

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

018.11429

Loondoorbetalingsstelsels bij ziekte Ervaringen in Nederland en de buurlanden

Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 15 februari 2007

Auteurs Saskia Andriessen, TNO Kwaliteit van Leven
Tinka van Vuuren, Loyalis Consult
Joyce Schaeffer, AWWN

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2006 TNO

Inhoudsopgave

Voorwoord en leeswijzer.....	3
1 Managementsamenvatting.....	5
1.1 Beschrijving en effecten Nederland	5
1.2 Beschrijving en effecten Buitenland	13
1.3 Effectiviteit van verzuimprikkels in CAO's	13
1.4 Opdracht en achtergrond	14
1.5 Onderzoeksvragen.....	15
1.6 Opzet onderzoek.....	16
2 Ervaringen van 10 Nederlandse bedrijven	19
2.1 Inhoud CAO-bepalingen	19
2.2 Aanleiding voor nieuwe loondoorbetalingsregeling	22
2.3 Het proces van CAO-onderhandeling en besluitvorming	23
2.4 Voorlichting en implementatie op bedrijfsniveau	25
2.5 Rol OR	27
2.6 Relatie loondoorbetaling en HRM-systemen	27
2.7 Beslissing over loondoorbetaling.....	28
2.8 Individuele afwijkingen.....	30
2.9 Loondoorbetaling en het overige verzuimbeleid.....	31
2.10 Effecten	32
2.11 Voorwaarden voor een goede loondoorbetalingsregeling.....	34
3 Loondoorbetaling in onze buurlanden (België, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk).....	37
3.1 Inleiding	37
3.2 Loondoorbetaling bij ziekte in België.....	38
3.3 Loondoorbetaling bij ziekte in Duitsland.....	39
3.4 Loondoorbetaling bij ziekte in het Verenigd Koninkrijk	40
4 Effectiviteit van verzuimprikkels in CAO's.....	43
Literatuur Nederland.....	45
Bronnen buitenland.....	47
Bijlage : Vragenlijst stelsels loondoorbetaling (TNO, september 2006).....	49

Voorwoord en leeswijzer

Dit onderzoek is door TNO Arbeid uitgevoerd in opdracht van de Werkgeversvereniging WENb in het kader van een tussen WENb, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N gemaakte afspraak in de ENb-raam-CAO 2005-2007.

Het onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de zeer welwillende medewerking van een groot aantal personen. Dat betreft allereerst vertegenwoordigers van bedrijven en werkgeversorganisaties, in alfabetische volgorde: Cendris, dhr. Van Bruchem; Gemeente Delft, de heer Hans Lindeboom; GTI, de heer René Slotboom; Havenbedrijf Rotterdam, mevrouw Cora Talen; Menzies Aviation mevrouw Simone van Beest; Organon BioSciences, de heer Richard van Schoonderwalt; Taxibedrijf, de heer De Rijke; Teijin Twaron de heer Han Veldman; TNT-Post mevrouw Monica Teuns, mevrouw Grietje Speelman, de heer Peter Altena, de heer Henk Bennen; Tronox, mevrouw Sandra van Rhijn; Uneto-VNI, de heer Leo Rolf.

Voor het internationale deel bedanken we Marthe Verjans van Prevent, België, en Rienk Prins van Bureau Astri, Nederland.

De begeleidingscommissie, bestaande uit sociale partners uit de energie- en nutssector, heeft een stimulerende rol gespeeld bij het uitvoeren van het onderzoek, waarvoor we de betrokkenen hartelijk dank zeggen.

Leeswijzer

Wie snel een beeld wil krijgen van de resultaten van het onderzoek, leest de managementsamenvatting. Daarin beantwoorden we achtereenvolgens alle onderzoeksvragen. Wie een uitgebreider beeld wil krijgen van alle mogelijke invullingen van loondoorbetalingsregelingen in Nederland verwijzen we naar hoofdstuk 3. Dit hoofdstuk volgt grotendeels de vragenlijst zoals die met de begeleidingscommissie is afgesproken. Het bevat ook veel citaten vanuit de bedrijven. Hoofdstuk 2 bevat de verantwoording van het onderzoek, hoofdstuk 4 het internationale gedeelte en hoofdstuk 5 bevat de conclusies met betrekking tot de effectiviteit van loondoorbetalingsregelingen bij ziekte in CAO's. Deze conclusies zijn identiek opgenomen in de samenvatting.

1 Managementsamenvatting

Het doel van dit onderzoek is, om de CAO-partijen in de energie- en nutssector inzicht te geven in de mogelijkheden en beperkingen van loondoorbetalingsstelsels bij ziekte. Daartoe hebben de onderzoekers ervaringen met dit onderwerp in Nederland en in de buurlanden onderzocht. In deze managementsamenvatting beantwoorden we achtereenvolgens de onderzoeksvragen.

1.1 Beschrijving en effecten Nederland

1. *In welke Nederlandse CAO's zijn afspraken gemaakt over minder dan 100% loondoorbetaling in het eerste ziektejaar?*
2. *Welke van deze CAO's zijn gemaakt in bedrijven dan wel bedrijfstakken die verwant zijn aan de Energie- en Nutssector?*

Deze vragen hadden tot doel om via een overzicht van CAO's in Nederland te komen tot een goede keuze van 10 bedrijven voor het houden van interviews. Een goede keuze betekende in dit geval: bedrijven die door hun primaire proces of omstandigheden verwant zijn met bedrijven in de energie- en nutssector.

De AWWN had bij de start van het project uit eigen onderzoek de beschikking over een overzicht van CAO's met bepalingen over minder dan 100% loondoorbetaling in het eerste ziektejaar. Dat overzicht was weliswaar niet volledig, maar wel zeer uitgebreid. Het bevatte zo'n honderdtwintig CAO's met een dergelijke bepaling, zowel bedrijfs-CAO's als bedrijfstak-CAO's. In overleg met de opdrachtgever is een keuze van te interviewen bedrijven gemaakt op basis van de volgende criteria:

- Een zo groot mogelijke variatie in loondoorbetalingsstelsels.
- Een productieproces dat vergelijkbaar is.
- Spreiding naar achtergrond van arbeidsvoorwaarden: zowel private, publieke, als eerst publiek, maar nu privaat geworden bedrijven.
- Spreiding naar bedrijfsgrootte.
- Zowel bedrijfs-CAO's als bedrijfstak-CAO's, met dien verstande dat de interviews op bedrijfsniveau zouden plaatsvinden.

Het vinden van variatie in loondoorbetalingsstelsels bij de 10 bedrijven is goed gelukt. De onderzochte stelsels betroffen twee óplopende stelsels (eerst minder, dan meer loondoorbetaling), zeven áflopende stelsels, en één variërend stelsel (90-100-70% loondoorbetaling). De opeenvolgende percentages loondoorbetaling van de stelsels verschilden behoorlijk. De CAO's kenden zowel wel als geen verhoging van de loondoorbetaling bij re-integratie. Er waren CAO's die groepen en situaties uitzonderden van de regeling (zoals bedrijfsongevallen, zwangeren, niet-re-integreerbare medewerkers) en CAO's die dat niet deden.

Qua bedrijfsactiviteiten vertegenwoordigen de bedrijven en CAO's: callcentra, vervoer, distributie, grootschalige verwerking van grondstoffen, technische dienstverlening op het gebied van energietechnologie en inzameling, bewerking en verwerking van afvalstoffen van huishoudens. Bij de CAO-taxibranche is alleen op bedrijfstakniveau een interview gehouden. Bij de overige cases hebben we informatie verzameld op bedrijfsniveau en indien van toepassing ook op bedrijfstakniveau.

Qua achtergrond van arbeidsvoorwaarden was er ook voldoende variatie: twee publieke bedrijven, één voormalig publiek bedrijf en zeven private ondernemingen.

Op verzoek van de begeleidingscommissie is vooral gekozen voor de grotere bedrijven. Het kleinste bedrijf had 150 werknemers, de rest voornamelijk 1.000 of meer.

In tabel 1.1 vindt u een overzicht van de onderzochte CAO's (in verband met de privacy is er geen koppeling gemaakt tussen bedrijfsnamen en beschreven bepalingen en ervaringen).

Tabel 1.1: overzicht CAO-bepalingen loondoorbetaling

Soort CAO, sinds	Regeling per half jaar	Bij re-integratie	Bij bedrijfsongevallen	Extra bepalingen
1. Bedrijfstak, 010106	100-90-75-75	Bij arbeidstherapeutisch of eigen werk krijgt men voor ieder uur 100%. Als de zieke gemiddeld 50% of meer werkt van de reguliere arbeidstijd, krijgt hij een bonus van 5% als extra stimulans om terug te komen.	Nee, 2 jaar 100% (alleen als op en tengevolge van het werk)	De regeling eindigt bij definitieve herplaatsing in ander werk. Na 2 jaar ziekte 70%.
2. Regeling bedrijf afwijkend van bedrijfstak-CAO, 010605	100-100-70-70 / 80-75-70-70	Geen verhoging bij arbeidstherapie of gedeeltelijk hervatten	Bij bedrijfstak geldt regeling wel, bij bedrijf 1e jaar 100%	CAO: bedrijf mag boven CAO-bepalingen uitgaan. Bonus (extra vakantiedag bij kwartaal nulverzuim) en wachtdagen mogelijk. Bedrijf past beide niet toe.
3. Bedrijfs-CAO, 010405	90-90-80-80	100% bij bereidheid te re-integreren	Nee, 2 jaar 100%	Prikkel alleen toegepast bij weigering meewerken re-integratie
4. Bedrijfs-CAO, 010405	Vanaf tweede melding eerste 11 weken 10% korting op bruto salaris en ploegentoeslag, max. 22 weken/jaar. Rest van 1e jaar 100%. Tweede jaar 70%.	Tijdelijk vervangend werk = wel loonkorting	Uitgesloten van bonus- én malusregeling	Bonus: individuele bonus per kwartaal bij nulverzuim, afhankelijk van bedrijfsverzuim: € 120 bij 6% of lager, € 80 bij 6 t/m 7%, € 50 bij 7 t/m 8%, 0 bij > 8% Ook zwangeren en overige vangnetters uitgesloten van bonus en malus.
5. Bedrijfs-CAO, 010705	100-95-90-85	Bij gedeeltelijk werken met loonwaarde: 100-100-90-90	Geen afspraak over gemaakt, maar kan op grond van advies SMT	-
6. Bedrijfstak-CAO, Bij bedrijfstak per 010506 terugwerkend vanaf 010905, bij bedrijf per 010905	100-90-90-90	Bij arbeidstherapie of gedeeltelijk hervat 100%	Ja	-

7. Bedrijfs-CAO, 010505	100-90-80-70	Als werknemer zich aan adviezen bedrijfsarts houdt 100-100-80-70 (ook als (nog) niet re-integreerbaar)	Nee, dus 2 jaar 100%	-
8. Bedrijfs-CAO, 010405	100-95-80-75	Eerste jaar hetzelfde (100-95), tweede jaar bij 1 dag (arbeidstherapeutisch of loonwaarde) werken 92%, bij 2 dagen 94%, 4 dagen 96% en vier dagen 98%.	Ja	Bij IVA –aanvraag 100%. Als bij WIA-keuring sanctie omdat werkgever nalatig bij re-integratie, dan krijgt werknemer gekorte loon terug
9. Bedrijfstak-CAO	100-90-75-75	Bij arbeidstherapeutisch of eigen werk krijgt men voor ieder uur 100%. Als de zieke gemiddeld 50% of meer werkt van de reguliere arbeidstijd, krijgt hij een bonus van 5% als extra stimulans om terug te komen.	Nee, 2 jaar 100% (alleen als op en tengevolge van het werk)	De regeling eindigt bij definitieve herplaatsing in ander werk. Na 2 jaar ziekte 70%.
10. Bedrijfstak-CAO	8 weken 90%, rest 2 jaar 100%	Geen bepaling	Ja	Vanaf de derde ziekmelding in een jaar mag de werkgever een wachtdag toepassen. Per vierwekelijkse betaalperiode mag het loon niet onder het minimumloon komen.

3. *Hoe verliep het besluitvormingsproces rond de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Welke overwegingen speelden een rol bij werkgevers en werknemers-vertegenwoordigers bij de keuze voor een bepaalde invulling van de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Gaat het om de effectiviteit van de prikkel of meer om opportunistische keuzes? Welke argumenten gaven de doorslag? Wat was de rol van de OR en de bonden?*

De aanleiding om het onderwerp loondoorbetaling op de agenda te zetten was enerzijds de afspraak bij de Stichting van de Arbeid om niet meer dan 170% loon door te betalen in de eerste twee ziektejaren, dus een verplichting. De bonden konden zich hier in het algemeen minder in vinden, evenals sommige werkgevers. Anderzijds vonden sommige werkgevers de prikkelwerking ook belangrijk: het beïnvloeden van de ziekmelding en het versnellen van re-integratie.

De onderhandelingen verliepen in acht gevallen soepel en in twee gevallen wat stroever. Dat had ondermeer te maken met het belang dat bonden en werkgevers hechtten aan het onderwerp loondoorbetaling. Had één of beide partijen andere onderhandelingspunten met een hogere prioriteit, dan was men bereid op het punt van loondoorbetaling water in de wijn te doen.

Daarnaast speelde de kwaliteit van het overige arbo- en verzuimbeleid ook een rol. Hoe hoger de kwaliteit, hoe meer men het gerechtvaardigd vond om een loonprikkel in te voeren. Anderen vonden juist dat het verzuimbeleid zo effectief was dat geen extra prikkels nodig waren. Overigens stond, voor zover we konden beoordelen, bij de meeste geïnterviewde bedrijven het arbo- en verzuimbeleid op een vrij hoog peil. Veel geïnterviewden hebben aangegeven dat het resultaat (de vormgeving van de regeling) vooral bereikt is door loven en bieden, minder door de vraag wat effectief zou zijn. Toch heeft bij beide partijen een groot aantal argumenten op enig moment een rol gespeeld:

Argumenten van werkgeverszijde:

- De eis vanuit de overheid, de dreiging van wetgeving over loondoorbetaling.
- Het hoge verzuim en de hoge WAO-instroom.
- Een sterkere of eerdere prikkel tot re-integratie voor de werknemer.
- Willen belonen van inzet voor of bereidheid tot re-integratie.
- De positieve ervaringen met een eerdere regeling met <100% loondoorbetaling.
- De kwaliteit van het overige verzuimbeleid, zoals veel aandacht aan preventie en integraal gezondheidsbeleid en een grote inzet om gedeeltelijk arbeidsongeschikten te herplaatsen.
- Verzachten van de gevolgen voor chronisch zieken, langdurig zieken en/of duurzaam en volledig arbeidsongeschikten.

Argumenten van werknemerszijde:

- Angst voor ziek doorwerken en een hogere WAO-instroom.
- Aanvaardbaarheid: geen onrechtvaardige regelingen voor werknemers die toch al de pech hebben om erg ziek te zijn. Bijvoorbeeld geen beperking van loondoorbetaling voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn voor elk werk en belonen van de inzet voor of bereidheid tot re-integratie.
- Blokkeren van de onderhandelingen bij loondoorbetaling onder een bepaalde grens.
- Daling van verzuim en WAO-instroom (als aanleiding om de loondoorbetalingsregeling te versoepelen).

Omstandigheden die ook een rol speelden:

- De veronderstelde haalbaarheid van de ingebrachte regeling.
- Wat doen andere werkgevers in dezelfde branche of in Nederland.
 - Je kunt als werkgever niet minder loon doorbetalen dan andere CAO's, dat accepteren de bonden niet.
 - Als andere werkgevers een goed werkende en geaccepteerde regeling hebben is dat voor partijen reden om die eerder te accepteren en over te nemen.
- De werkgever staat bij de bonden als sociaal bekend, de bonden stellen zich dan soepeler op.
- De aanwezigheid van andere onderhandelingspunten die werkgevers of bonden belangrijker vonden. Zo wilden de bonden bij één CAO wel wat toegeven bij loondoorbetaling als ze iets konden binnenhalen op het punt van pensioenen.

Daarnaast waren er soms nog argumenten om de regeling op een bepaalde manier vorm te geven en die niet te maken hadden met het onderhandelingsproces op zich:

- De effectiviteit in combinatie met het type verzuim: als je kort verzuim wilt beperken is het logischer om een regeling te kiezen die start met minder dan 100% loondoorbetaling. Als het om beperken van lang verzuim of WAO-instroom gaat, dan ligt het voor de hand juist of ook bij langere gevallen de loondoorbetaling te beperken.
- Te kleine stappen (zoals van 100% naar 95%) worden door sommigen als weinig effectief gezien.
- Het bevorderen van re-integratie door een hogere loondoorbetaling bij meewerken aan of juist lagere loondoorbetaling bij tegenwerken bij re-integratie.
- Een geleidelijke afname wordt als logisch gezien. Dat betekent dat de stappen niet te klein, maar ook niet te groot moeten zijn.
- In het derde ziektejaar is de uitkering 70% (of 75% bij IVA), het is logisch daar naar toe te werken.
- Elke volgende verlaging van de loondoorbetaling vormt een officieel moment om de voortgang van de re-integratie te evalueren, zowel binnen bijvoorbeeld het SMT als met de medewerker. Dat kan leiden tot een keuze voor vier stappen in plaats van bijvoorbeeld twee.
- De administratieve uitvoerbaarheid van de regeling: een van de bedrijven liet de wacht- en bonusdagenregeling vallen, omdat die lastig uitvoerbaar was.
- De betaalbaarheid van de regeling (geldt alleen bij bonussen).

De onderhandelingen vonden altijd plaats tussen werkgevers en bonden, de OR speelde nauwelijks een rol. Bij één bedrijf zijn kaderleden van een bond (onder andere OR-leden) geraadpleegd voor de onderhandelingen. De werkgevers rapporteren ook niet specifiek over de loondoorbetalingsregeling aan de OR. Ze bespreken daar wel de verzuimcijfers en het gevoerde verzuimbeleid in zijn geheel. Als een werkgever rapporteert over de resultaten, dan is het aan de bonden bij de volgende onderhandelingen. Eén werkgever informeert alle medewerkers over de toegepaste bonussen en malussen.

4. *In hoeverre geven de CAO's ruimte voor individuele afwijkingen op de CAO-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte? En zo ja, wordt er op bedrijfs- of individueel niveau veel afgeweken van de generieke afspraak? Wat zijn daarbij de overwegingen?*

Er zijn twee soorten individuele afwijkingen van de loondoorbetalingsregeling: afwijkingen die vastgelegd zijn in de CAO en afwijkingen van de CAO waarover in het bedrijf besloten wordt.

Afwijkingen in de loondoorbetalingsregeling betreffen:

- Duurzaam volledig arbeidsongeschikte of terminaal zieke werknemers.
- Zwangeren (die overigens, als de ziekte zwangerschaps- of bevallingsgerelateerd is, onder het vangnet ziekwet vallen en voor wie de werkgever 100% van het loon vergoed krijgt van het uuv).
- Overige vangnet-ziekwetgevallen.
- Werknemers die (niet verwijtbaar) een arbeidsongeval hebben gehad.
- Werknemers die re-integreren.
- Werknemers die de re-integratie niet frustreren.

Bij het merendeel van de bedrijven was de uitzondering bijna regel: arbeidstherapeutisch of loonvormend weer aan het werk zijn betekent een hogere en soms volledige loondoorbetaling. Bij sommige bedrijven was alleen al de bereidheid om te re-integreren (dat wil zeggen, het opvolgen van de aanwijzingen van de bedrijfsarts) voldoende om het loon volledig doorbetaald te krijgen; de regeling was vooral gericht op werknemers die de re-integratie tegenwerken. Eén geïnterviewde wees erop dat een CAO-regeling in zo'n geval eigenlijk niet nodig is: bij tegenwerken van re-integratie kan de werkgever de loondoorbetaling stoppen en heeft de werknemer de mogelijkheid van een second opinion hierover bij het UWV.

Individuele afwijkingen buiten de regeling komen minder voor. De meeste bedrijven zeggen dat hun beleid is om zo weinig mogelijk van de regeling af te wijken. Als dat toch gebeurt dat is dat soms om sociale redenen. Dat betreft dan meestal zeer zieke, niet re-integreerbare werknemers in bedrijven die een loondoorbetalingsregeling hebben die voor deze categorie werknemers geen uitzondering kent. Het kan ook een praktische reden hebben: de werknemer gaat het werk hervatten vlak na de geplande verlaging van het ziekengeld. Niet uitvoeren van de verlaging voorkomt dan soms een hoop administratieve rompslomp. Een andere genoemde reden is naderend pensioen: een korte periode van beperkte loondoorbetaling mag niet onbedoeld leiden tot een lager pensioen.

Om een consequente uitvoering van een loondoorbetalingsregeling te bereiken, is het van belang om het beslissingsproces goed vorm te geven. Op basis van de interviews lijkt het onverstandig om de beslissing alléén bij de leidinggevende te leggen. Die zou in de verleiding kunnen komen zich in individuele gevallen te laten leiden door eigen voorkeur of de "zieligheid" van het geval. Bedrijven kiezen daarom voor een automatische beslissing (door geautomatiseerde HRM-systemen), een beslissing door een ander dan de leidinggevende (P&O-medewerker, juridisch medewerker), mee laten kijken door de casemanager, of een groepsbeslissing door het SMT. Uitvoering door een ander dan de leidinggevende zorgt er voor dat de relatie tussen leidinggevende en medewerker niet belast wordt door dit soort beslissingen. Een mogelijkheid voor werknemers om bezwaar aan te tekenen tegen de beperking van de loondoorbetaling kan een rechtmatige uitvoering bevorderen.

Een consequente uitvoering wordt ook bevorderd door het inbouwen van signalering en uitvoering in geautomatiseerde verzuimregistratie- en loonadministratiesystemen. Bovendien voorkomt dat veel werk, want handmatige berekening en uitvoering blijkt tijdrovend. Ook het inbouwen in het systeem kan echter een hele klus zijn.

5. *Hoe verliep de invoering van de regeling? In welke mate is de regeling bekend bij de werknemers? Van verzuimprikkels is immers bekend dat ze alleen werken als de doelgroep goed van het bestaan op de hoogte is.*

De invoering op bedrijfsniveau liep in alle gevallen soepel. Er was nauwelijks sprake van weerstand bij werknemers en leidinggevenden. Af en toe is er wel weerstand of onbegrip bij individuele werknemers die te maken krijgen met verminderde loondoorbetaling. Eén bedrijf geeft ook aan dat leidinggevenden het wel eens lastig vinden om de regeling toe te passen. De beslissing ligt bij dit bedrijf bij de leidinggevenden. Vandaar dat de casemanager "meekijkt" wat de leidinggevende doet.

De bekendheid van de regeling verschilt erg per bedrijf. Dat heeft enerzijds te maken met de manier van voorlichten en anderzijds met het aantal werknemers dat bij ziekte geconfronteerd wordt met de korting. Bij veel bedrijven krijgt de medewerker een CAO-boekje, vaak ook met een opsomming van de belangrijkste veranderingen. Vaak is er ook in het bedrijfsblad aandacht voor de beperking van loondoorbetaling bij ziekte. Deze twee methoden zijn vaak niet voldoende om de regeling tot de medewerker door te laten dringen. Eén bedrijf, dat zowel malussen als bonussen toepast voor verzuim en nulverzuim, hangt regelmatig een overzicht van het aantal toegekende bonussen en malussen op de prikborden. Daar wordt over gesproken door de medewerkers, bijvoorbeeld over de verschillen tussen afdelingen.

Verskillende bedrijven vermelden het kortingspercentage op het loonstrookje en enkele sturen een brief aan medewerkers dat de korting eraan komt. Soms bespreekt ook de casemanager de korting met de zieke medewerker. Dit betreft, afhankelijk van de regeling, vaak alleen medewerkers die meer dan een half jaar ziek zijn. Dat komt in verhouding erg weinig voor. Bij veel bedrijven die we gesproken hebben leek de regeling niet zo bekend te zijn. Als een regeling weinig bekend is, kan hij ook geen preventieve werking op verzuim hebben (maar wel een effect op de snelheid van re-integreren). Bij bedrijven die een kortingsregeling hebben gericht op korte verzuimgevallen is de bekendheid minder een probleem: veel medewerkers krijgen er mee te maken. Het is dan nog steeds wél zaak die korting duidelijk zichtbaar te maken op het loonstrookje of aan te kondigen met een brief.

6. *Worden de afspraken nageleefd? En zo nee, waarom/in welke situaties niet?*

De afspraken worden goed nageleefd. Onbedoelde individuele afwijkingen van de regeling komen naar zeggen niet voor. In hoeverre onze gesprekspartners dat goed konden beoordelen is niet duidelijk. Wel hadden hun bedrijven, zoals hiervoor beschreven, vaak maatregelen genomen die zorgden voor een rechtvaardige en consequente uitvoering.

Twee bedrijven hebben min of meer tegen hun zin een kortingsregeling. Het ene bedrijf volgt de bedrijfstak-CAO, terwijl het management eigenlijk meer ziet in het eigen vooruitstrevende verzuimbeleid van hun bedrijf. Het andere bedrijf voelden zich door de STAR-afpraak gedwongen om in de bedrijfs-CAO de loondoorbetaling te beperken. Het bedrijf vindt de regeling niet bij het eigen sociale karakter passen en ook niet nodig, omdat lang verzuim weinig voorkomt.

Twee bedrijven hadden ervoor gekozen de CAO-regeling niet, of niet helemaal, te volgen. Eén bedrijf betaalt vier halve jaren 100-100-70-70%, terwijl de CAO 80-75-70-70% aangeeft. Ook past het bedrijf de bonus- en wachtdagenregeling uit de CAO niet toe. De reden daarvoor is, dat het bedrijf voldoende vertrouwen heeft in de verzuimverlagende werking van het eigen arbo- en verzuimbeleid.

Een ander bedrijf heeft ervoor gekozen de loondoorbetalingsregeling niet, zoals de rest van de CAO, met terugwerkende kracht te laten ingaan.

Ook al worden de regelingen goed nageleefd, de betekenis ervan is in sommige bedrijven gering. In deze bedrijven wordt de korting op loondoorbetaling alleen toegepast als een werknemer de re-integratie flink frustreert. Dat komt echter zeer weinig voor. Het is in zo'n geval een regeling voor uitzonderingssituaties, die bovendien eigenlijk niet nodig is, omdat de wetgeving daarvoor in voorziet (staken loondoorbetaling als sanctie).

7. *Welke gevolgen hebben de verschillende stelsels van loondoorbetaling tijdens ziekte op het verzuim- en re-integratiebeleid? Gaf de invoering van deze regeling aanleiding tot het aanpassen en/of aanscherpen van het overige verzuim- en re-integratiebeleid?*

Bij de meeste bedrijven was het verzuim- en re-integratiebeleid al tamelijk uitgebreid, vaak als reactie op de wet Verbetering Poortwachter. Aanscherpen van het beleid was nauwelijks nodig. Eén bedrijf zegt nóg meer energie te stoppen in het tijdelijk of definitief herplaatsen van werknemers met een beperkte belastbaarheid.

Wel hebben de bedrijven de regeling ingevoegd in hun bestaande verzuimprocedure. Eén bedrijf hanteert de beslissing in het SMT over beperking van loondoorbetaling bijvoorbeeld als extra moment van aandacht om de voortgang van de re-integratie te evalueren. Dat betekent bij een langdurig ziektegeval vier extra aandachtsmomenten.

8. *Welke gevolgen hebben verschillen in de mate van loondoorbetaling bij ziekte op de hoogte van het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen?*

Slechts weinig bedrijven zeggen effect te zien van de beperking van loondoorbetaling op verzuim en WAO-instroom. Dat effect is bij de meeste bedrijven echter niet onderzocht. Het is door de onderzoekers ook niet echt af te leiden uit de verzuimcijfers. Verschillende bedrijven merken op, dat het effect ook moeilijk te onderscheiden is van de eerder in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter ingevoerde maatregelen.

Eén bedrijf heeft het verzuim en de WAO-instroom door de gecombineerde bonus-malusregeling sterk zien dalen. Het succes wordt toegeschreven aan de vormgeving van de regeling: een malus gericht op kort verzuim, een substantiële bonus bij nulverzuim, die ook gekoppeld is aan het totale verzuimpercentage. Het bedrijf besteed bovendien aandacht aan terugkoppeling aan het personeel over de toegepaste bonussen en malussen.

Enkele bedrijven zien in incidentele gevallen wel eens een zogenaamd "Lourdeseffect": plotselinge werkhervatting van werknemers bij een daling van het loondoorbetalingspercentage. Dit gebeurt vooral bij een sterke daling van 15% of meer.

9. *Wordt het effect van de loondoorbetalingsregeling op verzuim beïnvloed door de context in de organisaties en de wetgeving, zoals sector, grootte, en arbo-, gezondheids-, verzuim- en reïntegratiebeleid en Wet verbetering Poortwachter?*

Bijna alle bedrijven menen dat de Wet Verbetering Poortwachter een veel groter effect op het verzuim heeft gehad dan de beperking van de loondoorbetaling. Omdat de aanpassingen van het gezondheids-, verzuim- en reïntegratiebeleid in het kader van Poortwachter in de meeste gevallen voorafgingen aan de invoering van een gereduceerde loondoorbetaling bij ziekte, is het afzonderlijke effect van de loondoorbetalingsregeling op bedrijfsniveau moeilijk vast te stellen.

Opvallend was dat de meeste bedrijven een vrij uitgebreid gezondheids-, verzuim- en re-integratiebeleid hadden. Dit hangt ongetwijfeld samen met de grootte van de geïnterviewde bedrijven. Grote bedrijven hebben HRM-afdelingen met personeel dat deskundig is op het gebied van verzuimbeleid.

1.2 Beschrijving en effecten Buitenland

10. *Welke ervaringen zijn opgedaan in Duitsland, België en Groot-Brittannië met dergelijke stelsels van loondoorbetaling tijdens ziekte (waarbij financiële prikkels tot re-integratie worden gegeven)?*

In onze buurlanden is de bij wet verplichte periode van loondoorbetaling door de werkgever veel korter dan in Nederland. In Het Verenigd Koninkrijk bestaan de verplichte loondoorbetaling van een half jaar uit een vast bedrag en is dus geen 100%, in België en Duitsland is de verplichte loondoorbetaling 100% voor respectievelijk maximaal een maand en zes weken. Daarna daalt de ziekte-uitkering in belangrijke mate. In al de drie landen vullen sommige individuele werkgevers de wettelijke regeling aan. Dit gebeurt echter niet vanuit CAO-regelingen op bedrijfstakniveau. Het is in het kader van dit onderzoek niet mogelijk gebleken hierover cijfers boven tafel te krijgen. In Groot Brittannië heeft de overheid wettelijke kaders aangegeven voor de vorm en hoogte van de -niet verplichte- aanvulling door de werkgever van het ziekingeld.

11. *Welk inzicht bieden deze eventuele ervaringen in de effecten van dergelijke stelsels op de hoogte van het ziekteverzuim, de re-integratie-inspanningen en het ge-voerde verzuim- en reïntegratiebeleid in de bedrijven?*

Uit grootschalig statistisch onderzoek (op Europees of landelijk niveau) blijkt steeds een duidelijk verband tussen uitkeringshoogte bij ziekte en ziekteverzuim: hoe hoger de uitkering, des te hoger het verzuim. Dit betreft geen onderzoek bij individuele bedrijven. Op bedrijfsniveau hoeft dit effect dus niet altijd zichtbaar te zijn. In de onderzochte landen hebben we geen onderzoek gevonden over de invloed van de vorm en mate van loondoorbetaling op het verzuim of de re-integratie-inspanningen. Wel blijkt uit internationaal onderzoek dat een grotere verantwoordelijkheid van werkgevers voor loondoorbetaling bij ziekte samen gaat met een lager verzuim. Dat zou kunnen duiden op een grotere inspanning voor preventie en re-integratie, maar ook op meer ontslag bij verzuim. De ontslagbescherming voor zieken is in andere landen vaak minder dan in Nederland.

1.3 Effectiviteit van verzuimprikkels in CAO's

Uit de combinatie van de bevindingen uit het onderzoek naar 10 bedrijven/CAO's, het onderzoek naar buitenlandse bevindingen en eerder onderzoek van de auteurs (Van Vuuren, 1998; Andriessen & Van Vuuren, 2003; Andriessen, Van Vuuren & Smulders, 2004) kunnen we het volgende concluderen met betrekking tot de effectiviteit van CAO-bepalingen over verminderde loondoorbetaling bij ziekte op verzuim.

1. Beperking van de loondoorbetaling kán helpen een verzuimdaling te realiseren. Dat vereist een effectieve vormgeving (passend bij het verzuim en de cultuur van een bedrijf, van toepassing op veel ziektegevallen, een niet te kleine malus), veel aandacht voor de bekendheid van de regeling en de effecten ervan in het bedrijf, en aandacht voor de rechtvaardigheid van de regeling. Dat laatste betreft bijvoorbeeld de uitsluiting van verzuim door bedrijfsongevallen buiten de schuld van de medewerker en van duurzaam volledig arbeidsongeschikte medewerkers. Daarnaast is de aanwezigheid van een goed arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid voorwaarde voor effectiviteit.

2. Er zijn sterke aanwijzingen dat een combinatie van positieve en negatieve prikkels het meest effectief is, gevolgd door negatieve prikkels. Alleen bonussen voor aanwezigheid toepassen is het minst effectief. Er zijn wel gevallen bekend van heel hoge bonussen die het verzuim erg hebben doen dalen (maar ook hoge kosten meebrengen).
3. In Nederland bestaan bedrijfstak- en bedrijfs-CAO's met een loondoorbetalingsregeling die weinig effectief is. Dit betreft regelingen die van toepassing zijn op zeer weinig ziektegevallen, bijvoorbeeld alleen voor situaties waarbij de werknemer de re-integratie frustreert.
4. Een effectieve regeling heeft maatwerk op bedrijfsniveau nodig (zie 1). Dat houdt in dat een branche die een dergelijke regeling invoert, aan bedrijven tenminste enige bewegingsvrijheid met betrekking tot de regeling moet toestaan. Dat kan door opties in te voegen en toe te staan dat een bedrijf afwijkt van de regeling.
5. Een verzuimprikkel kan in sommige "vastgeroeste" situaties een verandering initiëren. Dat geldt vooral in een organisatie met een bedrijfscultuur waarin werknemers erg vasthouden aan bestaande rechten (ziek is ziek, geen acceptatie van bemoeienis van de leidinggevende met verzuim), en mede daardoor het verzuim doen dalen. Het verdient in zo'n situatie aanbeveling om de maatregel in ieder geval te richten op kort verzuim (malus) of op nulverzuim (bonus).
6. Volgens sommige geïnterviewde werkgevers is een verzuimprikkel niet nodig om een verzuimdaling te realiseren. Er staan bedrijven volgens hen voldoende maatregelen ter beschikking die het verzuim in flinke mate kunnen doen dalen. Ze vinden zo'n prikkel ook niet altijd passen bij het (effectieve) verzuimbeleid dat ze voeren.
7. Inleiding.

1.4 Opdracht en achtergrond

In de huidige Raam-CAO Energie- en nutsbedrijven die afgesloten is per 1 april 2005, is afgesproken dat er tijdens het eerste ziektejaar sprake is van 100% loondoorbetaling, en in het tweede ziektejaar 70% loondoorbetaling bij ziekte en 100% vergoeding van de werktijd die de zieke werknemers besteden aan reïntegratie. In deze Raam-CAO is bovendien afgesproken dat partijen in de looptijd van deze CAO een onderzoek zouden uitvoeren naar de effecten op het verzuim- en reïntegratiebeleid van een stelsel van loondoorbetaling tijdens ziekte waarbij de financiële prikkel tot re-integratie eerder, al tijdens het eerste ziektejaar, wordt gegeven.

De WENb heeft TNO gevraagd het betreffende onderzoek uit te voeren. Dit rapport doet verslag van het onderzoek, dat is uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven (Saskia Andriessen), in samenwerking met AWVN (Joyce Schaeffer) en Tinka van Vuuren (voorheen TNO, nu Loyalis Consult). Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie waarin de CAO-partijen van de energie- en nutssector vertegenwoordigd waren.

1.5 Onderzoeksvragen

Het onderzoek bestond uit een nationaal deel (interviews bij tien bedrijven die ervaring hebben met een CAO met verminderde loondoorbetaling bij ziekte) en een internationaal deel: ervaringen van onze buurlanden (België, Duitsland, Het Verenigd Koninkrijk) met loondoorbetalingsstelsels bij ziekte. De onderzoeksvragen waren de volgende:

Beschrijving en effecten Nederland:

1. In welke Nederlandse CAO's zijn afspraken gemaakt over minder dan 100% loondoorbetaling in het eerste ziektejaar?
2. Welke van deze CAO's zijn gemaakt in bedrijven dan wel bedrijfstakken die relevant zijn aan de Energie- en Nutssector?
3. Hoe verliep het besluitvormingsproces rond de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Welke overwegingen speelden een rol bij werkgevers en werknemersvertegenwoordigers bij de keuze voor een bepaalde invulling van de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Gaat het om de effectiviteit van de prikkel of meer om opportunistische keuzes? Welke argumenten gaven de doorslag? Wat was de rol van de OR en de bonden?
4. In hoeverre geven de CAO's ruimte voor individuele afwijkingen op de CAO-afpraak over loondoorbetaling bij ziekte? En zo ja, wordt er op bedrijfs- of individueel niveau veel afgeweken van de generieke afspraak? Wat zijn daarbij de overwegingen?
5. Hoe verliep de invoering van de regeling? In welke mate is de regeling bekend bij de werknemers? Van verzuimprikkels is immers bekend dat ze alleen werken als de doelgroep goed van het bestaan op de hoogte is.
6. Worden de afspraken nageleefd? En zo nee, waarom/in welke situaties niet?
7. Welke gevolgen hebben de verschillende stelsels van loondoorbetaling tijdens ziekte op het verzuim- en re-integratiebeleid? Gaf de invoering van deze regeling aanleiding tot het aanpassen en/of aanscherpen van het overige verzuim- en re-integratiebeleid?
8. Welke gevolgen hebben verschillen in de mate van loondoorbetaling bij ziekte op de hoogte van het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheids-regelingen?
9. Wordt het effect van de loondoorbetalingsregeling op verzuim beïnvloed door de context in de organisaties en de wetgeving, zoals sector, grootte, en arbo-, gezondheids-, verzuim- en reïntegratiebeleid en Wet verbetering Poortwachter?

Beschrijving en Effecten Buitenland:

10. Welke ervaringen zijn opgedaan in Duitsland, België en Groot-Brittannië met dergelijke stelsels van loondoorbetaling tijdens ziekte (waarbij financiële prikkels tot re-integratie worden gegeven)?
11. Welk inzicht bieden deze eventuele ervaringen in de effecten van dergelijke stelsels op de hoogte van het ziekteverzuim, de reïntegratie-inspanningen en het gevoerde verzuim- en reïntegratiebeleid in de bedrijven?

1.6 Opzet onderzoek

Interviews Nederland

In overleg met de begeleidingscommissie is vastgesteld welke criteria gehanteerd zouden worden voor de keuze van bedrijven en CAO's. Dat werd:

- Een zo groot mogelijke variatie van loondoorbetalingsstelsels.
- Een productieproces dat vergelijkbaar is met productieprocessen bij bedrijven binnen de WENb.
- Bedrijfsgrootte.
- Zowel private, voormalig publieke als publieke bedrijven.
- Zowel bedrijfs-CAO's als bedrijfstak-CAO's, met dien verstande dat de interviews op bedrijfsniveau zouden plaatsvinden.

Op basis van een bij AWWN beschikbare lijst met bedrijven/bedrijfstakken die in hun CAO een bepaling hebben over reductie van loondoorbetaling bij ziekte in het eerste jaar, hebben de onderzoekers aan de opdrachtgever een voorstel gedaan voor te interviewen bedrijven. In discussie met de begeleidingscommissie is vervolgens vastgesteld welke bedrijven/bedrijfstakken in eerste instantie benaderd zouden worden voor deelname. Van de oorspronkelijke lijst waren drie bedrijven niet bereid om aan het onderzoek deel te nemen. Dat had voornamelijk te maken met grote drukte bij de betreffende bedrijven door fusie of reorganisatie.

Met de volgende bedrijven zijn één of meer interviews gehouden over hun ervaringen met de (CAO-onderhandelingen over) verminderde loondoorbetaling bij ziekte in het eerste en tweede ziektejaar (zie tabel 2.1):

Tabel 2.1: Geïnterviewde bedrijven en type CAO

Bedrijf	Type CAO/ werkgeversorganisatie
Gemeente Delft	CAO gemeenten (CAR-UWO)
Havenbedrijf Rotterdam	CAO gemeenten
TNT-post	Bedrijfs-CAO
Menzies Aviation Schiphol	Bedrijfs-CAO
Cendris	CAO facilitaire callcenters (WGCC)
GTI	CAO Installatiebranche (Uneto-VNI)
Teijin Twaron	Bedrijfs-CAO
Organon BioSciences Nederland	Bedrijfs-CAO
Tronox	Bedrijfs-CAO
Taxibranch	CAO taxibranch (KNV Taxi)

Dit betrof vijf bedrijfs-CAO's en vier bedrijfstak-CAO's. Twee geïnterviewde organisaties vielen onder dezelfde CAO (die voor gemeenten). Dat betrof één gemeentelijke organisatie die verantwoordelijk was voor het gemeentelijk afvalbedrijf en één zelfstandig gemeentebedrijf.

De uiteindelijke lijst bevat acht van de elf voorkeursbedrijven/branches. De onderzoekers hebben als vervangende organisaties bedrijven gezocht die vergelijkbaar waren met de bedrijven die in samenspraak met de begeleidingscommissie uitgekozen waren. Om privacyredenen is in de rest van dit rapport geen koppeling gemaakt tussen bedrijfsnamen en beschreven ervaringen.

De vragenlijst is opgesteld op grond van ervaring uit eerder onderzoek (zie de literatuurlijst achterin dit rapport). De begeleidingscommissie heeft de conceptversie becommentarieerd. De gebruikte vragenlijst is opgenomen als bijlage.

Er is door de drie onderzoekers een telefonisch interview afgenomen bij negen bedrijven die ervaring hebben met minder dan 100% loondoorbetaling bij ziekte in het eerste en soms ook tweede ziektejaar. Bij één branche (taxibranche) is het alleen gelukt een interview te houden met een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie die kennis had over de CAO-onderhandelingen. De negen andere interviews waren in alle gevallen met een manager of een medewerker van de (centrale) afdeling HRM, arbeidszaken of arbeidsvoorwaarden. In twee gevallen waren aanvullende interviews nodig met andere bedrijfsonderdelen respectievelijk een branche-organisatie.

Aan de deelnemende bedrijven is in overleg met de opdrachtgever een exemplaar van het onderzoeksrapport toegezegd.

Onderzoek buitenland

Voor dit onderdeel is gebruik gemaakt van een internet-search en een literatuuronderzoek via de Arbobibliotheek Nederland. Voor een toets op de juistheid en ontbrekende aspecten heeft TNO vervolgens contact gezocht met een Nederlandse deskundige, buitenlandse onderzoekers (België, Duitsland) en ministeries en bonden (Het Verenigd Koninkrijk).

2 Ervaringen van 10 Nederlandse bedrijven

2.1 Inhoud CAO-bepalingen

We geven hier allereerst een overzicht van de CAO-bepalingen die voor de geïnterviewde bedrijven gelden. Het betreft vijf bedrijven met een bedrijfs-CAO en vijf bedrijven die onder een bedrijfstak-CAO vallen (zie tabel 3.1). Twee geïnterviewde organisaties vallen onder dezelfde CAO (gemeenten), maar het betreft twee verschillende bedrijfsprocessen.

Tabel 3.1: overzicht CAO-bepalingen loondoorbetaling

Soort CAO, sinds	Regeling per half jaar	Bij re-integratie	Bij bedrijfsongevallen	Extra bepalingen
1. Bedrijfstak, 010106	100-90-75-75	Bij arbeidstherapeutisch of eigen werk krijgt men voor ieder uur 100%. Als de zieke gemiddeld 50% of meer werkt van de reguliere arbeidstijd, krijgt hij een bonus van 5% als extra stimulans om terug te komen.	Nee, 2 jaar 100% (alleen als op en tengevolge van het werk)	De regeling eindigt bij definitieve herplaatsing in ander werk. Na 2 jaar ziekte 70%.
2. Regeling bedrijf afwijkend van bedrijfstak-CAO, 010605	100-100-70-70 / 80-75-70-70	Geen verhoging bij arbeidstherapie of gedeeltelijk hervatten	Bij bedrijfstak geldt regeling wel, bij bedrijf 1e jaar 100%	CAO: bedrijf mag boven CAO-bepalingen uitgaan. Bonus (extra vakantiedag bij kwartaal nulverzuim) en wachtdagen mogelijk. Bedrijf past beide niet toe.
3. Bedrijfs-CAO, 010405	90-90-80-80	100% bij bereidheid te re-integreren	Nee, 2 jaar 100%	Prikkel alleen toegepast bij weigering meewerken re-integratie
4. Bedrijfs-CAO, 010405	Vanaf tweede melding eerste 11 weken 10% korting op bruto salaris en ploegtoeslag, max 22 weken/jaar. Rest van 1e jaar 100%. Tweede jaar 70%.	Tijdelijk vervangend werk = wel loonkorting	Uitgesloten van bonus- én malusregeling	Bonus: individuele bonus per kwartaal bij nulverzuim, afhankelijk van bedrijfsverzuim: € 120 bij 6% of lager, € 80 bij 6 tm 7%, € 50 bij 7 tm 8%, 0 bij > 8% Ook zwangeren en overige vangnetters uitgesloten van bonus en malus.
5. Bedrijfs-CAO, 010705	100-95-90-85	Bij gedeeltelijk werken met loonwaarde: 100-100-90-90	Geen afspraak over gemaakt, maar kan op basis advies SMT	-

6. Bedrijfstak-CAO, Bij bedrijfstak per 010506 terugwer- kend vanaf 010905, bij bedrijf per 010905	100-90-90-90	Bij arbeidsthera- pie of gedeeltelijk hervat 100%	Ja	-
7. Bedrijfs-CAO, 010505	100-90-80-70	Als werknemer zich aan adviezen bedrijfsarts houdt 100-100-80-70 (ook als (nog) niet re-integreerbaar)	Nee, dus 2 jaar 100%	-
8. Bedrijfs-CAO, 010405	100-95-80-75	Eerste jaar het- zelfde (100-95), tweede jaar bij 1 dag (arbeidsthe- rapeutisch of loonwaarde) wer- ken 92%, bij 2 dagen 94%, 4 dagen 96% en vier dagen 98%.	Ja	Bij IVA –aanvraag 100%. Als bij WIA-keu- ring sanctie omdat werkgever nalatig bij re- integratie, dan krijgt werknemer gekorte loon terug
9. Bedrijfstak-CAO	100-90-75-75	Bij arbeidsthera- peutisch of eigen werk krijgt men voor ieder uur 100%. Als de zieke gemiddeld 50% of meer werkt van de reguliere arbeids- tijd, krijgt hij een bonus van 5% als extra stimulans om terug te ko- men.	Nee, 2 jaar 100% (alleen als op en tengevolge van het werk)	De regeling eindigt bij definitieve herplaatsing in ander werk. Na 2 jaar ziekte 70%.
10. Bedrijfstak-CAO	8 weken 90%, rest 2 jaar 100%	Geen bepaling	Ja	Vanaf de derde ziek- melding in een jaar mag de werkgever een wachtdag toepassen. Per vierwekelijkse be- taalperiode mag het loon niet onder het mini- mumloon komen.

Zes van de negen CAO's kennen een loondoorbetalingsbepaling die niet boven de 170% in twee jaar uitgaat, zoals in het STAR-acckoord was afgesproken. Bij één daarvan is de bedrijfstak-CAO nog strenger: 147,5%. Drie bedrijven betalen over de eerste twee ziektejaren meer uit: één 175%, twee 185% en één bijna 200%.

Voor de overige bepalingen geldt:

- Van de geïnterviewde bedrijven hebben drie bedrijven een loondoorbetaling die ook voor beginnende ziektegevallen geldt. Bij bedrijf 4 is dat vanaf de tweede ziekmelding.
- Bij vier van de tien bedrijven geldt de regeling niet voor arbeidsongevallen, en wordt het loon twee jaar dan 100% doorbetaald. Eén daarvan sluit niet alleen arbeidsongevallen uit, maar ook zwangeren en anderen voor wie het Vangnet Ziek-tewet geldt. Die uitsluiting geldt zowel de malus- als de bonusregeling die in die CAO van toepassing is. Bij twee van de bedrijven geldt de uitsluiting alleen voor arbeidsongevallen die op en door het werk gebeuren.

"Of de regeling geldt voor arbeidsongevallen is niet besproken. Wel geldt in het algemeen dat bij ieder bedrijfs-ongeval onderzoek plaats vindt naar de verwijtbaarheid. De mindere loondoorbetaling is onderdeel van de schade die eventueel op een partij wordt verhaald."

- Slechts twee van de CAO's kennen geen opslag van de loondoorbetaling bij re-integratie.
- Van de tien CAO's kennen er twee bedrijven een CAO met naast een verminderde loondoorbetaling bij ziekte ook een bonus bij nulverzuim. Eén van de twee heeft besloten de bonusregeling van de bedrijfstak-CAO niet toe te passen, evenals de mogelijkheid om wachtdagen toe te passen (geen loondoorbetaling bij de eerste twee ziektedagen per geval). De CAO heeft namelijk bepaald dat beide optioneel zijn.
- Eén CAO kent een optie van een wachtdag vanaf de derde ziekmelding.
- Eén CAO bevat extra bepalingen voor ziektegevallen waarbij vervroegd een WIA- of IVA-aanvraag wordt gedaan.
- Eén CAO waarborgt dat het gekorte loon nooit onder het minimumloon uitkomt.
- Eén bedrijf heeft besloten om boven de CAO uit te gaan en het eerste jaar toch 100% uit te betalen (nummer 2 in de tabel).

Bij de beschreven cases zijn er een paar waarbij de werkgever afwijkt van wat de bedrijfstak-CAO bepaald heeft. Van de CAO afwijken kan in drie gevallen: als het een raam-CAO betreft die een werkgever zelf verder kan invullen, als de CAO expliciet bepaalt dat een bedrijf (op bepaalde punten) van de vastgestelde regelingen mag afwijken en als de CAO opties bevat die een werkgever al dan niet kan toepassen. Dat laatste troffen we in twee van de vier bedrijfstak-CAO's aan ten aanzien van respectievelijk de gecombineerde toepassing van wachtdagen en bonussen en de toepassing van wachtdagen.

Acht van de CAO-s zijn tussen april en september 2005 in werking getreden, bij één bedrijfstak gebeurde dat op 1 januari 2006.

2.2 Aanleiding voor nieuwe loondoorbetalingsregeling

Er was sprake van vier soorten aanleiding om een CAO op te stellen met een verminderde loondoorbetaling in het eerste jaar.

Op de eerste plaats betrof dat afspraken op landelijk niveau. Dat ging vooral om de afspraak in de Stichting van de Arbeid (het zogenaamde STAR-acckoord) om in de eerste twee ziektejaren maximaal 170% van het loon door te betalen. Bij vier van de negen CAO's was het STAR-acckoord (mede) de aanleiding om een verminderde loondoorbetalingsregeling op te nemen: doen wat de overheid aangeeft. De bonden konden zich hier in het algemeen minder in vinden dan de werkgevers. Eén bedrijf gaf aan ook gereageerd te hebben op de voorgenomen wet BALTZ. Dat was het wetsvoorstel dat hetzelfde beoogde als het STAR-acckoord, maar op grond van het akkoord werd ingetrokken. De vier bedrijven kenden daarvoor een regeling die hoger uitkwam dan 170%. Bij drie van de vier was de loondoorbetaling in het tweede jaar al lager dan 100%. Bedrijven die het STAR-acckoord als aanleiding hadden, geven meestal wel aan dat ze al een goed verzuimbeleid hadden en dat natuurlijk voortzetten.

"Andere maatregelen (sneller activeren, er boven op zitten, preventie) zijn al eerder genomen en worden voortgezet."

Een tweede aanleiding voor werkgevers om een dergelijke regeling in te zetten was om het verzuim te beïnvloeden. Daarbij gaat het in drie gevallen om het kort verzuim. Deze drie CAO's bepalen dat de verminderde loondoorbetaling juist in de eerste weken van het verzuim plaatsvindt. In twee andere gevallen was de inzet om een sterkere prikkel tot re-integratie te geven, dus eerder gericht op het langere verzuim. Overigens was de aanleiding voor de Minister om niet meer dan 170% loondoorbetaling bij ziekte na te streven óók de veronderstelde verzuimverlagende werking.

Een derde aanleiding om een dergelijke loondoorbetalingsparagraaf op te nemen in de CAO was volgens een geïnterviewde de professionalisering van een branche. Het gaat om een jonge branche die werken in de branche aantrekkelijker wil maken en daarom een moderne CAO wil bieden. De branche-CAO biedt nog een minimum, de bedrijven mogen daar bovenuit gaan.

Een vierde aanleiding was, dat verschillende bedrijven al langer ervaring hadden met een beperkte loondoorbetaling bij ziekte en de regeling op grond van deze ervaringen wilden aanpassen.

Eén branche wilde re-integratie meer stimuleren door de loondoorbetaling op een eerder tijdstip te verlagen en bovendien een hogere loondoorbetaling te geven bij re-integratie.

Twee bedrijven plus een branche wilden de eerder bestaande regeling meer op het korte verzuim richten: juist voor de eerste weken van een ziektegeval een lagere loondoorbetaling vaststellen, in plaats van bij langere ziektegevallen.

In één geval besloot het bedrijf de door de branche mogelijk gemaakte wachtdagen- en bonusdagenregeling niet meer toe te passen, omdat de administratieve uitvoering te ingewikkeld bleek.

"In de eerste regeling ging de korting pas ná 13 weken in. Dat was onrechtvaardig, want dat trof vooral de zwaardere ziektegevallen, niet de grijze waarvoor de regeling bedoeld was. We wilden de regeling omdraaien: juist de éérste 13 weken korting (maximaal 26 weken per jaar). Dat is in 2004 ingevoerd. Vervolgens is in 2005 de korting wat ingeperkt van 13 naar 11 weken, en het maximum naar 22 weken. Het verzuim en de WAO-instroom waren al erg afgenomen, dus het was mogelijk om de regeling iets te versoepelen."

2.3 Het proces van CAO-onderhandeling en besluitvorming

Bij alle CAO-onderhandelingen hebben de werkgevers ingezet op verlaging van de loondoorbetaling bij ziekte en de bonden op behoud of verbetering van de op dat moment bestaande regeling. Slechts twee bedrijven gaven aan dat de onderhandelingen moeilijk verliepen. Dat was omdat er geen wettelijke maatregel was die het maximum van 170% dwingend voorschreef. Bij de andere ging het naar zeggen vrij soepel.

Argumenten van werkgeverszijde waren:

- De eis vanuit de overheid, de dreiging van wetgeving over loondoorbetaling.
- Het hoge verzuim en de hoge WAO-instroom.
- Een sterkere of eerdere prikkel tot re-integratie voor de werknemer.
- Willen belonen van inzet voor of bereidheid tot re-integratie.
- De positieve ervaringen met een eerdere regeling met <100% loondoorbetaling.
- De kwaliteit van het overige verzuimbeleid, zoals veel aandacht aan preventie en integraal gezondheidsbeleid en een grote inzet om gedeeltelijk arbeidsongeschikten te herplaatsen.
- Verzachten van de gevolgen voor langdurig zieken en/of duurzaam en volledig arbeidsongeschikten.

Argumenten van werknemerszijde waren:

- Angst voor ziek doorwerken en een hogere WAO-instroom.
- Aanvaardbaarheid: geen oneerlijke regelingen voor werknemers die toch al de pech hebben om erg ziek te zijn. Bijvoorbeeld geen beperking van loondoorbetaling voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn voor elk werk en belonen van de inzet voor of bereidheid tot re-integratie.
- Blokkeren van de onderhandelingen bij loondoorbetaling onder een bepaalde grens.
- Daling van verzuim en WAO-instroom (als aanleiding om de loondoorbetalingsregeling te versoepelen).

"De werkgever wilde een sterkere prikkel, de bonden wilden zo veel mogelijk loondoorbetaling. De bonden waren bang voor ziek doorwerken en vervolgens een toename van het lange verzuim. Als werkgever erkenden we dit mogelijke probleem. Na de goede effecten op verzuim en WAO-instroom van de eerdere regeling en het overige verzuimbeleid waren bonden hier minder bang voor en waren ze bereid de regeling in stand te houden."

Omstandigheden die ook een rol speelden waren:

- De veronderstelde haalbaarheid van de ingebrachte regeling.

"Op grond van cijfers weten we dat een werknemer na 6 weken moeilijker terugkomt, dus het was logisch geweest met 6 weken omlaag te gaan. We hebben echter ingeschat dat dat voor de bonden onacceptabel was en dat niet ingebracht."

- Wat doen andere werkgevers in Nederland of in dezelfde branche:
 - Je kunt als werkgever niet minder loon doorbetalen dan andere CAO's, dat accepteren de bonden niet.
 - Als andere werkgevers een goed werkende en geaccepteerde regeling hebben is dat voor partijen reden om die eerder te accepteren en over te nemen.

"Tijdens de onderhandelingen kwam Unilever al naar buiten met meer dan 170%. De druk viel toen weg."

- De werkgever staat bij de bonden als sociaal bekend, de bonden stellen zich dan soepeler op.

"De bonden wilden een terughoudender beleid, maar zagen dat de werkgever een actief beleid voert en er alles van zijn kant aan doet om de werknemer te ondersteunen. Zo houden we bij de WGA bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid de werknemer in dienst (tenzij echt niet haalbaar). Dat maakte een akkoord haalbaar."

- De aanwezigheid van andere onderhandelingspunten die de werkgevers of bonden belangrijker vonden. Zo wilden de bonden bij één CAO wel wat toegeven bij loondoorbetaling als ze iets konden binnenhalen op het punt van pensioenen.

Daarnaast waren er soms nog argumenten om de regeling op een bepaalde manier vorm te geven en die niet te maken hadden met het onderhandelingsproces op zich:

- De effectiviteit in combinatie met het type verzuim: als je kort verzuim wilt beperken is het logischer om een regeling te kiezen die start met minder dan 100% loondoorbetaling. Als het om beperken van lang verzuim of WAO-instroom gaat, dan ligt het voor de hand juist of ook bij langere gevallen de loondoorbetaling te beperken.
- Te kleine stappen (zoals van 100% naar 95%) worden door sommigen als weinig effectief gezien.

Het bevorderen van re-integratie door een opslag bij meewerken aan of juist geen opslag bij tegenwerken bij re-integratie.

"In de vorige CAO werd het loon 24 maanden volledig doorbetaald. De werkgevers wilden dat er in een eerder stadium gewerkt zou worden aan re-integratie, met name re-integratie in het tweede spoor wordt veel te weinig en te laat ingezet. Dus was de inzet om in het eerste jaar van ziekte de aanvulling te beperken indien de werknemer geen werkzaamheden verricht. Dit om de werknemer een incentive te geven om te werken aan de re-integratie. De vakbonden wilden geen verlaging van de aanvulling. Zij waren bereid tot een akkoord omdat er veel aanvullende afspraken zijn gemaakt over een ketenaanpak en omdat de verlaging niet geldt voor werknemers die bereid zijn te re-integreren."

- Een geleidelijke afname wordt als logisch gezien. Dat betekent dat de stappen niet te klein, maar ook niet te groot moeten zijn.
- In het derde ziektejaar is de uitkering 70% (of 75% bij IVA), het is logisch daar naar toe te werken.
- Elke volgende verlaging van de loondoorbetaling vormt een officieel moment om de voortgang van de re-integratie te evalueren, zowel binnen bijvoorbeeld het SMT als met de medewerker. Dat kan leiden tot een keuze voor vier stappen in plaats van bijvoorbeeld twee.
- De administratieve uitvoerbaarheid van de regeling: één van de bedrijven liet de wacht- en bonusdagenregeling vallen, omdat die lastig uitvoerbaar was.
- De betaalbaarheid van de regeling (geldt alleen bij bonussen).

In veel gevallen was de vormgeving echter vooral een compromis tussen de eisen van de betrokken partijen. De haalbaarheid speelde dus een grote rol.

"Er is nog geen regeling over terminaal zieken. De discussie hierover loopt nog tussen CAO-partners. De werkgevers worstelen nog met de vraag of dit in de CAO-regeling moet worden opgenomen."

Vrijwel geen bedrijf gaf aan dat de bonden extra maatregelen op gebied van gezondheidsbeleid vroegen als compensatie voor de beperking van loondoorbetaling. Ze hadden al een goed beleid. Wel zijn er soms extra accenten aangebracht. Dat betreft bijvoorbeeld een extra gesprek met de medewerker voorafgaand aan de korting, een extra zorgvuldige procedure, of meer aandacht voor dossiervorming bij een medewerker die minder goed meewerkt aan re-integratie.

In één bedrijfstak-CAO is wel een aantal extra afspraken over re-integratie gemaakt.

"In de CAO is naast de beperking van loondoorbetaling een groot scala aan afspraken rondom ziekte, reïntegratie en WIA gemaakt. Dit betreft een ketenafpraak waarbij ondermeer subsidies worden gegeven, hulp wordt geboden bij herplaatsing en reïntegratie en afspraken zijn gemaakt over mediation."

2.4 Voorlichting en implementatie op bedrijfsniveau

Invoering

Bij alle geïnterviewde bedrijven verliep de invoering van de regeling soepel. Nergens worden problemen gemeld. Het feit dat de maatregel in de CAO staat maakt dat werknemers hem accepteren. Een enkele medewerker die met een korting op loondoorbetaling geconfronteerd wordt, is wel eens verbaasd, en vraagt "of dat zomaar kan", aldus een gesprekspartner. In één bedrijf zien werknemers ook de voordelen, omdat een flinke bonus mogelijk is bij nulverzuim.

In bijna alle gevallen kregen de werknemers de CAO thuisgestuurd, vaak met een toelichting van de belangrijkste wijzigingen. In één bedrijf gebeurde die toelichting mondeling. Eén bedrijf heeft de werknemers een folder gegeven met informatie over het verzuimbeleid, de wettelijke kanten ervan en uitleg over de prikkel. De managers kregen hetzelfde, maar wat uitgebreider. Drie bedrijven geven aan het onderwerp in het personeelsblad of een circulaire behandeld te hebben. De CAO is vaak ook beschikbaar op internet.

Voorlichting

Er zijn maar vier bedrijven die moeite doen om de "verzuimprikkel" bekend te houden. Eén bedrijf hangt een overzicht van bij de afdelingen toegepaste malussen en bonussen elk half jaar op de prikboarden. Werknemers en leidinggevendenden kunnen dan zien welke afdelingen het goed of slecht doen. De HRM-afdeling denkt dat daar een enigszins prikkelende werking van uitgaat; er wordt in ieder geval onderling over gesproken. Bij drie andere bedrijven is er voorlichting aan zieken. De casemanager bespreekt bij het eerste bedrijf vroeg in het begeleidingsproces met zieken de mogelijkheid van verminderde loondoorbetaling, namelijk dat de korting niet wordt toegepast als ze de re-integratie niet frustreren. Bij een organisatie gaat er een brief uit naar de werknemer dat hij over een maand gekort zal gaan worden. Dit is om juridische redenen (zie kader). Bij een ander bedrijf heeft een HR-adviseur een gesprek met de zieke werknemer voordat de eerste korting wordt toegepast.

"Naar de zieken wordt een maand van tevoren een brief gestuurd dat in het geval het ziekteverzuim gecontinueerd wordt de loondoorbetaling zal worden gekort. Deze brief is conform een handreiking van de werkgeversvereniging. In deze brief staat dat werknemers zoveel procent zal worden gekort en ook wordt vermeld hoeveel werknemer inmiddels arbeidsgeschikt is plus wat dit betekent voor het percentage loon dat zal worden doorbetaald. Zo'n brief is noodzakelijk omdat loonkorting in het kader van de Algemene wet bestuursrecht een besluit is waartegen de betreffende werknemer in beroep kan gaan."

Of de regeling bekend is, dus of de informatie tot de medewerkers is doorgedrongen, is niet in alle gevallen duidelijk bij de gesprekspartners. De helft van de geïnterviewden denkt dat de informatie redelijk tot goed bekend is.

Zichtbaarheid korting

Uit eerder onderzoek is bekend dat de zichtbaarheid van de korting van belang is. Een werknemer die niet ziet dat op zijn loon gekort is, wordt er ook niet door geprikkeld zich niet ziek te melden of het werk te hervatten. Dat speelt met name bij werknemers die maandelijks een wisselend bedrag aan loon ontvangen. Vier bedrijven doen niets extra's om de korting zichtbaar te maken, terwijl één van deze bedrijven wisselende maandlonen kent bij het uitvoerend personeel. Bij één bedrijf heeft de werknemer een gesprek met een HR-adviseur voor de eerste korting. Drie bedrijven sturen de werknemer een brief voordat hij (verder) gekort gaat worden, met uitleg en bij één bedrijf ook berekening van de korting. Drie bedrijven vermelden de korting/het kortingspercentage op het loonstrookje; daarover zeggen twee ook een brief te sturen.

"In het kader van het recent in gebruik genomen verzuimregistratiesysteem zal worden onderzocht of de signalering en berichtgeving aan zieke werknemers over de loonkorting goed gaat en meer geautomatiseerd zou kunnen worden."

Toepassing

Een consequente toepassing blijkt nu bij alle bedrijven regel te zijn (voor zover onze gesprekspartners daar zicht op hadden).

Bij één bedrijf wordt de regeling nu consequenter dan voorheen toegepast. Bij de laatste CAO-onderhandelingen is dat expliciet afgesproken, omdat toepassing in het verleden maar weinig gebeurde.

Enkele bedrijven geven aan de korting op de loondoorbetaling nog niet te hebben toegepast. Dat hoeft geen verbazing te weken, bij vier van de acht wordt de prikkel namelijk alleen toegepast als de werknemer de re-integratie frustreert of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt. Bij deze bedrijven gebeurt dat vrij weinig.

2.5 Rol OR

Bij de onderhandelingen over bedrijfs-CAO's is de OR geen partij en heeft daarom gewoonlijk geen rol in de vormgeving, uitvoering of terugkoppeling. De onderhandelingen vinden met de bonden plaats. OR-leden kunnen dan alleen betrokken zijn bij de onderhandelingen als kaderlid van een bond. Gaat het om een bedrijfstak-CAO dan ligt dat soms anders. Sommige bedrijfstak-CAO's hebben opties in de loondoorbetalingsregeling die een werkgever al dan niet kan doorvoeren (zoals de inzet van wachtdagen en een bonus). De werkgever kan bovendien in sommige CAO's afwijken van de CAO-regeling. Dat betreft raam-CAO's, of CAO's die expliciet stellen dat een werkgever in bepaalde gevallen en/of op bepaalde punten meer mag bieden dan de CAO aangeeft. Bij de invulling van de bedrijfstak-CAO op bedrijfsniveau speelt de OR daarom soms wel degelijk een rol.

"De werkgever heeft probleem (naar 170%) en oplossing voorgelegd aan de bonden. De FNV heeft het afgestemd met de kaderleden. Dit zijn bij ons bedrijf ook de OR-leden. De OR is daardoor ook betrokken bij probleemverkenning en oplossing."

"De OR wilde graag wel bonus bij bedrijfsongeluk. Die zijn echter geen partner in de onderhandelingen."

De werkgever rapporteert in geen van de tien bedrijven specifiek over de loondoorbetalingsregeling aan de OR. Soms is er wel terugkoppeling over de regeling aan het gehele bedrijf. De werkgever rapporteert in alle gevallen wel de verzuimcijfers aan de OR en bespreekt het verzuimbeleid in dat kader.

"Er is geen specifieke terugkoppeling aan de OR over de regeling. Het hele bedrijf krijgt elk kwartaal terugkoppeling over uitbetaalde bonussen en malussen per afdeling. De OR krijgt wel regelmatig verzuimcijfers."

"We rapporteren niets aan de OR, die zijn geen partij. Wel ben ik als hoofd P&O regelmatig met de OR in gesprek over verzuimcijfers en -beleid. Terugkoppeling aan de bonden vindt pas plaats bij de volgende onderhandelingen."

Eén bedrijf geeft aan dat de OR een rol heeft in de informatie-uitwisseling met de achterban over de regeling.

2.6 Relatie loondoorbetaling en HRM-systemen

Het is om verschillende redenen belangrijk hoe een loondoorbetalingsregeling is ingebed in bestaande HRM-systemen (personeelsinformatie, ziekteverzuim, verzuimbegeleiding): faciliteren van de toepassing, bewaken van een consequente toepassing, beperken van de administratieve belasting en het zeker stellen van de evaluatie van de integratie-inspanningen van werkgever en werknemer.

Bij zes van de negen bedrijven is er een automatische signalering bij de HRM-afdeling dat een zieke werknemer de grens van verminderde loondoorbetaling nadert. Degenen die moeten beslissen over de reductie van loondoorbetaling worden gewaarschuwd. Bij vier bedrijven vindt de reductie niet plaats tenzij wordt aangegeven dat dat moet, bij twee bedrijven vindt de reductie automatisch plaats, tenzij de beslissers aangeven dat dat níet de bedoeling is. Bij één van de zes bedrijven heeft het inbouwen van de signalering behoorlijke moeite gekost.

Vier bedrijven kennen een handmatige verwerking. Drie geven aan dat ze dat betreuren. Het doorvoeren kost veel tijd. Bij een bedrijf van 1000 werknemers is één medewerker een behoorlijk deel van zijn werktijd hiermee kwijt. Eén bedrijf is te klein om de regeling te automatiseren.

Een sluitend registratie- en signaleringssysteem helpt om de consequente toepassing te bewaken (zie ook volgende paragraaf). Een goed signaleringssysteem informeert ook diegenen die de voortgang van de re-integratie moeten bewaken.

2.7 **Beslissing over loondoorbetaling**

In sommige bedrijven vormt het beslissingsmoment over de toepassing een natuurlijk moment om de voortgang van de re-integratie te evalueren. In één bedrijf was dat reden om te kiezen voor een afbouwregeling met vier stappen, dus vier evaluatiemomenten.

Door wie?

De beslissing over loondoorbetaling wordt bij de negen bedrijven op de volgende manieren genomen:

- Automatisch, door het (loonadministratie/verzuimregistratie)systeem.
- Door de leidinggevende.
- Door P&O.
- Door het Sociaal-medisch team (SMT).
- Door een juridisch adviseur.

Soms is ook een casemanager bij het nadenken over de beslissing betrokken (als dat een ander is dan de leidinggevende).

Beslissingsruimte

De beslissingsruimte kan per regeling verschillen. Dat hangt samen met de vormgeving van de regeling. Allereerst is er het verschil in regelingen die de korting "niet toepassen, tenzij" en de regelingen die de korting "toepassen, tenzij". De eerste groep hanteert korting alleen als pressiemiddel bij "moeilijke gevallen". De meeste beslissingen zijn dan eenvoudig. Bij die tweede groep is er verschil in bedrijven die een hoger bedrag uitbetalen als de werknemer niet tegenwerkt, ook als hij nog niet kan re-integreren, en bedrijven die bij voldoende re-integratieactiviteit een hoger bedrag uitkeren. Sommigen maken daarbij ook nog onderscheid in arbeidstherapeutisch werken en loonvormend werken. Hoe meer onderscheid er op dit punt wordt gemaakt, des te meer er te beslissen valt.

Kwaliteit van de beslissing

De beoordeling of een zieke werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie en daarom niet of minder gekort hoeft te worden, kan lastig zijn. Sommige bedrijven operationaliseren deze afweging daarom door af te spreken dat het volgen van de aanbevelingen van de bedrijfsarts gelijk staat aan voldoende medewerking. Eén bedrijf geeft daarbij aan dat het dan wel zaak is dat de bedrijfsarts heel duidelijke en concrete adviezen geeft. Het bedrijf moet de arbodienst hierin heel goed aansturen. Is het geheel aan de leidinggevende om de beslissing te nemen, dan kan hij het moeilijk vinden de korting toe te passen. Eén bedrijf laat daarom de casemanager meekijken, wat te willekeurige beslissingen voorkomt. Andere bedrijven kiezen ervoor de beslissing bij P&O te leggen (grotere afstand, neutraler) of bij het SMT (een groepsbeslissing, waarbij ook inbreng is van een deskundige). Bij een gemeente meldt de geïnterviewde dat het systeem aangeeft dat de regeling toegepast moet worden. Juridisch gezien is er geen ruimte om af te wijken. Wel kan de werknemer bezwaar aantekenen of in beroep gaan.

"Het ziekteverzuimsysteem signaleert automatisch aan de juridisch adviseur dat persoon X op moment Y gekort zal moeten worden in salaris. De juridisch adviseur stuurt dan handmatig een brief naar persoon X en verstuurt een brief naar de personeelsadministratie, leidinggevende en personeelsconsulent met hoogte van nieuwe loondoorbetalingspercentage."

"De leidinggevendenden gaan er niet over, en dat is maar goed ook. Dat zou hen in een moeilijke rol dwingen. P&O past de regels toe, hoewel dat soms wel naar is bij vervelende ziektegevallen. Maar als je de ziektegevallen gaat wegen naar zieligheid, dan is het eind zoek, dat werkt niet. De regeling die nu in onderhandeling is, geeft enige verlichting voor erg zieke werknemers in het tweede ziektejaar."

"In SMT wordt steeds geëvalueerd of naar de volgende stap in de afbouw moet worden overgegaan."

Willekeur voorkómen

Bij de geïnterviewde bedrijven komt het volgens onze gesprekspartners niet voor dat de korting ten onrechte niet wordt toegepast. Of dat werkelijk zo is, is niet vast te stellen. Een procedure die óf automatisch wordt doorgevoerd, óf de beslissing niet bij de leidinggevende legt, óf meer personen bij de beslissing betreft, bevordert een consequente en niet-willekeurige toepassing. Ook een mogelijkheid voor de werknemer om bezwaar aan te tekenen kan hiertoe bijdragen.

Eén bedrijf heeft een bepaling dat als het UWV bij de WIA-keuring vaststelt dat de werkgever bij de re-integratie in gebreke is gebleven, de werknemer de op het loon toegepaste korting met terugwerkende kracht uitbetaald krijgt.

"Twee zieke werknemers hebben inmiddels bezwaar aangetekend tegen een loonkorting. Een omdat persoon kampt met RSI-klachten en van oordeel is dat deze klachten in en door het bedrijf zijn ontstaan. De ander omdat er onduidelijkheden zijn over ziek- en herstelmelding en of er sprake is van ziekte binnen een termijn van 4 weken na eerder ziektegeval."

2.8 Individuele afwijkingen

Zoals we hiervoor hebben aangegeven, passen de geïnterviewde bedrijven de loon-doorbetalingsregeling vrij consequent toe. Sommigen kennen in de regeling beschreven afwijkingen van de korting, namelijk voor:

- Duurzaam volledig arbeidsongeschikte of terminaal zieke werknemers.
- Zwangeren (die overigens, als de ziekte zwangerschaps- of bevallingsgerelateerd is, onder het Vangnet Ziektewet vallen en voor wie de werkgever 100% van het loon vergoed krijgt van het UWV).
- Overige Vangnet Ziektewet-gevallen.
- Werknemers die (niet verwijtbaar) een arbeidsongeval hebben gehad.
- Werknemers die re-integreren.
- Werknemers die de re-integratie niet frustreren.

Individuele afwijkingen van de regeling kunnen bij sommige bedrijven daarnaast echter wel voorkomen, soms om sociale, soms om praktische redenen.

"Het is mogelijk dat het SMT besluit bijvoorbeeld bij heel ernstige (terminale) ziekte de prikkel niet toe te passen of bijvoorbeeld wanneer de datum van terugkeer iets later ligt dan de datum van de volgende stap in de afbouw. Dit laatste ook in verband met de administratieve lasten."

"Er wordt niet veel afgeweken. Een heel enkele keer, bijvoorbeeld als een werknemer vlak voor zijn pensioen zit, en de hoogte daarvan bepaald wordt op zijn salaris per 1 januari. Als hij dan net ziek was zou dat een verlaging van zijn pensioen inhouden, wat niet de bedoeling is."

"Bij een levensbedreigende ziekte zal het bedrijf zich als een sociaal werkgever opstellen."

Andere bedrijven willen juist zo weinig mogelijk individuele afwijkingen toestaan. Dat betreft zowel bedrijven die korting toepassen in de eerste weken van het verzuim, als bedrijven die juist korten bij langer verzuim.

"We hebben geen afspraken gemaakt over individuele afwijkingen. Daar wordt heel voorzichtig mee omgegaan. Het is nog niet voorgekomen."

"Tot nu toe is nooit een uitzondering gemaakt, hoewel dat af en toe ook ingaat tegen de gevoelens van P&O. P&O is beter dan de leidinggevende in staat om die gevoelens bij de beslissing buiten beschouwing te laten."

2.9 Loondoorbetaling en het overige verzuimbeleid

Het gezondheids- en verzuimbeleid is volgens de meeste bedrijven niet erg aangepast door de komst van de regeling. Bij verschillende bedrijven was het eerder de Wet Verbetering Poortwachter die aanpassingen op gang heeft gebracht. Mede daardoor was hun verzuimbeleid (arbobeleid, gezondheidsbeleid) al kwalitatief goed. Dat is van belang, omdat uit eerder onderzoek bekend is, dat verzuimprikkels vooral goed werken bij bedrijven met een goed verzuimbeleid. Bij verschillende bedrijven is inderdaad sprake van heel uitgebreid en ook innovatief verzuimbeleid.

"Er is sprake van een breed gezondheidsbeleid. Preventie krijgt aandacht, we hebben een eigen arbo-coördinator, eigen maatschappelijk werk, dit jaar ook medische check up door de arbodienst, aandacht voor gezonde voeding van de cateraar, een CAO met afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid."

"Bij ons is de benadering ; "als je een probleem hebt, dan helpen we je". Er is blijkbaar sprake van vertrouwen en daar wordt geen misbruik van gemaakt."

"Wat leidinggevenden in dit bedrijf goed doen is passend/vervangend werk zoeken, dat gebeurt bedrijfsbreed. De leidinggevende zorgt dat de bedrijfsarts al een lijstje met mogelijke taken heeft op het moment dat de zieke werknemer bij de bedrijfsarts komt om over re-integratie te praten. Dat versnelt het terugkeerproces heel erg."

"Er wordt een actief verzuimbeleid gevoerd. Managers "zitten er boven op". Mensen aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid is belangrijk. Bewustwording stimuleren "wat doet verzuim met jou en met je collega's. Een actief optreden bij verzuim past in de visie op integraal management. De maatregel is niet de aanleiding om zaken anders aan te pakken."

"We hebben in verschillende regio's uitgetoetst welk verzuimbeleid effectief is. Dat bleek begeleiding door een eigen arboverpleegkundige. We hebben dus arboverpleegkundigen in dienst genomen en het contract met de arbodienst opgezegd. We hebben natuurlijk nog wel een bedrijfsarts."

"Naast preventief en gezondheidsbeleid is de samenwerking met de bedrijfsarts verbeterd. Ook de communicatie van de leidinggevende met de medewerker heeft meer aandacht gekregen. Leidinggevenden worden nu geschoold. Ons bedrijf heeft lekencontroleurs die bij zieke medewerkers langsgaan. Verzuim van medewerkers is onderwerp bij het functioneringsgesprek. Ook bij leidinggevenden wordt besproken hoe ze met verzuim omgaan, hogere leidinggevenden krijgen een target mbt het verzuimpercentage."

"Sinds twee jaar is een nieuwe wijze van werken in de verzuimbegeleiding geïntroduceerd door de instelling van een arboteam. Aanleiding hiervoor was de WVP en de mogelijkheid voor meer maatwerk in de arbodienstverlening. In het arboteam wordt veel strakker de begeleiding uitgevoerd conform WVP en zijn duidelijker de verantwoordelijken voor de verzuimbegeleiding aan te wijzen."

Eén bedrijf geeft aan door de regeling nog meer aandacht aan re-integratie te besteden.

"Het beleid was al goed, het SMT liep al goed, maar de regeling heeft wel er toe geleid dat het bedrijf nog meer inspanningen treft en nog meer geëngageerd is om mensen zoveel mogelijk te herplaatsen. Ook proberen we ontslag zoveel mogelijk te beperken als mensen nog restcapaciteit hebben. We hebben juist met de bonden deze loonafspraken kunnen maken omdat we op preventief en re-integratiegebied al veel deden."

Verschillende bedrijven bouwen de regeling bewust in in hun verzuim- en re-integratieprocedure. We hebben al eerder het voorbeeld genoemd van het bedrijf dat bewust voor een gestaffelde regeling met vier stappen koos, om vier maal met nog meer aandacht het verloop van de re-integratie in het SMT te kunnen evalueren. Ook de brieven aan en gesprekken met zieke medewerkers om hen te wijzen op de op handen zijnde korting zorgen bij de medewerker voor een extra gerichtheid op re-integratie.

2.10 Effecten

Effect op verzuim en WAO

Slechts weinig bedrijven zeggen effect te zien van de beperking van loondoorbetaling op verzuim en WAO-instroom. Dat effect is bij de meeste bedrijven echter niet echt onderzocht.

Eén van de negen bedrijven zegt zonder aarzelen dat de loondoorbetalingsregeling effect heeft gehad op het verzuim en de WAO-instroom. Dat betreft bedrijf vier in de tabel 3.1 in paragraaf 3.1. Werknemers krijgen vanaf de tweede ziekmelding in een jaar voor maximaal 11 weken per geval en 22 weken per jaar 90% van het loon uitbetaald. De overige weken van het eerste jaar is de loondoorbetaling 100%. In het tweede jaar daalt de loondoorbetaling naar 70%. Het effect was zelfs zo duidelijk, dat de bonden instemden de regeling te continueren.

Twee bedrijven zien géén effect. Eén heeft dat ook onderzocht.

"Het ziekteverzuim is omlaag gegaan, maar als gevolg van het verzuimbeleid, niet door de loondoorbetalingsregeling. Dat weten we, omdat we verschillende soorten beleid hebben uitgetoetst in verschillende regio's."

De overige bedrijven geven aan dat er wellicht een effect is, maar dat dat niet te onderscheiden is van de effecten van het ingezette verzuimbeleid dat het verzuim vaak al langere tijd heeft doen dalen.

Op basis van de beperkte verzuimgegevens die ons ter beschikking waren is niet veel af te leiden over het effect van de beperking van loondoorbetaling bij ziekte. We willen toch enkele cijfers laten zien. We maken daarbij onderscheid tussen potentieel effectieve regelingen, potentieel middelmatig effectieve regelingen en potentieel weinig effectieve regelingen. De toevoeging "potentieel" slaat op de uit eerder onderzoek bekende bevinding, dat de effectiviteit van een verzuimprikkel behalve van de vormgeving van de regeling ook afhangt van andere factoren¹. Tot de potentieel effectieve groep behoren regelingen die bij ziekte in het eerste jaar minder dan 100% het loon doorbetalen, en waar werknemers die niet of alleen arbeidstherapeutisch werken ook gekort worden. Tot de middelmatig effectieve groep behoren regelingen die alleen in het tweede jaar minder dan 100% uitbetalen of die in het eerste jaar ook bij arbeidstherapie 100% uitbetalen. Tot de derde groep horen regelingen die bij ziekte twee jaar lang alleen korten op de loondoorbetaling als een medewerker tegenwerkt bij re-integratie.

¹ Factoren die de effectiviteit onder meer ook beïnvloeden zijn passendheid van de regeling bij het type verzuim, de bekendheid van de regeling bij medewerkers en leidinggevenden, de toepassing van bonussen voor nulverzuim en de acceptatie van de regeling in het bedrijf (Van Vuuren, 1998; Andriessen, Van Vuuren en Smulders, 2004).

De verzuimdaling in de tabel betreft daling van het verzuimpercentage en/of de verzuimfrequentie nadat de beperking van de loondoorbetaling is ingevoerd. Daarbij is in de meeste gevallen onbekend of de daling het gevolg is van de beperkte loondoorbetaling of van andere factoren. Bij twee bedrijven staat het verzuimpercentage van 2005 tussen haakjes. Bij deze bedrijven is de beperkte loondoorbetaling namelijk pas in 2006 ingevoerd.

Tabel 3.2: verzuimpercentage 2005 en verzuimdaling bij de 9 bedrijven naar potentiële effectiviteit regeling

Potentieel effectieve regeling		Potentieel middelmatig effectieve regeling		Potentieel weinig effectieve regeling	
Verzuim%	Verzuimdaling	Verzuim%	Verzuimdaling	Verzuim%	Verzuimdaling
X**	Ja	5,6	Ja, niet door regeling	4,6	Nee
4,9	Ja, licht	9,3	Onduidelijk	3,5	Ja
(5,2)	Ja *	3,9	Ja		
(7,0)	Ja*				

* Beperking loondoorbetaling pas vanaf 1 januari 2006 ** Cijfer niet tijdig beschikbaar

Waar de verzuimdaling als "onduidelijk" staat beschreven is sprake van fusie en daarvoor niet vergelijkbare cijfers. Uit deze tabel is weinig af te leiden over de relatie tussen verzuim en het type regeling.

Lourdeseffect

Bij verlaging van loondoorbetaling kan sprake zijn van een "Lourdeseffect": een plotselinge toename van herstelmeldingen op het moment dat de loondoorbetaling daalt. Vier bedrijven kennen het verschijnsel, hoewel dat meestal maar sporadisch voorkomt.

"Aan het eind van het eerste ziektejaar, bij de overgang van 100% naar 70% willen werknemers zich soms opeens beter melden. We sturen ze dan eerst langs de bedrijfsarts. Bij verdachte gevallen zorgen we dat de gevoerde gesprekken heel goed vastleggen, vanwege dossiervorming om juridische redenen. Dat gaat echter om een kleine minderheid van de gevallen."

"Bij stopzetten van het loon na 2 jaar zien we een Lourdeseffect. Ook het tegenovergestelde komt voor: dat medewerkers zich na meer dan een maand gewerkt te hebben, zich weer ziek melden. Het geldt dan niet als hetzelfde ziektegeval."

"Voorafgaand aan de daling van de loondoorbetaling na eerste ziektejaar, als het van 95% naar 80% gaat, melden in verhouding meer medewerkers zich beter. Dit zien we als een teken dat re-integratie eerder had kunnen optreden."

Het Lourdeseffect lijkt vooral op te treden bij een grote afname van de loondoorbetaling (15% of meer).

Zoals in het tweede kader hierboven beschreven is, komt ook het omgekeerde van het Lourdeseffect voor: hernieuwde ziekmelding na iets meer dan een maand. Volgen twee ziektegevallen elkaar op met een onderbreking van minder dan een maand, dan gelden ze voor de loondoorbetalingsregeling namelijk gewoonlijk als eenzelfde ziektegeval. Een van de onderzochte bedrijfstak-CAO's speelt in op het "omgekeerde Lourdeseffect": ziektegevallen met dezelfde oorzaak die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan zes maanden worden voor de loondoorbetalingsregeling als hetzelfde geval gerekend.

Mening management en medewerkers

Bij één bedrijf staat het management niet achter de (bedrijfstak-)regeling. Dat geldt in dat bedrijf ook voor sommige OR-leden. Bij de overige bedrijven zijn er geen reacties gekomen, dus concludeert men dat de houding neutraal is. Er is echter geen onderzoek gedaan naar de mening van de medewerkers.

Tevredenheid met eigen regeling

Op twee na zijn de bedrijven neutraal of positief over de huidige regeling. Eén bedrijf wil een aanpassing voor chronisch zieken, één geïnterviewde ziet wel iets in het invoeren van twee wachtdagen, en één gesprekspartner zou wat geleidelijker stappen in de gestaffelde loondoorbetalingsregeling willen. Dat betreft bedrijf 8 in tabel 3.1 (paragraaf 3.1), dat nu per half jaar 100-95-80-75% doorbetaalt. Hij denkt dat een vermindering van 5% te weinig prikkelt, en dat een stap van 15% te groot is.

Loondoorbetaling aanrader?

Vier bedrijven zijn zo tevreden met hun regeling dat ze hem aan andere bedrijven zouden aanraden, ook als ze niet zeker weten of de regeling effect heeft. Dat betreft bedrijven 4, 5, en 8 in de tabel in paragraaf 3.1. Eén daarvan ziet dat collega-bedrijven in de regio de regeling overnemen. Dat betreft bedrijf 4, dat een duidelijk effect ziet van de regeling.

"We raden de regeling aan als je de prikkel richt op de eerste weken van het verzuim, een bonus toevoegt en die koppelt met het totale verzuimpercentage."

Het kan heel goed zijn dat het juist de combinatie is van de (flinke) bonus en de malus die de regeling van dit bedrijf effectief maakt. De bonus is in hoogte vergelijkbaar met de bonus die het Gemeente Energiebedrijf in Amsterdam met succes toepaste om het verzuim te verlagen.

Eén bedrijf zou verminderde loondoorbetaling niet aanraden. Dat bedrijf is tegen hun zin geconfronteerd met een bedrijfstak-CAO. Ze vertrouwen meer op de effectiviteit van het gevoerde verzuimbeleid. Een ander bedrijf vindt dat je een dergelijk maatregel niet aan bedrijven moet opleggen, maar dat je moet nagaan wat passend is, gezien de situatie in het bedrijf.

2.11 Voorwaarden voor een goede loondoorbetalingsregeling

De geïnterviewden noemen de volgende voorwaarden voor een goede loondoorbetalingsregeling:

- De regeling deel laten uitmaken van een goed opgezet gezondheidsbeleid, zorgen dat je als werkgever op dit vlak niets hebt laten liggen.
- De regeling afstemmen op de aard van het verzuim, maatwerk per organisatie.
- De regeling richten op werknemers die niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn, waarbij re-integratie dus mogelijk is; dat wil zeggen: de regeling niet toepassen op werknemers voor wie vervroegd een IVA-uitkering wordt aangevraagd.
- Aandacht in de regeling voor chronisch zieken.
- Een bonus toepassen die wat voorstelt.
- Minimaal het minimumloon doorbetalen.
- Een goede verzuimregistratie.
- De regeling administratief goed uitvoeren, om irritatie bij medewerkers te voorkomen.

- Een uniforme uitvoering (groter gevoel van rechtvaardigheid).
- De beslissing over toepassing niet bij de leidinggevende leggen.

“Een probleem is de korting bij mensen met een inkomen rond het minimumloon. Minder dan minimumloon betalen in 2e ziektejaar leidt er alleen toe dat zij bijstand aan moeten vragen en geeft de zieke nog extra rompslomp.”

Voor wat betreft de hoogte van de loondoorbetaling en bepalingen over het minimumloon willen we wijzen op het volgende wetsartikel:

Artikel 7: 629, lid 1 BW:

Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

Een punt dat als voorwaarde niet expliciet genoemd is, maar wat wel af te leiden is uit de antwoorden op de overige vragen, is dat het verstandig kan zijn de kortingsregel niet toe te passen op arbeidsongevallen waarbij de werknemer geen blaam treft. De werknemer kan anders immers proberen het gekorte loon op de werkgever te verhalen.

Eén geïnterviewde wijst erop dat het helemaal niet nodig is om een loondoorbetalingsregeling in de CAO op te nemen als je alleen werknemers wilt prikkelen die niet meewerken aan re-integratie. De werkgever kan in zo'n geval immers de loondoorbetaling geheel stop zetten. De werknemer kan dan een second opinion aanvragen bij het UWV.

3 Loondoorbetaling in onze buurlanden (België, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk)

3.1 Inleiding

Welke ervaringen hebben onze buurlanden België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk met loondoorbetaling bij ziekte? Wat is er in die landen bekend over de effecten van verschillende loondoorbetalingspraktijken op de hoogte van verzuim en op het verzuim- en re-integratiebeleid? Gaat er een prikkel van uit voor partijen?

Dat zijn de belangrijkste vragen waarop we in dit hoofdstuk antwoord geven. Omdat we het hebben over effecten op verzuim van loondoorbetalingssystemen, gaan we hier eerst in op verschillen in verzuim tussen genoemde landen in het algemeen.

Verschillen in ziekteverzuim in Europese landen

In de jaren '80 was het verzuimpercentage in Nederland twee keer zo hoog als in België en anderhalf keer zo hoog als in Duitsland (Prins, 1990). Prins concludeerde dat dit in de eerste plaats lag aan de veel lagere uitkeringen bij ziekte in België. Een andere belangrijke factor bleek de ontslagbescherming, die in Nederland veel hoger is dan in België. Bonato en Lusinyan (2004) vonden ook dat de uitkeringshoogte in de EU een heel sterke invloed heeft op het verzuim. In Zweden leidde een verlaging van uitkeringen met 10% tot een verlaging van het verzuim met 1 tot 2 procentpunt. Daarnaast vonden Bonato en Lusinyan dat het ziekteverzuim lager is als werkgevers een groter deel moeten bijdragen aan de kosten van verzuim. Een sterkere ontslagbescherming beperkt dat effect enigszins. Een hogere arbeidsparticipatie gaat volgens hen ook samen met een hoger verzuim, omdat juist groepen die gemiddeld hoger verzuimen, vrouwen en ouderen, dan meer aan het werk gaan.

Wettelijke en bovenwettelijke regelingen

De uitkeringshoogte is dus heel bepalend voor het verzuim. De uitkeringshoogte bestaat in veel landen uit een wettelijk gedeelte en een bovenwettelijk gedeelte. Het wettelijk gedeelte bestaat in de meeste landen behalve Nederland in een regeling voor arbeidsongevallen en beroepsziekten (*risque professionnel*) en een voor overige ziektegevallen (*risque social*). De regeling voor beroepsrisico's is gewoonlijk wat genereuzer dan die voor de overige risico's.

Het bovenwettelijke gedeelte kan een aanvulling geven op de wettelijke uitkering, of die vervangen. Dit behoort soms tot het domein van CAO-onderhandelingen. Het kan ook een individuele werkgever zijn die de loondoorbetalingsvoorwaarden vaststelt in een arbeidsvoorwaardenregeling. Om te beoordelen hoe het staat met de loondoorbetaling bij ziekte in onze buurlanden, moeten we dus zowel naar de wettelijke regelingen kijken, als naar de aanvullingen vanuit CAO's of door individuele werkgevers.

3.2 Loondoorbetaling bij ziekte in België

De loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is voor werknemers in België wettelijk vastgelegd in vijf regelingen:

- Gewaarborgd loon.
- Ziekteverzekering.
- Invaliditeitverzekering.
- Arbeidsongevallenverzekering.
- Beroepsziekteverzekering.

De verantwoordelijkheid van de werkgever voor loondoorbetaling is daarin heel beperkt: maximaal een maand. Na die korte tijd betaalt de mutualiteit (ziekenfonds) het ziekengeld. In België betaalt dat namelijk zowel de ziektekosten als het ziekengeld. Van verschillen in de loondoorbetaling per CAO is geen sprake. Er bestaan ook geen CAO's die een langere loondoorbetaling dan een maand voorschrijven.

Gewaarborgd loon en ziekteverzekering

De werkgever zorgt de eerste weken voor loondoorbetaling. België kent daarbij een onderscheid tussen arbeiders ('blauwe boorden') en 'bedienden' ('witte boorden'). Bedienden krijgen de eerste 30 dagen hun volledige loon doorbetaald. Arbeiders krijgen 7 dagen het volledige loon, 7 dagen 85,88% van het loon en twee weken een gecombineerde uitkering van werkgever en mutualiteit (ziekenfonds) die op ongeveer 100% netto uitkomt. Voor arbeiders geldt een carenzdag of wachtdag (onbetaalde eerste ziektedag) voor ziektegevallen van minder dan 14 dagen, voor bedienden niet.

Deze regeling voor gewaarborgd loon geldt alleen als de ziekte niet met het werk te maken heeft en niet het gevolg is van een eigen fout van de werknemer (zoals niet dragen van een autogordel, dronkenschap). De regeling is ongunstiger voor werknemers die minder dan een maand in dienst zijn.

Na de periode van gewaarborgd loon heeft de werknemer de rest van het eerste ziektejaar recht op een uitkering van de mutualiteit bij een loonderving door arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%. Deze uitkering is 60% van een begrensde weekloon.

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst zonder toestemming beëindigen als de arbeidsongeschiktheid blijvend blijkt.

Invaliditeit

Na één jaar ziekte (die niet het gevolg is van het werk) krijgt een werknemer recht op invaliditeitsuitkering bij een loonderving door arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%. Deze uitkering is:

- 65% van het begrensde loon voor kostwinners ('personen ten laste').
- 45% van het begrensde loon voor alleenstaanden.
- 40% van het loon voor samenwonenden.

Arbeidsongeval of beroepsziekte

Is de ziekte het gevolg van arbeidsongeval of beroepsziekte, dan krijgt de werknemer een uitkering van de verzekeringsmaatschappij waar de werkgever een particuliere verzekering heeft afgesloten. Die is 90% van een gemaximeerd loon van € 32.106,= per jaar, en 100% als hij gedeeltelijk weer aan het werk gaat. De verzekeringsmaatschappij betaalt ook de 'geneeskundige verzorging'.

Nauwelijks aanvulling door de werkgever

Aanvulling van de uitkering van de mutualiteit door de werkgever komt in België nauwelijks voor. Het is daar geen onderwerp waar de vakbonden voor strijden. Er zijn wel individuele werkgevers die aanvullingen geven (bijvoorbeeld vestigingen van Nederlandse bedrijven). Het komt ook wel eens voor dat een werkgever in een individueel geval het ziekengeld aanvult. Dat zijn echter uitzonderingen. We hebben geen onderzoeksgegevens over dit onderwerp kunnen vinden.

Grote inkomensgevolgen

Als de arbeidsongeschiktheid niet met het werk samenhangt, dan is de inkomensdaling na een maand fors: minimaal zo'n 35%. Weinig mensen zijn verzekerd tegen dit inkomensverlies. Voor de meeste mensen is dat niet betaalbaar. Om financiële redenen is de druk om na ziekte weer snel aan het werk te gaan dus heel groot.

Ziekteverzuim in België

Volgens Bonato en Lusinyan (2004) steeg het verzuimpercentage in België tussen 1990 en 2000 van 1 naar 4%. In 2000 was het verzuimpercentage in België ongeveer 4,5% (Tratsaert, 2002). Het kortverzuim is hierbij ondervetegenwoordigd, omdat werkgevers dit niet altijd goed doorgeven. Van 2001 en 2005 steeg het verder naar 4,88% (SD Worx, 2006). SD Worx meent dat door de economische opleving de aandacht voor verzuim bij ondernemingen verslapt is. Vooral het kort verzuim is volgens hen erg gestegen.

Conclusie

Hoe de samenhang is tussen loondoorbetaling bij ziekte en het verzuimpercentage is in België niet onderzocht. Het zou kunnen zijn dat individuele werkgevers de ziekteuitkering meer aanvullen dan vroeger, maar daarover waren geen cijfers te vinden. Ook over de relatie tussen loondoorbetaling en re-integratie-inspanningen hebben we geen onderzoek kunnen vinden.

3.3 Loondoorbetaling bij ziekte in Duitsland

Loondoorbetaling

De loondoorbetaling (Entgeltfortzahlung, Entgeltzahlung) door de werkgever duurt in Duitsland zes weken en is 100%. De CAO (Tarifvertrag) kan een langere loondoorbetaling bepalen. Een Duitse werkgever meldde dat langere loondoorbetaling inderdaad voorkomt, maar dat dat vanwege de slechte economische situatie nu weer wordt afgebroken. Het is niet gelukt om onderzoeksgegevens op dit vlak te vinden.

Er is bij de Entgeltfortzahlung een beperking van loondoorbetaling bij ziektegevallen met dezelfde oorzaak. Tussen twee van dergelijke ziektegevallen moeten ten minste zes maanden zitten óf na de eerste ziekmeldingsdatum moeten er 12 maanden verstrekken zijn.

Krankengeld en Verletzengeld

Na die zes weken, en bij ziektegevallen die niet voor loondoorbetaling door de werkgever in aanmerking komen, ontvangt een zieke werknemer ziekengeld (Krankengeld) van de Krankenkasse, het ziekenfonds dat ook de ziektekosten verzekert. Het Krankengeld is beperkt tot 78 weken (= 1,5 jaar) per drie jaar. Het bedraagt 70% van het bruto salaris, maar niet meer dan 90% van het netto salaris. In de praktijk is het ongeveer 77%.

Gaat het om een arbeidsongeval of beroepsziekte, dan ontvangt de werknemer "Verletzengeld", dat ongeveer even hoog is als Krankengeld.

Arbeidsongeschiktheid

Voor het invaliditeitsrisico bestaan in de Duitse regelingen twee uitkeringen, namelijk één voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ('Berufs-unfähigkeitrente') en één voor volledige arbeidsongeschiktheid ('Erwerbs-unfähigkeitrente').

Bij 'Erwerbsunfähigkeit' is de verzekerde wegens gezondheidsredenen binnen afzienbare tijd niet in staat met zekere regelmaat een inkomen te verdienen dan wel alleen een zeer beperkt inkomen. De uitkering bedraagt tweederde van het laatstverdiende loon, plus een toeslag bij grote hulpbehoefte.

Bij 'Berufsunfähigkeit' ('beroepsongeschiktheid') heeft een werknemer een reductie van de verdien capaciteit wegens ziekte of gebrek tot minder dan de helft van dat van een gezonde verzekerde met vergelijkbare opleiding, kennis en vaardigheden. De uitkering is afhankelijk van het verlies aan verdienvermogen en is in ieder geval eenderde lager dan bij Erwerbsunfähigkeit.

Ziekteverzuim geen issue

In Duitsland is ziekteverzuim geen issue zoals in Nederland. Bestrijden van de werkloosheid wordt bijvoorbeeld veel belangrijker gevonden. Bovendien is in Duitsland de begeleiding bij ziekte vooral een medische aangelegenheid. Opbellen door de werkgever naar een medewerker met de vraag hoe het gaat, wordt beschouwd als inmenging in medische zaken. Ook is het een werknemer bijvoorbeeld verboden eerder aan het werk te gaan dan de dokter heeft aangegeven.

Conclusie

Hoe de samenhang is tussen loondoorbetaling bij ziekte en het verzuimpercentage is in Duitsland voor zover wij konden nagaan niet onderzocht. Ook over de relatie tussen loondoorbetaling en re-integratie-inspanningen hebben we geen onderzoek kunnen vinden.

3.4 Loondoorbetaling bij ziekte in het Verenigd Koninkrijk

In Het Verenigd Koninkrijk bestaan vijf wettelijke regelingen voor loondoorbetaling bij ziekte. Daarvan is er één voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het meest opvallend is, dat het om vaste bedragen gaat, die niet afhankelijk zijn van het inkomen. Een uitzondering is de Occupational Sick Pay OSP (zie onder). De uitkeringsbedragen zijn die zoals geldig in september 2006.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De "Statutory Sick Pay" (SSP) is loondoorbetaling door de werkgever van maximaal 28 weken. De uitkering is een vast bedrag van £70.05 per week. Daarvoor komt een werknemer in aanmerking die:

- Een bepaalde tijd in dienst is.
- Een inkomen heeft boven de "Lower Earnings Limit" van £84.00 per week.
- De laatste drie jaar zo'n 75 weken premie heeft betaald.
- Minimaal vier aaneengesloten dagen ziek is.

Bij de Occupational Sick Pay (OSP) neemt de werkgever de loondoorbetaling voor langere tijd over. Dit kan alleen als hij betere voorwaarden biedt dan de Statutory Sick Pay. De OSP is gewoonlijk loongerelateerd.

De Short Term Incapacity Benefit is er voor personen die niet aan de eisen voor SSP voldoen (lower rate) en voor personen die 28 weken SSP hebben ontvangen (higher rate). Deze bedraagt £59.20 (lower rate) of £70.05 (higher rate) per week

De Long Term Incapacity Benefit (£78.50 per week) geldt:

- Voor personen die 52 weken ziek zijn of 52 weken Incapacity Benefit hebben ontvangen.
- Voor terminaal zieken en zwaar hulpbehoevenden.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten

Voor arbeidsongevallen en beroepsziekten geldt de Disablement Benefit. Naast een bedrag op basis van het percentage arbeidsongeschiktheid, zijn er allerlei toeslagen, zoals voor hulpbehoevendheid en voor mensen die vanwege hun beperking moeilijk aan het werk komen.

Occupational Sick Pay

Hoewel de hoogte van de Occupational Sick Pay door de werkgever bepaald wordt, zijn er wettelijke bepalingen hoe de OSP vormgegeven mag worden. Vaak bestaat de OSP uit een periode het volledige salaris, gevolgd door een periode een deel van het salaris, bijvoorbeeld de helft. In de periode van het halve salaris mag de SSP eraan worden toegevoegd, op voorwaarde dat het totaal niet meer dan 100% van het loon is. De werkgever mag toeslagen zoals voor ploegendienst of overwerk meerekenen. De werkgever mag voorwaarden stellen op het gebied van de lengte van het dienstverband, en de OSP bijvoorbeeld laten ingaan na dienstverband van een aantal maanden. De uitkering wordt gewoonlijk hoger naarmate het dienstverband langer is. De OSP mag ook afhankelijk gemaakt worden van het verzuim in het verleden van een werknemer of groep werknemers.

Voorbeelden van Occupational Sick Pay

University of Essex

During the first three months of service 1 month's full pay

During the first year (after completing three months) of service 2 months' full pay and 2 months' half pay

During the second year of service 3 months' full pay and 3 months' half pay

During the third year of service 4 months' full pay and 4 months' half pay

During the fourth and fifth years of service 5 months' full pay and 5 months' half pay

After five years' service 6 months' full pay and 6 months' half pay

Financial Services Authority (FSA)

"If you are absent from work, you will normally receive payment of salary in full for up to 65 days (excluding weekends and pro-rated for part-timers) aggregated over a 12-month rolling period. After that you will normally receive half of your salary for up to a further 65 days (excluding weekends and pro-rated for part-timers) aggregated over a 15-month rolling period. We reserve the right to withhold payment of sick pay."

Civil Service (Ambtenaren)

"Civil Service sick pay schemes compare favourably with those in the wider public and private sector. Although delegated to departments to put in place their own arrangements, most still provide the same benefits available pre-delegation: i.e. six months full pay, six months half pay and then Sick Pay at Pension Rate as part of a rehabilitative process for up to a further 12 months. This can be gained without any qualifying period."

Conclusie

De verplichte loondoorbetaling door de werkgever heeft in het Verenigd Koninkrijk de vorm van een vast bedrag, en is dus niet 100%. Een interessant gegeven in dit land is dat de overheid wettelijke kaders stelt over de vorm en hoogte van de -niet verplichte-aanvulling door de werkgever van het ziekingeld.

Hoe de samenhang is tussen loondoorbetaling bij ziekte en het verzuimpercentage is in Het Verenigd Koninkrijk voor zover wij konden nagaan niet onderzocht. Ook over de relatie tussen loondoorbetaling en re-integratie-inspanningen hebben we geen onderzoek kunnen vinden.

4 Effectiviteit van verzuimprikkels in CAO's

Uit de combinatie van de bevindingen uit het onderzoek naar 10 bedrijven/CAO's, het onderzoek naar buitenlandse bevindingen en eerder onderzoek van de auteurs (Van Vuuren, 1998; Andriessen & Van Vuuren, 2003; Andriessen, Van Vuuren & Smulders, 2004) kunnen we het volgende concluderen met betrekking tot de effectiviteit van CAO-bepalingen over verminderde loondoorbetaling bij ziekte op verzuim:

1. Beperking van de loondoorbetaling kán helpen een verzuimdaling te realiseren. Dat vereist een effectieve vormgeving (passend bij het verzuim en de cultuur van een bedrijf, van toepassing op veel ziektegevallen, een niet te kleine malus), veel aandacht voor de bekendheid van de regeling en de effecten ervan in het bedrijf, en aandacht voor de rechtvaardigheid van de regeling. Dat laatste betreft bijvoorbeeld de uitsluiting van verzuim door bedrijfsongevallen buiten de schuld van de medewerker en van duurzaam volledig arbeidsongeschikte medewerkers. Daarnaast is de aanwezigheid van een goed arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid voorwaarde voor effectiviteit.
2. Er zijn sterke aanwijzingen dat een combinatie van positieve en negatieve prikkels het meest effectief is, gevolgd door negatieve prikkels. Alleen bonussen voor aanwezigheid toepassen is het minst effectief. Er zijn wel gevallen bekend van heel hoge bonussen die het verzuim erg hebben doen dalen (maar ook hoge kosten meebrengen).
3. In Nederland bestaan bedrijfstak- en bedrijfs-CAO's met een loondoorbetalingsregeling die weinig effectief is. Dit betreft regelingen die van toepassing zijn op zeer weinig ziektegevallen, bijvoorbeeld alleen voor situaties waarbij de werknemer de re-integratie frustreert.
4. Een effectieve regeling heeft maatwerk op bedrijfsniveau nodig (zie 1). Dat houdt in dat een branche die een dergelijke regeling invoert, aan bedrijven tenminste enige bewegingsvrijheid met betrekking tot de regeling moet toestaan. Dat kan door opties in te voegen en toe te staan dat een bedrijf afwijkt van de regeling.
5. Een verzuimprikkel kan in sommige "vastgeroeste" situaties een verandering initiëren. Dat geldt vooral in een organisatie met een bedrijfscultuur waarin werknemers erg vasthouden aan bestaande rechten (ziek is ziek, geen acceptatie van bemoeienis van de leidinggevende met verzuim), en mede daardoor het verzuim doen dalen. Het verdient in zo'n situatie aanbeveling om de maatregel in ieder geval te richten op kort verzuim (malus) of op nulverzuim (bonus).
6. Volgens sommige geïnterviewde werkgevers is een verzuimprikkel niet nodig om een verzuimdaling te realiseren. Er staan bedrijven volgens hen voldoende maatregelen ter beschikking die het verzuim in flinke mate kunnen doen dalen. Ze vinden zo'n prikkel ook niet altijd passen bij het (effectieve) verzuimbeleid dat ze voeren.

Literatuur Nederland

ANDRIESSEN, S, REULING AMH. Stimulans tot aanwezigheid?: een onderzoek naar arbeidsvoorwaardelijke stimulansen gericht op het verzuimgedrag van werknemers in Nederland. De Haag: Vuga, 1992.

ANDRIESSEN, S, VROOLAND, V. Omgaan met arbeidsvoorwaardelijke prikkels en eigen risico: een medicijn tegen ziekteverzuim? Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, 1994.

ANDRIESSEN, VUUREN, CV VAN. Prikkel halveert verzuim bij Afval Energie Bedrijf. Gezond Werk (nieuwsbrief over arbo, verzuim en reïntegratie voor de sector gemeenten) 2003; (6): 6-8.

ANDRIESSEN,S, VAN VUUREN, CV, SMULDERS, PGW. Prikkels en sancties; bouwstenen voor een modern ziekteverzuimbeleid. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004.

ARBEIDSINSPECTIE. Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen in cao's: interne publicatie. Den Haag: Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, 2000.

LTD, DCA (Dienst collectieve arbeidsvoorwaarden). Verminderen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid op ondernemingsniveau en in CAO's. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992.

VUUREN, T VAN, ANDRIESSEN, S. Invoering van arbeidsvoorwaardelijke prikkels in de zorgsector: deel 1. Amsterdam: NIA TNO, 1997.

VUUREN, CV VAN. Invoering van arbeidsvoorwaardelijke prikkels in de zorgsector: deel 4: derde evaluatiemeting. Amsterdam: NIA TNO, 1998.

Bronnen buitenland

Amicus The Union. Sick Pay and Sickness Absence.

<http://www.amicustheunion.org/pdf/sick%20pay.pdf#search=%22Occupational%20sick%20pay%20schemes%22>

Arbeitsrecht Online. Rechtsanwalt Dr. Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)

http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_EntgeltfortzG_HT.html

Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg (2006).

Besseling J (TNO Kwaliteit van Leven). Zijn er internationale verschillen? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM, <<http://www.nationaalkompas.nl>> Gezondheid en ziekte\ Functioneren en kwaliteit van leven\ Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, 27 mei 2002.

http://www.rivm.nl/vtv/object_document/o2535n18748.html

Bonato, L, Lusinyan, L. Work absence in Europe. IMF Working Paper WP/04/193. International Monetary Fund, October 2004.

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04193.pdf#search=%22Work%20absence%20in%20Europe%22>

Business Link

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?type=RESOURCES&itemId=1074411764>

Civil Service

http://www.civilservice.gov.uk/management/occupational_health/frequently_asked_questions/index.asp

Department for Work and Pensions.

http://www.dwp.gov.uk/lifeevent/benefits/statutory_sick_pay.asp#what

Gimeno, D, Benavides, FG, Benach, J, Amick, BC. Distribution of sickness absence in the European Union countries. Occupational and Environmental Medicine 61 (2004) 867-869. (<http://oem.bmjournals.com/cgi/reprint/61/10/867>)

Hansen, H. Elements of Social Security. A comparison covering Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. Danish National Institute of Social Research, 2002 .

http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Elements_of_social_security_2002/Elementsofsocialsecurityfullversion.pdf

Jobcentre Plus

http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Customers/WorkingAgeBenefits/dev_008025.xml.html

MISSOC: Mutual Information System on Social Protection in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs (Unit V/E/2).

http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/missoc98/english/f_main.htm

Prins, R. Sickness absence in Belgium, Germany (FR) and the Netherlands. Proefschrift. Amsterdam: NIA, 1990.

Prins, R. Bureau Astri. Mondelinge informatie. Oktober 2006.

SD WORX. Kortstondig ziekteverzuim swingt de pan uit (09/03/2006).

http://www.sd.be/site/website/be/nl/1000C/10700C/10000P_060309_15

Sociale Verzekeringsbank: internationaal

<http://www.svb.nl/internet/nl/internationaal/index.jsp>

Social Security Administration SSA. Social Security Programs Throughout the World-1999. SSA Publication No.13-11805, august 1999.

Tratsaert, K. Afwezig wegens ziekte.... Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV 3 (2002), 66-71.

UWV: De uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsregelingen in België, Duitsland en Zweden.

<http://cba.uwv.nl/cba/opencms/CBA/module6/procesvanbeoordeling/175/?chapterIndex=true>

Verjans, M., Prevent, België: mondelinge informatie. December 2006.

Bijlage : Vragenlijst stelsels loondoorbetaling (TNO, september 2006)

Aanleiding en onderhandelingsproces

1. Uw bedrijf(stak) heeft een CAO die bepaalt dat een werknemer bij ziekte niet het hele eerste jaar 100% krijgt uitbetaald. Wat was de aanleiding om een dergelijke bepaling in de CAO op te nemen? Voor welke probleem moest het een oplossing bieden? Zijn er ook andere maatregelen overwogen om hetzelfde doel te bereiken?
2. Was dat de eerste CAO met zo'n bepaling? Zo nee, hoe lang kent uw CAO al zo'n regeling? Waren de eerdere regelingen gelijk aan de huidige? Zo nee, waarom is de regeling veranderd?
3. Hoe verliep het besluitvormingsproces rond de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Wat waren de argumenten voor en tegen invoering van een dergelijke regeling? Welke partij had welke argumenten? Wat gaf uiteindelijk de doorslag om met deze regeling akkoord te gaan?
4. Welke overwegingen speelden een rol bij werkgevers en werknemers-vertegenwoordigers bij de keuze voor een bepaalde invulling van de mate van loondoorbetaling bij ziekte? Gaat het om de effectiviteit van de prikkel of meer om andere overwegingen? Welke argumenten gaven de doorslag? Wat was de rol van de werkgever(s), de OR en de bonden?

Implementatie op bedrijfsniveau

5. In hoeverre geeft de CAO ruimte voor individuele afwijkingen op de CAO-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte? Indien dat mogelijk is, wordt er op individueel niveau veel afgeweken van de generieke afspraak? Wat zijn daarbij de overwegingen?
6. Geldt de regeling ook bij verzuim door een bedrijfsongeval?
7. Hoe verliep de invoering van de regeling? Was er weerstand bij werknemers of leidinggevenden? Wat heeft uw bedrijf daaraan gedaan?

Communicatie

8. In welke mate is de regeling bekend bij de leidinggevenden en overige werknemers? Wat heeft uw bedrijf gedaan om de regeling bekend te maken en te houden?
9. Merkt de werknemer direct dat er een bedrag op zijn loon is ingehouden? Hoe?
10. Wat hebt u met de OR afgesproken met betrekking tot informatie-uitwisseling over de regeling? Rapporteert u aan de OR over de invoering, uitvoering en effecten van de regeling?

Registratie

11. Is de regeling ingebouwd in het personeelsadministratiesysteem en/of aanwezigheidsregistratiesysteem? Hoe werkt dat? Wordt de niet volledige loondoorbetaling automatisch toegepast als de ziekmelding of afwezigheid goed verwerkt is?

Uitvoering

12. Wordt de regeling nageleefd (de bonussen altijd uitbetaald, de inhouding op het loon altijd toegepast)? En zo nee, waarom/in welke situaties niet?
13. Het is bekend dat leidinggevenden soms moeite hebben een dergelijke regeling toe te passen op werknemers die bijvoorbeeld een levensbedreigende ziekte hebben of chronisch ziek zijn. Wat zijn de ervaringen hiermee bij uw bedrijf? Hoe gaat uw bedrijf om met deze leidinggevenden?

Beleid

14. Welke gevolgen heeft de regeling voor het verzuim- en reïntegratiebeleid? Gaf de invoering van deze regeling aanleiding tot het aanpassen en/of aanscherpen van het (overige) verzuim- en reïntegratiebeleid? Wat werd er veranderd en waarom? Heeft uw bedrijf het verzuim-of reïntegratiebedrijf aangepast ter ondersteuning of rechtvaardiging van de “verzuimprikkel”, zoals extra aandacht aan reïntegratie of gezondheidsbeleid?
15. Wat zijn volgens u de voorwaarden voor een goed werkende loondoorbetalingsregeling bij verzuim?

Effecten

16. Welke gevolgen heeft de regeling voor de hoogte van het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen? Is dit een apart effect van de loondoorbetalingsregeling, of is het effect niet te scheiden van de effecten van de wetgeving, zoals de Wet verbetering Poortwachter en WIA?
 17. Is er sprake van een “Lourdes-effect”, dat wil zeggen dat in verhouding veel werknemers zich betermelden vlak voordat de loonbetaling ongunstiger wordt (bijvoorbeeld van 100% naar 80% zakt)?
 18. Heeft de regeling ook andere gevolgen, bijvoorbeeld effect op de werksfeer?
 19. Wordt het effect van de loondoorbetalingsregeling op verzuim beïnvloed door het arbo-, gezondheids-, verzuim- en reïntegratiebeleid in uw bedrijf/bedrijfstak?
 20. Zijn er nog andere invloeden (gebeurtenissen, maatregelen) waardoor het verzuim in uw bedrijf(s)tak de laatste jaren beïnvloed is? Welke en wanneer?
 21. Hoe denken management, personeel, OR en bonden over de regeling en de effecten daarvan? Hoe bent u daarover geïnformeerd? Is er misschien onderzoek naar gedaan? Wat kwam daar uit?
 22. Bent u tevreden met de loondoorbetalingsregeling bij verzuim en het effect hiervan? Waarom wel/niet? Zou u deze aanraden aan andere bedrijven/bedrijfstakken? Wat zou u willen veranderen aan de regeling? Waarom zou dat beter werken?
- Verzuimgegevens:

Registreert u verzuim op basis van kalenderdagen of werkdagen of -uren?

Zo mogelijk de cijfers vanaf twee jaar vóór invoering van de eerste CAO met minder dan 100% loondoorbetaling bij ziekte in het eerste ziektejaar, tot en met 2005.

Per jaar:

Verzuimpercentage.

Verzuimpercentage naar duurklassen:

- Kort (t/m 7 werkdagen)
- Midden (8 dagen t/m 91 dagen)
- Lang (91 dagen tot een jaar, tot twee jaar, meer dan twee jaar)

NB: als alleen een andere duurindeling beschikbaar is, dan graag deze cijfers vermelden, inclusief de gebruikte duurindeling.

Meldingsfrequentie

Percentage nulverzuim

Gemiddelde duur

Aantal werknemers en fte's per 1 januari 2006

Wat is de gemiddelde loonschaal?

Wat is het gemiddelde opleidingsniveau?