesteedt aan de WSW). Daarnaast is met de wet REA (1998) een uitbreiding en verbetering van reïntegratie-instrumenten bij de eigen werkgever geregeld. De wet minimaliseert de financiële risico's voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst nemen en biedt hen daarnaast compensatie voor eventuele extra kosten voor aanpassingen van de werkplek. Ook is de werkingsduur van bijvoorbeeld artikel 29b verlengd van drie naar vijf jaar.

4.5.2 Het model

Volgens het beleidstheoretisch model zouden deze prikkels van invloed zijn op de afweging om zich al dan niet te herverzekeren, omdat de financiële risico's voor een deel van het werknemersbestand waar werkgevers veelal de hoogste verzuimrisico's aan toeschrijven reeds gedekt zijn via artikel 29b. De werkgever wordt daarnaast ook financieel geprikkeld met name arbeidsgehandicapten aan te nemen. In hoeverre ook een effect verwacht mag worden op het verzuim- en WAO-volume is niet op voorhand duidelijk. Wel mag verwacht worden dat de bedrijfskosten voor verzuim zullen dalen.

4.5.3 Resultaten van onderzoek

Prikkels om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te houden dragen weinig bij aan het WAO-volumebeleid van de overheid. De bekendheid is met name bij de kleine bedrijven beperkt. En als werkgevers bekend zijn met de regelingen houdt eind 1996 minder dan de helft bij de selectie en aanname van nieuwe personeelsleden rekening met de mogelijkheden die de instrumenten bieden. Niet

gevraagd is waarom bedrijven geen rekening houden met de mogelijkheden die deze instrumenten bieden⁴⁰

Uit recent onderzoek blijkt dat in 1998 bedrijven bij de aanname en selectie (nog) minder vaak rekening houden met de mogelijkheden die instrumenten bieden in plaats van vaker⁴¹. Ook de mogelijkheid tot premievrijstelling/reductie door de invoering van PEMBA wordt door minder dan 10% van de werkgevers aangegeven als reden om meer arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

De prikkels kunnen wel effectief zijn bij werkgevers die twijfelen over het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. De prikkel kan een werkgever dan over de streep trekken. Bij arbeidsgehandicapten die na bemiddeling door Gak AI hervat hebben in arbeid, was vaak tenminste één reïntegratie-instrument toegepast. Ook de arbeidsdeskundigen gaven aan dat het wegnemen van de financiële risico's voor werkgevers wel een belangrijke rol heeft gespeeld tijdens de bemiddeling⁴².

Verder blijkt de toepassing van wettelijke reïntegratie-instrumenten gestaag toe te nemen met de bedrijfsomvang. Waarschijnlijk is dit vooral of uitsluitend een 'grootte'-effect: bij grote bedrijven is de kans groter dat toepassing mogelijk is. Het functioneren van een ondernemingsraad of formele personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf, een breed doorgevoerd arbobeleid en - hoewel in mindere mate een breed doorgevoerd verzuimbeleid - blijkt in relatief grote mate samen te gaan met zowel het vaker toepassen van reïntegratie-instrumenten als met het werkzaam zijn van gehandicapte werknemers in het bedrijf⁴³.

In 1997 maakte 7% van de bedrijven één of meer keer gebruik van wettelijke instrumenten gericht op de reïntegratie van gehandicapte werknemers. In vergelijking met 1995 (13%) is dit bijna een halvering⁴⁴.

40 Smaal en Besseling, 1997

41 Vinke e.a., 1998

42 Besseling en Smaal, 1997

43 Ter Huurne e.a., 1997

44 Schellekens e.a., 1999.

4.5.4 Conclusie

Uit onderzoek is nog niet naar voren gekomen dat men minder of meer is gaan herverzekeren omdat de overheid zich meer garant stelt voor arbeidsongeschikte werknemers die worden aangenomen of die intern herplaatst worden.

Werkgevers laten hun gedrag slechts in geringe mate beïnvloeden door deze prikkels. Deels hangt dat samen met onbekendheid, deels geven werkgevers aan dat ze er geen rekening mee (willen) houden. Het percentage bedrijven dat aangeeft gebruik te hebben gemaakt van wettelijke reïntegratie-instrumenten is bijna gehalveerd van 1995 naar 1997.

Van deze prikkel wordt volgens het beleidstheoretisch model geen direct effect op het ziekteverzuim verwacht en ook niet gerapporteerd.

4.6 Arbeidsvoorwaardelijke prikkels

4.6.1 De maatregelen

Het beleid van SZW is erop gericht om de werkgever verantwoordelijk te maken voor de begeleiding en controle van zijn zieke werknemers én voor de financiële consequenties van het individuele verzuim van zijn werknemers. In dat kader heeft de werkgever ook meer vrijheid gekregen zijn werknemers te stimuleren om te blijven werken, dan wel te ontmoedigen om zich ziek te melden. Sinds de invoering van de wet TAV (1992) is het mogelijk dat de werkgever de eerste ziektedagen verrekent met vakantiedagen of dat de werknemer loon inlevert door wachtdagen. De wet TBA introduceerde een nieuwe berekeningswijze voor de hoogte van de WAO-uitkering waarbij voor veel werknemers het zogeheten WAO-gat ontstond. In de wet TZ/Arbo (1994) is (wederom) expliciet vastgelegd dat een werkgever aan de zieke werknemer minder loon mag uitbetalen tijdens ziekte tot minimaal 70% van het loon.

4.6.2 Het model

De werkgever is door de veranderde wetgeving directer geconfronteerd met de kosten van het ziekteverzuim. De werkgever kan het risico van verzuimkosten deels afwentelen op verzuimende werknemers. Als werkgevers de mogelijkheid aangrijpen arbeidsvoorwaardelijke prikkels te hanteren, zal dat het interne bedrijfsproces in die zin kunnen beïnvloeden, dat men misschien minder snel het arbo- en/of verzuimbeleid intensiveert. De werknemers worden namelijk door de arbeidsvoorwaardelijke prikkels al gestimuleerd om zich minder snel ziek te melden. Het beoogde effect is de kosten van het ziekteverzuim terug te dringen door de lasten te delen met de verzuimende werknemer en het optreden van een dalend verzuim door de financiële prikkels. In een aantal gevallen worden niet door een individuele werkgever maar bijvoorbeeld bij CAO-onderhandelingen moderatorreacties afgesproken voor alle werkgevers in een branche zoals de 'reparatie' van het WAO-gat (dat zeer vaak voorkomt) of afspraken over loondoorbetaling bij ziekte.

4.6.3 Resultaten van onderzoek

Arbidsvoorwaardelijke prikkels komen in 1996 vaker voor dan in '91 en '94. Sinds 1996 blijft het gebruik van dergelijke prikkels stabiel en komt het bij een derde van de bedrijven voor. Het deels doorbelasten van de verzuimkosten via arbeidsvoorwaardelijke maatregelen komt vooral voor in de vorm van verrekening van ziektedagen met ADV/vakantiedagen.

Slechts een beperkt aantal werknemers (negen procent) zegt te maken te hebben met een beloningssysteem bij geen of bij gering verzuim. De toepassing van sancties bij (hoog) verzuim komt vaker voor, namelijk bij 41 procent⁴⁵. De antwoorden van de werknemers over dit onderwerp zijn vergeleken met de antwoorden van de werkgevers. Werknemers ervaren meer sancties dan volgens de werkgevers worden toegepast. Wat betreft de beloningen bij weinig of geen

⁴⁵ De Beer en Fahrenfort, 1997.

verzuim komen de antwoorden wel overeen⁴⁶. Deze bevinding zou verklaard kunnen worden door het feit dat de werknemers over het algemeen het idee hebben dat de hele sfeer rond verzuim een wat negatief karakter heeft gekregen, en dat men daarom meer sancties ervaart dan dat er werkelijk zijn. Er wordt door werknemers gesignaleerd dat de werkgever strenger is geworden in het ziekteverzuim en dat er mede daarom een sfeerverslechtering is opgetreden. Dit wordt met name gemeld in grote bedrijven. De onzekerheid onder werknemers neemt toe bij ziekte en men is bang om werkloos te worden bij veelvuldig verzuim⁴⁷.

Medio 1998 ontving in 13% van de bedrijven een zieke werknemer minder dan 100% loon. Dit betreft 8% van de werknemers. In 1998 is bij een substantieel groter deel van de bedrijven een aanvulling op de WAO-uitkering geregeld dan in 1996 (67% versus 47%). Van alle werknemers heeft 32% te maken met arbeidsvoorwaardelijke prikkels met betrekking tot ziekteverzuim. Het percentage bedrijven dat arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert is medio 1998 vrijwel ongewijzigd vergeleken met 1995, namelijk 33%. Wel is er een verschuiving in de aard van de prikkels. Negatieve prikkels (straf bij hoog verzuim) worden minder vaak gehanteerd en positieve prikkels (beloning bij laag verzuim) vaker⁴⁸.

In verschillende onderzoeken is nagegaan of er een relatie bestaat tussen de hoogte van het ziekteverzuim en de inzet van prikkels. Er worden verschillende uitkomsten gerapporteerd.

Het gebruik van negatieve prikkels komt bij bedrijven met hoog verzuim iets vaker voor dan bij de bedrijven met laag verzuim en akers (die vanouds al het financiële risico voor ziekteverzuim droegen en niet beïnvloed werden door de veranderde wetgeving)⁴⁹.

46 Ter Huurne e.a., 1997.

47 Van Vuuren e.a., 1998.

48 Schellekens e.a., 1999.

49 Veerman e.a., 1995.

Uit onze secundaire analyse op het SZW-werkgeverspanel blijkt juist dat positieve prikkels door het verzuimpercentage beïnvloed worden. Opmerkelijk is dat zowel een laag verzuim als een hoog verzuim sturend is voor het toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Enerzijds zien we dat bedrijven met een laag verzuim vaker een laag of nul verzuim gaan belonen, anderzijds zien we ook dat bedrijven met een hoger verzuim dit beleid zowel in 1996 als in 1997 toepassen. Deze resultaten suggereren dat dit beleid (het belonen van laag verzuim) veelal ingevoerd wordt als een bedrijf een relatief laag verzuim heeft, maar dat het beleid niet effectief is om het verzuim ook laag te houden.

Daarnaast is ook onderzocht of de inzet van arbeidsvoorwaardelijke prikkels inderdaad het gewenste resultaat - namelijk een lager verzuim - oplevert.

De meeste werknemers zeggen dat hun verzuimgedrag niet beïnvloed wordt door prikkels en/of maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. De onderzoeksresultaten geven echter aanwijzingen dat de motivatie om het verzuim te beperken van een deel van de werknemers wel wordt beïnvloed. Het instellen van beloningen en sancties heeft een samenhang - hoewel gering - met de toenemende motivatie van werknemers om het verzuim te beperken. Het is echter niet duidelijk of deze motivatie het verzuim inderdaad ook doet dalen⁵⁰.

Uit een ander onderzoek naar arbeidsvoorwaardelijke prikkels⁵¹ kan niet geconcludeerd worden dat arbeidsvoorwaardelijke stimulansen een duidelijk effect hebben op verzuim, zeker niet als deze de enige maatregelen zijn om verzuim te beïnvloeden.

In de secundaire analyses op het SZW-werkgeverspanel lijken positieve prikkels het ziekteverzuim te beïnvloeden. De overgang van geen naar wel gebruik van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels is van invloed op het ziekteverzuimpercentage. Deze overgang verhoogt het ziekteverzuim, en is dus tegengesteld aan

50 De Beer en Fahrenfort, 1997.

51 Andriessen en Vrooland, 1993.

wat verwacht zou worden. Overigens maken met name bedrijven met een laag verzuim in 1996 de overgang van geen gebruik van positieve prikkels in 1996 naar wel gebruik van positieve prikkels in 1997. Er kan dus ook sprake zijn van 'regressie naar het gemiddelde' in plaats van een beleidseffect. Als de prikkel ook in het voorafgaande jaar al werd toegepast, is in de analyse geen (verhogend of verlagend) effect vastgesteld.

Ook blijkt uit de secundaire analyse dat de overgang van het niet aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever naar het wel aanvullen juist een verlagend effect heeft op het ziekteverzuim. Volgens het model zou juist een verhogend effect meer voor de hand liggen, omdat werknemers minder financiële prikkels ervaren om langdurig verzuim gevolgd door WAO-intrede te voorkomen. Vermoedelijk is deze beleidswijziging een indicatie van bedrijfsbeleid dat zich richt op een goed personeelsbeleid met goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij bedrijven die in beide jaren, dus zowel in het voorafgaande als het lopende jaar, de WAO-uitkering aanvullen ontbreekt een relatie met het ziekteverzuim in het lopende jaar.

4.6.4 Conclusies

De mogelijkheid die het SZW-beleid heeft geschapen om arbeidsvoorwaardelijke prikkels uit te oefenen is door een deel van de werkgevers aangegrepen. Het gebruik ervan is na 1991 toegenomen en vanaf 1996 is het aandeel bedrijven dat deze prikkel hanteert gestabiliseerd. Wel heeft er een kleine verschuiving plaatsgevonden van negatieve prikkels naar positieve prikkels. Bijna 90% van de bedrijven betaalt 100% van het loon bij ziekte en het aandeel bedrijven waarin een aanvulling op de WAO-uitkering is geregeld is in 1998 gestegen tot tweederde.

Of het gebruik van deze prikkels ook het arbo- en verzuimbeleid beïnvloedt, is uit de gebruikte literatuur niet duidelijk. Wel is onderzocht of de prikkels werknemers ook inderdaad stimuleren minder te verzuimen. Het effect op het ziekteverzuim-

percentage lijkt summier te zijn⁵². In de secundaire analyse op gegevens van het SZW-werkgeverspanel treden twee effecten op die tegengesteld zijn aan wat volgens het model verwacht zou worden. De overstap naar het gaan gebruiken van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels lijkt het verzuimpercentage te doen stijgen. Bij de overstap naar het gaan aanvullen van de WAO-uitkering door het bedrijf lijkt het ziekteverzuim te dalen.

Al met al kan over de effectiviteit van arbeidsvoorwaardelijke prikkels nog geen eenduidige conclusie worden gegeven.

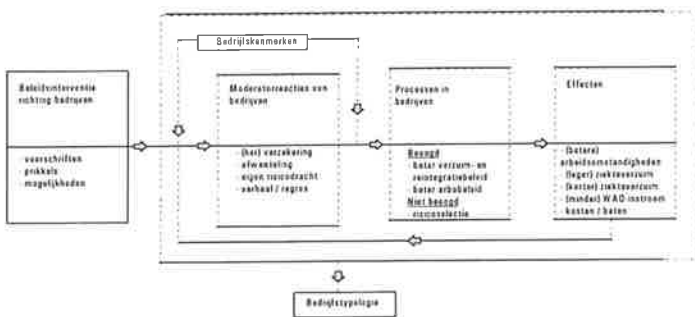
⁵² Ook in een literatuurstudie over de voorafgaande periode (Klein Hesselink e.a., 1993) werd geconcludeerd dat het effect van de hoogte van de Ziektewetuitkering, wachtdagen en aanwezigheidspremies niet erg groot was.

5. Tot slot: in hoeverre voldoet het beleidstheoretisch model: de werking van de prikkels

5.1 Het beleidstheoretisch model

In het voorafgaande hoofdstuk is voor de vijf afzonderlijke prikkels nagegaan in hoeverre ze van invloed zijn geweest op de processen en relaties in het beleidstheoretisch model. Onderstaand geven we nogmaals het model grafisch weer. Het is een conceptueel model dat geformuleerd is vanuit het perspectief van individuele bedrijven. In het model is geabstraheerd van aspecten als handhaving en/of uitvoerbaarheid van de wet- en regelgeving en de inbedding in een bestaande sociale zekerheid context, zoals de ‘polisvoorwaarden’.

Figuur 5.1 Beleidstheoretisch model



Globaal gezien bestaat het beleidstheoretisch model van het ministerie van SZW uit de volgende elementen:

- Maak de direct betrokkene, de werkgever, verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding

- Geef de werkgever financieel belang bij het vertonen van maatschappelijk gewenst gedrag, dat wil zeggen een laag ziekteverzuim, weinig WAO-instroom en het laten participeren van arbeidsgehandicapten
- Formuleer enkele randvoorwaarden voor de invulling van de verzuimbegeleiding en de invulling van het arbobeleid
- Creëer de mogelijkheid voor arbeidsvoorwaardelijke prikkels aan de werknemer om het verzuim te minimaliseren.
- Stuur met aanvullend beleid bij op ongewenste ontwikkelingen zoals de toename van het verschijnsel risicoselectie op gezondheid van (nieuwe) werknemers.

5.2 Effecten van prikkels op bedrijfsprocessen

De vraag of het beleidstheoretisch model als leidraad en interpretatiekader voldoet, is uiteindelijk niet eenduidig te beantwoorden. Door het beleid van het ministerie, zoals dat in de wetgeving vorm heeft gekregen, te vertalen in vijf soorten prikkels, blijkt het wel mogelijk om de beoogde effecten van de wetten weer te geven in het model.

Het beleidstheoretisch model stelt dat door het beleid van het ministerie bedrijven hun verzuim- en arbobeleid ontwikkelen in de richting van een structureel, preventief beleid en dat deze beleidsontwikkeling leidt tot een laag verzuim en een geringere WAO-instroom. In deze paragraaf staat de eerste relatie - die van de prikkel op het bedrijfsbeleid - centraal. Geconcludeerd kan worden dat de verschillende beleidsinterventies inderdaad enig effect hebben gesorteerd op het bedrijfsbeleid van de verschillende bedrijven.

In de volgende paragraaf zal de tweede relatie - het effect van het bedrijfsbeleid op het ziekteverzuim - behandeld worden.

Financiële prikkel om het ziekteverzuim te voorkomen

Vooraf door kleine bedrijven is in ruime mate gebruik gemaakt van de mogelijkheid zich te herverzekeren tegen de financiële risico's van loondoorbetaling bij ziekte.

Werkgevers die een private herverzekering hebben afgesloten, hebben bijna even vaak hun interne verzuimbeleid veranderd als degenen die zich niet herverzekerd hebben.

In een beperkt aantal gevallen heeft een werkgever zijn arbo- of verzuimbeleid aangepast op aandrang van de verzekeraar. Werkgevers geven aan hun verzuimbeleid te hebben geïntensiveerd én meer te zijn gaan selecteren op het verzuimrisico bij aanname van nieuw personeel. Deze toename is echter niet louter toe te schrijven aan de financiële prikkels. Er is met name sprake van een cultuuromslag waardoor werkgevers en werknemers aandacht hebben gekregen voor de (financiële) consequenties van verzuim. Ook bedrijven die ongevoelig waren voor deze financiële prikkels omdat ze al eigen risicodragers waren, hebben hun verzuimbeleid aangepast.

Bij bedrijven die zich herverzekeren ligt het verzuimpercentage wel significant hoger dan bij bedrijven die eigen-risicodragers zijn. Herverzekerden ervaren kennelijk toch minder direct de financiële prikkels om het verzuim (verder) te verlagen.

Financiële prikkel om de WAO-instroom te voorkomen

Van de financiële prikkels om de WAO-instroom te beperken (malus/PEMBA) zijn veel werkgevers zich bewust. Veel werkgevers, 50 tot 60%, geven aan dat de wet PEMBA een reden is om meer dan in het verleden te doen aan preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid en/of strenger te gaan letten op arbeidsongeschiktheidsrisico's van toekomstige werknemers. Uit recente gegevens blijkt 1 op de 8 werkgevers ook daadwerkelijk extra actie te hebben ondernomen, al is onduidelijk welke actie dit precies was.

De verplichtingen om een verzuim- en arbobeleid te voeren

De stimulering door de overheid van het arbo- en verzuimbeleid heeft veelal een verplichtend karakter. Hierdoor veranderen bedrijfsprocessen ook daadwerkelijk en sluit, op enkele procenten van de bedrijven na, men zich aan bij een arbodienst. Medio 1998 voldoet de helft van de bedrijven aan de verplichting tot het opstellen van een Risico Inventarisatie & Evaluatie.

Het zijn met name de kleine bedrijven waar de invulling van de arbodienstverlening nog onvolledig is. Het zijn ook vooral de kleine bedrijven die kiezen voor een minimale invulling van het takenpakket van de arbodienst.

Als reden voor de aansluiting bij een arbodienst wijzen bedrijven vooral op de wettelijke verplichting al noemt één op de zeven bedrijven, conform de gedachtenlijn in het beleidstheoretisch model, verlaging van het ziekteverzuim als doelstelling van de aansluiting bij een arbodienst.

Het stimuleren van het aannemen, respectievelijk in dienst houden van arbeidsgehandicapten

Werkgevers zeggen dat ze hun gedrag slechts in geringe mate laten beïnvloeden door de prikkels die de afname en het in dienst houden van arbeidsgehandicapten stimuleren. Deels hangt dit samen met onbekendheid, deels geven werkgevers aan dat ze er geen rekening mee (willen) houden. Uit onderzoek is nog niet naar voren gekomen dat men zich minder is gaan herverzekeren omdat de overheid zich in meerdere mate garant stelt voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekteverzuim van arbeidsgehandicapte werknemers die worden aangenomen of die intern herplaatst worden.

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

De mogelijkheid die het SZW-beleid heeft geschapen om arbeidsvoorwaardelijke prikkels uit te oefenen is door een deel van de werkgevers aangegrepen. Het gebruik ervan is na 1991 toegenomen en vanaf 1996 is het aandeel bedrijven dat deze prikkels hanteert gestabiliseerd. Wel verandert de aard van de arbeidsvoor-

waardelijke prikkels langzaam van sancties (bij hoog verzuim) naar beloning (bij laag verzuim). Het effect van arbeidsvoorwaardelijke prikkels op het verzuimgedrag van werknemers lijkt beperkt.

Wel blijkt dat de overstap in bedrijfsbeleid van het niet aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever naar het wel aanvullen, een verlagend effect heeft op het ziekteverzuim. Vermoedelijk is deze beleidswijziging een indicatie van bedrijfsbeleid dat zich richt op een goed personeelsbeleid met goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij bedrijven die al langer de WAO-uitkering aanvullen ontbreekt een relatie met het ziekteverzuim.

5.3 Effecten van bedrijfsprocessen op ziekteverzuim

Hebben de veranderingen in het bedrijfsbeleid van de verschillende bedrijven nu geleid - zoals het beleidtheoretisch model verwacht - tot een dalend verzuim?

Het is onmiskenbaar dat het ziekteverzuim sinds 1990 is gedaald. In onderstaande tabel staat de ontwikkeling sinds 1993 volgens het CBS en volgens het SZW-werkgeverspanel. De gegevens van het CBS gelden als officiële bron voor de macrometing van het ziekteverzuim.

Tabel 5.1 Ziekteverzuimpercentage 1993-1997

Bron:	1993	1994	1995	1996	1997	1998
CBS	6,2	4,9	4,9	4,6	4,6	5,0
SZW-werkgeverspanel	6,1	4,7	4,7	4,8	5,0	(1)

(1) nog niet gepubliceerd

Het ziekteverzuimpercentage is gedaald van 6,2% in 1993 naar 4,6% in 1997. In 1998 is het verzuim gestegen tot iets boven het niveau van 1994. Volgens de gegevens van het SZW-werkgeverspanel is vanaf 1996/1997 sprake van een lichte stijging terwijl volgens de CBS-cijfers het ziekteverzuim eerst nog licht is gedaald na 1995. Volgens beide tijdreeksen is de daling van het ziekteverzuim

hoofdzakelijk tot stand gekomen in 1994, het jaar na de invoering van TBA en TZ-Arbo.

Tussen branches bestaan er grote verschillen in de ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage. De sectoren waar het verzuim het meest is gedaald tussen 1993 en 1997 zijn de horeca en de bouwnijverheid⁵³. In de gezondheidszorg is het verzuim het minst gedaald, terwijl in de sector papier, hout en meubel het verzuimpercentage zelfs is gestegen van 1993 naar 1997. Aan verschillen tussen branches is in deze literatuurstudie in zeer beperkte mate aandacht geschonken. In hoeverre deze verschillen het gevolg zijn van branche-afspraken in CAO's, van verschillen in arbeidsmarkt en in arbeidsomstandigheden in de verschillende branches is vooralsnog onbekend. Deze studie is ook niet gericht geweest op de oorzaken van die verschillen tussen sectoren maar op het effect van wettelijke beleidsmaatregelen op het verzuim- en arbobeleid van bedrijven en hun het ziekteverzuim⁵⁴. Overigens kunnen hier natuurlijk sectorgewijze verschillen optreden, maar hiervoor is onvoldoende empirische informatie voorhanden.

Oorzaak: verhoogde verzuimdrempel

Het is op grond van deze studie aannemelijk dat de daling van het verzuim in 1994 hoofdzakelijk tot stand is gekomen door een verhoging van de verzuimdrempel doordat werkgevers de procedures hebben aangepast c.q. aangescherpt (zoals ziekmelden bij de chef) en meer gebruik hebben gemaakt van negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels en de invoering van TBA, waardoor verzuim een minder aantrekkelijk gedragsalternatief is geworden voor de werknemer. De verhoging van de verzuimdrempel lijkt meer het gevolg te zijn van een cultuuromslag in het denken over verzuim en uitval dan direct van de beleidsinterventies zelf. De cultuuromslag kan waarschijnlijk wel als indirect effect van de beleidsinterventies beschouwd kan worden.

⁵³ Ter Huurne e.a. 1997; van Deursen e.a. 1998.

⁵⁴ Ook de specifieke positie van de vangnetgroep (uitzendkrachten, werklozen, zwangere vrouwen) blijft in dit onderzoek buiten beschouwing.

Voor zover bedrijven een modern of preventief verzuim- en arbobeleid hebben ontwikkeld op basis van de beleidsimpulsen van het ministerie van SZW, zoals aansluiting bij een arbodienst, het invoeren van een Risico Inventarisatie en Evaluatie en een PAGO, is dat vooral in de latere jaren het geval geweest. Het is dan ook zeer onwaarschijnlijk dat de daling van het verzuim tot stand is gekomen door een eerder in gang gezette structureel preventief arbo- en verzuimbeleid van bedrijven.

Van de (beoogde) intensivering van het arbobeleid is - zoals het beleidstheoretisch model verwacht - nog geen effect op een verlaging van het ziekteverzuim of daling van de WAO-instroom geconstateerd in onderzoek.

Als verklaring voor het (nog) achterwege blijven van dit effect, wordt enerzijds erop gewezen dat de relatie tussen werkgever en arbodienst nog in ontwikkeling is. Anderzijds zou het tijdsbestek tussen het instellen van de maatregelen en een eventueel te verwachten effect te kort zijn om het effect te mogen verwachten.

Het ziekteverzuim in een bedrijf in een bepaald jaar heeft, zoals te verwachten valt, de sterkste samenhang met het ziekteverzuim in het jaar daarvoor. Aanvullend hierop hangen enkele bedrijfskenmerken samen met het ziekteverzuimpercentage. Bedrijven met relatief meer allochtone werknemers in dienst hebben een hoger verzuim, evenals grotere bedrijven. Bedrijven met relatief veel hoog opgeleiden in dienst en bedrijven met relatief veel parttimers hebben een lager verzuim.

Het bedrijfsbeleid blijkt in drie situaties significant samen te hangen met het ziekteverzuim. Eén onderdeel van het bedrijfsbeleid lijkt het verzuim te drukken, namelijk het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever, terwijl twee onderdelen van het bedrijfsbeleid het verzuim doen toenemen. Dat zijn het herverekenen van de loondoorbetaling bij ziekte en het belonen van laag verzuim. De stijging van het verzuim kan hiermee niet worden verklaard. De stijging van het verzuim in 1998 wordt vooral door andere factoren veroorzaakt, factoren die niet in de analyses zijn meegenomen.

Ook onderzoek onder langdurig zieken uit 1991, 1994 en 1998 geeft aan dat er in de jaren '93-'94 sprake is geweest van een gedragsreactie van werknemers en waarschijnlijk ook van werkgevers: men doet kennelijk meer inspanningen of is tot meer concessies bereid om uit de WAO te blijven. De groep die wel een jaar ziek blijft, is na TBA ongezonder dan de groep vòòr TBA. Degenen die na TBA hervatten in arbeid hebben gemiddeld een slechtere gezondheid dan vòòr TBA.

Door deze cultuuromslag hebben meer werknemers ondanks hun gezondheidsproblematiek de relatie met de arbeidsmarkt weten te behouden. Men blijft vaker werken of hervat het werk terwijl er sprake is van een (blijvende) aandoening. Om te voorkomen dat deze mensen alsnog uitvallen lijkt een structureel preventief arbo- en verzuimbeleid gewenst. Dit ontbreekt nog bij een groot deel van de bedrijven. Mogelijk is dit één van de oorzaken van het inmiddels weer stijgende verzuim. Anderzijds is het ook niet uitgesloten dat het effect van de financiële prikkels is afgenomen.

5.4 Epiloog

In deze studie is een beleidstheoretisch model als uitgangspunt genomen dat van de 'eenvoudige' gedachtengang uitgaat: overheidsbeleid beïnvloedt bedrijfsbeleid al dan niet in de gewenste richting en dit bedrijfsbeleid leidt weer tot het beoogde effect: daling van verzuim en WAO-intrede. In de in dit onderzoek behandelde wetgeving overheersen dan ook de prikkels gericht op werkgevers. Verzuim is echter in essentie werknemersgedrag. De cruciale relatie tussen bedrijfsbeleid en werknemersgedrag komt in het model niet expliciet aan de orde en ook in de literatuur zijn empirische gegevens hierover schaars.

Een tweede kanttekening betreft de relativering dat overheidsbeleid op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en reïntegratie maar één categorie prikkels is die het bedrijfsbeleid bepalen. Binnen een onderneming wordt beleid op dit gebied afgewogen tegen andere beleidsterreinen in relatie tot vele andere prikkels uit de buitenwereld.

Omdat bedrijfsbeleid zoveel facetten heeft is het in grootschalig empirisch onderzoek moeilijk te operationaliseren. In onze secundaire analyses, waarmee met gegevens over meerdere jaren - longitudinaal - geprobeerd is bedrijfsbeleidsverandering in beeld te brengen, kon vanwege de beschikbaarheid van data, bedrijfsbeleid slechts beperkt worden gemeten.

Deze kanttekeningen zijn een verklaring waarom in deze studie wel een relatie is gevonden tussen overheidsbeleid en bedrijfsbeleid, maar dat over de gevolgen van verbeterd arbo- en verzuimbeleid in termen van verlaging van verzuim geen één-duidige bevindingen te rapporteren zijn.

In een andere recente TNO-studie⁵⁵ is eveneens gebruik gemaakt van gegevens van het SZW-werkgeverspanel. Omdat ten aanzien van het bedrijfsbeleid geen longitudinale gegevens maar gegevens van één meetmoment zijn gebruikt, kon het bedrijfsbeleid en de relatie met het beoogde effect (verzuimbeperving/reïntegratiebevordering) meer gedetailleerd in beeld gebracht worden. Maar ook in deze studie blijkt deze relatie niet één-duidig. Zo blijken de inspanningen van de werkgever ten behoeve van reïntegratie in 1996 niet te leiden tot een vermindering van het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongeschikten in het jaar daarop (overigens ook niet tot een stijging). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat reïntegratiebeleid er juist toe kan leiden dat zowel minder werknemers arbeidsongeschikt worden als dat werknemers met een arbeidshandicap terug kunnen keren naar het werk en er dus meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan het werk zijn, waardoor het verzuimrisico kan stijgen. Het verzuimpercentage op zich zegt kennelijk onvoldoende over de kwaliteit van het bedrijfsbeleid.

Tevens blijkt uit deze studie dat reïntegratie van langdurig verzuimende werknemers in het MKB, toch de meerderheid van het bedrijfsleven, zeker niet wordt verwaarloosd, maar wel een informeel karakter draagt: een individuele aanpak in de vorm van maatwerk is eerder regel dan uitzondering. Het succes van dit maatwerk blijkt onder meer bepaald te worden door de mate waarin de werkgevers hulp inschakelen om reïntegratie mogelijk te maken. Hoe meer hulp werkgever en werk-

⁵⁵ Van Vuuren e.a., "Reïntegratiebeleid in bedrijven", publicatie in voorbereiding

nemer van binnen en buiten de onderneming mobiliseert, hoe vaker de werknemer weer aan de slag gaat. Deze resultaten onderstrepen het belang om in onderzoek naar effecten van overheidsbeleid op bedrijfsbeleid ook werknemersgedrag mee te nemen evenals ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Literatuurlijst

ANDRIESEN S, REULING AMH. Stimulans tot aanwezigheid?: een onderzoek naar arbeidsvoorwaardelijke stimulansen gericht op verzuimgedrag van werknemers in Nederland. Den Haag: VUGA, 1992.

ANDRIESEN S, VEERMAN TJ, Vijgen J. Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Selectieve aanstelling en afvloeiing van personeel op grond van (vermeende) risico's binnen de ziekwet en WAO. Zoetermeer: Ctsv, 1995.

ANDRIESEN S, VROOLAND V, Omgaan met arbeidsvoorwaardelijke prikkels en eigen risico: een medicijn tegen ziekteverzuim. Amsterdam: NIA 1996.

ANDRIESEN S, VERKLEIJ HEM, MARCELISSEN FGH. Verzuimbeleid in verandering. Verschuivende opvattingen van bedrijven en instellingen over verzuim in relatie tot de invoering van de WULBZ, en de effecten op het bedrijfsbeleid. Den Haag: VUGA, 1997.

BEER M de, FAHRENFORT M. De geprivatiseerde ziekwet: ervaringen en gedragsreacties van werknemers. Den Haag: VUGA, 1997.

BERENDSEN L. ea. Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1998. Een overzicht van ontwikkelingen tot begin 1998. Zoetermeer: Ctsv, 1997.

BESSELING JJM, SMAAL M. reïntegratiepraktijk arbeidsgehandicapten. Amsterdam:Lisv, 1997.

BESSELING JJM, GENT MJ van, VERBOON FC. Een gezond bedrijf haalt ervaren talent uit de WAO. Amsterdam: Lisv, 1999

BOONK MPA, ea. Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1997. Een overzicht van de ontwikkeling tot begin 1997. Zoetermeer:Ctsv, 1997.

COOK TD DT CAMPBELL. Design and conduct of Quasi-experiments and true experiments in field settings. In: Handbook of industrial and organizational psychology. ed. M.D. Dunette 223-327. Chigago. III. Rand Mc. Nally.

DEURSEN CGL, SCHELLEKENS EILM, HUURNE AG ter, FUX RAP, VEERMAN TG, ZWOL WJ van. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1997. Ziekteverzuim Arbeidsomstandigheden Reïntegratie Arbeidsongeschiktheid. Den Haag: VUGA, 1998.

GIEZEN AM van der, MOLLENAAR-COX PGM, JEHOEL-GIJSBERS G. Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998. Amsterdam: Lisv 19

HUURNE AG ter, DEURSEN CGL van, REULING AMH, SCHELLEKENS en VEERMAN TJ. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1996-1997, VUGA, Den Haag, 1997.

HUURNE AG ter, VEERMAN TG, DEURSEN CGL, FUX RAP, SCHELLEKENS EILM, VISSERS AMC. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1996-1997. Ziekteverzuim Arbeidsomstandigheden Reïntegratie Arbeidsongeschiktheid. Den Haag: VUGA, 1997.

HOOGEN van den E. Premies ziekteverzuim schieten omhoog. Ondernemen 1998; nr 10.

IPSO FACTO. Verzuimd beleid. Een onderzoek naar verzuimbeleid in ondernemingen na invoering van de WULBZ. Houten: Ipsos Facto, 1997.

JEHOEL-GIJSBERS G, HEINEN A, Panelonderzoek toepassingen in sociaal zekerheidsonderzoek. Methodencahier nr2, IVA, Tilburg 1987.

KLEIN HESSELINK DJ, KRUIDENIER HJ, VEERMAN TJ, BUYS PC. Determinanten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Amsterdam/Leiden: 1993.

KOLK W. van der, BESSELING JJM, Gezondheid van arbeidsongeschiktheid. Amsterdam: Lisv 1998.

LENDERINK A. Verstandshuwelijk of echte liefde. Over de verhouding tussen P&O en Arbodienst. Personeelbeleid 1998;34(5):43-45.

LEEuw FL. Beleidstheorieën: veronderstellingen achter beleid. In: Hoogerwerf A red. Overheidsbeleid: een inleiding in de beleidswetenschap. Alphen aan den Rijn: Samson HD, 1993.

LOCHEM RJ van, WIJNANDS Y. De werkgever geprikkeld? Effectiviteit financiële prikkels voor werkgevers in de ZW, AAW en WAO. Zoetermeer: Ctsv, 1995.

MADDALA GS, Limited-dependent and qualitative variables in econometrics (p.242-247). Two stage methods for models with mixed qualitative truncated and continuous variables. Cambridge University Press. 1983.

PENNEKAMP, E. Twee van de vijf bedrijven neemt maatregelen om verzuim te beperken: onderzoek Loontechnische Dienst (LTD). Maandblad voor arbeidsomstandigheden 1992;68(5);339-340.

SCHELLEKENS EILM, DEURSEN GCL van, FUX RAP, HUURNE AG ter, JANSSEN J, REULING AMH, VEERMAN TJ. SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998. Den Haag: Elsevier, 1999.

SMAAL M, BESSELING JJM. Werkgevers over reïntegratie-instrumenten en de aanname van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Amsterdam: Tica, 1997.

TILLAART H, WARMERDAM J. Arbeidsomstandigheden in kleine bedrijven. Den Haag: VUGA, 1997.

VEERMAN TJ, ANDRIESEN S, KOSTER MK. Verzuimbeleid voor eigen risico. Gedragsreacties van grote werkgevers op de financiële prikkels in de ziekte-wet. Zoetermeer: Ctsv, 1995.

VEERMAN TJ, GIEZEN AM van der, PRINS R. Onderzoeksprogrammering Evaluatie TZ/Arbo en Privatiseringselementen ZW. Den Haag: VUGA, 1995.

VEERMAN TJ, HUURNE AG ter, KERSTEN A, REULING AMH, SCHELLEKENS EILM, VISSERS AMC. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996, VUGA, Den Haag 1996.

VIJGEN J. Een jaar terugdringing ziekteverzuim. Effecten en neveneffecten van de financiële prikkels in de ziekte-wet. Zoetermeer: Ctsv, 1995.

VINKE H, ANDRIES F, WEVERS C. Campagne Reïntegratie. Hoofddorp: NIA TNO, 1998.

VOS EL de, SMITSKAM CJ. Instrumenten bij werkhervatting na ziekte. Den Haag: VUGA, 1997.

VUUREN CV van, VERBOON F, BUIJS PC. Voor en na de privatisering van de Ziektewet. Werknemers over veranderingen in de arbo- en verzuimwetgeving. Hoofddorp: NIA TNO, 1998.

VUUREN CV van, ANDRIESEN S, GENT MJ van, SMIT AA, VINKE H, WEVERS CWJ. Reïntegratiebeleid in bedrijven. publicatie in voorbereiding.

VRIJHOF B J. Proefschrift in voorbereiding.

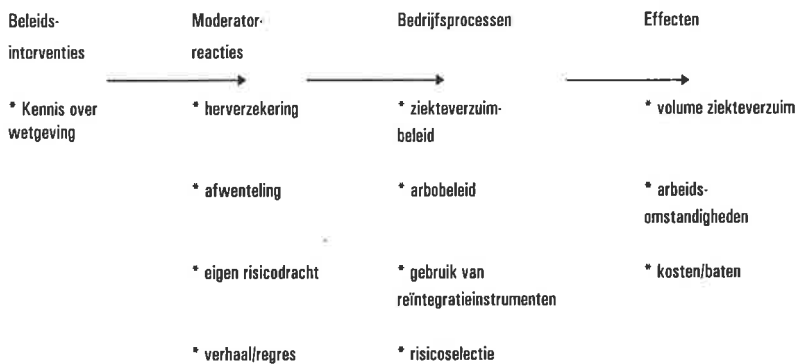
WEVERS CWJ. Researchnota reïntegratie-instrumenten. Den Haag: Vuga, 1997.

Bijlage 1 Onderzoeksmethode literatuurstudie

Onderzoeksmethode literatuurstudie

In deze bijlage wordt kort uiteengezet hoe er op systematische wijze informatie is verzameld om de onderzoeksvraag van het literatuuronderzoek te kunnen beantwoorden. De vraag luidde: heeft het door SZW gevoerde beleid bijgedragen aan het voeren van een verzuim- en arbobeleid binnen de bedrijven. Omdat in het verdere onderzoek gebruik wordt gemaakt van een beleidstheoretisch model (zie fig. 2.1) is deze onderzoeksvraag verbreed zodat het literatuuronderzoek beter aansluit op het kwantitatieve vervolgonderzoek. De vraag is nu of alle relaties - en dus niet alleen de relatie tussen het SZW-beleid en het verzuimbeleid van bedrijven - in het beleidstheoretisch model bevestigd worden door voorgaand onderzoek.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn een tiental onderzoeken systematisch gescreend. In de onderstaande tabel is weergegeven welke items en relaties centraal stonden. Per item en relatie is nagegaan wat onderzoeksresultaten uit bestaande literatuur daarover vermelden. Op deze manier is de essentiële literatuur op een grondige en overzichtelijke wijze verzameld en geordend. Op basis van deze samenvattingen is vervolgens het literatuuronderzoek geschreven.



De volgende literatuur is aan deze diepgaande screening onderworpen:

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

Andriessen, S., H.E.M. Verkleij, F.G.H. Marcelissen. **Verzuimbeleid in verandering. Verschuivende opvattingen van bedrijven en instellingen over verzuim in relatie tot de invoering van de WULBZ, en de effecten op het bedrijfsbeleid.** 's Gravenhage, VUGA, 1997.

Beer, M. de, M. Fahrenfort. **De geprivatiseerde ziekwet: ervaringen en gedragsreacties van werknemers.** 's-Gravenhage, VUGA, 1997.

Besseling, J.J.M., M.J. van Gent. **Secundaire analyse op het SZW-werkgeverspanel naar arbo- en verzuimbeleid van bedrijven en de relatie met het ziekteverzuim in de jaren 1996 - 1998.**

Deursen C.G.L., E.I.L.M. Schellekens, A.G. ter Huurne, R.A.P. Fux, T.G. Veerman, W.J. van Zwol. **ZARA-werkgeverspanel rapportage 1997. Ziekteverzuim Arbeidsomstandigheden Reïntegratie Arbeidsongeschiktheid.** 's Gravenhage: VUGA, 1998.

Huurne. A.G. ter, T.G. Veerman, C.G.L. Deursen R.A.P. Fux, E.I.L.M. Schellekens, A.M.C. Vissers. **ZARA-werkgeverspanel rapportage 1996-1997. Ziekteverzuim Arbeidsomstandigheden Reïntegratie Arbeidsongeschiktheid.** 's Gravenhage: VUGA, 1997.

Ipsa Facto. **Verzuimd beleid. Een onderzoek naar verzuimbeleid in ondernemingen na invoering van de WULBZ.** Houten, 1997.

Lochem, R.J. van, Y. Wijnands. **De werkgever geprikkeld? Effectiviteit financiële prikkels voor werkgevers in de ZW, AAW en WAO.** Zoetermeer, Ctsv, 1995.

Veerman, T.J., S. Andriessen, M.K. Koster. **Verzuimbeleid voor eigen risico. Gedragsreacties van grote werkgevers op de financiële prikkels in de ziekte-wet.** Zoetermeer, Ctsv, 1995.

Vijgen, J. **Een jaar terugdringing ziekteverzuim. Effecten en neveneffecten van de financiële prikkels in de ziekte-wet.** Zoetermeer, Ctsv, 1995.

Vuuren, C.V. van, F. Verboon, P.C. Buijs. **Voor en na de privatisering van de Ziekte-wet. Werknemers over veranderingen in de arbo- en verzuimwetgeving.** Hoofddorp, NIA TNO, 1998.

Bijlage 2

Veranderingen in het arbo- en verzuimbeleid en de omvang van het ziekteverzuim onderzocht

Verslag van de secundaire analyses op gegevens van het SZW-werkgeverspanel

Datum
1 oktober 1999

auteur(s)
J.J.M. Besseling
M.J. van Gent
E. Brouwer (SEO)

Inhoud

Samenvatting.....	87
6. Bedrijfsinterne dynamiek in verzuim en arbobeleid.....	95
6.1 Methoden van onderzoek.....	96
6.2 Dynamiek.....	98
6.3 Samenvatting.....	108
7. Bepalende factoren voor verzuim- en arbobeleid.....	111
7.1 Inleiding.....	111
7.2 Enkele methodische opmerkingen.....	113
7.2.1 De kernvariabelen: verzuim- en arbobeleid.....	113
7.2.2 Verklarende variabelen.....	114
7.2.3 Het verzuim.....	116
7.2.4 Het analysemodel.....	116
7.3 Determinanten van het verzuim- en arbobeleid in 1997.....	117
7.3.1 Beschrijving van de resultaten.....	118
7.4 Is de omvang van het verzuim sturend voor het beleid?.....	127
7.5 Is het beleid sturend voor de omvang van het ziekteverzuim ?.....	128
7.6 Samenvatting.....	133
8. Bespreking van de secundaire analyses en conclusie.....	139
8.1 Achtergronden bij de secundaire analyse.....	139
8.2 Enkele kanttekeningen bij de vraagstelling.....	140
8.3 Aard van de beschikbare gegevens.....	142
8.4 De secundaire analyse, resultaten en discussie.....	143
8.4.1 Dynamiek in bedrijfsbeleid.....	143
8.4.2 Typologie en voorspelling van het bedrijfsbeleid.....	144
8.4.3 Econometrische analyse van de wisselwerking tussen beleid en verzuim.....	145
8.5 Conclusie.....	148
Supplement bij secundaire analyses, paragraaf 6.2.....	151
Toelichting bij paragraaf 7.5.....	159

Samenvatting

In het kader van het onderzoek 'Van TAV tot REA: bedrijfsbeleid en verzuim' zijn secundaire analyses verricht op longitudinale data van het SZW-werkgeverspanel (voorheen ZARA-werkgeverspanel geheten). Met deze analyses is gepoogd de bedrijfsinterne dynamiek van het bedrijfsbeleid in kaart te brengen en is nagegaan welk effect deze dynamiek heeft op het ziekteverzuim. De centrale onderzoeksvragen in deze analyses zijn:

- Welke ontwikkelingen heeft het verzuim- en arbobeleid op bedrijfsniveau door- gemaakt
- Leidt een actiever bedrijfsbeleid inderdaad tot een lager ziekteverzuim?

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van een beleidstheoretisch model dat de causale keten 'overheidsbeleid → bedrijfsbe- leid → effecten ziekteverzuim' schetst.

In deze rapportage doen we verslag van de resultaten van de deels econometrische analyses om deze kernrelaties van het beleidstheoretisch model te bevestigen, dan wel te ontkennen. In deze studie staat de empirische werkelijkheid centraal, de werkelijkheid zoals die is gemeten met het SZW-werkgeverspanel, bij 1844 bedrijven die meegewerkt hebben aan het panel in de periode 1996-1998. In deze periode is de daling van het gemiddelde verzuim tot stilstand gekomen om vervolgens weer een stijging te vertonen. Ten behoeve van het SZW-werkgeverspanel zijn zeven metingen uitgevoerd. Eind 1998 zijn de resultaten van de achtste meting beschikbaar gekomen.

Over een periode van drie jaren zijn 15 identieke vragen gesteld over onderdelen van het arbo- en verzuimbeleid. Dit varieert van aansluiting bij een arbodienst, uit- voering van een Risico Inventarisatie en Evaluatie tot specifieke arbeidsvoorwaar- delijke prikkels bij verzuim, zoals 'extra vrije dagen bij laag verzuim'. Op basis van deze 15 items is nagegaan welk beleid een bedrijf gevoerd heeft in de onderzochte periode 1996-1998 en welke veranderingen zich voordoen. Dat is

voor alle aspecten gedaan. Omdat 2 vragen met elkaar samenhangen zijn die samengevoegd, zodat 14 aspecten in de analyses zijn meegenomen.

Dynamiek in bedrijfsbeleid

In hoofdstuk 6 en in het supplement bij deze rapportage wordt cijfermatig inzicht verschafd in de eerstgenoemde onderzoeksvraag 'Welke veranderingen treden er op bedrijfsniveau op in het gevoerde verzuim- en arbobeleid?'. Op bedrijfsniveau is van elk aspect afzonderlijk nagegaan hoeveel procent van de bedrijven altijd een dergelijk beleid heeft gevoerd, in de loop van de drie jaren dat beleid is gaan voeren, in eerste instantie dat beleid voerde maar ermee is gestopt, nooit een dergelijke beleid heeft gevoerd dan wel 'continu' gefluctueerd heeft in het voeren van het beleid (wel/niet/ wel en vice versa). Deze gedragsalternatieven zijn in de analyses betrokken.

In 1996-1998 zijn veel bedrijven arbo- en verzuimbeleid gaan voeren. In volgorde van grootste naar kleinste verschuivingen zal dit nu kort samengevat worden. Een derde van de bedrijven heeft na 1996 voor het eerst een Risico Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd. Bijna een kwart van de werkgevers heeft zich alsnog herv verzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte. Eveneens bijna een kwart is ertoe overgegaan om de WAO-uitkering aan te vullen. Het percentage bedrijven dat is aangesloten bij een arbodienst is gestegen met 13%. Het aantal bedrijven dat arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert, is licht gestegen, waarbij het toepassen van positieve prikkels (beloning bij laag verzuim) relatief meer is gestegen dan de negatieve prikkels.

De personeelselectie op basis van het verwachte uitvalrisico is in de periode 1995 - 1997 niet echt toegenomen, maar er is toch wel sprake van een grote groep werkgevers (60%) die in meer of mindere mate hun personeel selecteren op basis van hun uitvalrisico. Onvrijwillige ontslagen vanwege hoog ziekteverzuim komen incidenteel voor. Vanwege het geringe aantal werkgevers dat hiermee te maken

heeft kan er geen conclusie worden getrokken over een trend betreffende personeelselectie.

Voor de resultaten van de multivariate analyses naar de samenhang tussen bedrijfskenmerken en het gevoerde arbo- en verzuimbeleid in '96-'97 geldt dat geen consistent patroon gevonden kan worden. Er worden wel verbanden vastgesteld maar deze zijn telkens wisselend. We nemen aan dat het ontbreken van een typologie of patroon deels komt doordat de aspecten veelal ijkpunten zijn die aangeven of de wettelijke maatregelen/prikkels doorwerken in een bedrijf zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E. Als indicator voor 'het' arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf vormen ze echter een beperkte invulling van het concept. Het blijkt niet mogelijk het gevoerde arbo- en verzuimbeleid met één of enkele indicatoren te beschrijven.

Wisselwerking tussen ziekteverzuim en beleid

Het veronderstelde verband tussen ziekteverzuim en het beleid van het bedrijf is complex. Het ziekteverzuim in een eerdere periode kan van invloed zijn op het beleid dat op een later ogenblik wordt gevoerd. Zo kan een hoog ziekteverzuim aanleiding zijn om bijvoorbeeld intensiever gebruik te maken van een arbodienst of om ziektedagen te verrekenen met adv-dagen. Het gevoerde beleid is op zijn beurt naar verwachting weer van invloed op het ziekteverzuim. In het model moet er dus ook rekening mee worden gehouden dat het beleid van het eerdere ziekteverzuim afhangt, én dat het ziekteverzuim van het beleid afhangt. Het bedrijfsbeleid kan worden beïnvloed door de kenmerken van het bedrijf (bijvoorbeeld grootte), het beleid van de overheid (bijvoorbeeld Wulbz) en het ziekteverzuim in het verleden. Het ziekteverzuim kan op zijn beurt worden beïnvloed door de kenmerken van het bedrijf en het beleid van het bedrijf.

In de analyses is gebruik gemaakt van de volgende informatie over het arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf, zoals opgemerkt een beperkte operationalisatie vanwege de beperkte beschikbaarheid van longitudinale gegevens.

- verbetering arbeidsomstandigheden
- herverzekering loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
- uitvoeren van RI&E
- aansluiting bij een arbodienst
- aanvulling WAO-uitkering door de werkgever
- positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels
- negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels

Om de analyses optimaal te laten aansluiten bij de vraagstelling naar de invloed van de bedrijfsinterne dynamiek van het beleid wat betreft ziekteverzuim is ervoor gekozen het beleid niet te operationaliseren met een tweedeling zoals, geen of wel beleid, maar is besloten een driedeling aan te brengen. Deze driedeling geeft aan of een bedrijf het betreffende beleid in een jaar (t)

- niet (meer) voert
- is gaan voeren
- ook in het voorgaande jaar al voerde

Deze driedeling geeft niet alleen de dynamiek aan maar is tevens een indicatie voor de tijdsduur dat een bedrijf een bepaald beleid voert. Mogelijk heeft het inzetten van nieuw beleid niet in hetzelfde jaar effect op ziekteverzuim maar in een volgend jaar. In dit onderzoek zijn de relaties tussen ziekteverzuim en beleid en tussen beleid en ziekteverzuim niet gelijktijdig (simultaan) geschat, maar afzonderlijk.

Ziekteverzuim sturend voor beleid?

Allereerst is nagegaan of de omvang van het ziekteverzuim in 1996 sturend is, c.q. statistisch samenhangt met, het bedrijfsbeleid in 1997. De analyses geven aan dat het arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf in 1997 deels samenhangt met het ver-

zuim in het jaar ervoor. We constateren drie significante effecten van verzuim op het arbo- en verzuimbeleid waarbij gecorrigeerd is voor de overige bedrijfskenmerken.

Een lager verzuim in 1996 vergroot de kans dat een bedrijf beide jaren niet is aangesloten bij een arbodienst, terwijl een hoger verzuim de kans vergroot dat bedrijven beide jaren is aangesloten bij een arbodienst. Met andere woorden, een laag verzuim is geen stimulans voor een bedrijf om zich snel aan te sluiten bij een arbodienst, en een hoger verzuim stimuleert dit wel.

Opmerkelijk is dat zowel een laag als een hoog verzuim sturend is voor het toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Enerzijds zien we dat bedrijven met een laag verzuim vaker het lage verzuim gaan belonen. Anderzijds zien we dat bedrijven met een hoger verzuim dit beleid zowel in 1996 als in 1997 toepassen. Deze resultaten suggereren dat dit beleid (het belonen van laag verzuim) veelal ingevoerd wordt als een bedrijf een relatief laag verzuim heeft, maar dat het beleid niet effectief is om het verzuim ook laag te houden. Deze verklaring wordt bevestigd in de analyses naar de hieropvolgende vraag of het beleid sturend is voor het verzuim.

Beleid sturend voor ziekteverzuim?

De hamvraag in dit onderzoek is of de econometrische analyses steun geven aan het uitgangspunt dat het (gaan) voeren van een arbo- of verzuimbeleid de omvang van het ziekteverzuim beïnvloedt. In de analyse wordt dit zowel gedaan voor het ziekteverzuim(-percentage) van 1997 als van 1998. Het verzuimpercentage over 1997, respectievelijk 1998, van een bedrijf wordt verklaard uit:

- 'vaste' bedrijfskenmerken (deze waarden worden constant gehouden voor 1996 én 1997)
- het verzuimpercentage van 1996 respectievelijk 1997

- het arbo- en verzuimbeleid in 1996 - 1997 (wel-wel beleid en de overgang van geen naar wel beleid)⁵⁶ respectievelijk 1997-1998.

Ondanks het grote aantal achtergrond- en beleidsvariabelen moet geconstateerd worden dat in de econometrische analyses de omvang van het verzuim slechts in beperkte mate verklaard kan worden.

In de analyses wordt, zoals te verwachten valt, de sterkste samenhang gevonden met het ziekteverzuim in het jaar daarvoor. Aanvullend hierop hangen enkele bedrijfskenmerken samen met het ziekteverzuimpercentage. Bedrijven met relatief meer allochtone werknemers in dienst hebben gecorrigeerd van het ziekteverzuim in het voorafgaande jaar een hoger verzuim evenals grotere bedrijven. Bedrijven met relatief veel hoog opgeleiden in dienst en bedrijven met relatief veel parttimers hebben een lager verzuim⁵⁷.

Het bedrijfsbeleid blijkt in drie situaties significant samen te hangen met het ziekteverzuim. Eén onderdeel van het bedrijfsbeleid lijkt het verzuim te drukken, namelijk het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever, terwijl twee onderdelen van het bedrijfsbeleid het verzuim doen toenemen. Dat zijn het herv verzekeren van de loondoorbetaling bij ziekte en het belonen van laag verzuim. De stijging van het verzuim kan hiermee echter niet worden verklaard. De stijging van het verzuim in 1998 wordt dus vooral door andere factoren veroorzaakt, factoren die niet in de analyses zijn meegenomen.

⁵⁶ De overige categorie (geen-geen beleid tesamen met een kleine groep wel-geen beleid) vormt de referentiegroep in de analyses.

⁵⁷ Volgens de theorie geven de analyses, door het opnemen van het ziekteverzuim van het voorafgaande jaar als verklarende variabele, de effecten weer van de onafhankelijke variabelen op de verandering in het ziekteverzuimpercentage, hoewel het ziekteverzuimpercentage zelf de afhankelijke variabele is (Jehoel-Gijsbers en Heinen, 1987). In praktijk lijkt de afbakening minder eenduidig. Als de analyses worden herhaald zonder ziekteverzuim als verklarende variabele, dan worden grotendeels dezelfde effecten gevonden (zie bijlage). De verklaring hiervoor ligt in de relatief lage samenhang tussen het ziekteverzuim in beide jaren (.24), waardoor veel variatie nog niet wordt verklaard. Deze variatie, die het gevolg is van de verandering, wordt vervolgens statistisch verklaard uit de overige kenmerken.

In 1997 en met name 1998 is het gemiddelde ziekteverzuim weer gaan stijgen, hoewel er natuurlijk ook bedrijven zijn waar het verzuim gedaald is. De verwachting was dat een actiever verzuimbeleid leidt tot een daling of een relatief lager ziekte-verzuim. Toch wijzen de analyses op een autonome stijging van het verzuim in 1998, die niet verklaard wordt uit de zeven gemeten onderdelen van het bedrijfsbeleid. Kennelijk stijgt het verzuim door andere factoren die wij niet hebben kunnen operationaliseren.

Duidelijk is dat de relatie tussen overheidsbeleid, bedrijfsbeleid en ziekteverzuim complex is. De analyses in deze studie moeten dan ook als een eerste stap worden gezien naar verdere modelvorming als gegevens over meer jaren beschikbaar zijn.

6. Bedrijfsinterne dynamiek in verzuim en arbobeleid

In deze studie - bijlage bij het rapport 'Van TAV tot REA: bedrijfsbeleid en verzuim' - staan de effecten van het SZW-beleid op bedrijfsbeleid en ziekteverzuim centraal. Er wordt verslag gedaan van deels econometrische analyses op gegevens van het SZW-werkgeverspanel (voorheen ZARA-panel geheten). Leidraad bij deze analyses is het beleidstheoretisch model, zoals dat is toegelicht in hoofdstuk 2 van het rapport behorend bij deze bijlage.

Het SZW-werkgeverspanel is opgezet om de effecten van de maatregelen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te monitoren. Een representatieve steekproef van bedrijven is gedurende 1996 - 1998 bevestigd naar met name ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid. Met behulp van deze gegevens is in het kader van dit onderzoek een analyse uitgevoerd naar het effect van het SZW-beleid op bedrijfsbeleid en ziekteverzuim.

In dit hoofdstuk zal de vraag van het ministerie van SZW beantwoord worden. Deze vraag luidt:

Is er een patroon of zijn er patronen te ontdekken in de ontwikkelingen, die het binnen een bedrijf gevoerde arbo- en verzuimbeleid doormaakt? En zo ja hoe ziet dat patroon er uit? En is of zijn er typologieën van bedrijven te ontdekken in de ontwikkeling(en) die het binnen een bedrijf gevoerde arbo- en verzuimbeleid doormaakt?

Deze vraag is vertaald naar de volgende onderzoeksvraag:

Welke veranderingen treden er op bedrijfsniveau op in het gevoerde verzuim- en arbobeleid? Hangen de onderdelen van het gevoerde beleid samen? Leidt dat tot een typologie?

6.1 Methoden van onderzoek

Om de vraag naar veranderingen te kunnen beantwoorden is een longitudinaal onderzoek noodzakelijk. Op verschillende momenten in de tijd dienen dezelfde vragen aan dezelfde bedrijven te zijn gevraagd⁵⁸. In het SZW-werkgeverspanel voldoet een beperkt deel van de gegevens daaraan. Veel gegevens die voor dit onderzoek interessant zijn, kunnen echter helaas niet gebruikt worden. Zo zijn vragen verschillend geformuleerd in de metingen en daardoor kunnen de antwoorden niet met elkaar vergeleken worden. Ook zijn vragen slechts over 2 achtereenvolgende jaren beschikbaar in plaats van 3 jaren of zijn essentiële gegevens onbekend. Zo is het aantal opgestelde reïntegratieplannen wel bekend over drie jaren, maar het aantal 13-weeks verzuimers voor wie een reïntegratieplan opgesteld zou moeten worden is in het eerste meetjaar onbekend, waardoor juist de percentuele maat van de reïntegratieplannen ten opzichte van het aantal dertiende-weeks zieken niet berekend kan worden.

Het SZW-werkgeverspanel is in eerste instantie een monitor. Dit bepaalt de keuze om vragen in te voegen of te veranderen al naar gelang de zaken die op dat moment een belangrijke rol spelen in politiek en samenleving. Door dit karakter van het panel zijn slechts een beperkt deel van de data geschikt voor een longitudinaal onderzoek.

Daarnaast treden in elk onderzoek meetfouten op. Een deel van de variatie op bedrijfsniveau zal het gevolg zijn van dergelijke 'meetfouten'. In deze rapportage abstraheren wij hiervan bij gebrek aan nadere informatie en behandelen we alle variatie als 'true scores' zonder meetfouten.

In totaal zijn er 15 relevante items over verzuim- en arbobeleid die gedurende drie jaar (1996-1998) bevraagd zijn. In tabel 6.1 worden deze verschillende aspecten gepresenteerd aan de hand van de oorspronkelijke vragen uit de enquêtes. De antwoorden op de twee vragen over onvrijwillig ontslag op basis van een hoog

⁵⁸ Of bedrijven dienen met terugwerkende kracht over een reeks van jaren over alle relevante parameters gegevens te verstrekken.

verzuim zijn samengevoegd tot één aspect zodat 14 aspecten overblijven. Bij maximaal 1844 bedrijven zijn de benodigde longitudinale data bekend. De uitkomsten zijn voor deze 1844 bedrijven gewogen naar bedrijfsgrootte en sector bij aanvang van het panelonderzoek in 1995, zodat er sprake is van representatieve gegevens.

Tabel 6.1 De items gebaseerd op vragen uit enquête

Item	Betreffende vraag uit vragenlijst	N
Herverzekering van loondoorbetaling	Is uw bedrijf momenteel verzekerd voor het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim?	1800
Strengere personeelsselectie	Werd er in vergelijking met de jaren daaraan voorafgaand, in het algemeen strenger geselecteerd bij sollicitatiebrieven en gesprekken?	1844
Strengere personeelsselectie o.b.v. uitvalrisico	Op welke criteria is de selectie toegenomen? ziekte of gebrek/ verzuimverleden en/of WAO-achtergrond anders	1241
Onvrijwillige ontslagen o.b.v. hoog ziekteverzuim	Zijn er bij die onvrijwillige ontslagen ook werknemers ontslagen uitsluitend vanwege hoog ziekteverzuim?	31
	Zijn er ook werknemers ontslagen niet uitsluitend, maar wel mede hoog ziekteverzuim?	31
Aanvulling van WAO door werkgever	Als iemand van uw bedrijf volledig in de WAO raakt, krijgt betrokkene dan alleen een wettelijke WAO-uitkering of wordt er een aanvulling betaald?	1639
Verbetering arbeidsomstandigheden	Hoe hoog waren in 1995 in uw bedrijf de uitgaven ter verbetering van de arbeidsomstandigheden? Zijn er in 1996/1997 verbeteringen van de arbeidsomstandigheden toegepast, dus van de situatie op de werkvloer?	1316
Aansluiting arbodienst	Is uw bedrijf momenteel aangesloten bij een arbodienst of een Bedrijfs Gezondheids Dienst?	1829
Uitvoering RI&E	Is er binnen uw organisatie ooit een RI&E uitgevoerd?	1808
Opstellen van plan van aanpak	Is op basis van deze RI&E een plan van aanpak gemaakt?	1152
Volledige loondoorbetaling	Betaalt u bij ziekte: uitsluitend het wettelijk minimum van 70%, soms meer dan 70% afhankelijk van het geval, altijd meer dan 70% maar niet het volledige loon of altijd het volledige loon?	1797
Verrekening eerste ziektedag met vakantie/adv-dagen	Kunt u aangeven of de arbeidsvoorwaardelijke prikkel 'Verrekening van de eerste ziektedag met vakantie of ADV-dagen' momenteel binnen uw bedrijf getroffen wordt? altijd in bepaalde gevallen of helemaal niet	1788
Hanteren van wachtdagen	Kunt u aangeven of de arbeidsvoorwaardelijke prikkel 'Inhouden van loon over de eerste ziektedag(en)' momenteel binnen uw bedrijf getroffen wordt? altijd in bepaalde gevallen of helemaal niet	1789

Item	Betreffende vraag uit vragenlijst	N
Materiële beloning bij laag verzuim	Kunt u aangeven of de arbeidsvoorwaardelijke prikkel materiële beloningen voor werknemers met laag verzuim' momenteel binnen uw bedrijf getroffen wordt? altijd in bepaalde gevallen of helemaal niet	1787
Extra vrije dagen bij laag verzuim	Kunt u aangeven of de arbeidsvoorwaardelijke prikkel 'Extra vrije dagen voor werknemers met laag verzuim' momenteel binnen uw bedrijf getroffen wordt? altijd in bepaalde gevallen of helemaal niet	1788

Bron: SZW-werkgeverspanel.

6.2 Dynamiek

De antwoordcategorieën zijn (als dat niet het geval was) gedichotomiseerd. Om nu de onderzoeksvraag te beantwoorden en zo de bedrijfsinterne dynamiek van het verzuim- en arbobeleid in kaart te brengen zijn zogeheten turn-over tabellen opgesteld voor de verschillende beleidsitems. In deze turn-over tabellen wordt zichtbaar gemaakt hoeveel bedrijven hun beleid op dat onderdeel veranderen van jaar naar jaar en bij hoeveel bedrijven het beleid constant is gebleven. Over een tijdspanne van drie jaren ontstaan, uitgaande van een dichotomie, acht situaties, die vervolgens zijn opgesplitst naar drie bedrijfsgrootteklassen. Gezien de gedetailleerdheid zijn deze tabellen opgenomen in het supplement.

De vraag naar de dynamiek in het gevoerde arbo- en verzuimbeleid bij bedrijven kan nu beantwoord worden. Van alle 14 relevante aspecten van verzuim- en arbobeleid is nagegaan hoe deze zich in de jaren '96 tot '98 ontwikkeld hebben. In de rapportage hierover wordt de structuur aangehouden zoals die in het literatuuronderzoek ontwikkeld is, namelijk die volgens verschillende te onderscheiden prikkels die door de SZW-regelgeving beoogd worden. De prikkels zijn als volgt ingedeeld: financiële prikkel ziekteverzuim, financiële prikkel WAO, stimulering arbo- en verzuimbeleid, stimulering aanname arbeidsgehandicapten

(over deze prikkel zijn geen longitudinale data beschikbaar en deze wordt daarom niet behandeld) en het gebruik van arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

Tabel 6.2 Bedrijfsinterne dynamiek in verzuim- en arbobeleid 1996- 1998

	altijd wel %	van naar %	niet wel %	van naar %	wel niet %	nooit %	fluctuatie %	N
Herverzekering van loondoorbetaling	60	23	3	13	1	1814		
Strengere personeelsselectie	7	14	10	54	15	714		
Strengere personeelsselectie o.b.v. uitvalrisico	11	16	18	39	16	590		
Onvrijwillige ontslagen o.b.v. hoog ziekteverzuim ⁵⁹	4	7	12	75	2	137		
Aanvulling van WAD door werkgever	7	23	11	47	13	1482		
Verbetering arbeidsomstandigheden	10	14	24	43	10	1570		
Aansluiting arbodienst	83	13	1	2	1	1804		
Uitvoering RI&E ⁶⁰	24 (1e jaar)	33 (later)		43 (nooit)		1757		
Opstellen van plan van aanpak ⁶¹	61 (1e jaar)	20 (later)		19 (nog niet)		576		
Geen volledig loondoorbetaling	2	3	6	85	4	1763		
Verrekening eerste ziekte dag met vakantie/adv-dagen	6	8	5	72	9	1780		
Hanteren van wachtdagen	8	5	4	77	6	1780		
Materiële beloning bij laag verzuim	4	4	2	86	4	1780		
Extra vrije dagen bij laag verzuim	3	4	1	87	5	1780		

De belangrijkste informatie uit de turn-over tabellen is gepresenteerd in tabel 6.2. Per item worden kolomsgewijs 5 opties aangegeven. Namelijk hoeveel procent van de bedrijven altijd een dergelijk beleid heeft gevoerd, in de loop van de drie jaren dat beleid is gaan voeren, in eerste instantie dat beleid voerde maar ermee is

⁵⁹ Slechts 31 werkgevers hebben gedurende drie jaar te maken gehad met onvrijwillig ontslag, en 137 werkgevers twee of meer jaren met onvrijwillig ontslag. Vanwege de lage N is ervoor gekozen hier de gegevens te presenteren van werkgevers die gedurende twee jaar of meer hiermee te maken hebben gehad.

⁶⁰ Er is gevraagd of er ooit een RI&E is uitgevoerd. De variabele is daarom gehercodeerd. Als een werkgever in een jaar met 'ja' antwoordde, heeft hij automatisch het jaar daarop ook een ja-score gekregen. Daarom is de kolom 'van wel naar niet' niet van toepassing.

⁶¹ Bij het item plan van aanpak geldt hetzelfde als bij het item RI&E. Ook hier is de kolom 'van wel naar niet' niet van toepassing. Bij 801 werkgevers is er geen sprake van een plan van aanpak omdat bij hen nooit een RI&E is uitgevoerd. Een relatief klein aantal werkgevers (277) heeft voor elk jaar de vraag naar een plan van aanpak beantwoord, en een iets groter aantal heeft (633) gedurende twee of meer jaren de vraag beantwoord. Vanwege de lage N is er voor gekozen van deze laatste groep de gegevens te presenteren.

gestopt, nooit een dergelijke beleid heeft gevoerd dan wel 'continu' gefluctueerd heeft in het voeren van het beleid (wel/niet/ wel en vice versa).

Financiële prikkels ziekteverzuim

Herverzekering van loondoorbetaling

In 1996 was 63% van de bedrijven herverzekerd. Een groot percentage (18%) heeft zich in 1997 verzekerd en in 1998 heeft nog eens 5% zich herverzekerd. Slechts 3% was verzekerd en heeft de verzekering opgeheven. De meeste bedrijven hebben met de veranderde wetgeving besloten zich te herverzekeren, en hebben die verzekering aangehouden. Het merendeel van de bedrijven (60%) is gedurende alle drie jaren herverzekerd geweest, 13% heeft zich nooit herverzekerd. Als er onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende grootte-klassen wordt duidelijk dat kleine bedrijven het meest zijn herverzekerd, en de grote bedrijven het minst.

Strengere personeelsselectie

14% van de werkgevers is strenger personeel gaan selecteren, 10% zei in 1996 strenger te selecteren en geeft later aan dat niet meer te doen. 7% zegt elk jaar strenger te selecteren. De helft (54%) doet dat het hele panel door niet. Het aantal fluctuaties is vrij hoog, wat op zich niet vreemd hoeft te zijn. Als men in het eerste jaar strenger is gaan selecteren kan men dat peil handhaven dat jaar daarop en gaat men niet nog strenger selecteren, dat doet men immers al. Wat betreft grootteklasse lijkt het erop dat vooral kleine bedrijven zeggen vaker en strenger te selecteren.

Personeelsselectie wegens verwacht uitvalrisico

Aan de werkgevers is gevraagd of men bij het lezen van sollicitatiebrieven en tijdens sollicitaties o.a. streng selecteerde op ziekte of gebreken, verzuimverleden en/of WAO-achtergrond en risicovol gedrag. Alleen de werkgevers die in het jaar voorafgaand aan de enquête werknemers hebben aangenomen, hebben deze vraag

beantwoord. Om deze reden ligt de N laag. Ruim eenderde van de werkgevers zeggen in die jaren nooit aan een dergelijke selectie te hebben gedaan, namelijk 39%. 16% gebruikte in eerste instantie die criteria niet en geeft later aan in dat jaar die criteria wel gebruikt te hebben. 19% van de werkgevers geeft aan in eerste instantie wel die criteria te gebruiken en zegt later die niet te gebruiken. Zo'n 16% fluctueert, er is geen duidelijke trend in het wel of niet gebruiken van die criteria. Wel heeft deze 16% aangegeven in ieder geval in een jaar deze criteria toe te passen op sollicitanten. De personeelsselectie op basis van het verwachte uitvalrisico is in de periode 1995 - 1997 dus niet echt toegenomen, maar er is toch wel sprake van een grote groep werkgevers (60%) die in min of meerdere mate hun personeel selecteren op basis van een verwacht uitvalrisico.

Onvrijwillige ontslagen wegens hoog ziekteverzuim

Het merendeel van de werkgevers (69%) heeft gedurende die drie jaar nooit te maken gehad met een onvrijwillig ontslag. Een relatief klein aantal heeft daarom de vraag moeten beantwoorden of dit onvrijwillig ontslag mede of uitsluitend vanwege hoog ziekteverzuim is verleend. Van de 137 werkgevers die in twee of drie jaren personeel onvrijwillig heeft ontslagen, heeft 12% werknemers ontslagen (mede) op basis van hoog ziekteverzuim, maar heeft in latere jaren onvrijwillig ontslag op basis van een andere reden verleend. Bij 6% van de bedrijven was er in 1996 sprake van onvrijwillig ontslag op basis van een andere reden dan hoog ziekteverzuim maar in latere jaren zijn werknemers ontslagen (mede) op basis van hoog ziekteverzuim. Slechts 4% van de 137 werkgevers geeft elk jaar aan dat verzuim (mede) een rol heeft gespeeld bij het onvrijwillige ontslag. Gezien het incidentele karakter van onvrijwillig ontslag kan er niet echt sprake zijn van een trend naar meer of minder ontslag met als reden van hoog ziekteverzuim. Bovendien is het merendeel van de onvrijwillige ontslagen - als dat al voorkomt - niet gebaseerd op het verzuimverleden maar op andere gronden.

Samenvattend

Met name de moderatorreactie 'herverzekeren' is toegenomen gedurende 1996 - 1998. De personeelsselectie op basis van uitvalrisico is in de periode 1995 - 1997 niet echt toegenomen, maar er is toch wel sprake van een grote groep werkgevers (60%) die in min of meerdere mate hun personeel selecteren op basis van hun uitvalrisico. Onvrijwillige ontslagen vanwege hoog ziekteverzuim komen incidenteel voor. Vanwege het geringe aantal werkgevers dat hiermee te maken heeft kan er geen conclusie worden getrokken over een trend betreffende personeelsselectie.

Financiële prikkels WAO

Aanvulling van WAO-uitkering door werkgever

Van alle werkgevers vulde 11% de WAO-uitkering in eerste instantie wel aan, maar is daarmee gestopt. Bijna een kwart (23%) van de werkgevers vulde in eerste instantie de WAO-uitkering niet aan maar is dat tijdens het tweede en het derde jaar van het panel wel gaan doen.

De helft (47%) van de werkgevers geeft aan de WAO-uitkering nooit te hebben aangevuld. Een vrij klein percentage deed dat gedurende al die tijd wel, namelijk 7%. Er is een vrij hoog percentage werkgevers die gedurende die drie jaren twee maal veranderen (13%). Dit zou er op kunnen duiden dat men nog geen vaststaand beleid op dit punt heeft ontwikkeld. Grote bedrijven vullen vaker een WAO-uitkering aan.

Samenvattend

Een iets groter aantal werkgevers is de WAO gaan aanvullen. Deze prikkel is tegengesteld aan wat men zou verwachten. Het stimuleert werknemers niet om zo snel mogelijk de WAO te verlaten. De stijging is waarschijnlijk toe te schrijven aan de zorg voor goede secundaire arbeidsvoorwaarden voor het personeel.

Stimulering arbo- en verzuimbeleid

Verbetering arbeidsomstandigheden

Aan werkgevers is gevraagd, of er in het jaar voorafgaand aan de enquête verbeteringen in de arbeidsomstandigheden zijn uitgevoerd. De data hierover betreffen dus de periode 1995 - 1997⁶². Van de werkgevers heeft 15% twee van de drie jaren de arbeidsomstandigheden verbeterd en 32% heeft eenmalig arbeidsomstandigheden verbeterd. Een klein deel is heel actief (10%) en heeft elk jaar de arbeidsomstandigheden verbeterd en bijna de helft (43%) geeft aan nooit de arbeidsomstandigheden te hebben verbeterd. Uit deze gegevens kan geen conclusie worden getrokken, omdat onduidelijk is of er aan de behoefte aan verbeteringen is voldaan. Geen verbeteringen betekent niet direct dat er geen of een minimaal arbobeleid wordt gevoerd, het is mogelijk dat het niet noodzakelijk was om verbeteringen door te voeren.

Wel blijkt dat er meer grote bedrijven zijn die regelmatig hun arbeidsomstandigheden verbeteren dan kleine bedrijven⁶³. Zo heeft van de grote werkgevers maar 10% gedurende drie jaar nooit hun arbeidsomstandigheden verbeterd tegen 45% van de kleine bedrijven.

Aansluiting arbodienst

Het overgrote merendeel van de bedrijven (83%) is al sinds het eerste jaar van het SZW-werkgeverspanel al die jaren aangesloten geweest bij een arbodienst. 13% heeft zich in de jaren daaropvolgend aangesloten (7% het tweede jaar en 7% het derde jaar). Degenen die zich nog niet hebben aangesloten (2%) zijn met name de kleine bedrijven.

⁶² De vraag naar arbeidsomstandigheden is in het eerste jaar anders geformuleerd namelijk: Hoe hoog waren in 1995 in uw bedrijf de uitgaven ter verbetering van de arbeidsomstandigheden? Indien men een bedrag hoger dan f0,00 opgaf, is dit gecodeerd als een verbetering van arbeidsomstandigheden.

⁶³ Deze relatie is logisch (een statistisch artefact) omdat kleine bedrijven minder mogelijkheden hebben om arbeidsomstandigheden te verbeteren dan grote bedrijven.

Uitvoering RI&E

Er is aan werkgevers gevraagd of er ooit een Risico Inventaristiek en Evaluatie is opgesteld. 24 % van de werkgevers geeft in het eerste jaar van het panel - 1996 - aan dat er ooit een RI&E uitgevoerd is in hun organisatie. Bij ongeveer een derde van de bedrijven is dit later gebeurd, in het tweede of derde jaar. Er is hier dus sprake van een behoorlijke toename van uitvoeren van een RI&E. Deze toename is waarschijnlijk toe te schrijven aan het wettelijk verplicht stellen van een RI&E vanaf 1996. Desondanks is het bij iets minder dan de helft (43%) nog steeds niet gebeurd. Bij uitsplitsing naar grootteklasse blijkt het vooral om de kleine bedrijven te gaan waarbij nog geen RI&E is uitgevoerd.

Opstellen van plan van aanpak

Naar aanleiding van een RI&E kan een plan van aanpak opgesteld worden waarin wordt aangegeven wat er in de organisatie nog veranderd moet worden om de arbeidsomstandigheden te optimaliseren. Bij 801 werkgevers is er geen sprake van een plan van aanpak omdat bij hen nooit een RI&E is uitgevoerd.

Van degenen die melding maken van een RI&E in 1996, heeft driekwart (77%) in datzelfde jaar ook een plan van aanpak opgesteld, 11% heeft dat het jaar daarop gedaan en 4% heeft dat in 1998 gedaan. 8% heeft dat nog niet laten doen. Van degenen die een RI&E in 1997 heeft uitgevoerd, heeft 39% in datzelfde jaar ook een plan van aanpak laten maken en 25% heeft in 1998 een plan van aanpak laten maken; 35% heeft dat nog niet laten doen.

Gemiddeld genomen laat 58% direct in het jaar dat er een RI&E is uitgevoerd ook een plan van aanpak opstellen, laat 20% dat later doen en heeft 21% dat nog niet laten doen.

Grotere bedrijven laten eerder een plan van aanpak opstellen dan kleine bedrijven. Kleine bedrijven hebben ook vaker helemaal geen plan van aanpak opgesteld na een RI&E.

Samenvattend

Meer dan de helft van de werkgevers heeft tijdens 1995 - 1997 de arbeidsomstandigheden op de werkvloer verbeterd. Sinds 1996 heeft nog ongeveer 13% zich aangesloten bij een arbodienst, zodat in 1998 vrijwel alle bedrijven aangesloten zijn. Iets meer dan de helft van de bedrijven heeft ooit een RI&E uit laten voeren. Als er een RI&E uitgevoerd is, wordt vervolgens in de meeste gevallen nog in hetzelfde jaar een plan van aanpak opgesteld.

Arbeidsvoorwaardelijke prikkels

Volledige loondoorbetaling

Steeds meer werkgevers betalen tijdens ziekte het volledige loon door. Ongeveer 3% is tijdens het panel gestart om het wettelijk minimum van 70% uit te betalen, dat is een lager percentage dan degenen die het minimum uitbetaalden en daarmee zijn gestopt (6%). 2 % heeft in al die jaren hun werknemers het wettelijk minimum van 70% loon uitbetaald tijdens ziekte. Het overgrote merendeel (85%) heeft al die tijd het loon volledig of bijna volledig doorbetaald. Kleine bedrijven betalen iets vaker het minimum van 70% bij ziekte dan grote bedrijven.

Verrekening eerste ziektedag met vakantie/adv-dagen

6% van de werkgevers maakt vanaf 1996 van de mogelijkheid gebruik om de eerste ziektedag te verrekenen met vakantie/adv-dagen. Het gebruik van deze maatregel is tijdens het panel gestegen: 8% heeft het ingevoerd in 1997 of 1998. Een iets lager percentage, 5%, was ermee begonnen maar is ermee gestopt. Het merendeel (71%) gebruikt deze maatregel niet. Opvallend is het hoge aantal fluctuaties, 10% heeft het wel/niet/wel toegepast of andersom, niet/wel/niet. Het lijkt erop alsof een aantal werkgevers met deze maatregel hebben geëxperimenteerd. Met name de middelgrote bedrijven (15-49 werknemers) maken gebruik van deze maatregel.

Hanteren van wachtdagen

Van de arbeidsvoorwaardelijke prikkels is het hanteren van wachtdagen het meest gebruikt hoewel dit nog altijd bij een beperkt deel is: 8% van de werkgevers doet dit vanaf 1996. Ongeveer evenveel werkgevers zijn er mee begonnen (5%) als er mee gestopt (4%). Er is niet echt een duidelijk verband tussen grootteklasse en het gebruik van deze maatregel.

Materiële beloning bij laag verzuim

Het aantal werkgevers dat zijn werknemers beloont bij laag verzuim is gestegen, 4% heeft deze prikkel ingevoerd tijdens het panel, terwijl 4 % dit al vanaf het begin van het panel deed. 2% is er echter mee gestopt. Er is niet echt een duidelijk verband tussen grootteklasse en het gebruik van deze maatregel.

Extra vrije dagen bij laag verzuim

Van de werkgevers beloont 3% vanaf het begin van het panel zijn werknemers met laag verzuim met extra vrije dagen. 4% heeft deze maatregel tijdens het panel ingevoerd, en slechts 1% is er juist mee gestopt. Er is niet echt een duidelijk verband tussen grootteklasse en het gebruik van deze maatregel.

Samenvattend

Het aantal werkgevers dat niet het volledige loon doorbetaald bij arbeidsongeschiktheid is gedaald met een netto 3%, deze prikkel is als enige afgenomen. Het hanteren van wachtdagen was in 1996 de populairste prikkel, en is in gebruik toegenomen, maar de frequentie van 'verrekening van de eerste ziektedag met vakantie en adv-dagen' is sterker toegenomen, zodat deze prikkel in 1998 het meest frequent toegepast wordt. Ook 'materiële beloningen' of 'extra vrije dagen' bij laag verzuim worden meer gerapporteerd in 1998.

In 1996 werden de negatieve prikkels (geen volledige loondoorbetaling, verrekening van eerste ziektedag met vakantie/adv-dagen, hanteren van wachtdagen) meer gebruikt dan de positieve prikkels (materiële beloning dan wel

extra vrije dagen bij laag verzuim). Het nettogebruik van positieve prikkels is met 1,5 procent toegenomen, terwijl de nettotoename bij de negatieve prikkels 0,3% is. Bij de negatieve prikkels zijn meer bedrijven er mee begonnen (5%), maar er zijn er ook meer mee gestopt(5%). Uiteindelijk zijn er dus meer bedrijven die negatieve prikkels geprobeerd hebben. Al met al kan gezegd worden dat het gebruik van arbeidsvoorwaardelijke prikkels vrij wisselend is, en dat het gebruik ervan zich in een experimentele fase bevindt.

Tot slot is er nagegaan of de ontwikkelingen die het binnen een bedrijf gevoerde arbo- en verzuimbeleid doormaakt tot een typologie te herleiden valt. De onderlinge samenhang tussen de verschillende items bleek echter zeer gering te zijn, waardoor er geen typologie te construeren viel.⁶⁴We nemen aan dat het ontbreken van een typologie of patroon deels komt doordat de aspecten veelal ijkpunten zijn die aangeven of de wettelijke maatregelen/prikkels doorwerken in een bedrijf zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E. Als indicator voor 'het' arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf vormen ze een beperkte invulling van het concept. Het blijkt niet mogelijk het gevoerde arbo- en verzuimbeleid met één of enkele indicatoren te beschrijven. Dat beeld wordt bevestigd in een recente publicatie over het SZW-werkgeverspanel.⁶⁵ Zij maken bij verzuimbeleid onderscheid naar procedureel, begeleidend en preventief beleid. Zij constateren dat (medio 1998) door relatief veel bedrijven zowel aspecten van procedureel als van begeleidend en preventief verzuimbeleid toepassen. Het is niet zo dat relatief veel bedrijven uitsluitend één aspect voor verzuimbeleid toepassen. Blijkbaar maken bedrijven gebruik van een combinatie van de verschillende vormen van verzuimbeleid. Overigens waren onder de 14 aspecten geen items die betrekking hadden op procedureel beleid.

⁶⁴ Om een typologie van beleid op te stellen zijn HOMALS-analyses uitgevoerd. Vanwege de geringe samenhang kunnen echter geen eenduidige conclusies worden getrokken. De eigenwaarden in de HOMALS-analyse blijken te laag (<1) voor een valide typologie.

⁶⁵ Schellekens ea ,1999

6.3 Samenvatting

In dit hoofdstuk is cijfermatig inzicht verschaft in de onderzoeksvraag 'Welke veranderingen treden er op bedrijfsniveau op in het gevoerde verzuim- en arbobeleid?'. Hiervoor is gebruik gemaakt van longitudinale kwantitatieve data, afkomstig van het SZW-werkgeverspanel 1996-1998. Van 14 bedrijfsbeleid-aspecten zijn er longitudinale data beschikbaar bij (maximaal) 1844 bedrijven. Op bedrijfsniveau is van elke aspecten afzonderlijk nagegaan hoeveel procent van de bedrijven altijd een dergelijk beleid heeft gevoerd, in de loop van de drie jaren dat beleid is gaan voeren, in eerste instantie dat beleid voerde maar ermee is gestopt, nooit een dergelijke beleid heeft gevoerd dan wel 'continu' gefluctueerd heeft in het voeren van het beleid (wel/niet/ wel en vice versa).

In 1996-1998 zijn veel bedrijven arbo- en verzuimbeleid gaan voeren. In volgorde van grootste naar kleinste verschuivingen zal dit nu kort samengevat worden. Van de bedrijven had 24% al bij aanvang van het panel een Risico Inventarisatie & Evaluatie uitgevoerd. Dat percentage is na 1996 sterk gegroeid. Een derde van de bedrijven heeft na 1996 voor het eerst een Risico Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd.

Van de bedrijven had 60% zich in 1996 herverzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte. Bijna een kwart van de werkgevers heeft zich daarna alsnog herverzekerd.

In 1996 vulde slechts 7% de WAO aan, na 1996 is bijna een kwart is hiertoe overgegaan.

Het merendeel van de bedrijven, namelijk 83%, was in 1996 al aangesloten bij een arbodienst. Het percentage bedrijven dat is aangesloten bij een arbodienst is gestegen met 13%. Het aandeel bedrijven dat arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert was in 1996 vrij laag, gemiddeld 4,5 procent. Dit percentage is licht gestegen, waarbij het toepassen van positieve prikkels (beloning bij laag verzuim) relatief meer is gestegen dan de negatieve prikkels.

De personeelsselectie op basis van het verwachte uitvalrisico is in de periode 1995 - 1997 niet echt toegenomen, maar er is toch wel sprake van een grote groep

werkgevers (60%) die in meer of mindere mate hun personeel selecteren op basis van hun uitvalrisico. Onvrijwillige ontslagen vanwege hoog ziekteverzuim komen incidenteel voor. Vanwege het geringe aantal werkgevers dat hiermee te maken heeft kan er geen conclusie worden getrokken over een trend betreffende personeelsselectie.

Samenvattend geven we in tabel 6.3 aan hoeveel bedrijven in de onderzochte periode in één of meer jaren een beleidsaspect uitgevoerd hebben.

Tabel 6.3 Percentage bedrijven dat in minstens één jaar een beleidsitem heeft gevoerd in de periode 1996-1998

	%
Aansluiting arbdienst	98
Herverzekering van loondoorbetaling	87
Opstellen van plan van aanpak	81
Strengere personeelsselectie o.b.v. uitvalrisico	61
Verbetering arbeidsomstandigheden	57
Uitvoering RI&E	57
Aanvulling van WAO door werkgever	53
Strengere personeelsselectie	46
Verrekening eerste ziekte dag met vakantie/adv-dagen	28
Onvrijwillige ontslagen o.b.v. hoog ziekteverzuim ⁶⁶	25
Hanteren van wachtdagen	23
Geen volledig loondoorbetaling	15
Materiële beloning bij laag verzuim	14
Extra vrije dagen bij laag verzuim	13

Bron: SZW-werkgeverspanel

Van de bedrijven is 98% in de jaren 1996-1998 aangesloten (geweest) bij een arbdienst, 87% heeft zich één of meer jaren herv verzekerd. Relatief veel werkgevers zeggen bij de selectie van nieuw personeel rekening te hebben gehouden met het uitvalrisico. Relatief weinig werkgevers hebben minder dan het volledige loon doorbetaald tijdens ziekte en laag verzuim materieel beloond, al is er op dat laatste punt wel sprake van een toename.

⁶⁶ Als er sprake was van onvrijwillig ontslag. Het gaat hier om 7 % van de bedrijven.

7. Bepalende factoren voor verzuim- en arbobeleid

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord.

Hoe is de relatie tussen kenmerken van de bedrijven en de invulling die men geeft aan het verzuim- en arbobeleid (typologie)?

Wat is de relatie tussen de ontwikkeling in de tijd van het ziekteverzuim binnen bedrijven en

- het gevoerde arbobeleid
- de arbo-investeringen
- het al dan niet hebben van een RI&E en het daarbij behorende plan van aanpak
- de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de arbodienst
- het verzuimbeleid
- de wijze van (her)verzekering van het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico
- de mate waarin risicoselectie is/wordt toegepast
- overige relevante bedrijfskenmerken

In het vorige hoofdstuk is getracht het verzuim- en arbobeleid van bedrijven weer te geven in een typologie. Het bleek echter niet mogelijk een typologie op te stellen met voldoende statistische 'power'.

Daarom hebben wij besloten ons te richten op elk aspect van het verzuim- en arbobeleid afzonderlijk waarvoor voldoende longitudinale gegevens beschikbaar zijn. Onderzocht zal worden welke factoren (bedrijfskenmerken, zoals grootte, sector, samenstelling van personeelsbestand etc.), voorspellend zijn voor c.q. samenhangen met het gevoerde type verzuim- en arbobeleid in 1997.

Het veronderstelde verband tussen ziekteverzuim en het beleid van het bedrijf is complex. Het ziekteverzuim in een eerdere periode kan van invloed zijn op het beleid dat op een later ogenblik wordt gevoerd. Zo kan een hoog ziekteverzuim aanleiding zijn om bijvoorbeeld intensiever gebruik te maken van een arbodienst of om ziektedagen te verrekenen met adv-dagen. Het gevoerde beleid is op zijn beurt naar verwachting weer van invloed op het ziekteverzuim. In het model moet er dus ook rekening mee worden gehouden dat het beleid van het eerdere ziekteverzuim afhangt, én dat het ziekteverzuim van het beleid afhangt. Het bedrijfsbeleid kan worden beïnvloed door de kenmerken van het bedrijf (bijvoorbeeld grootte), het beleid van de overheid (bijvoorbeeld Wulbz) en het ziekteverzuim in het verleden. Het ziekteverzuim kan op zijn beurt worden beïnvloed door de kenmerken van het bedrijf en het beleid van het bedrijf.

De oorspronkelijke onderzoeksvragen vallen dan in drieën uiteen

- Welke achtergrondkenmerken bepalen het verzuim- en arbobeleid in 1997?
- Bestaat er een relatie tussen het ziekteverzuim in het jaar 1996 en het gevoerde verzuim- en arbobeleid in 1997? Met andere woorden is de omvang van het ziekteverzuim sturend voor het beleid?
- Bestaat er een relatie tussen het gevoerde beleid en de omvang van het ziekteverzuim? Met andere woorden is het gevoerde beleid sturend voor de omvang van het ziekteverzuim?

De opbouw van dit hoofdstuk volgt ook deze structuur.

In paragraaf 3 wordt de vraag beantwoord welke bedrijfskenmerken (exclusief ziekteverzuim) significant samenhangen met (veranderingen in) het gevoerde arbo- en verzuimbeleid van 1996 naar 1997.

Vervolgens is in de analyses het ziekteverzuimpercentage in 1996 toegevoegd als medevoorspeller van het gevoerde arbo- en verzuimbeleid in 1997. In paragraaf 4 wordt de relatie tussen ziekteverzuim en verzuim- en arbobeleid weergegeven.

Tenslotte wordt in paragraaf 5 de relatie tussen het gevoerde beleid en de omvang van het ziekteverzuim in 1997 en in 1998 weergegeven. Paragraaf 2 bevat een beknopte toelichting op de methodes en de gehanteerde variabelen.

De vraagstelling vereist het gebruik van geavanceerde econometrische analyse-technieken en is om deze reden door SEO uitgevoerd. De rapportage over de uitkomsten van deze analyses is verzorgd door TNO Arbeid.

7.2 Enkele methodische opmerkingen

7.2.1 De kernvariabelen: verzuim- en arbobeleid

Het onderwerp van dit onderzoek is met name de verandering op bedrijfsniveau van het gevoerde verzuim- en arbobeleid. Daarom is ervoor gekozen niet het beleid in één bepaald jaar centraal te plaatsen maar het beleid in één bepaald jaar tezamen met het beleid in het jaar ervoor.

Dat doen we voor zeven onderdelen van het arbo- en verzuimbeleid. Dat zijn:

- a) (verandering) verbetering arbo-omstandigheden tussen jaar 't-1' en 't';
- b) (verandering) herverzekering tussen jaar 't-1' en 't';
- c) (verandering) uitvoeren RI&E tussen jaar 't-1' en 't';
- d) (verandering) aansluiting arbodienst tussen jaar 't-1' en 't';
- e) (verandering) aanvulling WAO tussen jaar 't-1' en 't';

De arbeidsvoorwaardelijke prikkels zijn onderscheiden in positieve prikkels (beloning bij laag verzuim) en negatieve prikkels.

- f) (verandering) gebruik positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels tussen jaar 't-1' en 't';
- g) (verandering) gebruik negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels tussen jaar 't-1' en 't'.

Deze bovenstaande arbo- en verzuimbeleidvariabelen geven aan of er tussen twee jaren (96-97 dan wel 97-98) een overgang is gemaakt van het voeren van geen be-

leid⁶⁷ op dat item naar het voeren van wel een beleid. Wij onderscheiden in de analyses drie overstappen:

- a) geen overgang, in beide jaren is geen beleid gevoerd;
- b) wel een overgang, van geen naar wel een beleid;
- c) geen overgang, in beide jaren is er beleid gevoerd.

Vanwege de kleine aantallen is de overgang van 'wel' naar 'geen' beleid gevoegd bij 'a'.

Nogmaals moet benadrukt worden dat het arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf als te verklaren variabele noodgedwongen rudimentair is gemeten.

7.2.2 Verklarende variabelen

De zeven overgangen worden verklaard door een groot aantal verklarende variabelen welke zijn in te delen in drie hoofdgroepen, en vervolgens in subgroepen. Achter iedere variabele is de gemiddelde waarde van de steekproef gegeven met tussen haakjes de standaarddeviatie.

⁶⁷ Door deze combinatie ontstaat een longitudinaal accent in een cross-sectionele analyse.

Overzicht 7.1 Verklarende variabelen: de gemiddelde waarde en de standaarddeviatie

	<i>Gemiddelde (std)</i>
1. Sector	
Activiteitenklasse metaalindustrie (dummy) ⁶⁸	0,122
Activiteitenklasse voedingsindustrie (dummy)	0,085
Activiteitenklasse procesindustrie (dummy)	0,073
Activiteitenklasse papier, hout en meubelen (dummy)	0,102
Activiteitenklasse bouwnijverheid (dummy)	0,114
Activiteitenklasse detailhandel (dummy)	0,068
Activiteitenklasse horeca (dummy)	0,042
Activiteitenklasse vervoer (dummy)	0,118
Activiteitenklasse zakelijke dienstverlening (dummy)	0,102
Activiteitenklasse gezondheidszorg (dummy)	0,107
<i>Landbouw is referentie</i>	0,067
2. Samenstelling werknemers⁶⁹	
Log(aantal werknemers eind maart 1997 in dienst) ⁷⁰	3,47 (1,475)
% werknemers tot 29 jaar	31,21 (21,28)
% werknemers tussen 30 en 39 jaar	29,13 (16,95)
% werknemers tussen 40 en 49 jaar	23,23 (16,21)
werknemers ouder dan 50 is referentie	16,43 (12,12)
% vrouwelijke werknemers 1998	30,35 (28,69)
% personeel op WO/HBO niveau	13,62 (19,29)
% in deeltijd	6,63 (14,59)
% allochtonen	4,79 (10,47)
Personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97	1,37 (4,64)
3. Overige kenmerken	
Contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	5,03 (9,42)
Rechtsvorm van het bedrijf	78,38 (41,18)
Deel groter organisatorisch geheel	42,10 (49,39)
Bestaan OR, personeelsvertegenwoordiging	37,67 (48,47)

⁶⁸ Een dummy-variabele is een variabele met twee mogelijke scores. In dit geval dus: bedrijf uit de sector metaal, of een bedrijf niet afkomstig uit de sector metaal.

⁶⁹ De bedrijfskenmerken zijn niet voor alle jaren bekend. Daarom is zoveel als mogelijk uitgegaan van de gegevens over 1997. Enkele kenmerken zijn gebaseerd op gegevens uit 1998 i.p.v. 1997, omdat met name het percentage allochtonen niet over 1997 bekend is.

⁷⁰ Let wel, het gaat om de log van het aantal werknemers. Het gemiddelde aantal werknemers bedraagt 32.

7.2.3 Het verzuim

In de analyses richten we ons op het verzuimpercentage als verklarende variabele in de eerste onderzoeksvraag én als de te verklaren variabele in de tweede onderzoeksvraag. We maken in de analyses gebruik van het verzuimpercentage exclusief zwangerschap over de jaren 1996, 1997 en 1998. Van het verzuimpercentage in het jaar 1995 ontbreken (te) veel waarnemingen. Het jaar 1995 kan daardoor niet worden meegenomen in de analyses. Het verzuimpercentage van de bedrijven in het analysebestand was in 1996 gemiddeld 4,5%, in 1997 4,6% en in 1998 5,0%⁷¹. Het verzuimpercentage is derhalve gestegen in de onderzoeksperiode.

7.2.4 Het analysemodel

De samenhang tussen overgangen in arbo- en verzuimbeleid enerzijds en achtergrondkenmerken anderzijds wordt multivariaat geanalyseerd. Dat wil zeggen dat de invloed van alle achtergrondvariabelen tegelijk in de beschouwing wordt betrokken. Als steeds naar de invloed van één kenmerk tegelijk wordt gekeken, bestaat het risico op schijnverbanden te stuiten. De reden hiervan is dat de achtergrondkenmerken van de bedrijven ook met elkaar kunnen samenhangen.

De overgangen in arbo- en verzuimbeleid zijn categorische variabelen; het zijn dus geen continue variabelen. Daarom is er een econometrische methode gebruikt die geschikt is voor de analyse van categorische variabelen. Deze methode heet 'multinomiale' logit-analyse. De term multinomiaal geeft aan dat de afhankelijke variabele uit meerdere nominale categorieën bestaat. Uit onze analyse kan bepaald worden hoe groot de invloed is van de kenmerken van bedrijven op de kans op een bepaald type verzuim- en arbobeleid.

⁷¹ Dit verzuimpercentage is een "bedrijfskenmerk" in het analysebestand. Dus het percentage is niet herwogen naar een representatieve steekproef én ook niet herwogen naar omvang van de bedrijven, wat nodig is om te komen tot het gemiddeld verzuimpercentage van de werknemers.

7.3 Determinanten van het verzuim- en arbobeleid in 1997

In deze paragraaf komt de onderzoeksvraag aan de orde naar het verband tussen de overgangen in arbo- en verzuimbeleid en de achtergrondkenmerken. Bij de analyses in deze paragraaf worden alleen gegevens over 1997 gebruikt. De gehanteerde schattingstechniek is dan ook geen longitudinale, maar een cross-sectionele analyse. Onderzocht zal worden welke factoren voorspellend zijn voor c.q. samenhangen met het gevoerde type verzuim- en arbobeleid in 1997. Daarbij richten we ons op de vraag welke bedrijfskenmerken, exclusief het ziekteverzuimpercentage, statistisch gezien voorspellend zijn voor een verandering in verzuim- en arbobeleid.

In tabel 7.1 in paragraaf 7.3.1 worden de uitkomsten gepresenteerd van de multinomiale analyse voor een gemiddeld bedrijf in het analysebestand. De resultaten zijn niet herwogen naar een representatieve steekproef. Op de eerste regel staan de kansen weergegeven voor een gemiddeld bedrijf voor de drie onderscheiden overstappen in beleid van 1996 naar 1997.

In de tabellen presenteren wij niet de geschatte coëfficiënten maar de effecten van de verklarende variabelen. Deze effecten zijn berekend voor een gemiddeld bedrijf. Voor continue variabelen (bijvoorbeeld het aantal werknemers) presenteren wij 'quasi' elasticiteiten en voor de dummy variabelen (bijvoorbeeld bedrijf is actief in de gezondheidszorg) presenteren wij afgeleiden.

De 'quasi' elasticiteiten geven aan met hoeveel procentpunten de kansen van de overstappen van het arbo- en verzuimbeleid zal veranderen bij een stijging van de waarde van een achtergrondvariabele met één procent ten opzichte van het gemiddelde bedrijf. Deze elasticiteiten worden alleen bij continue variabelen gebruikt, zoals het aantal werknemers.

In het geval van dummy variabelen (zoals bijvoorbeeld het bestaan van een OR) gebruiken wij de afgeleide. Deze geeft aan met hoeveel procentpunten de overstappen van het arbo- en verzuimbeleid verandert bij een stijging van de waarde van een achtergrondvariabele van nul naar één. Deze afgeleiden zijn vaak

veel groter dan de 'quasi' elasticiteiten bij continue variabelen, omdat bij dummy variabelen de verandering van alles naar niets (of ten opzichte van de referentiecategorie) wordt berekend. Bij dummyvariabelen wordt het effect weergegeven ten opzichte van de referentiecategorie, niet ten opzichte van het gemiddelde. Bijvoorbeeld op het kenmerk 'OR' heeft een gemiddeld bedrijf de waarde 0,38, terwijl in de praktijk alleen de waardes 0 en 1 voorkomen. De effecten die significant zijn (op 5%), zijn vetgedrukt.

7.3.1 Beschrijving van de resultaten

Verbetering arbeidsomstandigheden

De vraag of een bedrijf een verbetering in de arbeidsomstandigheden heeft doorgevoerd, is gesteld over het voorafgaande jaar. In dit onderzoek hebben deze antwoorden dan ook betrekking op de jaren 1995-1997. In tabel 7.1 staan de overstappen van 1995 naar 1996 weergegeven.

De kans dat een gemiddelde bedrijf in beide jaren geen verbetering heeft doorgevoerd in de arbeidsomstandigheden is 45,6%. Daarentegen heeft 36,4% in beide jaren verbeteringen aangebracht en 18,1% niet in 1995 maar wel in 1996.

Grote bedrijven hebben veelal beide jaren een verbetering in de arbeidsomstandigheden doorgevoerd. Het zijn de kleinere bedrijven, bedrijven met relatief veel jonge werknemers en bedrijven met meer contractanten die vaker het beleid in 1997 gaan toepassen, dat wil zeggen in 1996 geen verbeteringen in arbeidsomstandigheden doorvoeren en in 1997 wel. Indien er in een bedrijf een ondernemingsraad aanwezig is, dan heeft zo'n bedrijf minder kans op een overgang van geen naar wel een verbetering van de arbeidsomstandigheden. (Bedrijven met een ondernemingsraad verbeteren relatief vaak de arbeidsomstandigheden in beide jaren).

De kans dat een bedrijf in beide jaren geen verbetering doorvoert in de arbeidsomstandigheden is, significant groter als een bedrijf afkomstig is uit de

vervoerssector, kleiner is, meer jongere werknemers heeft, meer vrouwen in dienst heeft en geen ondernemingsraad heeft.

Herverzekering van loondoorbetaling bij ziekte

De kans dat een gemiddeld bedrijf in beide jaren de loondoorbetalingsverplichting niet heeft hervzerkerd is 36,7%. De kans dat een bedrijf zich in beide jaren heeft hervzerkerd is 41,3%, terwijl de kans dat zo'n bedrijf ertoe overgaat om zich voor 1997 wel te hervzerkeren 22% is.

Een overgang van geen naar wel hervzerkering van de loondoorbetaling wordt positief beïnvloed door het aantal werknemers. Het percentage werknemers in de leeftijdscategorie 30-39 jaar verlaagt de kans. Het bestaan van een OR zorgt ervoor dat de kans dat een bedrijf zich in 1996 niet hervzerkerde en in 1997 wel, verlaagd wordt met 1.02% punt.

De kans dat een bedrijf beide jaren zich niet heeft hervzerkerd tegen loondoorbetaling bij ziekte is ten opzichte van de landbouwsector in 6 sectoren significant kleiner, waarbij met name in de gezondheidszorg en de bouwnijverheid hervzerkering vaker voorkomt. Als een bedrijf groter is, minder vrouwen in dienst heeft, deel uitmaakt van een groter organisatorisch geheel, geen vennootschap is en een ondernemingsraad heeft, heeft men zich vaker beide jaren niet verzekerd.

Uitvoeren Risico Inventarisatie en Evaluatie

Bij de vraag of een bedrijf een RI&E heeft uitgevoerd is niet expliciet gevraagd naar het jaar maar is gevraagd 'ooit'. Dit betekent dat als een bedrijf eenmaal ja heeft geantwoord, het antwoord in de latere jaren in principe altijd ja blijft. Voor zover bedrijven in latere jaren vervolgens nee hebben geantwoord, zijn deze nee-antwoorden genegeerd en behandeld als ja. De antwoordcategorie 'beide jaren beleid' omvat dus zowel bedrijven die in beide jaren een RI&E hebben uitgevoerd als bedrijven die alleen in 1996 een RI&E hebben uitgevoerd.

De kans dat een gemiddeld bedrijf in beide jaren geen RI&E heeft uitgevoerd bedraagt 30,5%. De kans dat een bedrijf in 1997 er toe over gaat om een RI&E uit te voeren is 15,7%.

De kans dat een bedrijf in beide jaren geen Risico Inventarisatie en Evaluatie heeft uitgevoerd is significant lager in de voedingsindustrie, als een bedrijf relatief meer allochtone werknemers in dienst heeft, een bedrijf onderdeel uitmaakt van een groter organisatorisch geheel en de rechtsvorm van een bedrijf een vennootschap is. Bedrijven in de metaalindustrie, met relatief veel werknemers van 40 tot 50 jaar, en met relatief veel contracten voor bepaalde tijd (met uitzicht op vast) hebben significant vaker in beide jaren geen RI en E uitgevoerd.

De kans dat een bedrijf in 1997 voor het eerst een RI&E uitvoert is significant groter als een bedrijf relatief veel allochtone werknemers in dienst heeft, relatief weinig contracten voor bepaalde tijd kent en geen vennootschap is.

Aansluiting arbodienst

De kans dat een gemiddeld bedrijf zowel in 1996 als in 1997 is aangesloten bij een arbodienst is 89,8%. De kans om zich in 1997 aan te sluiten is 4,5% en 5,7% om zowel in 1996 als in 1997 niet te zijn aangesloten.

De kans dat bedrijven in 1996 en 1997 niet zijn aangesloten bij een arbodienst, is significant hoger in de procesindustrie en in de vervoersector en significant lager naarmate het bedrijf groter is, meer werknemers van 30 tot 40 jaar in dienst heeft en meer arbeidsgehandicapten. Het zijn met name de bedrijven in de procesindustrie en vervoer en de zakelijke dienstverlening die zich in 1997 hebben aangesloten bij een arbodienst. Deze bedrijven hebben minder werknemers in dienst en relatief veel hoogopgeleiden.

Aanvulling WAO-uitkering door werkgever

De kans dat een bedrijf beide jaren de WAO-uitkering aanvult is 32,3%. De kans dat een bedrijf in 1997 ertoe overgaat om de WAO-uitkering aan te vullen is

14,3%, terwijl de kans 53,3% is dat een bedrijf in geen van beide jaren de WAO-uitkering aanvult.

Bedrijven in de sector bouwnijverheid hebben significant vaker in beide jaren geen aanvulling verstrekt op de WAO-uitkering, bedrijven in de metaalindustrie en voedingsindustrie hebben significant vaker wel een aanvulling verstrekt. Als bedrijven groter zijn, relatief meer werknemers van 40 tot 50 jaar in dienst hebben en een ondernemingsraad hebben, vullen ze significant vaker in beide jaren de WAO-uitkering aan. Bedrijven met meer arbeidsgehandicapten in dienst vullen vaker in beide jaren de WAO-uitkering aan.

Positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels

De kans dat een bedrijf in beide jaren geen positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert is 85,8%. De kans dat een bedrijf in 1997 ertoe overgaat deze prikkels in te voeren is 4,1%, terwijl de kans dat een bedrijf deze prikkels beide jaren hanteerde 10,1% is.

De sector Horeca springt eruit als sector die deze prikkels zowel in 1996 als 1997 niet hanteert. Ook als een bedrijf meer hoogopgeleiden in dienst heeft, hanteert men deze prikkels minder vaak.

Als de rechtsvorm van een bedrijf een vennootschap is, onderdeel uitmaakt van een groter geheel of meer allochtone werknemers in dienst heeft, vergroot dat de kans dat een bedrijf in beide jaren positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert.

Twee kenmerken hangen significant samen met kans dat een bedrijf dit beleid in 1997 gaat voeren. Als een bedrijf afkomstig is uit de voedingsindustrie vergroot dat de kans en als een bedrijf een vennootschap is verkleint dat de kans.

Negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels

De kans dat een bedrijf in zowel 1996 en 1997 negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert, is 20,5%. De kans dat een bedrijf in geen van beide jaren dit beleid voert is 71,2%, terwijl de kans om in 1997 het beleid te gaan voeren 8,3% is.

Kennelijk voert de landbouwsector op dit punt een zeer afwijkend beleid. Alle onderscheiden sectoren hanteren significant vaker in beide jaren negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels dan de landbouwsector. De kans dat een bedrijf in geen van beide jaren negatieve arbeidsvoorwaardelijk prikkels hanteert, hangt samen met bedrijfsomvang. De kans wordt kleiner naarmate een bedrijf meer jongeren in dienst heeft, meer alloctonen, minder hoog opgeleiden en meer deeltijders.

De kans wordt kleiner naarmate een bedrijf meer werknemers met contracten van bepaald tijd met uitzicht op vast dienstverband in dienst heeft en een vennootschap is.

De aanwezigheid van een OR vergroot de kans dat een bedrijf in beide jaren geen negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteert.

De kans dat een bedrijf negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels gaat hanteren in 1997, is ten opzichte van de landbouwsector groter voor bedrijven in de sectoren 'papier, hout en meubelen', detailhandel, horeca, vervoer en zakelijke dienstverlening en lager voor bedrijven in de metaalindustrie.

De kenmerken bedrijfsomvang, het percentage allochtone werknemers en het percentage werknemers met contracten voor bepaalde tijd met uitzicht op vast dienstverband hebben een verlagend effect op de kans dat een bedrijf deze prikkels in 1997 gaat voeren.

Tabel 7.1 Effecten achtergrondvariabelen op het bedrijfsbeleid voor zeven arbo- en verzuimbeleidsvariabelen voor een gemiddeld bedrijf in het analysebestand

	verbetering arbo-omstandigheden			hervarzekering		
	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid
gemiddelde kans	45,60%	18,10%	36,40%	36,70%	22,00%	41,30%
Bedrijfsklasse						
metaalindustrie	-5,19%	1,76%	3,43%	-13,82%	-2,77%	16,59%
voedingsindustrie	-7,13%	2,63%	4,50%	-7,33%	-1,77%	9,10%
procesindustrie	-7,80%	-1,14%	8,94%	1,04%	-2,93%	1,89%
papier, hout en meubelen	1,35%	-0,42%	-0,93%	-9,14%	-4,47%	13,61%
bouwnijverheid	-10,16%	2,39%	7,77%	-19,32%	-3,36%	22,68%
detailhandel	10,94%	-3,80%	-7,14%	-13,03%	-2,50%	15,53%
horeca	-7,30%	0,55%	6,75%	1,35%	-6,04%	4,69%
vervoer	11,30%	0,32%	-11,62%	-11,77%	-0,04%	11,81%
zakelijke dienstverlening	7,22%	5,59%	-12,81%	-9,00%	-1,11%	10,11%
gezondheidszorg	-6,59%	2,69%	3,90%	-27,47%	8,50%	18,97%
Log(aantal werknemers in 97)	-0,10%	-0,01%	0,11%	0,11%	0,01%	-0,12%
% werknemers tot 29 jaar	0,05%	0,01%	-0,06%	0,03%	-0,03%	0,00%
% werknemers 30 en 39 jaar	-0,02%	0,00%	0,01%	0,00%	-0,03%	0,03%
% werknemers 40 en 49 jaar	0,03%	0,00%	-0,03%	-0,03%	0,01%	0,02%
% vrouwelijke werknemers 98	0,04%	0,00%	-0,04%	-0,05%	-0,01%	0,06%
% allochtone werknemers	-0,01%	0,00%	0,00%	-0,01%	0,00%	0,01%
% WO/HBO-ers	0,01%	-0,01%	0,00%	0,00%	0,01%	-0,01%
% in deeltijd	0,01%	0,00%	-0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
% personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,00%	0,01%	-0,01%	-0,01%	0,00%	0,01%
Rechtsvorm van het bedrijf (Vennootschap=1, anders 0)	1,75%	-1,45%	-0,30%	-7,00%	-0,52%	7,52%
Deel groter organisatorisch geheel (1=ja, 0=nee)	0,88%	2,93%	-3,81%	13,96%	-5,83%	-8,13%
Bestaan OR (dummy)	-11,81%	-2,25%	14,06%	19,95%	-1,02%	-18,93%
Veals' R ²		0,28			0,33	

Tabel 7.1 Vervolg

	uitvoeren RI&E			aansluiten arboDienst		
	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid
gemiddelde kans	30,50%	15,70%	53,80%	5,70%	4,50%	89,80%
Bedrijfsklasse						
metaalindustrie	0,31%	-1,11%	0,80%	0,44%	-4,00%	3,56
voedingsindustrie	-7,53%	-3,88%	11,41%	0,19%	4,33%	-4,52
procesindustrie	2,53%	1,37%	-3,90%	6,23%	7,83%	-14,06
papier, hout en meubelen	0,39%	3,25%	-3,64%	-0,75%	3,74%	-2,99
bouwnijverheid	-5,44%	3,64%	1,80%	-6,96%	0,30%	6,66
detailhandel	9,07%	4,41%	-13,48%	-0,72%	4,86%	-4,14
horeca	-9,28%	-3,50%	12,78%	-1,81%	5,24%	-3,43
vervoer	-0,94%	1,28%	-0,34%	5,60%	6,80%	-12,40
zakelijke dienstverlening	1,89%	2,38%	-4,27%	3,19%	6,68%	-9,87
gezondheidszorg	1,78%	5,49%	-7,27%	-5,35%	-2,06%	7,41
Log(aantal werknemers in 97)	-0,11%	0,01%	0,09%	-0,01%	-0,02%	0,03
% werknemers tot 29 jaar	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00
% werknemers 30 en 39 jaar	0,00%	0,01%	0,00%	-0,03%	0,00%	0,03
% werknemers 40 en 49 jaar	0,02%	0,00%	-0,02%	-0,01%	0,00%	0,01
% vrouwelijke werknemers 98	0,01%	0,01%	-0,02%	0,00%	0,01%	0,00
% allochtone werknemers	-0,05%	0,03%	0,02%	0,00%	0,00%	0,01
% WO/HBO-ers	-0,01%	0,02%	-0,02%	0,01%	0,01%	-0,02
% in deeltijd	-0,03%	-0,02%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00
% personen werkzaam WAGW hfdat. A mrt 97	0,00%	-0,01%	0,01%	-0,01%	0,00%	0,01
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,09%	-0,02%	-0,08%	0,00%	0,00%	0,01
Rechtsvorm van het bedrijf (Vennootschap = 1, anders 0)	-8,35%	-1,51%	9,86%	-1,03%	2,10%	-1,07
Deel groter organisatorisch geheel (1 = ja, 0 = nee)	-15,82%	0,00%	15,82%	0,75%	-1,53%	0,78
Bestaan OR (dummy)	-8,30%	0,00%	8,30%	1,00%	0,00%	-1,00
Veals' R ²		0,41			0,22	

Tabel 7.1 Vervolg

	aanvulling wao			arb. voorw. prikkels		
	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid
gemiddelde kans	53,30%	14,30%	32,30%	63,70%	8,70%	27,60%
Bedrijfsklasse						
metaalindustrie	-17,99%	2,98%	15,01%	-14,03%	-2,03%	16,06%
voedingsindustrie	-27,43%	3,64%	23,79%	-23,45%	9,14%	14,31%
procesindustrie	-3,06%	-0,16%	3,22%	-27,04%	4,52%	23,32%
papier, hout en meubelen	-2,38%	1,34%	1,04%	-22,96%	-0,32%	23,28%
bouwnijverheid	14,44%	1,81%	-16,25%	-11,62%	-3,21%	14,83%
detailhandel	-1,64%	10,82%	-9,18%	-23,74%	0,30%	23,44%
horeca	-10,14%	9,92%	0,22%	-53,80%	2,42%	51,38%
vervoer	1,73%	-0,41%	-1,32%	-31,82%	0,49%	31,33%
zakelijke dienstverlening	-7,98%	2,33%	5,65%	-18,64%	-1,47%	20,11%
gezondheidszorg	-14,97%	3,62%	11,35%	-26,93%	0,97%	25,96%
Log(aantal werknemers in 97)	-0,11%	-0,01%	0,13%	-0,02%	-0,01%	0,03%
% werknemers tot 29 jaar	0,00%	-0,04%	0,04%	-0,08%	0,00%	0,08%
% werknemers 30 en 39 jaar	-0,02%	-0,03%	0,04%	0,01%	0,00%	-0,01%
% werknemers 40 en 49 jaar	-0,06%	-0,01%	0,07%	0,03%	-0,01%	-0,02%
% vrouwelijke werknemers 98	0,03%	-0,01%	-0,02%	-0,01%	0,00%	0,01%
% allochtone werknemers	0,01%	0,00%	0,00%	-0,02%	-0,01%	0,03%
% WO/HBO-ers	-0,01%	-0,01%	0,02%	0,05%	0,00%	-0,05%
% in deeltijd	-0,01%	0,01%	0,00%	-0,02%	0,00%	0,02%
% personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97	0,01%	-0,01%	0,00%	0,01%	0,00%	-0,01%
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,01%	0,00%	-0,01%	-0,01%	-0,01%	0,02%
Rechtsvorm van het bedrijf (Vennootschap = 1, anders 0)	3,71%	-1,78%	-1,93%	-27,60%	1,64%	25,96%
Deel groter organisatorisch geheel (1 = ja, 0 = nee)	-5,81%	1,38%	4,43%	-0,71%	-2,71%	3,42%
Bestaan OR (dummy)	-8,10%	0,00%	9,10%	10,91%	0,00%	-10,91%
Veals' R^2		0,32			0,28	

Tabel 7.1 Vervolg

	pos. arb. voorw. prikkels			neg. arb. voorw. prikkels		
	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid	geen beleid	geen naar wel beleid	beide jaren beleid
	85,80%	4,10%	10,10%	71,20%	8,30%	20,50%
<i>Bedrijfsklasse</i>						
metaalindustrie	0,26%	0,82%	-1,08%	-26,56%	-1,81%	28,37%
voedingsindustrie	-1,64%	5,50%	-3,86%	-36,19%	8,81%	27,38%
procesindustrie	-5,29%	2,13%	3,16%	-41,35%	7,40%	33,95%
papier, hout en meubelen	-4,39%	0,93%	3,46%	-34,81%	2,40%	32,41%
bouwnijverheid	1,12%	-2,10%	0,98%	-20,87%	0,52%	20,35%
detailhandel	5,08%	-2,57%	-2,51%	-41,08%	3,29%	37,79%
horeca	14,44%	-2,86%	-11,58%	-65,59%	3,92%	61,67%
vervoer	1,19%	-1,07%	-0,12%	-47,48%	1,93%	45,55%
zakelijke dienstverlening	-3,09%	0,54%	2,55%	-32,25%	0,32%	31,93%
gezondheidszorg	5,14%	-3,66%	-1,48%	-36,91%	4,26%	32,65%
Log(aantal werknemers in 97)	0,00%	0,00%	0,01%	-0,03%	-0,01%	0,03%
% werknemers tot 29 jaar	-0,02%	0,01%	0,01%	-0,07%	0,01%	0,06%
% werknemers 30 en 39 jaar	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,01%
% werknemers 40 en 49 jaar	0,02%	-0,01%	-0,01%	0,02%	-0,01%	-0,01%
% vrouwelijke werknemers 98	-0,02%	0,01%	0,00%	-0,01%	-0,01%	0,02%
% allochtone werknemers	-0,02%	0,00%	0,02%	-0,01%	-0,01%	0,02%
% WO/HBO-ers	0,03%	0,00%	-0,02%	0,04%	0,00%	-0,04%
% in deeltijd	0,00%	0,00%	0,00%	-0,02%	0,00%	0,02%
% personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97	0,00%	0,00%	-0,01%	0,01%	0,00%	-0,01%
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,00%	0,00%	0,00%	-0,01%	-0,01%	0,02%
Rechtsvorm van het bedrijf (Vennootschap=1, anders 0)	-12,69%	-0,24%	12,93%	-20,35%	1,65%	18,70%
Deel groter organisatorisch geheel (1=ja, 0=nee)	-3,50%	-0,34%	3,84%	1,60%	-0,77%	-0,83%
Bestaan OR (dummy)	2,81%	0,00%	-2,81%	11,97%	0,00%	-11,97%
Veals' R^2		0,17			0,29	

7.4 Is de omvang van het verzuim sturend voor het beleid?

In de vorige paragraaf is de relatie nagegaan tussen de bedrijfskenmerken en het gevoerde beleid in 1996 en 1997. In deze paragraaf onderzoeken we of rekening houdend met de bedrijfskenmerken de omvang van het verzuim van invloed is op c.q. samenhangt met het gevoerde beleid. Aan de lijst van verklarende variabelen is het verzuimpercentage over 1996 toegevoegd. Bij de bespreking van de resultaten beperken we ons tot het vaststellen van significantie en richting. De resultaten staan in tabel 7.2. De analyses zijn niet beperkt tot de overgangen van geen beleid in 1996 naar wel beleid in 1997 (n.j. de middelste kolom). Ook de resultaten van de analyses met betrekking tot beide andere situaties, in 1996 én in 1997 wel beleid (j.j.) en in 1996 én in 1997 geen beleid (n.n.⁷²) worden weergegeven.

In de tabel geeft een plus of min aan dat er een significante samenhang is tussen de hoogte van het ziekteverzuim en de betreffende overstap. Een plus geeft aan dat de betreffende overstap vaker voorkomt naarmate het ziekteverzuim in 1996 hoger is. Een min geeft aan dat de betreffende overstap juist minder vaak voorkomt naarmate het ziekteverzuim van 1996 hoger is.

Tabel 7.2 Effecten van ziekteverzuim 1996 op verzuim- en arbobeleid (1996-1997) gegeven de achtergrondkenmerken

	n.n	n.j.	j.j.
verbetering arbeidsomst.	0	0	0
herv verzekering loondoorbetaling	0	0	0
uitvoeren RI&E	-*		+
aansluiting arbodienst	-***	0	+***
aanvulling op WAO-uitk.	0	0	0
positieve arbeidsv.prikkels	0	-**	+**
negatieve arbeidsv. prikkels	0	0	0

* effect significant op 10%
 ** effect significant op 5%
 *** effect significant op 1%

⁷² Inclusief een klein aantal bedrijven dat in 1996 wel het beleid voerde en in 1997 niet.

De omvang van het ziekteverzuim in 1996 hangt niet samen met het gevoerde beleid in 1996-1997 ten aanzien van arbeidsomstandigheden, herverzekeren van loondoorbetaling bij ziekte⁷³, het aanvullen van de WAO-uitkering of het hanteren van negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Er is een zwak verband (op 10% niveau) met het uitvoeren van een Risico Inventarisatie en Evaluatie. Als een bedrijf in 1996 een hoger verzuim heeft, is de kans kleiner dat het zowel in 1996 als in 1997 geen RI&E uitvoert. De kans is groter dat het bedrijf reeds in 1996 een RI&E heeft uitgevoerd.

De omvang van het verzuim in 1996 hangt samen met het hanteren van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Een hoger verzuim in 1996 gaat significant vaker samen met het hanteren van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels in zowel 1996 als 1997. Een hoger verzuim in 1996 verkleint de kans dat een bedrijf in 1997 overgaat naar het hanteren van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

De sterkste samenhang wordt echter gevonden met het aansluiten bij een arbodienst. Bedrijven met een hoog verzuim in 1996 zijn vaker zowel in 1996 als 1997 aangesloten bij een arbodienst en significant minder vaak niet aangesloten in beide jaren. Met andere woorden, een laag verzuimpercentage prikkelt bedrijven niet om zich aan te sluiten bij een arbodienst.

7.5 Is het beleid sturend voor de omvang van het ziekteverzuim ?

In deze paragraaf wordt de complexe relatie onderzocht tussen het beleid en het ziekteverzuim van een bedrijf. Het ziekteverzuim in een eerdere periode kan van invloed zijn op het beleid dat op een bepaald ogenblik wordt gevoerd. Zo kan een hoog ziekteverzuim aanleiding zijn om bijvoorbeeld intensiever gebruik te maken van de arbodienst of om ziektedagen te verrekenen met adv-dagen. In het model

⁷³ Het is opmerkelijk dat we geen relatie vinden tussen de hoogte van het ziekteverzuimpercentage en het gevoerde beleid ten aanzien van herverzekeren. Uit nadere analyses op het SZW-werkgeverspanel was juist gebleken dat herverzekerde bedrijven na correctie voor onder andere bedrijfsgrootte, een hoger ziekteverzuim hebben. Dat wij dit resultaat niet vinden, wordt vermoedelijk veroorzaakt door de interactie tussen bedrijfsgrootte en hoogte ziekteverzuim en bedrijfsgrootte en mate van herverzekeren. Grote bedrijven hebben een hoger ziekteverzuim, maar herverzekeren zich niet vaak. Kleine bedrijven hebben gemiddelde een lager ziekteverzuim, waarbij de bedrijven met een relatief hoger verzuim zich vaak herverzekeren. Dit interactie effect komt niet naar voren uit de statistisch analyse. Wel blijkt in de volgende paragraaf dat bij bedrijven die zich herverzekeren het verzuim toeneemt.

moet er rekening mee worden gehouden dat het ziekteverzuim (percentage, exclusief zwangerschapsverlof) wat bedrijfskenmerken betreft niet alleen van het eerdere ziekteverzuim afhangt (structurele factoren, zoals slechte werksfeer, zwaar en onregelmatige werktijden), maar ook van het beleid dat is gevoerd. Het ziekteverzuim kan ook afhankelijk zijn van andere kenmerken van het bedrijf (bijvoorbeeld grootte). Het ziekteverzuim wordt in deze analyse dus verklaard uit: het ziekteverzuim in het jaar daarvoor; achtergrondkenmerken van het bedrijf en het beleid van het bedrijf. De achtergrondkenmerken zijn dezelfde als die in de tweede paragraaf zijn besproken. In de huidige analyse volgens het zogeheten Lineair Panel Model zijn de bedrijfskenmerken "constanten" en is in de ene golf het verzuim in 1996 en het gevoerde beleid in 1996-1997 voorspeller van het verzuim in 1997 en in de tweede golf is het verzuim in 1997 en het gevoerde beleid in 1997-1998 voorspeller van het ziekteverzuim in 1998. De beleidsvariabelen zijn eveneens dezelfde als in de vorige paragraaf, echter met het verschil dat nu per beleidsvariabele de drie overstappen zijn gedichotomiseerd.

Dit betekent dat wij voor elke beleidsvariabele de volgende dummyvariabelen hebben geconstrueerd:

- a) geen overgang, in beide jaren is geen beleid gevoerd⁷⁴, dit is de referentiegroep
- b) wel een overgang, namelijk van geen naar wel een beleid in de tabel aangeven als 'overgang'
- c) geen overgang, in beide jaren is er beleid gevoerd, in de tabel aangeven als 'wel-wel'.

Door nu voor elke beleidsvariabele de overgangen 'overgang' en 'wel-wel' op te nemen kunnen wij wellicht de invloed bepalen van het beleid van het bedrijf. Natuurlijk moeten wij enig voorbehoud maken. Doordat wij maar twee golven van 1996 naar 1997 en van 1997 naar 1998 tot onze beschikking hebben, kunnen wij nog niet de juiste functionele vorm van de vergelijking bepalen. Het is namelijk niet ondenkbaar dat het beleid vertraagd van invloed is op het ziekteverzuim. Het

⁷⁴ Inclusief de kleine groep bedrijven die de overgang maakte van wel beleid naar geen beleid.

is dan zeker gewenst dat wij over meer golven de beschikking krijgen. Het is dan zelfs mogelijk om per variabele structurele en dynamische effecten te bepalen. Zo is het ziekteverzuimpercentage hoger bij grote bedrijven dan bij kleine bedrijven (structureel effect). Daarmee is nog niet op voorhand gezegd, dat een stijging van het aantal werknemers in een bedrijf ook correspondeert met een hoger ziekteverzuim (dynamisch effect). Indien er gegevens zijn over meerdere jaren kunnen wij deze twee effecten onderscheiden⁷⁵. In tabel 7.3 zijn de schattingsresultaten gegeven van het model waarmee getracht wordt determinanten van het ziekteverzuimpercentage te schatten. Het ziekteverzuim in het voorafgaande jaar heeft een relatief groot effect op het ziekteverzuim en is van een hoog significantieniveau. In theorie analyseren we hierbij de invloed van de achtergrondvariabelen op de verandering in het ziekteverzuim⁷⁶. In praktijk is het onderscheid tussen het analyseren van de invloed van de achtergrondvariabelen op verandering in ziekteverzuim en de invloed op de absolute hoogte van het ziekteverzuim minder eenduidig aan te brengen. In beide analyses worden vrijwel dezelfde effecten vastgesteld. Als de analyses worden herhaald zouden ziekteverzuim als verklarende variabele, dan worden grotendeels dezelfde effecten gevonden (zie bijlage). De verklaring hiervoor ligt in de relatief lage samenhang tussen het ziekteverzuim in beide jaren (.24), waardoor veel variatie nog niet wordt verklaard. Deze variatie die het gevolg is van de verandering, wordt vervolgens statistisch verklaard uit de overige kenmerken.

In het model is ook een dummy opgenomen voor het jaar 1998. De coëfficiënt van deze variabele is positief en statistisch significant, hetgeen inhoudt dat het ziekteverzuim voor 1998 significant hoger is dan voor 1997. Ondanks het grote aantal achtergrondvariabelen en beleidsvariabelen moet geconstateerd worden dat dit model het ziekteverzuim slechts in geringe mate kan verklaren. Dit hangt voor een groot deel samen met het feit dat er sprake is van een structureel ziekteverzuim.

⁷⁵ Een voorwaarde is dan wel dat het bedrijfskenmerk over elk afzonderlijk jaar bekend is. Dat is wel het geval voor aantal werknemers maar bijvoorbeeld niet voor het percentage allochtone werknemers.

⁷⁶ Jehoel-Gijsbers en Heinen, 1987

Tabel 7.3 Relatie tussen verzuim-, arbo beleid en achtergrondkenmerken op het ziekteverzuim in de jaren 1997 en 1998.

Variabele	gestandaardiseerde coëfficiënt	t-waarde
Variabele		
constante	0,51	3,66
ziekteverzuim van het jaar daarvoor	0,24	13,03
dummy voor jaar 1998	0,05	3,05
beleidsvariabele		
overgang verbetering arbo-omstandigheden	0,00	0,21
wel-wel verbetering arbo-omstandigheden	0,00	-0,12
overgang herverzekering	0,04	1,84
wel-wel herverzekering	0,05	2,11
overgang uitvoeren RI&E	-0,03	-1,43
wel-wel uitvoeren RI&E	0,01	0,38
overgang aansluiting arbodienst	0,01	0,31
wel-wel aansluiting arbodienst	0,02	0,84
overgang aanvulling wao	-0,05	-2,62
wel-wel aanvulling wao	0,01	0,53
overgang gebruik positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	0,04	2,31
wel-wel gebruik positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	0,02	1,16
overgang gebruik negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	0,00	-0,15
wel-wel gebruik negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	0,01	0,28
bedrijfsklasse		
metaalindustrie	-0,01	-0,32
voedingsindustrie	-0,02	-0,77
procesindustrie	0,00	-0,07
papier, hout en meubelen	0,03	0,89
bouwnijverheid	0,00	0,08
detailhandel	-0,02	-0,81
horeca	-0,05	-2,01
vervoer	-0,03	-1,06
zakelijke dienstverlening	-0,05	-1,41
gezondheidszorg	0,04	1,02
samenstelling werknemers		
Log(aantal werknemers in 97)	0,14	4,61
% werknemers tot 29 jaar	-0,02	-0,92
% werknemers 30 en 39 jaar	0,02	0,81
% werknemers 40 en 49 jaar	0,03	1,70
% vrouwelijke werknemers 98	0,04	1,41
% allochtone werknemers	0,13	6,35
% WO/HBO-ers	-0,05	-2,16
% in deeltijd	-0,05	-2,21
% personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97	0,04	1,88

Variabele	gestandaardiseerde coëfficiënt	t-waarde
overige kenmerken		
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,00	-0,13
Rechtsvorm van het bedrijf (Vennootschap = 1, anders 0)	-0,03	-1,35
Deel groter organisatorisch geheel (1 = ja, 0 = nee)	-0,03	-1,61
Bestaan OR (dummy)	0,04	1,27
R ² : within	0,05	
R ² : between	0,36	
R ² : overall	0,20	

Gestandaardiseerde coëfficiënten met een t-waarde groter dan 1.96 of kleiner dan -1.96 zijn significant bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%.

Van de 14 opgenomen beleidsvariabelen hebben er slechts drie een significant effect op het ziekteverzuim.

Beleidsvariabelen

In het geschatte model is een aantal beleidsvariabelen opgenomen waarmee beleidseffectiviteit bepaald kan worden. Een overgang van geen naar wel beleid voor herverzekering van de loondoorbetaling bij ziekte heeft een bijna significant positief effect op de hoogte van het ziekteverzuim. Geen overgang (in beide jaren beleid voor herverzekering) heeft nog een groter en tevens significant effect. Wij merken hier nogmaals bij op dat in beide jaren geen beleid de referentie is, zodat eigenlijk tevens gezegd is dat niet herverzekeren, in principe beter is dan wel herverzekeren aangezien verlaging van het ziekteverzuim immers de beleidsdoelstelling is.

Een overgang van geen naar wel beleid ter aanvulling van de WAO-uitkering heeft een relatief sterk negatief en significant effect op het ziekteverzuimpercentage. Ook de overgang van geen naar wel gebruik van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels is van invloed op het ziekteverzuimpercentage. Deze overgang verhoogt het ziekteverzuim. Overigens zagen we in de vorige paragraaf dat voor de overgang van 1996 naar 1997 geldt dat bedrijven met een laag verzuim in 1996 vaker deze overgang maken. Er kan dus ook sprake zijn van 'regressie naar het gemiddelde' in plaats van een beleidseffect.

Sectoren

In het model zijn dummy variabelen opgenomen voor de sector waarin het bedrijf werkzaam is. Deze variabelen nemen de waarde 1 aan indien een bedrijf in de desbetreffende sector zit en een waarde 0 als het bedrijf in een andere sector zit. Landbouw is wederom referentie. Het ziekteverzuim is slechts in één van de sectoren significant lager dan in de landbouw, namelijk in de horeca.

Achtergrondkenmerken

Een aantal achtergrondkenmerken is van significante invloed op het ziekteverzuimpercentage in de jaren 1997 en 1998. Zo heeft de grootte van het bedrijf (in aantallen werknemers) een zeer groot positief effect op de ontwikkeling van het ziekteverzuim.

Het percentage WO/HBO'ers en het percentage werknemers in deeltijd hebben een significant negatief effect. Dat wil niet zonder meer zeggen dat hoger opgeleiden en parttimers minder verzuimen, (al worden beide relatief wel regelmatig gevonden in onderzoek), maar dat in bedrijven waar relatief veel hoog opgeleiden of parttimers werken, de verandering in verzuim gemiddeld lager is. Een opvallende uitkomst is dat het percentage allochtone werknemers in het totale personeelsbestand een relatief groot effect heeft op het ziekteverzuim. Dit effect is van een zeer hoog significantieniveau. Net als bij de hoger opgeleiden hoeft hiermee nog niet gezegd te zijn dat allochtonen vaker ziek zijn, maar wel dat in bedrijven waar relatief veel allochtonen werken, werknemers meer gaan verzuimen.

7.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd die een antwoord geven op de volgende drie vragen.

- Welke achtergrondkenmerken bepalen het verzuim- en arbobeleid in 1997 waarbij we ons primair richten op de veranderingen in arbo- en verzuimbeleid van 1996 naar 1997?

- Bestaat er een relatie tussen het ziekteverzuim in het jaar 1996 en het gevoerde verzuim- en arbobeleid in 1997? Met andere woorden is de omvang van het ziekteverzuim sturend voor het beleid?
- Bestaat er een relatie tussen het gevoerde beleid en de omvang van het ziekteverzuim? Met andere woorden is het gevoerde beleid sturend voor de omvang van het ziekteverzuim?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn econometrische analyses uitgevoerd op gegevens van het SZW-werkgeverspanel over de periode 1996-1998.

Het onderwerp van dit onderzoek is met name de verandering op bedrijfsniveau van het gevoerde verzuim- en arbobeleid. Daarom is ervoor gekozen niet het beleid in één bepaald jaar centraal te plaatsen maar de mogelijke combinaties van het beleid in één bepaald jaar met het beleid in het jaar ervoor. Voor zeven beleidsonderdelen (verbetering arbeidsomstandigheden, herverzekering loondoorbetaling bij ziekte, uitvoeren van een RI&E, aansluiting bij arbodienst, aanvulling WAO-uitkering door werkgever, positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels en negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels) worden in de analyses van de jaren 96-97 en 97-98 drie overstappen onderscheiden:

- a) geen overgang, in beide jaren is geen beleid gevoerd;
- b) wel een overgang, van geen naar wel een beleid;
- c) geen overgang, in beide jaren is er beleid gevoerd.

Vanwege de kleine aantallen is de overgang van 'wel' naar 'geen' beleid gevoegd bij 'a'.

De drie onderzoeksvragen zijn multivariaat geanalyseerd. De verklarende variabelen, kunnen globaal worden ingedeeld in bedrijfsklasse, samenstelling werknemers en overige kenmerken.

De kans dat een bedrijf een specifiek onderdeel van het verzuim- of arbobeleid niet toepast in 1996 én wel toepast in 1997, dus is veranderd van beleid, varieert

van 22 % voor het afsluiten van een herverzekering voor loondoorbetaling tot 4% voor het introduceren van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

De verklarende variabelen hangen in wisselende combinatie samen met de kans op een verandering in beleid. Er ontvouwt zich geen systematisch beeld van verbanden. Zo hangt het zich aansluiten bij een arbodienst in 1997 samen met andere kenmerken dan het voor het eerst uitvoeren van een RI&E in 1997 of het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Alleen het kenmerk bedrijfsomvang hangt met vier van de zeven veranderingen significant negatief samen. Dat wil zeggen naarmate een bedrijf groter is, is de kans dat een bedrijf in 1997 het beleid gaat toepassen kleiner. Overigens is de verklaring hiervoor dat grotere bedrijven vaker in 1996 dit beleid al toepasten (aansluiten bij een arbodienst, uitvoeren van een RI&E). De overige bevindingen laten we hier buiten beschouwing omdat al vrij snel door de vele bomen het bos niet meer zichtbaar is.

Onderzocht is of de omvang van het ziekteverzuim in 1996 (het verzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof) samenhangt met het gevoerde bedrijfsbeleid in (1996 en) 1997. Daarbij is niet alleen gekeken naar de veranderingen, maar zijn alle drie overstappen in de analyse betrokken⁷⁷. Er is een zwak verband (op 10% significantieniveau) met het uitvoeren van een RI&E. Bedrijven met een hoger verzuim hebben vaker 'reeds' in 1996 een RI&E uitgevoerd en minder vaak geen RI&E in beide jaren.

Alleen het gaan toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels in 1997 lijkt gestuurd te worden door de omvang van het ziekteverzuim. Als het verzuim in 1996 lager is, is de kans groter dat de werkgever in 1997 positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels gaat toepassen, dus laag verzuim gaat belonen. Daarentegen

⁷⁷ Het verzuimpercentage van 1996 is als extra variabele toegevoegd aan de verklarende variabelen van onderzoeksvraag 4.

geldt dat bedrijven met een hoger verzuim vaker, zowel in 1996 als 1997, positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hanteren.

Tenslotte blijkt op het 1%-significantieniveau dat bedrijven met een hoog verzuim in 1996 vaker zowel in 1996 als in 1997 zijn aangesloten bij een arbodienst en significant minder vaak niet aangesloten in beide jaren.

De hamvraag in dit onderzoek is echter of de econometrische analyses steun geven aan het uitgangspunt dat het (gaan) voeren van een arbo- of verzuimbeleid de omvang van het ziekteverzuim beïnvloedt. In de analyse wordt dit zowel gedaan voor het ziekteverzuim(-percentage) van 1997 als van 1998. Het verzuimpercentage over 1997, respectievelijk 1998, van een bedrijf wordt verklaard uit

- 'vaste' bedrijfskenmerken (deze waardes worden constant gehouden voor 1996 én 1997)
- het verzuimpercentage van 1996 respectievelijk 1997
- het arbo- en verzuimbeleid in 1996 - 1997 (wel-wel beleid en de overgang van geen naar wel beleid)⁷⁸respectievelijk 1997-1998.

Ondanks het grote aantal achtergrond- en beleidsvariabelen moet geconstateerd worden dat het statistisch model de omvang van het verzuim slechts in beperkte mate verklaart. De verklaarde variantie bedraagt 20 %.

In de analyses wordt, zoals te verwachten valt, de sterkste samenhang gevonden met het ziekteverzuim in het jaar daarvoor. Aanvullend hierop hangen, gecorrigeerd voor het ziekteverzuim in het jaar ervoor, enkele bedrijfskenmerken samen met het ziekteverzuimpercentage. Bedrijven met relatief meer allochtone werknemers in dienst hebben een hogere toename van het verzuim evenals grotere bedrijven. Bedrijven met relatief veel hoog opgeleiden in dienst en bedrijven met relatief veel parttimers hebben een lagere toename van het verzuim.

⁷⁸ De overige categorie (geen-geen beleid tesamen met een kleine groep wel-geen beleid) vormt de referentiegroep in de analyses.

Het bedrijfsbeleid blijkt in drie situaties significant samen te hangen met het ziekteverzuim.

Als bedrijven zich in het voorafgaande jaar én het lopende jaar hebben herv verzekerd tegen loon doorbetaling bij ziekte dan hebben ze een grotere kans op een hoger ziekteverzuim in het lopende jaar. Ook bij bedrijven die zich in het voorafgaande jaar niet hebben herv verzekerd en in het lopende jaar wel, bestaat er een bijna significante trend dat het ziekteverzuim relatief hoger is in het lopende jaar.

Bedrijven die overgaan tot het aanvullen van de WAO-uitkering hebben in het eerste jaar waarin ze aanvullen een relatief lager ziekteverzuim. Bij bedrijven die in beide jaren, dus zowel in het voorafgaande als het lopende jaar, de WAO-uitkering aanvullen ontbreekt een relatie met het ziekteverzuim in het lopende jaar.

Bedrijven die in het lopende jaar positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels invoeren (laag verzuim belonen) hebben een grotere kans op een relatief hoog verzuim in dat jaar. Het gaan invoeren van een positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkel heeft een verhogend effect op het ziekteverzuim. Als de prikkel ook in het voorafgaande jaar al werd toegepast, is in de analyse geen (verhogend of verlagend) effect vastgesteld.

Het verzuimpercentage van de bedrijven in het analysebestand is gestegen van 4,5% in 1996, naar 4,6% in 1997 en 5,0% in 1998. De sterke stijging van 1997 naar 1998 wordt in de analyses niet (of niet alleen) verklaard uit het gevoerde bedrijfsbeleid en het ziekteverzuim uit 1997. De analyse geeft aan dat er sprake is van een autonome significante stijging van 1997 naar 1998.

Van alle overige onderscheiden situaties waaronder 'verbetering arbeidsomstandigheden', invoeren RI&E, aansluiting bij arbodiensten, het gebruik maken van negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels, is geen significant effect op het verzuim vastgesteld.

8. Bespreking van de secundaire analyses en conclusie

8.1 Achtergronden bij de secundaire analyse

In dit onderzoek staat de vraag centraal naar het effect van het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het arbo- en verzuimbeleid van bedrijven en op het ziekteverzuim.

Het beleid van het ministerie is in de onderzochte periode neergelegd in minstens acht materiewetten, te beginnen met TAV in 1992 tot en met de wet REA in 1998. De wettelijke maatregelen laten zich ordenen naar vijf verschillende prikkels of voorschriften:

1. Financiële prikkeling van de werkgever ter voorkoming van ziekteverzuim
2. Financiële prikkeling van werkgever ter voorkoming van WAO-instroom
3. Stimulering van de verbetering arbo- en verzuimbeleid door de werkgever
4. Stimulering van de werkgever van de aanname van arbeidsgehandicapten
5. Openen van de mogelijkheden tot arbeidsvoorwaardelijke prikkels.

Deze ordening die in dit onderzoek is gevolgd, sluit aan bij een beleidstheoretisch model dat de causule keten overheidsbeleid → bedrijfsbeleid → ziekteverzuim schetst. De verwachting is dat de werkgever een intensiever arbo- en verzuimbeleid zal gaan voeren gericht op verzuimpreventie en spoedige reïntegratie van verzuimende werknemers. Dat komt ook tot uiting in het doel van het onderzoek.

Dat is namelijk:

- zichtbaar maken en analyseren van de bedrijfsinterne dynamiek van het verzuim- en arbobeleid
- aannemelijk maken van de invloed die het SZW-beleid heeft gehad op dit beleid en het
- nagaan van het effect van het bedrijfsverzuim- en arbobeleid op het terugdringen van het ziekteverzuim.

Uit de rapportage, waar deze secundaire analyses als bijlage een onderdeel van is, blijkt dat de prikkels die uitgaan van het beleid van het Ministerie in meerdere of soms mindere mate effect hebben gehad op het bedrijfsbeleid. Met name van de financiële prikkels van de werkgever om het ziekteverzuim te beperken worden veel effecten op het bedrijfsbeleid gerapporteerd.

Het ziekteverzuimpercentage is gedaald, met name van 1993 naar 1994. De laatste jaren is het ziekteverzuimpercentage weer enigszins gestegen. Het is op grond van de literatuurstudie aannemelijk dat de daling van het verzuim in 1994 hoofdzakelijk tot stand is gekomen door een verhoging van de verzuimdrempel enerzijds doordat werkgevers de procedures hebben aangepast c.q. aangescherpt (zoals ziekmelden bij de chef), anderzijds doordat verzuim een minder aantrekkelijk gedragsalternatief geworden is voor werknemers.

8.2 Enkele kanttekeningen bij de vraagstelling.

Op voorhand zijn enige beperkingen aan te geven die te maken hebben met de vraagstelling.

In haar startnotitie wijst het Ministerie er zelf al op dat door het opeenvolgend karakter van de wettelijke maatregelen het onderscheiden van de afzonderlijke effecten van de verschillende maatregelen niet goed mogelijk zal zijn. Vanuit onderzoekstechnisch oogpunt is het verder problematisch dat de start van het SZW-werkgeverspanel na de implementatie van de wettelijke maatregelen TZ/Arbo en Wulbz ligt. Hierdoor kent het panel geen eenduidige nulmeting⁷⁹. Het moge duidelijk zijn dat door het ontbreken van een nulmeting geen vergelijking gemaakt kan worden met de situatie voor de invoering van de wettelijke maatregelen. Bovendien zou het zelfs met een nulmeting niet mogelijk zijn om te concluderen dat eventueel geconstateerde veranderingen het gevolg zijn van SZW-beleid en niet van andere gebeurtenissen die gedurende dezelfde tijd hebben plaatsgevonden. Dit alles maakt dat de causaliteit van mogelijke relaties in het beleidstheoretisch model wel plausibel gemaakt kan worden, maar niet kan worden aangetoond.

⁷⁹ zie bijvoorbeeld Jchoel-Gijsbers & Heinen, 1987 en Cook & Campbell, 1976.

Het onderzoek richt zich op de bedrijfsinterne dynamiek en op het effect daarvan op het ziekteverzuim. Hieraan ligt de volgende overweging ten grondslag.

Uit de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer d.d. 19 juni 1998 blijkt dat zowel volgens CBS-gegevens als volgens gegevens van het SZW-werkgeverspanel de daling van het ziekteverzuim zich heeft voorgedaan van 1993 naar 1994 na de invoering van TBA en TZ. In de jaren 1995-1998 waarin de deelnemers van het SZW-werkgeverspanel zijn ondervraagd is geen sprake meer van een daling van het ziekteverzuimpercentage, maar van een aanvankelijke stabilisatie die later overgaat in een stijging. Gezien deze macrotendens in het totale bestand lijkt de kans reëel dat binnen het totale SZW-werkgeversbestand slechts een beperkt effect zal uitgaan van de implementatie van nieuw bedrijfsbeleid op de omvang van het ziekteverzuim en de WAO-instroom. Anderzijds blijkt uit de rapportage van het SZW-werkgeverspanel 1996-1997 dat, hoewel op een reeks punten het landelijke beeld nauwelijks veranderd lijkt, er soms sprake is van aanzienlijke verschuivingen onder de oppervlakte, verschuivingen die elkaar landelijk ongeveer compenseren. Zo zijn er soms tegengestelde bewegingen zichtbaar bij kleine en grote bedrijven, of bij verschillende bedrijfssectoren. Ook achter de stabiliteit van het ziekteverzuim zijn wel verschuivingen per bedrijfssector en bedrijfsgrootte zichtbaar.

Het is dan ook niet uitgesloten dat op bedrijfsniveau wel de beoogde effecten zijn vast te stellen bij de bedrijven die nieuwe initiatieven ontplooiën en dat bij bedrijven waar het verzuim- en arbobeleid zich niet verder heeft ontwikkeld het verzuim juist weer is gaan stijgen.

Derhalve richt het onderzoek zich op het zichtbaar maken en analyseren van deze bedrijfsinterne dynamiek en op het effect ervan op het ziekteverzuim. Allereerst worden op het niveau van het individuele bedrijf aspectsgewijs kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen in het verzuim- en arbobeleid gedetecteerd. Vervolgens richt de analyse zich op patroonherkenning hiervan (typologie) en wordt de samenhang met andere bedrijfskenmerken onderzocht. Tenslotte wordt dan het

verband onderzocht met de uiteindelijke doeleffectmaat, het ziekteverzuim in het bedrijf.

8.3 Aard van de beschikbare gegevens

Ten behoeve van het SZW-werkgeverspanel zijn zeven metingen uitgevoerd. Eind 1998 zijn de resultaten van de achtste meting (van het SZW-werkgeverspanel) beschikbaar gekomen. Voor de aanvang van het onderzoek is nagegaan in hoeverre de gegevens van het SZW-werkgeverspanel geschikt zijn om de effecten van het SZW-beleid op het ziekteverzuim te onderzoeken. Willen longitudinale analyses uitgevoerd kunnen worden met het bedrijf als analyse-eenheid, dan dienen dezelfde aspecten op verschillende momenten in de tijd aan dezelfde bedrijven te zijn gevraagd. In het SZW-werkgeverspanel voldoet een deel van de gegevens hieraan, onder andere de verzuim- en arbeidsongeschiktheidsgegevens. Over een periode van drie jaren zijn tevens 15 identieke vragen gesteld over onderdelen van het arbo- en verzuimbeleid. Dit varieert van aansluiting bij een arbodienst, uitvoering van een RI&E tot specifieke arbeidsvoorwaardelijke prikkels bij verzuim, zoals 'extra vrije dagen bij laag verzuim'. Op basis van deze 15 items is nagegaan welk beleid een bedrijf gevoerd heeft in de onderzochte periode 1996-1998 en welke veranderingen zich voordoen. Dat is voor alle aspecten gedaan. Omdat 2 vragen met elkaar samenhangen zijn die samengevoegd, zodat 14 aspecten bij de analyses worden betrokken.

Aan de data kleven enkele beperkingen. De vier vragen over risicoselectie waren voor veel bedrijven niet van toepassing omdat ze geen personeel aannamen of ontsloegen in de betreffende periode. Daarnaast gaan relatief veel vragen over arbeidsvoorwaardelijke prikkels (5 van de 15) terwijl, achteraf gezien, slechts een beperkt aantal bedrijven haar beleid wijzigt in de periode 1996-1998. In de latere analyses in hoofdstuk 4 en 5 is daarom de tweedeling positieve en negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels gehanteerd. Risicoselectie kan vanwege de vele ontbrekende waarnemingen niet worden meegenomen in de analyses.

Een beperking van een heel andere orde komt voort uit het feit dat het panel niet is opgezet om (veranderingen in) individueel gedrag te monitoren, maar om een representatief beeld te leveren. Een deel van de variatie op bedrijfsniveau zal het gevolg zijn van 'meetfouten'. In deze rapportage abstraheren wij hiervan bij gebrek aan nadere informatie en behandelen we alle variatie als 'true scores' zonder meetfouten.

8.4 De secundaire analyse, resultaten en discussie

8.4.1 Dynamiek in bedrijfsbeleid

Op bedrijfsniveau is van elke aspect afzonderlijk nagegaan hoeveel procent van de bedrijven altijd een dergelijk beleid heeft gevoerd, in de loop van de drie jaren dat beleid is gaan voeren, in eerste instantie dat beleid voerde maar ermee is gestopt, nooit een dergelijke beleid heeft gevoerd dan wel 'continu' gefluctueerd heeft in het voeren van het beleid (wel/niet/wel en vice versa). In de periode 1996-1998 zijn veel bedrijven arbo- en verzuimbeleid gaan voeren. Dit geldt met name van het uitvoeren van een RI&E, het herverzekeren van de loondoorbetaling bij ziekte en het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever. Ten aanzien van risicoselectie door werkgevers bestaat er globaal gezien een evenwicht tussen degenen die zeggen strenger op gezondheid te gaan selecteren en degenen die het niet meer expliciet noemen als selectie criterium. Dit geldt globaal gezien ook van de negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels, terwijl bij het toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels sprake is van een lichte toename. Er blijkt dus wel sprake te zijn van bedrijfsinterne dynamiek in het verzuim- en arbobeleid. Duidelijk is dat het SZW-beleid van invloed is op het bedrijfsbeleid doordat bepaalde aspecten, zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E, wettelijk zijn voorgeschreven en van andere aspecten de mogelijkheid is gecreëerd van een bedrijfsbeleid zoals herverzekering van de loondoorbetaling, arbeidsvoorwaardelijke prikkels en het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever.

8.4.2 Typologie en voorspelling van het bedrijfsbeleid

In dit onderzoek is op twee manieren nagegaan of er een patroon valt te ontdekken in het arbo- en verzuimbeleid. Enerzijds is door het uitvoeren van een zogeheten Homalsanalyse nagegaan of de onderdelen van het arbo- en verzuimbeleid samengaan. Anderzijds is door middel van multivariate analyses nagegaan welke bedrijfskenmerken voorspellend zijn voor het gevoerde arbo- en verzuimbeleid.

Er komt echter geen patroon naar voren uit het gevoerde bedrijfsbeleid. Dat geldt niet alleen voor de Homals analyse, maar geldt ook voor de resultaten van de multivariate analyses naar de samenhang tussen bedrijfskenmerken en het gevoerde arbo- en verzuimbeleid in '96-'97. Er worden wel verbanden vastgesteld maar deze zijn telkens wisselend. We nemen aan dat het ontbreken van een typologie of patroon deels komt doordat de aspecten veelal ijkpunten zijn die aangeven of de wettelijke maatregelen/prikkels doorwerken in een bedrijf zoals aansluiting bij een arbodienst of het uitvoeren van een RI&E. Als indicator voor 'het' arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf vormen ze een beperkte invulling van het concept. Het blijkt niet mogelijk het gevoerde arbo- en verzuimbeleid met één of enkele indicatoren te beschrijven. Dat beeld wordt bevestigd in een recente publicatie over het SZW-werkgeverspanel⁸⁰. De auteurs maken bij verzuimbeleid onderscheid naar procedureel, begeleidend en preventief beleid. Zij constateren dat (medio 1998) door relatief veel bedrijven zowel aspecten van procedureel als van begeleidend en preventief verzuimbeleid toepassen. Het is niet zo dat relatief veel bedrijven uitsluitend één aspect voor verzuimbeleid toepassen. Blijkbaar maken bedrijven gebruik van een combinatie van de verschillende vormen van verzuimbeleid. Overigens waren onder de 14 aspecten geen items die betrekking hadden op procedureel beleid.

Om de intensiteit van een bedrijfsbeleid weer te geven is het niet ongebruikelijk om de antwoorden op afzonderlijke samenhangende vragen te sommeren en de somscore op te vatten als indicator voor de intensiteit van het bedrijfsbeleid.

⁸⁰ Schellekens (ea 1999)

Vervolgens kan worden onderzocht welke factoren bepalend zijn voor het bedrijfsbeleid en wat de invloed is van het bedrijfsbeleid op ziekteverzuim. Deze lijn volgt Van Vuuren (1999) ten aanzien van de inspanningen die een bedrijf zich in 1996 getroost om langdurig verzuim te beperken (bedrijfsreïntegratiebeleid) en de relatie met de omvang van het ziekteverzuim in 1997. Door de geringe onderlinge inhoudelijke samenhang tussen bijvoorbeeld het zich herverzekeren, het uitvoeren van een RI&E en het toepassen van arbeidsvoorwaardelijke prikkels is het sommeren van de afzonderlijke items tot een indicator die de intensiteit van het arbo- en verzuimbeleid aangeeft in onze situatie niet opportuun.

8.4.3 Econometrische analyse van de wisselwerking tussen beleid en verzuim

Overigens was de oorspronkelijke opzet wel om te komen tot één indicator voor arbo- en verzuimbeleid. In één econometrisch analysemodel zou voor 1996-1998 het gevoerde arbo- en verzuimbeleid statistisch verklaard worden uit bedrijfskenmerken en het ziekteverzuim in het jaar ervoor (t-1) terwijl het gevoerde beleid het ziekteverzuim in het lopende jaar (het jaar t) verklaart. Dit analysemodel zou in één analysegang aangeven in hoeverre het bedrijfsbeleid van het ziekteverzuim afhangt en/of het verzuim juist afhangt van het gevoerde bedrijfsbeleid⁸¹.

In dit onderzoek konden deze relaties niet gelijktijdig (simultaan) worden geschat, maar afzonderlijk.

⁸¹ Het volgende model zou in grote trekken geanalyseerd worden:

$$\begin{aligned}zvit &= f(xit, bit) \\ bit &= g(xit, zvit-1)\end{aligned}$$

waarin:

zvit = het ziekteverzuim van bedrijf i in periode t
xit = achtergrondkenmerken van bedrijf i in periode t
bit = het beleid van bedrijf i in periode t

Econometrisch gezien is dit een dynamische analyse van een simultaan stelsel, bestaande uit meerdere vergelijkingen, afhankelijk van hoe de variabele b zal worden geoperationaliseerd. De vergelijkingen kunnen niet zomaar los van elkaar worden geschat, omdat aan de rechterkant ook endogene variabelen staan. De analyse is dynamisch, omdat gegevens voor verschillende jaren worden gebruikt. De methode die toegepast wordt is een variant op 'two stage least squares' (Maddala, 1983). Het door Maddala beschreven model is statisch. Wij zouden hier een dynamische variant bij gebruiken. De analyses in dit onderzoek zijn uitgevoerd met een Lineair Panel Model.

Om de analyses optimaal te laten aansluiten bij de vraagstelling naar de invloed van de bedrijfsinterne dynamiek van het beleid op ziekteverzuim is ervoor gekozen het beleid niet te operationaliseren met een tweedeling als, geen of wel beleid, maar een driedeling aan te brengen. Deze driedeling geeft aan of een bedrijf het betreffende beleid in een jaar (t)

- niet (meer) voert
- is gaan voeren
- ook in het voorgaande jaar al voerde.

Deze driedeling geeft niet alleen de dynamiek aan maar is tevens een indicatie voor de tijdsduur dat een bedrijf een bepaald beleid voert. Mogelijk heeft het inzetten van nieuw beleid niet in hetzelfde jaar effect op ziekteverzuim maar in een volgend jaar.

In de analyses is gebruik gemaakt van de volgende informatie over het arbo- en verzuimbeleid van een bedrijf:

- verbetering arbeidsomstandigheden
- herverzekering loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
- uitvoeren van RI & E
- aansluiting bij een arbodienst
- aanvulling WAO-uitkering door de werkgever
- positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels
- negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels

Allereerst is nagegaan of de omvang van het ziekteverzuim in 1996 sturend is, c.q. statistisch samenhangt met, het bedrijfsbeleid in 1997. De analyses geven aan dat het arbo en verzuimbeleid van een bedrijf in 1997 deels samenhangt met het verzuim in het jaar ervoor. We constateren drie significante effecten van verzuim op arbo- en verzuimbeleid waarbij gecorrigeerd is voor de overige bedrijfskenmerken.

- Een lager verzuim in 1996 vergroot de kans, dat een bedrijf beide jaren niet is aangesloten bij een arbodienst, terwijl een hoger verzuim de kans vergroot dat bedrijven beide jaren is aangesloten bij een arbodienst. M.a.w. een laag verzuim is geen stimulans voor een bedrijf om zich snel aan te sluiten bij een arbodienst, en een hoger verzuim stimuleert dit wel.
- Opmerkelijk is dat zowel een laag als een hoog verzuim sturend is voor het toepassen van positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Enerzijds zien we dat bedrijven met een laag verzuim vaker het lage verzuim gaan belonen. anderzijds zien we dat bedrijven met een hoger verzuim dit beleid zowel in 1996 als in 1997 toepassen. Deze resultaten suggereren dat dit beleid (het belonen van laag verzuim) veelal ingevoerd wordt als een bedrijf een relatief laag verzuim heeft, maar dat het beleid niet effectief is om het verzuim ook laag te houden. Deze verklaring wordt bevestigd in de analyses naar de hieropvolgende vraag of het beleid sturend is voor het verzuim.

Vervolgens is onderzocht of het gevoerde beleid in '96-'97 en in '97-'98 van invloed is op het ziekteverzuim (in resp. '97 en '98). Hierbij is gecorrigeerd voor bedrijfskenmerken en de omvang van het ziekteverzuim in het voorgaande jaar (t-1). De analyses geven aan dat drie aspecten van het bedrijfsbeleid van invloed zijn op het ziekteverzuimpercentage.

Als bedrijven zich beide jaren hebben herverzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte heeft dat een verhogend effect op het ziekteverzuim. Ook in het jaar dat bedrijven zich voor het eerst herverzekeren bestaat deze tendens al is het niet significant. Dit effect is in overeenstemming met het beleidstheoretisch model. Door zich te herverzekeren ervaren bedrijven minder direct de financiële prikkels om het verzuim te verlagen.

De twee andere effecten passen minder eenduidig in het beleidstheoretisch model. Een van de effecten is dat de overgang van het niet aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever naar het wel aanvullen een verlagend effect heeft op het ziekteverzuim. Volgens het model zou het juist een verhogend effect moeten

hebben omdat werknemers minder financiële prikkels ervaren om langdurig verzuim gevolgd door WAO-intrede te voorkomen. Vermoedelijk is deze beleidswijziging een indicatie van bedrijfsbeleid dat zich richt op een goed personeelsbeleid met goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

Tenslotte blijkt dat als bedrijven ertoe overgaan laag verzuim te belonen, dit een verhogend effect heeft op het ziekteverzuim. Volgens het doel zou het belonen van laag verzuim juist een verlagend effect moeten hebben.

Mogelijk kan dit effect worden verklaard uit de eerdere analyse. Daaruit bleek dat deze bedrijven in het jaar vòòr de beleidswijziging een relatief laag verzuim hadden. Kennelijk gaan bedrijven dit beleid niet voeren als ze het verzuim willen verlagen, maar als ze reeds een relatief laag verzuim hebben dat ze laag willen houden. Dit resultaat is een aanwijzing dat dit in beperkte mate effectief lijkt.

De beleidsvariabelen die directer samenhangen met het voeren van een arbobeleid, te weten het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het aangesloten zijn bij een arbodienst en het uitvoeren van een RI&E hebben geen significant effect op het ziekteverzuim.

Benadrukt moet worden dat de verklarende kracht van het model beperkt is. Deels hangt dat samen met het feit dat de tijdreeks erg kort is, namelijk slechts drie jaren.

De analyses in deze studie moeten dan ook als een eerste stap gezien worden op weg naar verdere modelvorming als gegevens over meerdere jaren beschikbaar zijn.

8.5 Conclusie

In dit onderzoek staat de vraag van het effect van het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het arbo- en verzuimbeleid van bedrijven en op het ziekteverzuim centraal.

Het doel van het onderzoek is het:

- zichtbaar maken en analyseren van de bedrijfsinterne dynamiek van het verzuim- en arbobeleid
- aannemelijk maken van de invloed die het SZW-beleid heeft gehad op dit beleid en het
- nagaan van het effect van het bedrijfsverzuim- en arbobeleid op het terugdringen van het ziekteverzuim.

Bij de econometrische analyses in dit onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens van 1844 bedrijven die gedurende drie jaren hebben meegewerkt aan het SZW-werkgeverspanel.

Hierdoor konden longitudinale analyses uitgevoerd worden. Bovendien werd het mogelijk om te laten zien dat er een wisselwerking bestaat tussen ziekteverzuim en bedrijfsbeleid. Het bedrijfsbeleid is weliswaar sturend voor de omvang van het ziekteverzuim, maar de omvang van het ziekteverzuim stuurt ook het beleid van een bedrijf. Helaas vonden we dit niet voor die onderdelen van beleid die directer samenhangen met het voeren van een arbobeleid, zoals het aansluiten bij een arbo-dienst, het verbeteren van arbeidsomstandigheden of het uitvoeren van een RI&E.

Eén onderdeel van het bedrijfsbeleid lijkt het verzuim te drukken, namelijk het aanvullen van de WAO-uitkering door de werkgever, terwijl twee onderdelen van het bedrijfsbeleid het verzuim doen toenemen. Dat zijn het herverzekeren van de loondoorbetaling bij ziekte en het belonen van laag verzuim. De stijging van het verzuim kan hiermee niet worden verklaard.

In 1997 en met name 1998 is het gemiddelde verzuim weer gaan stijgen, hoewel er natuurlijk ook bedrijven zijn waar het verzuim gedaald is. De verwachting was dat een actiever verzuimbeleid leidt tot een relatief lager ziekteverzuim. Toch wijzen de analyses op een autonome stijging van het verzuim in 1998, die niet verklaard wordt uit de zeven gemeten onderdelen van het bedrijfsbeleid. Kennelijk stijgt het verzuim door andere factoren die wij buiten beschouwing hebben moeten laten.

Duidelijk is dat de relatie tussen overheidsbeleid, bedrijfsbeleid en ziekteverzuim complex is. De analyses in deze studie moeten dan ook als een eerste stap worden gezien naar verdere modelvorming als gegevens over meer jaren beschikbaar zijn.

Supplement bij secundaire analyses, paragraaf 6.2

In paragraaf 6.2 is in tabel 6.2 de bedrijfsinterne dynamiek in verzuim- en arbobeleid weergegeven. Deze tabel is gegenereerd uit zogenaamde turn-over tabellen van de ruwe gegevens gewogen naar het representatieve steekproefkader. Deze ruwe gegevens worden hier gepresenteerd. In de turn-over tabellen wordt zichtbaar ge-maakt hoeveel bedrijven hun bedrijfsbeleid op een specifiek onderdeel veranderen van jaar naar jaar en bij hoeveel bedrijven het beleid constant is gebleven. Over een tijdspanne van drie jaren ontstaan, uitgaande van een dichotomie, acht situaties die vervolgens zijn opgesplitst naar drie grootteklassen. De acht situaties zijn in de tabel gecodeerd met behulp van 'n' (nee, beleid niet gevoerd) en 'j' (beleid wel gevoerd). In de eerste kolom van de tabel staat een score van drie letters. De eerste letter geeft het jaar 1996 weer, de middelste letter het jaar 1997 en de derde letter het jaar 1998. Een combinatie van bijvoorbeeld 'njn' geeft aan dat in 1996 en 1998 het beleid niet, en in 1997 het beleid wel werd gevoerd. Een uitzondering vormt tabel I.2e 'verbetering arbeidsomstandigheden'. Dit is bekend over de jaren '95 - '97.

In de secundaire analyse maken we gebruik van 15 vragen over het bedrijfsbeleid. Vanwege de lage N is bij de vraag over onvrijwillige ontslagen ervoor gekozen gegevens te presenteren van werkgevers die gedurende twee of meer jaar te maken hadden gehad met onvrijwillig ontslag. Om deze reden kan hiervoor geen turn-over tabel van 8 situaties gepresenteerd worden.

Bij de vragen over het uitvoeren van een RI&E is er gevraagd of dat ooit is gebeurd. In tabel I.2g worden eerst de ruwe scores van het opstellen RI&E gegeven. In tabel I.2g is vervolgens de ruwe tabel gecomprimeerd, waardoor een werkgever in een jaar met ja antwoordde vervolgens automatisch het jaar daarop een ja-score gekregen. Bij het item plan van aanpak geldt min of meer hetzelfde. Slechts bij een relatief klein aantal is deze vraag voor elk jaar beantwoord. Deze vraag is alleen gesteld als een bedrijf een RI&E heeft uitgevoerd. Als de vraag niet is gesteld omdat het bedrijf geen RI&E heeft uitgevoerd, is het antwoord gecodeerd als 'nee'. Als het bedrijf eenmaal ja heeft geantwoord, blijft het

antwoord ja. In tabel I.2h is daarom alleen de gecombineerde versie weergegeven waarbij ook de gegevens van de werkgevers die over twee jaren deze vraag hebben beantwoord, zijn opgenomen.

Tabel I.2a Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'herverzekering van loonbetaling' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse.

Herverzekerd 96/97/98	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	10,1	24,0	54,4	13,3
nnj	5,1	3,0	1,5	4,7
njn	0,3	,5	2,9	,4
njj	17,5	22,0	20,6	18,1
jnn	,7	,5		,7
jnj	1,0	,5		,9
jjn	2,0	2,5	1,5	2,0
jjj	63,3	47,0	19,1	59,9
n=	1547	200	68	1815

missing n = 30

Tabel I.2b Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'strengere personeelsselectie' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse.

Strengere personeelsselectie 96/97/98	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	8,1	6,6	4,8	7,5
nnj	5,2	4,6	4,8	5,0
njn	6,7	3,3	3,2	5,7
njj	4,0	7,3	6,5	4,9
jnn	3,6	3,3	3,2	3,5
jnj	9,7	6,6	6,5	8,8
jjn	11,1	9,3	8,1	10,5
jjj	51,6	58,9	62,9	54,1
n=	504	151	62	714

missing n = 1129

Tabel I.2c: Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'strengere personeelsselectie o.b.v. uitvalrisico' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse.

Strengere personeelsselectie o.b.v. verzuim/wao-verleden	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn	32,7	50,0	59,3	39,3
nnj	7,3	11,2	5,1	8,0
njn	1,8	4,5	5,1	2,7
njj	9,5	4,5	3,4	7,8
jnn	15,8	9,7	11,9	14,0
jnj	16,8	7,5	5,1	13,5
jjn	3,8	5,2	3,4	4,1
jjj	12,3	7,5	6,8	10,7
n =	398	134	59	591

missing n = 1255

Tabel I.2d: Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'aanvulling WAO' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse.

Aanvulling wao	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn	50,1	35,7	18,8	47,0
nnj	12,2	9,2	6,3	11,6
njn	9,13	7,6	3,1	8,6
njj	11,7	5,9	9,4	10,9
jnn	5,8	6,5	4,7	5,8
jnj	3,7	7,0	6,3	4,3
jjn	4,9	7,6	7,8	5,4
jjj	2,4	20,5	43,8	6,5
n =	1233	185	64	1482

missing n = 364

Tabel I.2e: Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'verbetering arbeidsomstandigheden' in de jaren 1995 - 1997 per grootteklasse.

Arbidsomstandigheden	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn	45,7	24,3	9,8	42,7
nnj	11,4	7,2	4,9	10,8
njn	4,5	2,6		4,2
njj	3,0	5,3	7,3	3,3
jnn	17,,3	15,8	9,8	17,0
jnj	4,4	11,2	12,2	5,3
jjn	6,3	10,5	12,2	6,8
jjj	7,4	23,0	43,9	9,8
n =	1373	152	41	1566

missing n = 280

Tabel 1.2f Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'aansluiting arbodienst' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse.

Arbodienst	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn	2,5	0,5		2,2
nnj	6,9	5,4	5,8	6,7
njn	0,8			0,7
njj	6,7	5,9	1,4	6,4
jnn				
jjn	0,3			0,2
jjj	0,8			0,7
iii	82,0	88,2	92,8	83,1
n =	1531	204	69	1804

missing n = 41

Tabel 1.2g Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'uitvoering RI&E' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse (niet gehercodeerd)

RI&E	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn	47,6	18,6	3,0	42,7
nnj	17,9	13,4	7,6	17,0
njn	2,9	1,5	1,5	2,7
njj	12,9	17,0	10,6	13,3
jnn	2,0	3,1	1,5	2,1
jjn	4,8	4,6	7,6	4,9
jjj	1,1	1,5	1,5	1,2
iii	10,7	40,2	66,7	16,1
n =	1496	194	66	1756

missing n = 90

Tabel 1.2g2 Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'uitvoering RI&E' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse (gehercodeerd: als een werkgever eenmaal met 'ja' geantwoord heeft krijgt hij vervolgens altijd een ja-score)

RI&E	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> = 50 werknemers	totaal
nnn (nooit)	47,4	18,0	2,9	42,3
nnj (in 1998 melding RI&E)	17,8	13,0	7,2	16,9
njj (in 1997 melding RI&E)	15,8	18,5	13,0	16,0
jjj (in 1996 melding RI&E)	19,0	50,5	76,8	24,8
n =	1503	200	69	1772

Tabel I.2h Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'plan van aanpak opgesteld' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse (gehercodeerd: als een werkgever eenmaal met 'ja' geantwoord heeft krijgt hij vervolgens altijd een ja-score)

Plan van aanpak	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn (nooit)	34,5	8,2	4,9	26,6
nnj (in 1998 melding Plan)	12,1	16,4	13,2	13,0
njj (in 1997 melding Plan)	18,8	15,7	17,6	20,2
jjj (in 1996 melding Plan)	34,5	30,9	55,9	40,2
n=	395	122	59	576

missing n = 1569

Tabel I.2i Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'geen volledige loondoorbetaling' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse

70% loondoorbetaling	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	83,9	91,1	93,9	85,1
nnj	2,2	2,0	1,5	2,2
njn	1,7	1,5	1,5	1,7
njj	1,2			1,0
jnn	4,9	2,0	1,5	4,4
jnj	1,8	1,0		1,6
jjn	1,7	1,0		1,5
jjj	2,5	1,5	1,5	2,4
n=	1494	202	66	1762

missing n = 83

Tabel I.2j Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'verrekening ziekte-dagen met verlof/adv-dagen' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse

Verrekening ziekte-dagen met verlof/adv-dagen	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	73,0	60,4	72,1	71,5
nnj	4,3	4,1	2,9	4,2
njn	6,2	3,6	4,4	5,8
njj	3,4	3,6	1,5	3,4
jnn	2,8	7,1	5,9	3,4
jnj	3,2	5,1	2,9	3,4
jjn	1,7	2,5	2,9	1,9
jjj	5,4	13,7	7,4	6,4
n=	1516	197	68	1781

missing n = 65

Tabel 1.2k Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'hanteren van wachtdagen' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse

Wachtdagen	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	76,8	75,1	79,4	76,7
noj	2,9	2,0	2,9	2,8
njn	4,9	3,6	1,5	4,6
njj	2,2	1,5	1,5	2,1
jnn	1,3	3,6	2,9	1,6
jjn	1,8	0,5	1,5	1,7
jjj	2,4	4,6	1,5	2,6
jjj	7,6	9,1	8,8	7,8
n=	1515	197	68	1780

missing n = 66

Tabel 1.2l Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'materiele beloning bij laag verzuim' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse

Materiele beloning bij laag verzuim	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> -50 werknemers	totaal
nnn	86,2	84,8	86,4	86,0
noj	3,4	2,0	3,0	3,2
njn	1,5	2,0		1,5
njj	0,5	1,5	1,5	0,6
jnn	1,4	2,0	1,5	1,5
jjn	3,1	1,5	1,5	2,9
jjn	0,5	1,0	1,5	0,6
jjj	3,6	5,1	4,5	3,8
n=	1517	197	66	1780

missing n = 64

Tabel 1.2m Het al dan niet gevoerde bedrijfsbeleid 'extra vrije dagen bij laag verzuim' in de jaren 1996 - 1998 per grootteklasse

Extra vrije dagen bij laag verzuim	2-14 werknemers	15-49 werknemers	> =50 werknemers	totaal
nnn	86,5	89,3	94,0	87,1
nnj	4,3	2,6	1,5	4,0
njn	2,4	0,5		2,1
njj	0,2	1,0		0,3
jnn	1,1	0,5	1,5	1,0
jnj	2,7	0,5		2,4
jjn	0,2	1,0		0,3
jji	2,6	4,6	3,0	2,8
n =	1518	196	67	1781

missing n = 63

Toelichting bij paragraaf 7.5

De onderzoeksvraag bij de econometrische analyses is wat de relatie is tussen de ontwikkeling in de tijd van het ziekteverzuim, met het gevoerde arbo- en verzuimbeleid en de overige bedrijfskenmerken.

Conform de aanbeveling in Jehoel-Gijsbers en Heinen, 1987 (p31) is niet uitgegaan van het model

$$\text{Delta ZV} = ZV_t - ZV_{t-1} = a + b_1 X_1 + e$$

maar van het model

$$1) \quad \text{Delta ZV} = ZV_t - ZV_{t-1} = a + b_1 X_1 + b_2 ZV_{t-1} + e$$

Dit model kan als volgt worden herschreven

$$2) \quad \begin{aligned} ZV_t &= a + b_1 X_1 + (1 + b_2)ZV_{t-1} + e \\ &= a + b_1 X_1 + b_3 ZV_{t-1} + e \end{aligned}$$

$$\text{waarbij } b_3 = (1 + b_2)$$

Bij dit model worden ZV-scores op tijdstip t dus als afhankelijke variabele gebruikt, terwijl de X- en ZV-scores op tijdstip t-1 als onafhankelijke variabelen fungeren. Dit model heeft als voordeel dat niet gewerkt hoeft te worden met verschillen die, zoals bekend, meestal zeer onbetrouwbaar zijn.

De regressiecoëfficiënt van X_1 in vergelijking 1) is hetzelfde als die in vergelijking 2) en voor de coëfficiënten van ZV_{t-1} in de twee vergelijkingen geldt dat : $b_3 = 1 + b_2$.

Dus, ook al is men eigenlijk geïnteresseerd in de effecten op de verandering in variabele ZV, dan nog kan men eenvoudig de ZV-scores op tijdstip t als afhankelijke variabele gebruiken. De waarde van de coëfficiënten in vergelijking 1) is immers bijzonder eenvoudig af te leiden uit de waarde van de coëfficiënten in vergelijking 2).

Volgens deze afleiding geven de coëfficiënten in de tabel, de effecten weer van de onafhankelijke variabelen op de verandering in het ziekteverzuimpercentage, hoewel het ziekteverzuimpercentage zelf de afhankelijke variabele is.

In praktijk lijkt de afbakening minder eenduidig. Als de analyse herhaald wordt zonder ZV_{t-1} als verklarende variabele dan worden grotendeels dezelfde effecten gevonden (zie tabel II.4).

De belangrijkste verklaring hiervoor ligt in de relatief lage samenhang tussen ZV_t en ZV_{t-1} , waardoor veel variatie nog niet verklaard wordt. Deze variatie wordt vervolgens statistisch verklaard uit de overige kenmerken.

Tabel II.4 Relatie tussen verzuim-, arbobeleid en achtergrondkenmerken op het ziekteverzuim in de jaren 1997 en 1998, met $ZV_{t,1}$ als verklarende variabele en zonder $ZV_{t,1}$ als verklarende variabele (t-waardes van de coëfficiënten).

Variabele	Zonder $ZV_{t,1}$ t-waarde	met $ZV_{t,1}$ t-waarde
Variabele		
constante	4,32	3,66
ziekteverzuim van het jaar daarvoor	n.v.t.	13,03
dummy voor jaar 1998	3,49	3,05
beleidsvariabele		
overgang verbetering arbo-omstandigheden	0,31	0,21
wel-wel verbetering arbo-omstandigheden	0,24	-0,12
overgang herverzekering	1,81	1,84
wel-wel herverzekering	2,13	2,11
overgang uitvoeren RI&E	- 0,88	-1,43
wel-wel uitvoeren RI&E	0,61	0,38
overgang aansluiting arbodienst	0,33	0,31
wel-wel aansluiting arbodienst	1,21	0,84
overgang aanvulling wao	- 2,44	-2,62
wel-wel aanvulling wao	0,56	0,53
overgang gebruik positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	1,82	2,31
wel-wel gebruik positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	1,04	1,16
overgang gebruik negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	- 0,06	-0,15
wel-wel gebruik negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels	0,85	0,28
bedrijfsklasse		
metaalindustrie	- 0,05	-0,32
voedingsindustrie	- 0,33	-0,77
procesindustrie	0,21	-0,07
papier, hout en meubelen	1,31	0,89
bouwnijverheid	0,23	0,08
detailhandel	- 0,79	-0,81
horeca	- 2,16	-2,01
vervoer	- 1,03	-1,06
zakelijke dienstverlening	- 1,04	-1,41
gezondheidszorg	1,32	1,02
samenstelling werknemers		
Log(aantal werknemers in 97)	5,06	4,61
% werknemers tot 29 jaar	- 0,56	-0,92
% werknemers 30 en 39 jaar	1,06	0,81
% werknemers 40 en 49 jaar	2,69	1,70
% vrouwelijke werknemers 98	1,68	1,41
% allochtone werknemers	6,85	6,35
% WO/HBO-ers	- 3,37	-2,16

Variabele	Zonder ZV _{t,1} t-waarde	met ZV _{t,1} t-waarde
% in deeltijd	- 2,34	-2,21
% personen werkzaam WAGW hfdcat. A mrt 97 overige kenmerken	3,32	1,88
% contracten bepaalde tijd met uitzicht vast	0,30	-0,13
Rechtsvorm van het bedrijf (Venootschap = 1, anders 0)	- 2,03	-1,35
Deel groter organisatorisch geheel (1 = ja, 0 = nee)	- 1,42	-1,61
Bestaan OR (dummy)	2,12	1,27
R ² : within	0,03	0,05
R ² : between	0,17	0,36
R ² : overall	0,12	0,20

Gestandaardiseerde coëfficiënten met een t-waarde groter dan 1.96 of kleiner dan -1.96 zijn significant bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%.