

Ziekteverzuim 1985-1986

trends
representativiteit
verschillen tussen hoofd- en handarbeiders
risikogroepen
personeelsverloop

B.J. Vrijhof

oktober 1987

CIP-gegevens

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim .. / Stichting CCOZ. – [1] (1977/79) – .. – Amsterdam: Stichting CCOZ.

Verschijnt jaarlijks.

Ziekteverzuim 1985-1986: ziekteverzuim (landelijke cijfers), hoofd-, handarbeid, representativiteit /

B.J. Vrijhof. – Ill., graf., tab.,

ISBN 90-6747-057-0.

SISO 367.1 UDC 331.101 "3746" (083.4).

Trefw.: ziekteverzuim : statistieken.

Copyright © 1987 B.J. Vrijhof

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave verveelvoudigd en/of gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever, de Stichting NIA, die daartoe door de auteur-rechthebbende met uitsluiting van ieder ander is gemachtigd.

Inhoud

Voorwoord		7
1	Landelijke ziekteverzuimcijfers	9
1.1	Inleiding	9
1.2	Verschillende bronnen = verschillende cijfers	10
1.2.1	Welk verzuim wordt geregistreerd?	10
1.2.2	Van welke werknemers wordt het verzuim geregistreerd?	11
	Figuur 1.1 De representativiteit van de verschillende bronnen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte	12
1.3	De cijfers	13
	Tabel 1.1 De ontwikkeling van het ziekteverzuim sinds 1980: de gerapporteerde cijfers	14
	Tabel 1.2 De ontwikkeling van het ziekteverzuim sinds 1980: de gecorrigeerde cijfers	14
2	Het ziekteverzuim in 1985 en 1986	16
2.1	Inleiding	16
2.2	De indices	17
2.3	De steekproef	17
	Tabel 2.1 Het verzuim in 1985/1986 naar bedrijfstak	18
2.4	De ontwikkeling van het ziekteverzuim	19
2.4.1	Drie verschillende vragen	19
2.4.2	De ontwikkeling bij bedrijven	20
2.4.3	De ontwikkeling van het verzuim bij de werknemers	21
	Tabel 2.2 Het verzuim en het personeelsverloop in 1985/1986 naar bedrijfssector	22
	Tabel 2.3 Het verzuim in 1985/1986 naar uitdienstreden en bedrijfssector	24
2.5	De verdeling van het ziekteverzuim	25
	Tabel 2.4 Leeftijd	25
	Tabel 2.5 Geslacht	27
	Tabel 2.6 Burgerlijke staat	29
	Tabel 2.7 Nationaliteit	30

Tabel 2.8	Personeelscategorie	31
Tabel 2.9	Soort dienst	32
Tabel 2.10	Leidinggevend niveau	34
Tabel 2.11	Opleiding algemeen onderwijs	35
Tabel 2.12	Opleiding vakonderwijs	35
Tabel 2.13	Aantal werkuren per week	36
Tabel 2.14	Aantal werkdagen per week	37
Tabel 2.15	Aantal jaren in dienst	38
Figuur 2.1	Seizoenspatronen: naar bedrijfssector	40
Figuur 2.2	Seizoenspatronen: naar leeftijd	41
Figuur 2.3	Seizoenspatronen: naar personeelscategorie	42
3	Ziekteverzuimverschillen tussen beambten en handarbeiders	44
3.1	Inleiding	44
3.2	Verschillen tussen beambten en handarbeiders	44
Tabel 3.1	Het verzuim in 1985 + 1986 naar leeftijd en personeelscategorie	45
Tabel 3.2	Het verzuim in 1985 + 1986 naar soort dienst en personeelscategorie	45
Tabel 3.3	Het verzuim in 1985 + 1986 naar opleiding algemeen onderwijs en personeelscategorie	46
3.3	Correctie voor oneigenlijke verschillen: standaardisatie	47
3.4	Standaardisatie per variabele	48
Tabel 3.4	Indices bij standaardisatie per variabele	49
3.5	Standaardisatie naar persoonskenmerken	49
Tabel 3.5	Indices bij standaardisatie naar meerdere persoonskenmerken	50
3.6	Standaardisatie naar functiekenmerken	50
Tabel 3.6	Indices bij standaardisatie naar meerdere functiekenmerken	51
3.7	Verzuimen handarbeiders meer dan beambten?	52
Tabel 3.7	Zuivere en onzuivere vergelijking tussen beambten en handarbeiders: indices	53
	Gebruikte variabelen en afkortingen in de tabellen en de figuren	56
	Bijlagen	59

Voorwoord

De voor u liggende publikatie vormt de zesde van een reeks met verzuimcijfers uit het informatiesysteem beheerd door de Stichting CCOZ (het ZVIS). Met deze reeks wordt beoogd de verzamelde gegevens toegankelijker te maken voor een breder publiek, waarbij in eerste instantie gedacht wordt aan lezers waarvoor deze informatie vanuit een wetenschappelijke of beleidsmatige betrokkenheid een bijzondere betekenis kan bezitten. In dit verband zien we op- en aanmerkingen over de vorm en de inhoud van deze publikatie met belangstelling tegemoet.

Evenals in vorige uitgaven wordt in deze publikatie zowel op de verschillen in verzuim tussen categorieën werknemers als op de ontwikkeling van het verzuim ingegaan. Daarbij zijn twee belangrijke wijzigingen ten opzichte van de vorige uitgave doorgevoerd. Ten eerste is in deze uitgave de analyse van het verzuim over een vijftal jaren bij deelnemers aan het ZVIS vervangen door de verschillende cijfers die over het verzuim in Nederland in omloop zijn. Bovendien is, op basis van ZVIS-gegevens, een gedetailleerde vergelijking gemaakt tussen het verzuim en het personeelsverloop in de jaren 1985 en 1986. Ten tweede bevat deze publikatie een nadere analyse naar de achtergrond van de verzuimverschillen die tussen beambten en handarbeiders worden aangetroffen.

Om redenen van overzichtelijkheid is de hoeveelheid cijfermatige informatie in de tekst beperkt gehouden: de hoofdstukken bevatten voornamelijk eendimensionale tabellen, waarin het verzuim per kenmerk wordt gespecificeerd naar de maten verzuimpercentage, meldingsfrequentie en gemiddelde duur. Daarnaast zijn de meeste kenmerken ook terug te vinden in de bijlagen, in de vorm van meerdimensionale tabellen. Behalve een beschrijving van de samenhang van een kenmerk met andere kenmerken, geven deze bijlagen ook een meer gedetailleerde specificatie van het verzuim door middel van durklassen. De bijlagen lenen zich over het algemeen niet tot een eenvoudige maar wel tot een betere interpretatie van de samenhang van een kenmerk en het verzuim. Om deze reden wordt in de tekst veelvuldig naar een bijlage verwezen.

Om dezelfde praktische redenen zijn geen technische details in de tekst

opgenomen. Deze zijn te vinden in de rubriek "Gebruikte variabelen en afkortingen", waarin de definities en omschrijvingen van de verzuim- en overige variabelen zijn verzameld. Bijlage 1 geeft daarnaast een korte beschrijving van het ZVIS, waaruit het merendeel van de geciteerde gegevens afkomstig is.

De toelichting, die bij de tabellen is opgenomen, is bedoeld als een steun, en mogelijk als een leidraad, bij de interpretatie van de tabellen. Elke toelichting vangt aan met een opsomming van de gegevens in de tabel die voor interpretatie vatbaar zijn. Bij deze selectie wordt onder andere met de betrouwbaarheid van verzuimgegevens rekening gehouden (zie bijlage 2). Vervolgens wordt kort ingegaan op de vraag hoe de samenhang van het betreffende kenmerk en het verzuim kan worden verklaard. De behandeling van deze vraag is, om praktische redenen, kort en in de meeste gevallen onvolledig. Met andere woorden, met de toelichting is bij lange na niet het laatste of het enige woord over de tabel in kwestie gezegd. Evenmin zijn in deze publikatie alle gegevens die met betrekking tot het ziekteverzuim in 1985 en 1986 berekend of te berekenen zijn, opgenomen. Onder bepaalde voorwaarden kan het basismateriaal echter ter nadere analyse ter beschikking worden gesteld.

augustus 1987

B.J. Vrijhof

1 Landelijke ziekteverzuimcijfers

1.1 Inleiding

Over het ziekteverzuim in Nederland worden door meerdere instanties cijfers gepubliceerd. De belangrijkste bronnen zijn:

- De bedrijfsverenigingen die elk afzonderlijk, in het kader van de Ziekwet, in hun jaarverslagen rapporteren over het ziekteverzuim bij hun leden.
- Het Gemeenschappelijk Administratie Kantoor (GAK) dat de Ziekwet-administratie voert voor een groot aantal bedrijfsverenigingen en dat over het gezamenlijke ziekteverzuim van de aangesloten bedrijfsverenigingen in haar jaarverslag rapporteert.
- De Sociale Verzekeringsraad (SVr) die, in het kader van de Ziekwet, rapporteert over het ziekteverzuim van alle bedrijven bij alle bedrijfsverenigingen in een jaarlijks verslag dat zo'n twee jaar na afloop van het rapportagejaar verschijnt.
- Het Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO) dat, via het CBS en in eigen publikaties, over het ziekteverzuim-statistiek rapporteert.
- De Stichting CCOZ, die o.a via deze publikatie, verzuimcijfers verstrekt afkomstig van de deelnemers aan haar ziekteverzuiminformatiesysteem (ZVIS). Een korte beschrijving van dit systeem is in bijlage 1 opgenomen.

Naast deze bronnen, waarvan de cijfers met een zekere regelmaat in de pers verschijnen, worden ook langs een andere traject ziekteverzuimcijfers in omloop gebracht. Te denken valt daarbij aan het ziekteverzuim-registratiesysteem van het Sociaal Fonds Bouwnijverheid en het ziekteverzuimregistratiesysteem van het GAK (ZRS), die zich beperken tot verspreiding van referentiecijfers onder de deelnemende bedrijven.

Ondanks de grote hoeveelheid cijfers die ter beschikking zijn, kan niet gezegd worden dat over de omvang en de ontwikkeling van het ziekteverzuim in Nederland voldoende informatie voorhanden is. De beschikbare cijfers verschillen onderling aanzienlijk en ook over de ontwikkeling van het verzuim bestaat weinig eenstemmigheid. In feite is het zo, dat

elke instantie rapporteert over een ander Nederland. Geen der bronnen gaat over of is representatief voor alle Nederlandse werknemers. Bovendien bestaan tussen de systemen verschillen in de wijze waarop en het verzuim dat wordt geregistreerd.

Een en ander betekent dat op de vraag naar het verzuim in Nederland geen exact antwoord kan worden gegeven. Wel zijn met behulp van de beschikbare cijfers uitspraken over specifieke categorieën bedrijven mogelijk. In dit kader zullen we voorafgaande aan een overzicht van de beschikbare cijfers kort op de verschillen tussen de genoemde bronnen ingaan. Voor meer details verwijzen we naar de CCOZ-publicatie "De ontwikkeling van het verzuim in Nederland " (Vrijhof, 1986).

1.2 Verschillende bronnen = verschillende cijfers

1.2.1 Welk verzuim wordt geregistreerd?

Tussen de genoemde bronnen van verzuimcijfers bestaan min of meer grote verschillen in de wijze waarop en het verzuim dat wordt geregistreerd. De belangrijkste verschillen treffen we aan tussen het NIPG, de CCOZ en het ZRS enerzijds en de bedrijfsverenigingen, het GAK en de SVr anderzijds. In essentie voeren de eerste drie instanties een ziekteverzuimregistratie, terwijl de drie laatstgenoemde bedoeld zijn als een uitkeringenadministratie, als een financiële verantwoording van de uitvoering van de Ziektewet. In samenhang met deze doelstellingen wordt door elk der groepen instanties een verschillende beschrijving van het ziekteverzuim gegeven. Het NIPG, de CCOZ en het ZRS registreren alle verzuimgevallen en alle kalenderdagen die met dit verzuim gemoeid zijn. De cijfers van de bedrijfsverenigingen, het GAK en de SVr hebben daarentegen betrekking op die verzuimgevallen waaraan en die werkdagen waarover een uitkering krachtens de Ziektewet werd toegekend. Verzuimgevallen die niet voor uitkering in aanmerking komen (bijvoorbeeld gevallen met een duur korter dan de wachtdagentermijn), worden niet in de cijfers meegenomen. De cijfers van de bedrijfsverenigingen, het GAK en de SVr hebben dus, in tegenstelling tot de cijfers van het NIPG, de CCOZ en het ZRS, betrekking op een deel van het verzuim.

Naast dit verschil bestaan tussen beide groepen ook verschillen in de berekeningswijze van verzuimcijfers. Bij het NIPG, de CCOZ en het ZRS

wordt bijvoorbeeld het verzuimpercentage berekend op basis van kalenderdagen en wordt de hoogte van het verzuim gerelateerd aan een min of meer exact gemeten personeelssterkte. Bij de bedrijfsverenigingen, het GAK en de SVr vindt de berekening van verzuimcijfers plaats op basis van werkdagen en wordt gerelateerd aan het aantal mensjaren, berekend op basis van loondagen.

Zowel de volledigheid van, als de berekeningswijze toegepast op het verzuim maken dat de cijfers van het NIPG, de CCOZ en het ZRS enerzijds en de bedrijfsverenigingen, het GAK en de SVr anderzijds onderling niet goed te vergelijken zijn. Zelfs als de cijfers van beide groepen instanties op het verzuim van dezelfde werknemers in hetzelfde tijdvak zouden slaan, dan nog zouden deze cijfers ongelijk zijn.

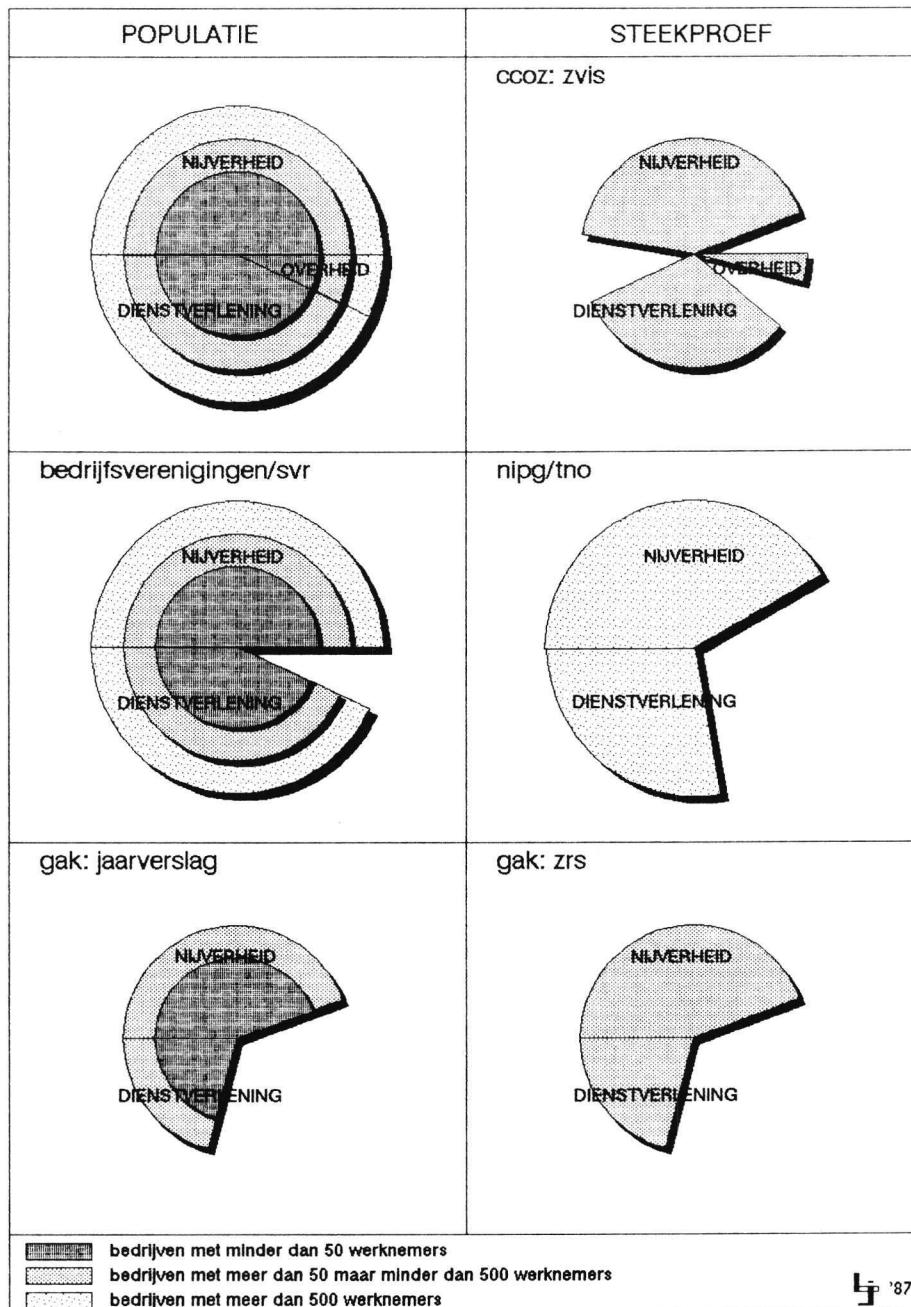
1.2.2 Van welke werknemers wordt het verzuim geregistreerd?

De vraag naar het landelijke verzuimcijfer in het afgelopen jaar is makkelijker te stellen dan te beantwoorden. In feite ontbreekt in Nederland een cijfer dat voor een algemeen landelijk gemiddelde door kan gaan. Geen der genoemde instanties rapporteert verzuimcijfers die representatief zijn voor alle werknemers. Elk der bronnen geeft een beschrijving van het verzuim bij een deel der Nederlandse werknemers en vrijwel elke bron beschrijft een ander deel.

In figuur 1.1 zijn deze verschillen tussen de instanties geïllustreerd. Linksboven in de figuur is de ideale situatie weergegeven: een cijfer met betrekking tot alle werknemers in Nederland. Daaronder zijn de zogenaamde "integrale"-registratiesystemen weergegeven. Systemen waarbij het verzuim van alle werknemers, of bij alle arbeidsorganisaties, binnen een bepaalde sector wordt geregistreerd. Rechts in de figuur staan de zogenaamde "steekproef"-registratiesystemen. Kenmerkend voor deze systemen is dat slechts een selectie van arbeidsorganisaties binnen een bepaalde sector in het registratiebestand is opgenomen. Terwijl met een integraal systeem het verzuim in een bepaalde sector eenduidig kan worden vastgelegd, kan het verzuimcijfer van een steekproef slechts als een benadering van het verzuim in de desbetreffende populatiesector worden beschouwd.

Figuur 1.1 laat zien dat in Nederland geen "ideale" verzuimcijfers voorhanden zijn. Geen enkele instantie verzamelt verzuimgegevens van alle

Figuur 1.1 De representativiteit van de verschillende bronnen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte



Nederlandse werknemers en evenmin beschikken we over verzuimgegevens van werknemers die als een representatieve steekproef uit alle Nederlandse werknemers kunnen worden beschouwd. De instantie(s) waarbij dit ideaal het dichtst wordt benaderd, is (zijn) de SVr (de bedrijfsverenigingen). Bij deze instantie(s) zijn alle Nederlandse werknemers met uitzondering van de ambtenaren te vinden. Of anders gezegd, de verzuimcijfers van de SVr (de bedrijfsverenigingen) hebben betrekking op ca. 90% van alle Nederlandse werknemers. Alle andere cijfers zijn vooral sectoraal van betekenis. Om precies te zijn:

- De cijfers in de GAK-jaarverslagen hebben betrekking op omslagleden bij de aangesloten bedrijfsverenigingen. Grote arbeidsorganisaties (die meestal niet als omslaglid, maar als afdelingskas of eigen-risico drager verzekerd zijn) zijn niet of nauwelijks in deze cijfers vertegenwoordigd. Ook ontbreken in deze cijfers enkele belangrijke bedrijfstakken uit de nijverheid (de Bouw) en uit de dienstverlening (Detailhandel, Gezondheidszorg).

- De ZRS-cijfers zijn van toepassing op de wat grotere omslagleden bij het merendeel der, bij het GAK aangesloten bedrijfsverenigingen. Zij zijn te beschouwen als steekproefgegevens met betrekking tot de middelgrote "GAK"-bedrijven. De ZRS-steekproef bestaat uit een duizendtal bedrijven.

- De cijfers van de NIPG-verzuimstatistiek hebben vooral betrekking op grote tot zeer grote arbeidsorganisaties, waaronder met name metaalbedrijven sterk vertegenwoordigd zijn. In deze steekproef zijn ca. 200 bedrijven te vinden.

- De cijfers van het ZVIS van de Stichting CCOZ zijn gebaseerd op een steekproef van middelgrote arbeidsorganisaties uit de nijverheid en de dienstverlening. Een gedetailleerde verdeling van de 120 arbeidsorganisaties in deze steekproef naar bedrijfsactiviteit is in het volgende hoofdstuk opgenomen.

1.3 De cijfers

In tabel 1.1 zijn de jaarcijfers uit verschillende bron van de afgelopen vijf jaar (voor zover beschikbaar) samengevat. Voor de cijfers in deze tabel geldt dat zij niet alleen op verschillende werknemers van toepassing zijn (zie figuur 1.1), maar ook op verschillende wijze en met betrekking tot een verschillend deel van het ziekteverzuim zijn bekend. Voor deze laatste technische verschillen is in tabel 1.2 een

correctie uitgevoerd. In deze tabel zijn de cijfers van alle instanties omgerekend in termen van de (geschatte) meldingsfrequentie en het (geschatte) verzuimpercentage. Tabel 1.2 geeft daarmee een betere indruk van de verschillen in verzuim die in samenhang met de verschillen tussen de beschreven groepen werknemers aanwezig zijn.

Tabel 1.1 De ontwikkeling van het ziekteverzuim sinds 1980 volgens verschillende instanties: de gerapporteerde cijfers
(TF = toekenningsfrequentie, R% = risicopercentage, MF = meldingsfrequentie, V% = verzuimpercentage)

	SVr		GAK		NIPG		CCOZ	
	TF	R%	TF	R%	MF	V%	MF	V%
1980	1.23	7.5	1.35	8.3	2.06	9.4	1.74	9.9
1981	1.18	7.1	1.28	7.9	1.98	8.5	1.82	9.9
1982	1.20	7.2	1.26	7.6	1.95	8.1	1.89	9.7
1983	1.15	7.1	1.20	7.4	1.82	7.5	1.72	9.9
1984	1.20	7.1	1.26	7.5	1.85	7.2	1.96	10.2
1985	-	-	*1.30	*7.3	1.78	6.9	1.95	9.4
1986	-	-	-	-	1.84	6.9	1.92	9.2

Tabel 1.2 De ontwikkeling van het ziekteverzuim sinds 1980 volgens verschillende instanties: de gecorrigeerde cijfers
(MF = meldingsfrequentie, V% = verzuimpercentage)

	SVr		GAK		NIPG		CCOZ	
	MF	V%	MF	V%	MF	V%	MF	V%
1980	1.56	7.2	1.83	8.7	2.06	9.4	1.74	9.9
1981	1.49	6.9	1.75	8.3	1.98	8.5	1.82	9.9
1982	1.52	6.9	1.71	7.8	1.95	8.1	1.89	9.7
1983	1.46	6.8	1.64	7.7	1.82	7.5	1.72	9.9
1984	1.52	6.9	1.72	7.8	1.85	7.2	1.96	10.2
1985	-	-	*1.76	*7.6	1.78	6.9	1.95	9.4
1986	-	-	-	-	1.84	6.9	1.92	9.2

In samenhang met figuur 1.1 kan aan de hand van tabel 1.2 het volgende over het ziekteverzuim in Nederland worden opgemerkt:

- 1) Het landelijke ziekteverzuim is sinds 1980 vrijwel constant gebleven. Bij de SVr-cijfers, die het "landelijke" ideaal het dichtst benaderen, zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de jaren zichtbaar.
- 2) De verzuimomvang en de verzuimontwikkeling vertonen een samenhang met de bedrijfsgrootte. Zowel kleine als grote bedrijven onderscheiden zich van middelgrote bedrijven door een lager verzuimpercentage. In dit verband is het te rijmen dat de cijfers van de SVr lager dan die van het GAK

zijn en dat de verzuimpercentages van beide instanties zich in gunstige zin onderscheiden van de percentages die worden gerapporteerd door de CCOZ.

3) De cijfers van het NIPG onderscheiden zich sterk van die der andere instanties. Met name geldt dit voor de sterke daling van het ziekteverzuim die bij deze cijfers zichtbaar is. Mede gezien de steekproef-samenstelling van deze statistiek (zie par. 1.2) kan slechts een beperkte betekenis aan deze cijfers worden gehecht. Het is zeker niet zo dat eenzelfde verzuimniveau of een zelfde verzuimontwikkeling bij het gemiddelde Nederlandse bedrijf kan worden verwacht.

2 Het ziekteverzuim in 1985 en 1986

2.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk werd een overzicht gegeven van de beschikbare "landelijke" cijfers met betrekking tot het verzuim in Nederland. Kenmerkend voor deze cijfers is dat zij zeer globaal van karakter zijn. Elk landelijk cijfer vormt slechts een gemiddelde van het verzuim van diverse categorieën werknemers werkzaam bij uiteenlopende arbeidsorganisaties. Bij specifieke arbeidsorganisaties of bij specifieke categorieën werknemers kan de omvang, de soort en/of de ontwikkeling van het verzuim afwijken van het landelijke beeld.

Dit globale karakter van de landelijke verzuimcijfers betekent dat zij als referentiecijfers voor een arbeidsorganisatie niet zo informatief zullen zijn.

De verzuimcijfers in dit hoofdstuk kunnen, gezien het voorgaande, als een aanvulling op de landelijke cijfers worden beschouwd. In de eerste plaats bevat het hoofdstuk gedetailleerd vergelijkingsmateriaal: van werknemers onderscheiden naar kenmerken die bij de meeste arbeidsorganisaties bekend zijn, wordt het verzuim naar aard en omvang gespecificeerd. Met behulp van dit materiaal kan daardoor nauwkeurig worden nagegaan waar en hoe het verzuim in de eigen organisatie zich onderscheidt. Ten tweede bieden de gegevens aanknopingspunten voor het identificeren van risicogroepen. De cijfers laten zien welke kenmerken een gunstige en welke een ongunstige invloed hebben op het ziekteverzuim. Zij zijn, met andere woorden, suggestief voor de mogelijkheid en de richting van het beleid. Tenslotte wordt een gedetailleerde vergelijking tussen het verzuim in 1985 en 1986 gemaakt. Niet alleen worden de verschillen in het verzuim tussen beide jaren voor diverse categorieën werknemers gespecificeerd, maar ook wordt het effect van het personeelsverloop op deze verzuimverschillen in kaart gebracht.

Kortom, met behulp van de gegevens die in dit hoofdstuk opgenomen zijn, kan een genuanceerde evaluatie van het verzuim en de verzuimontwikkeling binnen een arbeidsorganisatie worden gemaakt.

2.2 De indices

In de tabellen in dit hoofdstuk zijn naast verzuimcijfers ook indices opgenomen. Zij zijn bedoeld als een steun bij de interpretatie van de relaties in de tabel. De indices geven de verhouding weer tussen respectievelijk de meldingsfrequentie en het verzuimpercentage van werknemers met een bepaald kenmerk in een jaar en deze grootheden bij de totale groep werknemers in de steekproef in beide jaren. Door deze berekeningswijze lenen de indices zich tot een tweeledig gebruik:

- 1) Ter vergelijking van de onderscheiden werknemersgroepen naar hun verzuimrisico. Een index groter dan 100 bijvoorbeeld, betekent dat de betreffende categorie werknemers een hoger dan gemiddeld verzuim vertoont.
- 2) Ter vergelijking van de verzuimontwikkeling bij de onderscheiden werknemersgroepen. Een verschil tussen de indices in 1985 en 1986 betekent dat het verzuim van de betreffende groep werknemers minder dan wel meer dan gemiddeld is veranderd.

Om redenen van betrouwbaarheid zijn geen indices berekend voor personeelssterktes kleiner dan 100. Om dezelfde reden worden geen verzuimgegevens gegeven bij groepen waarvan de personeelssterkte kleiner dan 10 is. Voor de gemiddelde duur, tenslotte, zijn bewust geen indices berekend. De interpreteerbaarheid van deze maat is daarvoor te mager, daar zij, zeker bij groepen met een kleine personeelssterkte, sterk bepaald wordt door een relatief klein aantal (langdurige) verzuimgevallen. Beter interpreteerbare informatie over de duur van het verzuim kan ontleend worden aan de verdeling van het verzuim over duurklassen, die in de bijlagen opgenomen zijn.

2.3 De steekproef

De cijfers in dit hoofdstuk hebben betrekking op werknemers van 92 arbeidsorganisaties (= juridische eenheden) die zowel in 1985 als in 1986 gedurende het gehele jaar deelnamen aan het ziekteverzuiminformatiesysteem (ZVIS) van de Stichting CCOZ. Tabel 2.1 bevat een overzicht van deze werknemers naar bedrijfstak.

Blijkens deze tabel is ongeveer 64% van de werknemers waarover in dit hoofdstuk wordt gerapporteerd afkomstig uit verschillende takken van nijverheid. De overige 36% is werkzaam in de dienstverlening, en wel in

Tabel 2.1 Het verzuim in 1985/1986 naar bedrijfstak

BEDRIJFSTAK	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
Nijverheid	1985	15510	9.4	1.90	18.1	100	98
	1986	15540	9.4	1.82	17.7	100	94
Delfstoffenwinning	1985	227	5.6	1.21	17.5	60	62
	1986	248	4.7	1.33	13.4	50	69
Voedings- en genot- middelenindustrie	1985	4324	9.2	1.74	19.6	98	90
	1986	4321	9.3	1.69	19.2	99	87
Hout- en papier- industrie	1985	1405	8.9	1.44	22.0	95	74
	1986	1472	9.1	1.49	21.3	97	77
Chemische industrie	1985	2397	9.1	1.79	18.0	97	92
	1986	2399	9.1	1.84	17.8	97	95
Metaalproducten- industrie	1985	1308	11.2	1.97	20.0	119	102
	1986	1304	12.0	2.02	19.6	128	104
Machine- en transp. middelenindustrie	1985	998	9.0	2.04	15.1	96	104
	1986	1005	8.5	2.04	15.4	90	104
Electrotechnische industrie	1985	1005	8.2	2.00	15.1	87	103
	1986	916	9.0	2.05	14.9	96	106
Nutsbedrijven	1985	3371	10.3	2.31	17.3	110	119
	1986	3398	9.8	1.97	16.1	104	102
Dienstverlening	1985	8814	9.4	2.06	16.0	100	106
	1986	8718	9.5	2.09	15.8	101	108
Groothandel	1985	729	10.2	1.72	22.2	109	89
	1986	702	9.8	1.84	18.8	104	95
Zakelijke dienst- verlening	1985	260	6.4	1.26	16.6	68	65
	1986	261	6.5	1.46	15.5	69	75
Overheid, defensie en soc. verz.	1985	1358	7.2	2.30	11.1	77	119
	1986	1348	8.4	2.28	12.0	89	118
Medische en maatsch. dienstverlening	1985	4825	10.0	2.15	16.3	106	111
	1986	4836	9.9	2.16	16.3	105	111
Overige dienst- verlening	1985	1641	9.4	1.87	18.3	100	96
	1986	1572	9.7	1.92	18.0	103	99
Totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

het bijzonder bij de medische en maatschappelijke dienstverlening.

Hoewel de werknemers uit verschillende bedrijfstakken en van verschillende bedrijven per bedrijfstak afkomstig zijn, kunnen zij niet

beschouwd worden als een exacte afspiegeling van de populatie van Nederlandse werknemers. Bepaalde bedrijfstakken zijn bijvoorbeeld sterk oververtegenwoordigd, andere komen in mindere mate of geheel niet in de steekproef voor, terwijl bovendien per bedrijfstak slechts een beperkt aantal arbeidsorganisaties in de steekproef te vinden is. Om deze reden is enige terughoudendheid bij de interpretatie van de gerapporteerde verzuimcijfers op zijn plaats. De cijfers kunnen niet beschouwd worden als absolute "landelijke" cijfers. Wel geven zij informatie over de achtergronden en ontwikkelingen die in relatie tot het landelijke verzuim van belang zijn. Gerapporteerd wordt over het verzuim en de verzuimontwikkeling van werknemers onderscheiden op een groot aantal kenmerken, waarvan de relatie met het verzuim meestal niet bedrijfsspecifiek is. Deze beschrijving zal, gezien de diversiteit en het aantal van de betrokken werknemers, wel een algemene tendens weerspiegelen. Met name geldt dit voor de relaties die in de tabellen zichtbaar zijn. Relaties, zoals tussen de duur en de frequentie van het verzuim, tussen de leeftijd en het verzuim en tussen de personeelscategorie en het verzuim worden ook bij gegevens uit andere bron aangetroffen, terwijl ten aanzien van de overige relaties op grond van onderzoek kan worden opgemerkt dat zij waarschijnlijk een algemene tendens weerspiegelen. Samenvattend kan daarom over de betekenis van de opgenomen gegevens worden gezegd dat zij

- niet noodzakelijk exact gelijk zijn aan de landelijke verzuimcijfers, maar wel
- gedetailleerde informatie verschaffen over relaties die ook elders in het verzuim geconstateerd werden en, niet in de laatste plaats,
- informatie verschaffen met betrekking tot verzuimrelevante factoren waarover nauwelijks andere gegevens voorhanden zijn.

2.4 De ontwikkeling van het ziekteverzuim

2.4.1 Drie verschillende vragen

De "landelijke" verzuimcijfers, die in hoofdstuk 1 werden besproken, geven een specificatie (of beter een benadering) van het totale ziekteverzuim in Nederland, dan wel in bepaalde bedrijfssectoren van Nederland. De verzuimcijfers die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd wijken op een belangrijk punt van deze cijfers af. Gerapporteerd wordt over het

verzuim van een groep bedrijven die zowel in 1985 als in 1986 aan het ZVIS deelnamen. De betekenis van deze verzuimcijfers laat zich illustreren aan de hand van een drietal vragen die over de ontwikkeling van het ziekteverzuim te stellen zijn:

- 1) Hoe ontwikkelt zich het verzuim in Nederland?
- 2) Hoe ontwikkelt zich het verzuim bij bedrijven?
- 3) Hoe ontwikkelt zich het verzuim van werknemers?

Het antwoord op dit drietal vragen kan, maar hoeft niet, gelijk te zijn. Het verzuim in Nederland kan dalen terwijl het verzuim bij de bedrijven gelijk blijft, doordat bedrijven met een hoog verzuim ophouden te bestaan en/of bedrijven met een laag verzuim worden gestart. Evenzo kan het verzuim bij bedrijven dalen terwijl het verzuim van de werknemers in die bedrijven gelijk blijft, doordat hoogverzuimende werknemers uit dienst gaan en/of laagverzuimende werknemers in dienst komen.

De landelijke cijfers geven, in principe, alleen een antwoord op de eerste vraag. De beschreven verzuimontwikkeling vormt de optelsom van de veranderingen die zich in het Nederlands bedrijfsleven, de Nederlandse beroepsbevolking en in het verzuim van de werknemers hebben voorgedaan. De ZVIS-gegevens die in deze paragraaf worden besproken, hebben daarentegen betrekking op de laatste twee vragen, en wel in het bijzonder op de verschillen die tussen de ontwikkelingen op bedrijfs- en werknemersniveau zichtbaar zijn.

2.4.2 De ontwikkeling bij bedrijven

Tabel 2.1 laat zien dat het verzuim in 1986 bij de ZVIS-steekproef ten opzichte van 1985 nauwelijks is veranderd. Het verzuimpercentage berekend over de constante groep van 92 bedrijven is in beide jaren hetzelfde, terwijl de verschillen tussen de meldingsfrequenties en de gemiddelde duren van weinig betekenis zijn. Bij de onderscheiden bedrijfstakken zijn wel verschillen tussen het verzuim in beide jaren zichtbaar. Bij sommige bedrijfstakken zien we een stijging (metaalproductenindustrie, electrotechnische industrie, overheid), bij andere een daling (delfstofwinning, machine- en transportmiddelenindustrie, nutsbedrijven, groothandel) terwijl het verzuimpercentage bij de overige bedrijfstakken gelijk is gebleven. Daar per bedrijfstak slechts een beperkt aantal bedrijven in de ZVIS-steekproef vertegenwoordigd zijn, kan de "landelijke" ontwikkeling van het verzuim per bedrijfstak een andere zijn. Tabel 2.1 geeft niet veel meer dan een indruk van de samenstelling van

en de verzuimverschillen binnen de beschreven steekproef. Wel valt uit tabel 2.1 af te leiden dat tussen bedrijven zowel verschillen in de omvang en de ontwikkeling van het verzuim als verschillen in de ontwikkeling van het personeelssterkte aanwezig zijn. Om precies te zijn, bij 39 van de 92 arbeidsorganisaties in de steekproef is het verzuimpercentage in 1986 ten opzichte van 1985 afgenomen, bij 51 arbeidsorganisaties toegenomen en bij 2 arbeidsorganisaties is het verzuimpercentage gelijk gebleven. Even gemengd is het beeld bij de personeelssterkte: bij 58 arbeidsorganisaties is de personeelssterkte in 1986 hoger dan of gelijk aan de sterkte in 1985, terwijl de personeelssterkte bij 34 arbeidsorganisaties is gedaald. Binnen bedrijfstakken lijkt evenmin van een gemeenschappelijke ontwikkeling sprake. In vrijwel elke bedrijfstak komen zowel bedrijven voor met een toenemend verzuimpercentage als bedrijven met een afnemend percentage en zijn zowel bedrijven met een toenemende als een afnemende personeelssterkte vertegenwoordigd.

Gezien deze gegevens lijkt het niet waarschijnlijk dat zich tussen 1985 en 1986 algemene veranderingen in het verzuim bij bedrijven hebben voltrokken.

2.4.3 De ontwikkeling van het verzuim bij de werknemers

Gemiddeld gesproken is het verzuim bij de onderzochte arbeidsorganisaties vrijwel niet veranderd. Toch betekent dit niet dat zich gedurende 1985 en 1986 geen veranderingen bij factoren die relevant zijn voor het ziekteverzuim hebben voorgedaan. Integendeel, we zagen in de vorige paragraaf dat het verzuim van vrijwel elk bedrijf ten opzichte van 1985 is veranderd en dat bij vrijwel elk bedrijf veranderingen in de personeelsbezetting hebben plaatsgevonden. Bovendien geldt dat bij een groot deel van de onderzochte bedrijven in 1985 en 1986 (verdere) arbeidsduurverkortening heeft plaatsgevonden. Het gegeven dat het verzuim bij de onderzochte bedrijven gelijk is gebleven, betekent niet veel meer dan dat de positieve en negatieve ontwikkelingen op bedrijfs- en of algemener niveau elkaar in evenwicht hebben gehouden. Een factor, waaraan in dit verband een bijzondere betekenis kan worden gehecht, is het personeelsverloop.

Tabel 2.2 laat zien dat het aantal werknemers in dienst bij de bedrijven in de nijverheid en in de dienstverlening gedurende de jaren 1985 en 1986 vrij constant is gebleven. Dit neemt niet weg dat in beide sectoren

Tabel 2.2 Het verzuim en het personeelsverloop in 1985/1986 naar bedrijfssector

BEDRIJFSTAK	jaar	aantal	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
Nijverheid							
pers. per 1/1	1985	15571	9.6	1.92	17.7	102	99
	1986	15538	9.6	1.83	17.7	102	94
blijvers	1985	14127	8.6	1.92	14.8	91	99
	1986	14225	8.9	1.81	15.4	95	93
indiensttreders	1985	1380	4.3	1.56	8.4	46	80
	1986	1457	3.9	1.66	7.1	42	86
uitdiensttreders	1985	1444	30.5	1.86	80.2	324	96
	1986	1313	27.5	2.27	62.9	293	117
in- en uitdienst- treders	1985	235	7.0	2.28	12.0	74	118
	1986	196	7.9	2.87	9.4	84	148
pers. per 31/12	1985	15584	8.4	1.90	14.6	89	98
	1986	15682	8.7	1.80	15.0	93	93
Dienstverlening							
pers. per 1/1	1985	8811	9.7	2.07	16.0	103	107
	1986	8661	9.8	2.09	15.8	104	108
blijvers	1985	7715	8.4	2.06	12.8	89	106
	1986	7609	8.5	2.06	12.5	90	106
indiensttreders	1985	1054	3.8	1.75	6.7	40	90
	1986	1102	5.0	2.01	7.2	53	104
uitdiensttreders	1985	1096	28.8	2.19	58.7	306	113
	1986	1052	28.9	2.47	56.8	307	127
in- en uitdienst- treders	1985	160	9.2	3.47	10.8	98	179
	1986	163	9.5	3.19	10.1	101	164
pers. per 31/12	1985	8769	8.1	2.04	12.5	86	105
	1986	8711	8.3	2.06	12.1	88	106

aanzienlijke personeelsveranderingen hebben plaatsgevonden. In de nijverheid is ca. 91 % van het personeel zowel op 1 januari als op 31 december op de loonlijst te vinden (de blijvers); daartegenover staat zo'n 9% dat in de loop van het jaar wordt vervangen. In de dienstverlening zijn de personeelsveranderingen nog groter. In deze sector blijft slechts 87% van de werknemers het gehele jaar in dienst; in de loop van een jaar wordt maar liefst 13% van de werknemers vervangen. Deze personeelsveranderingen zijn, blijkens tabel 2.2, gunstig voor de

verzuimontwikkeling geweest. In vergelijking met het verzuimpercentage van de blijvers onderscheiden de indiensttreders zich gunstig en de uitdiensttreders ongunstig. Zowel de aanstelling als het ontslag van personeel heeft een positief effect op het verzuimniveau van de onderzochte bedrijven gehad. De grootte van dit effect valt af te leiden uit de verschillen die zichtbaar zijn tussen het verzuim van het personeel in dienst per 1 januari en het personeel in dienst per 31 december. In de nijverheid zijn tussen beide personeelsbestanden verschillen in de orde-grootte van zo'n 1% zichtbaar, in de dienstverlening beweegt dit effect zich rond de 1.5%. De grotere effecten zijn zichtbaar in het jaar, of in de bedrijfssector, waarin relatief veel werknemers de dienst hebben verlaten.

Kortom, het ziekteverzuimcijfer van een bedrijf wordt mede bepaald door de veranderingen die in het personeelsbestand hebben plaatsgevonden. De ontwikkeling van het ziekteverzuim op bedrijfsniveau is daarom niet noodzakelijk gelijk aan de ontwikkeling van het verzuim bij de gemiddelde werknemer. In tegenstelling tot het verzuimpercentage op bedrijfsniveau (tabel 2.1) blijkt het verzuimpercentage van de gemiddelde werknemer in de nijverheid (de blijvers) bijvoorbeeld wel te zijn gestegen.

Dat er verschillen tussen het verzuim van in- en uitdiensttreders bestaan, wekt weinig verwondering. Immers, onder de uitdiensttreders zullen pensioengerechtigden voorkomen, die gezien hun leeftijd gekenmerkt worden door een hoog verzuimrisico, terwijl onder de indiensttreders jongeren, met een laag verzuimrisico, ruim vertegenwoordigd zijn. In feite correspondeert een verschil in verzuim tussen indienst- en uitdiensttreders met een "normale" verandering van het werknemersbestand. De grootte van de verzuimverschillen in tabel 2.2 wijst er echter op dat het personeelsverloop niet uitsluitend "normaal" is geweest. Tabel 2.3 geeft als typerend verzuimpercentage van "normale" uitdiensttreders (ontslag genomen, ontslag gekregen en pensioen of VUT) een waarde van ca. 15%. Het verzuimpercentage berekend over alle uitdiensttreders wijkt sterk van deze typerende waarde af. Volgens de tabel kan deze afwijking worden toegeschreven aan werknemers die hun dienstverband wegens gezondheidsredenen (WAO) voortijdig moeten beëindigen. In beide bedrijfssectoren gaan meer werknemers in de WAO dan er werknemers de pensioen- of VUT-gerechtigde leeftijd bereiken (zie ook bijlage 3). Met andere woorden, het positieve effect van verloop op het verzuimniveau

Tabel 2.3 Het verzuim in 1985/1986 naar uitdienststreden en bedrijfssector

BEDRIJFSTAK	jaar	aantal	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
Nijverheid							
naar WAO	1985	281	97.8	.40	298.4	1040	21
	1986	221	94.4	.36	301.9	1004	19
ontslag genomen	1985	519	11.7	2.43	17.1	124	125
	1986	694	12.1	2.79	16.0	129	144
ontslag gekregen	1985	497	14.8	2.53	23.6	157	130
	1986	328	14.3	3.09	19.6	152	159
pensioen of VUT	1985	143	16.4	1.24	51.7	174	64
	1986	120	12.5	1.47	35.1	133	76
overleden	1985	31	32.0	2.68	55.1	-	-
	1986	18	45.5	1.19	90.8	-	-
andere reden	1985	182	10.0	2.07	19.6	106	107
	1986	118	10.7	3.21	15.7	114	165
onbekend	1985	26	-	-	-	-	-
	1986	10	-	-	-	-	-
totaal	1985	1679	28.1	1.91	73.3	299	98
	1986	1509	25.7	2.32	58.1	273	120
Dienstverlening							
naar WAO	1985	156	97.7	.41	288.1	1039	21
	1986	162	95.1	.39	300.5	1012	20
ontslag genomen	1985	714	17.0	2.79	21.2	181	144
	1986	797	15.8	3.05	19.3	168	157
ontslag gekregen	1985	145	14.2	2.86	19.7	151	147
	1986	104	17.2	3.27	23.1	183	169
pensioen of VUT	1985	118	14.7	1.08	60.5	156	56
	1986	75	11.9	1.32	43.3	127	68
overleden	1985	6	-	-	-	-	-
	1986	13	43.0	2.70	65.4	-	-
andere reden	1985	109	9.2	2.68	16.3	-	-
	1986	62	15.9	2.40	27.6	-	-
onbekend	1985	8	-	-	-	-	-
	1986	2	-	-	-	-	-
totaal	1985	1256	26.9	2.32	52.5	286	120
	1986	1215	27.1	2.54	52.3	288	131

van een arbeidsorganisatie weerspiegelt in niet geringe mate een selectie van werknemers op basis van gezondheid.

2.5 De verdeling van het ziekteverzuim

Met het stijgen van de leeftijd neemt het verzuimpercentage van werknemers toe. Ouderen verzuimen gemiddeld langer en mede daardoor minder vaak dan jongeren. Tabel 2.4 laat zien dat deze relatie tussen de leeftijd en het verzuim bijna als een constante kan worden beschouwd. In beide jaren verzuimt de jongste categorie twee maal zo vaak als de oudste, maar bij de ouderen duurt het verzuim gemiddeld aanzienlijk langer. Ook absoluut gezien zijn tussen beide jaren nauwelijks verschillen in het verzuim per leeftijdscategorie te constateren. Alleen bij de 56-65 jarigen lijkt het verzuim zich in een gunstige richting te ontwikkelen. Hierbij dient echter te worden aangetekend dat juist bij deze categorie de invloed van het personeelsverloop op het verzuimcijfer groot kan zijn (zie par. 2.4).

Tabel 2.4 Het verzuim in 1985/1986 naar leeftijd

LEEFTIJD	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
t/m 25 jaar	1985	4050	7.8	2.47	11.3	83	127
	1986	3983	7.5	2.43	10.8	80	125
26 - 35 jaar	1985	7171	9.0	2.25	14.0	96	116
	1986	7174	9.1	2.25	14.2	97	116
36 - 45 jaar	1985	6644	8.8	1.79	18.0	94	92
	1986	6719	9.2	1.73	18.1	98	89
46 - 55 jaar	1985	4748	10.9	1.55	24.7	116	80
	1986	4687	11.1	1.48	24.7	118	76
56 - 65 jaar	1985	1676	13.0	1.28	40.0	138	66
	1986	1661	11.4	1.27	32.8	121	65
66 jaar en ouder	1985	2	-	-	-	-	-
	1986	4	-	-	-	-	-
onbekend	1985	33	-	-	-	-	-
	1986	29	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Vaak wordt de samenhang tussen leeftijd en verzuim in verband gebracht met de "slijtage" die met het ouder worden gepaard gaat. Hoewel deze factor ongetwijfeld een belangrijke rol zal spelen, is zij zeker niet de enige die met de leeftijd verband houdt. In samenhang met de leeftijd zijn ook op tal van andere variabelen verschillen te verwachten, zoals bij het aantal dienstjaren, de arbeidsmoraal, de privé-omstandigheden, de burgerlijke staat, het geslacht, het niveau en de aard van de functie, etc. De leeftijd is een variabele die tal van factoren die relevant zijn voor het ziekteverzuim in zich verenigt. In bijlage 4 en 5 zijn enkele voorbeelden van dit fenomeen verzameld. In bijlage 4 wordt het verzuim van enkele leeftijdsgroepen in samenhang met het aantal dienstjaren beschreven. Hieruit blijkt dat de verschillen tussen leeftijdscategorieën voor een deel op verschillen in het aantal dienstjaren terug te voeren zijn. Niet alleen zijn de verzuimverschillen tussen leeftijdscategorieën met hetzelfde aantal dienstjaren minder groot, maar bovendien zijn tussen de leeftijdscategorieën kenmerkende verschillen in het aantal dienstjaren te vinden. In bijlage 5 wordt het verzuim van enkele leeftijdsgroepen in verband gebracht met de personeelscategorie. Uit deze bijlage valt op te maken dat onder jongeren in vergelijking met ouderen meer handarbeiders werkzaam zijn. De relatie tussen de leeftijd en het ziekteverzuim wordt door dit verschil in samenstelling van de leeftijdsgroepen onderschat. Als we elk der personeelscategorieën afzonderlijk in beschouwing nemen, treffen we grotere verzuimverschillen tussen de leeftijdsgroepen aan.

Soortgelijke verschillen in samenstelling tussen leeftijdsgroepen treffen we ook bij andere variabelen aan. Van de jongere werknemers (t/m 25 jaar) bij de onderzochte groep bedrijven is 50% man en 75% ongehuwd, werkt zo'n 30% als beambte, 70% in dagdienst, heeft 100% meer dan lager onderwijs genoten en is ruim 20% 5 of meer jaren in dienst bij het bedrijf. Met het stijgen van de leeftijd zijn op al deze variabelen veranderingen waarneembaar. Van de oudere werknemers (56-65 jaar) bijvoorbeeld is ruim 80% man en minder dan 10% ongehuwd, werkt bijna 55% als beambte, 85% in dagdienst, heeft ca. 65% meer dan lager onderwijs genoten en is 95% 5 of meer jaren bij het bedrijf in dienst.

Gezien al deze verschillen behoeft het geen verder betoog dat de verzuimschillen die tussen leeftijdsgroepen worden aangetroffen vaak voor meerdere uitleg vatbaar zijn. De betekenis van het kenmerk leeftijd met betrekking tot het ziekteverzuim berust dan ook niet zozeer op haar een-

voudige interpreteerbaarheid, maar vooral op haar consistente relatie met het ziekteverzuim. In dit verband is het dan ook een verstandige strategie om bij de vergelijking van het verzuim tussen werknemers met hun leeftijd (en daarmee met tal van variabelen die met de leeftijd verbonden zijn) rekening te houden.

Tabel 2.5 Het verzuim in 1985/1986 naar geslacht

GESLACHT	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
man	1985	17451	8.9	1.81	17.9	95	93
	1986	17402	8.9	1.76	17.6	95	91
vrouw	1985	6872	10.7	2.33	16.2	114	120
	1986	6856	10.7	2.32	15.6	114	120
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Blijkens tabel 2.5 verzuimen vrouwen vaker, maar gemiddeld korter dan mannen. Gecombineerd geeft dit een hoger verzuimpercentage van vrouwen. Het verschil in meldingsfrequentie is, blijkt uit bijlage 6, vooral terug te voeren op het kortdurend verzuim; het verschil in verzuimpercentage komt daarentegen vooral voor rekening van het langdurend verzuim. Terecht kan bij tabel 2.5 worden opgemerkt dat deze verzuimverschillen niet uitsluitend aan geslachtsverschillen kunnen worden toegeschreven. Naast de mogelijkheid van zwangerschap (met langdurend verzuim) zijn nog veel meer factoren aanwijsbaar die tot geslachtsspecifieke verzuimverschillen aanleiding kunnen geven. Voorbeelden van dergelijke factoren zijn: de leeftijd (gemiddeld zijn werkende vrouwen jonger dan mannen), privé-omstandigheden (vrouwen hebben vaak naast hun werk de zorg voor het gezin en het huishouden), het soort werk (vrouwen doen meestal minder geschoold en meer routinematig werk dan mannen of zijn te vinden in typische vrouwenberoepen), arbeidsduur (vrouwen werken verhoudingsgewijs veel vaker in deeltijd dan mannen), etc. De vraag is of bij een vergelijking waarbij met dit soort verschillen rekening wordt gehouden dezelfde verzuimverschillen tussen mannen en vrouwen zullen worden aangetroffen. In een drietal bijlages wordt deze vraag vanuit een verschillend gezichtspunt belicht. In bijlage 6 wordt het verzuim van mannen en vrouwen in relatie tot een privé-omstandigheid gebracht: de burgerlijke

staat. Deze bijlage laat zien dat de grootste verschillen tussen mannen en vrouwen onder de gehuwden te vinden zijn. In vergelijking met de mannen zijn gehuwde werkzame vrouwen niet alleen ondervertegenwoordigd, maar bovendien onderscheiden zij zich sterk in hun verzuim. Om precies te zijn, gehuwde vrouwen verzuimen vaker kort en vaker lang dan gehuwde mannen, terwijl de verschillen bij het middellange verzuim verwaarloosbaar klein zijn. In bijlage 7 wordt vergeleken tussen mannen en vrouwen uit dezelfde leeftijdscategorie. We zien hierbij een vergelijkbaar beeld. De grootste verschillen tussen mannen en vrouwen doen zich vanaf een leeftijd van 26 jaar (waarbij de meeste werknemers gehuwd zullen zijn). Vrouwen zijn bij deze oudere leeftijdscategorieën duidelijk ondervertegenwoordigd en zij onderscheiden zich van mannen in dezelfde leeftijdsgroep met name door een hoger percentage van het langdurend en een hogere frequentie van het kortdurend verzuim. Als we de relatie tussen het verzuim en de leeftijd van mannen en vrouwen vergelijken, valt bovendien de extreme positie van vrouwen tussen 26 en 35 jaar op. Gezien de aard van het verzuim (relatief veel langdurend verzuim) kan het verzuim wegens zwangerschap en bevalling voor deze uitzonderingspositie verantwoordelijk zijn. In bijlage 8, tenslotte, is een vergelijking gemaakt tussen het verzuim van mannen en vrouwen die qua soort werk beter vergelijkbaar zijn. In de eerste plaats is hierbij een onderscheid gemaakt naar de personeelscategorie (beambte versus handarbeider). Ten tweede wordt vergeleken binnen twee afzonderlijke bedrijfssectoren (nijverheid en dienstverlening), omdat met name de werkzaamheden van handarbeiders tussen deze sectoren verschillend van karakter kunnen zijn. De bijlage maakt duidelijk dat deze twee variabelen alleen onvoldoende zijn om de verschillen tussen mannen en vrouwen te verklaren. Bij de nijverheid is zelfs sprake van het tegendeel: de verschillen tussen mannen en vrouwen behorende tot dezelfde personeelscategorie zijn in deze sector zelfs groter dan wanneer niet met de personeelscategorie rekening wordt gehouden. Bij de dienstverlening daarentegen komen de verzuimverschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel volledig voor rekening van de categorie beampten. Bij de handarbeiders blijken in deze sector geen noemenswaardige verschillen tussen het verzuim van mannen en vrouwen aanwezig. De drie bijlagen illustreren dat een simpele vergelijking tussen het verzuim van mannen en vrouwen meestal niet zuiver zal zijn. De uitkomst van zo'n vergelijking is mede afhankelijk van de specifieke kenmerken van de groepen die vergeleken worden.

Tabel 2.6 Het verzuim in 1985/1986 naar burgerlijke staat

BURGERLIJKE STAAT	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
ongehuwd	1985	6623	7.9	2.24	12.7	84	115
	1986	7038	7.8	2.22	12.3	83	114
gehuwd	1985	16746	9.7	1.82	19.3	103	94
	1986	16296	10.0	1.77	19.4	106	91
ex-gehuwd	1985	861	13.5	2.43	21.2	144	125
	1986	828	11.9	2.29	18.8	127	118
onbekend	1985	94	-	-	-	-	-
	1986	96	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Gehuwden verzuimen minder frequent, maar gemiddeld langer dan ongehuwden. Degenen die gehuwd zijn geweest zijn qua meldingsfrequentie vergelijkbaar met ongehuwden en qua gemiddelde duur met gehuwden. Het verzuimpercentage neemt diensengevolge in de volgorde ongehuwden, gehuwden en ex-gehuwden toe.

Bij de interpretatie van deze gegevens is enige terughoudendheid op zijn plaats. De burgerlijke staat kan opgevat worden als een samenvattende noemer waaronder tal van verzuimrelevante omstandigheden in de persoonlijke sfeer gerangschikt zijn. Daarnaast vertoont de burgerlijke staat niet onbelangrijke relaties met andere variabelen, zoals de leeftijd (ongehuwden zijn gemiddeld aanzienlijk jonger dan gehuwden), het geslacht (onder de ongehuwden zijn relatief veel vrouwen te vinden; zie bijlage 6), het aantal dienstjaren, etc. De samenhang tussen burgerlijke staat en het aantal dienstjaren is geïllustreerd in bijlage 9. Deze bijlage laat zien dat de verschillen in verzuim tussen werknemers onderscheiden naar hun burgerlijke staat ten dele zijn te verklaren door het aantal dienstjaren. Gegeven hetzelfde aantal dienstjaren zijn bijvoorbeeld de verschillen tussen het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie van ongehuwden en gehuwden kleiner dan wanneer met dit gegeven geen rekening wordt gehouden (zoals in tabel 2.6). De grootte van de verzuimverschillen tussen ongehuwden en gehuwden hangt o.a. samen met het gegeven dat onder ongehuwden een relatief klein aantal werknemers met weinig en onder gehuwden een relatief groot aantal werknemers met veel dienstjaren zijn te vinden.

Tabel 2.7 Het verzuim in 1985/1986 naar nationaliteit

NATIONALITEIT	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
Nederlands	1985	22140	9.0	1.95	16.6	96	101
	1986	22365	8.9	1.91	16.2	95	98
Europees	1985	643	18.1	2.10	30.2	193	108
	1986	643	18.9	2.17	29.5	201	112
niet-Europees	1985	448	20.1	2.55	29.6	214	131
	1986	441	22.4	2.52	31.5	238	130
onbekend	1985	823	-	-	-	-	-
	1986	799	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Tussen het ziekteverzuim van buitenlandse en Nederlandse werknemers zijn duidelijke verschillen aanwijsbaar. Tabel 2.7 laat zien deze verschillen vooral aan de verzuimduur te wijten zijn. Buitenlandse werknemers zijn relatief vaak middel- en langdurend wegens ziekte afwezig (zie bijlage 10). Natuurlijk kunnen deze verschillen te maken hebben met sociaal-culturele verschillen die tussen landen in de houding ten opzichte van het werk bestaan. Minstens even relevant is echter het gegeven dat onder de buitenlandse werknemers veel gastarbeiders te vinden zijn, met alle consequenties van dien (huisvesting, gezinsomstandigheden, etc.). Daarnaast is bij de interpretatie van de bovenstaande gegevens het soort werk dat wordt verricht een factor van belang. Buitenlandse werknemers zijn vaak betrokken bij de minst aantrekkelijke (vuile, zware) werkzaamheden in het bedrijf. Zelfs binnen eenzelfde personeelscategorie (bijlage 10) kunnen op dit punt nog grote verschillen tussen buitenlandse en Nederlandse werknemers bestaan. Een en ander kan ook worden geïllustreerd aan het kenmerken-profiel van de beide groepen. Van de buitenlandse werknemers bij de onderzochte groep bedrijven werkt ca. 90% als handarbeider, ruim 50% in ploegendienst, 95% op uitvoerend niveau en heeft slechts 25% meer dan lager onderwijs genoten. Van de Nederlandse werknemers werkt 55% als handarbeider, 20% in dagdienst, 80% op uitvoerend niveau en heeft ca. 75% meer dan lager onderwijs genoten. In dit verband valt het ook te rijmen dat de verzuimverschillen tussen Nederlandse en buitenlandse werknemers toenemen met het stijgen van het aantal dienstjaren (bijlage 11).

Tabel 2.8 Het verzuim in 1985/1986 naar personeelscategorie

PERSONEELSCATEGORIE	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
beambte	1985	9454	6.7	1.80	13.2	71	93
	1986	9348	6.8	1.74	13.2	72	90
handarbeider	1985	12280	11.4	2.05	20.2	121	106
	1986	12314	11.4	2.03	19.6	121	105
onbekend	1985	2590	-	-	-	-	-
	1986	2596	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Tabel 2.8 laat zien dat handarbeiders meer dagen, vaker, en gemiddeld langer verzuimen dan beampten. De verschillen in verzuimpercentage komen, blijkens bijlage 10, vooral voor rekening van het langerdurend verzuim: handarbeiders worden gekenmerkt door een aanzienlijk frequenter verzuim in de middel- en langdurende verzuimcategorieën. Ook de lagere frequentie van de handarbeiders bij het kortdurende verzuim hangt waarschijnlijk samen met het verschil in langerdurend verzuim. Een werknemer kan immers niet tegelijkertijd zowel kort als lang wegens ziekte afwezig zijn.

Via de tweedeling in beampten en handarbeiders worden twee groepen werknemers gevormd waartussen verschillen kunnen verwacht op tal van factoren die voor het ziekteverzuim van belang zijn. Te denken valt hierbij o.a. aan:

- de fysieke vereisten die door het beroep worden gesteld;
- de arbeidsomstandigheden die met het beroep samenhangen;
- het dienstrooster waarin wordt gewerkt;
- het opleidingsniveau van de werknemers;
- het functieniveau van de werknemers.

De twee eerstgenoemde factoren zijn verklarend van karakter; de overige zijn vooral factoren waarmee in dit verband rekening moet worden gehouden, daar zijn de omvang van de verschillen tussen handarbeiders en beampten mede bepalen. In het volgende hoofdstuk wordt aan de hand van een nadere specificatie van beide groepen werknemers uitvoerig op deze kwestie ingegaan.

Tabel 2.9 Het verzuim in 1985/1986 naar soort dienst

SOORT DIENST	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
dagdienst	1985	17729	8.9	1.93	16.5	95	99
	1986	17515	8.9	1.89	16.1	95	97
2-ploegen	1985	1777	13.3	2.12	23.5	141	109
	1986	1885	14.3	2.12	23.1	152	109
3-ploegen	1985	1753	12.1	2.28	19.1	129	118
	1986	1697	11.4	2.29	18.5	121	118
4-ploegen	1985	850	8.0	1.71	17.7	85	88
	1986	745	7.5	1.59	17.6	80	82
5-ploegen	1985	535	8.7	1.65	18.8	93	85
	1986	757	8.2	1.48	19.2	87	76
avonddienst	1985	216	9.4	1.45	24.0	100	75
	1986	208	8.4	1.55	19.5	89	80
nachtdienst	1985	118	10.4	1.60	22.4	111	82
	1986	111	10.4	1.48	24.3	111	76
thuiswerker	1985	6	-	-	-	-	-
	1986	5	-	-	-	-	-
onbekend	1985	1341	-	-	-	-	-
	1986	1336	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Sommige dienstroosters geven aanleiding tot meer ziekteverzuim dan andere. In tabel 2.9 zien we het hoogste verzuimpercentage bij werknemers in de 2- en 3-ploegendienst, terwijl het verzuimpercentage in de 4- en 5-ploegendienst niet opvallend van dat in de dagdienst lijkt te verschillen.

De verschillen in verzuim, die tussen verschillende dienstroosters zichtbaar zijn, worden meestal in verband gebracht met het cyclisch karakter van de menselijke prestatiecurve. Onderzoek leert dat hierin een dagelijks ritme te onderscheiden is, dat al dan niet aansluit bij het ritme waarin de werkzaamheden moeten plaatsvinden. In dit licht lijken de bovenstaande cijfers erop te wijzen dat de 4- en 5-ploegendienst beter bij het menselijk functioneren passen dan de 2- en 3-ploegendienst. Bij deze uitleg is echter enige voorzichtigheid geboden. In de eerste plaats geldt dat ploegendienst aanzienlijk meer voorkomt

onder handarbeiders dan onder beambten; dagdienst daarentegen meer onder beambten dan onder handarbeiders. Op basis van tabel 2.9 alleen laten de verzuimcijfers van de ploegendienst en de dagdienst zich dus niet goed vergelijken. In bijlage 12 is daarom een uitsplitsing gegeven van het verzuim in de dagen ploegendienst per personeelscategorie. Volgens deze bijlage kunnen de verzuimverschillen tussen de werknemers in dag- en de ploegendienst grotendeels aan de personeelscategorie worden toegeschreven. In de dagdienst zijn relatief meer beambten (met een laag verzuim) te vinden dan in de ploegendienst. De verzuimverschillen tussen handarbeiders werkzaam in dagdienst en handarbeiders werkzaam in ploegendienst zijn gering.

Ten tweede kan niet worden uitgesloten dat het werken in ploegendienst gepaard gaat met een proces van (zelf)selectie. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat slechts de "gezondste" werknemers in de ploegendienst terecht komen en het daarin volhouden. De profielen van beide groepen werknemers corresponderen met deze gedachtengang. Van de werknemers in dagdienst bij de onderzochte groep bedrijven is ruim 70% man, ca. 45% jonger dan 36 jaar en 28% korter dan 5 jaar in dienst bij het bedrijf. Van de werknemers in ploegendienst daarentegen is bijna 85% man, bijna 55% jonger dan 36 jaar en 35% korter dan 5 jaar in dienst. Gezien deze profielverschillen zou het verzuim van de werknemers in ploegendienst eigenlijk lager dan dat van werknemers in dagdienst moeten zijn.

Ten derde kan het zijn dat bij de bovenstaande cijfers sprake is van een bedrijfseffect. Niet alle arbeidsorganisaties in de steekproef kennen ploegendienst, terwijl bij de overige arbeidsorganisaties meestal niet alle vormen van ploegendienst tegelijkertijd worden aangetroffen. Met andere woorden, niet uitgesloten kan worden dat de verschillen tussen de onderscheiden diensten ten dele door samenvoeging van cijfers van verschillende arbeidsorganisaties werden geïntroduceerd.

Tabel 2.10 laat zien dat het leidinggevend niveau van de werknemer samenhangt met het ziekteverzuim. Naarmate een werknemer aan meer werknemers direct of indirect leiding geeft, neemt de meldingsfrequentie, het verzuimpercentage en de gemiddelde duur van zijn of haar verzuim in het algemeen af.

Tabel 2.10 Het verzuim in 1985/1986 naar leidinggevend niveau

NIVEAU LEIDING	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
geen	1985	19342	10.1	2.06	17.8	107	106
	1986	19390	10.1	2.01	17.3	107	104
lager kader	1985	1461	7.1	1.59	16.7	76	82
	1986	1409	7.6	1.59	16.1	81	82
middenkader	1985	1771	6.2	1.36	15.5	66	70
	1986	1729	5.8	1.32	16.0	62	68
bedrijfsleiding	1985	719	3.8	1.02	13.9	40	53
	1986	695	3.9	1.02	13.7	41	53
onbekend	1985	1032	-	-	-	-	-
	1986	1036	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Het leidinggevend niveau hangt rechtstreeks samen met de positie van een werknemer in een bedrijf. Naarmate het leidinggevend niveau toeneemt, zal de werknemer over het algemeen meer (eigen) verantwoordelijkheid dragen en zal hij of zij minder eenvoudig vervangbaar zijn. De samenhang tussen verzuim en het leidinggevend niveau kan echter niet uitsluitend door de positie van de werknemers worden verklaard. Niet elke werknemer wordt geschikt bevonden om als leidinggevende op te treden. Aan een dergelijke benoeming gaat een of andere vorm van (zelf-)selectie vooraf, waarbij ook de gezondheid van een werknemer een rol kan spelen. Onder de leidinggevendenden zijn bijvoorbeeld relatief veel mannen, relatief veel oudere werknemers en relatief veel hoger opgeleide werknemers te vinden. Een ander punt dat bij de interpretatie van deze cijfers overweging verdient, is het gegeven dat onder de leidinggevendenden relatief weinig handarbeiders te vinden zijn. Als uitsluitend beambten in beschouwing worden genomen, blijken de verschillen tussen uitvoerend en leidinggevend personeel aanmerkelijk geringer te zijn (zie bijlage 13).

Tabel 2.11 Het verzuim in 1985/1986 naar opleiding algemeen onderwijs

OPL. ALG. ONDERWIJS	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
geen onderwijs	1985	119	18.8	2.21	30.6	200	114
	1986	116	22.1	2.41	30.9	235	124
lager onderwijs	1985	11038	11.4	2.02	20.7	121	104
	1986	10903	11.4	1.95	20.4	121	101
LAVO	1985	2229	8.2	1.86	16.2	87	96
	1986	2325	8.6	1.94	15.0	91	100
MAVO	1985	4441	6.8	1.97	11.9	72	102
	1986	4474	7.1	1.93	12.5	76	99
HAVO	1985	1216	5.2	1.97	9.5	55	102
	1986	1332	5.4	2.01	8.9	57	104
VWO	1985	1334	4.9	1.61	11.6	52	83
	1986	1357	4.5	1.59	10.4	48	82
onbekend	1985	3947	-	-	-	-	-
	1986	3751	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Tabel 2.12 Het verzuim in 1985/1986 naar opleiding vakonderwijs

OPL. VAKONDERWIJS	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
geen	1985	8001	11.7	1.98	21.5	124	102
	1986	7925	11.9	1.99	20.8	127	103
LBO	1985	6399	9.4	2.10	16.3	100	108
	1986	6544	9.6	2.03	16.0	102	105
MBO	1985	3905	7.2	1.95	13.3	77	101
	1986	3935	7.0	1.89	13.1	74	97
HBO	1985	1524	4.8	1.52	11.4	51	78
	1986	1543	4.5	1.47	10.4	48	76
WO	1985	519	3.7	1.43	7.5	39	74
	1986	545	3.8	1.44	10.1	40	74
onbekend	1985	3975	-	-	-	-	-
	1986	3767	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Naarmate meer onderwijs is genoten, neemt het verzuimpercentage af (zie tabel 2.11 en 2.12). De bron van deze verzuimverschillen ligt, gezien bijlage 14, met name bij het langerdurend verzuim.

Toch zal het volgen van meer onderwijs slechts in weinig gevallen aanbevolen worden als remedie tegen een te hoog ziekteverzuim. Niet zozeer het onderwijsniveau beïnvloedt het ziekteverzuim, maar veeleer de functie of het beroep waartoe deze opleiding toegang verschaft. Bijlage 14 laat bijvoorbeeld zien dat gegeven het onderwijsniveau nog aanzienlijke verschillen in verzuim te verwachten zijn.

Zo blijkt een hogere opleiding in de nijverheid een goede, maar in de sector dienstverlening een slechte garantie voor een laag verzuim te zijn. In het volgende hoofdstuk komen we uitgebreid op relevantie van het onderwijsniveau voor het ziekteverzuim terug.

Tabel 2.13 Het verzuim in 1985/1986 naar het aantal werkuren per week

WERKUREN	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
t/m 8 uur	1985	505	8.2	1.03	26.4	87	53
	1986	452	7.9	.97	27.9	84	50
9 - 16 uur	1985	1057	10.7	1.56	23.1	114	80
	1986	1063	10.8	1.63	23.2	114	84
17 - 24 uur	1985	1159	12.0	2.02	21.3	128	104
	1986	1215	11.4	2.08	18.4	121	107
25 - 32 uur	1985	1010	11.1	2.55	14.7	118	131
	1986	1028	10.1	2.54	14.0	107	131
33 - 40 uur	1985	20408	9.1	1.97	16.8	97	102
	1986	20345	9.2	1.91	16.6	98	98
meer dan 40 uur	1985	149	14.7	1.97	25.4	156	102
	1986	124	15.8	2.09	26.6	168	108
onbekend	1985	35	-	-	-	-	-
	1986	32	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

Tabel 2.14 Het verzuim in 1985/1986 naar het aantal werkdagen per week

WERKDAGEN	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
1 dag	1985	150	4.2	.82	21.1	45	42
	1986	151	5.5	.62	23.4	59	32
2 dagen	1985	499	9.8	1.19	25.8	104	61
	1986	454	9.3	1.22	26.6	99	63
3 dagen	1985	515	11.0	1.68	23.4	117	87
	1986	526	11.0	1.82	22.1	117	94
4 dagen	1985	880	10.3	2.21	16.3	110	114
	1986	889	9.3	2.23	15.2	99	115
5 dagen of meer	1985	22241	9.3	1.98	17.1	99	102
	1986	22203	9.4	1.93	16.8	100	99
onbekend	1985	39	-	-	-	-	-
	1986	36	-	-	-	-	-
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

De tabellen 2.13 en 2.14 laten zien dat het verzuim van deeltijdwerkers niet altijd lager is dan dat van voltijdwerkers. Alleen bij deeltijdwerkers met een zeer korte werkweek (t/m 8 uur of 1 dag) wordt een lager verzuimpercentage gemeten dan bij voltijdwerkers; de deeltijdwerkers met een langere werkweek onderscheiden zich daarentegen niet of laten een hoger verzuimpercentage dan voltijdwerkers zien. Ook bij de meldingsfrequentie onderscheiden de deeltijdwerkers met relatief weinig uren/dagen per week zich gunstig van de voltijdwerkers. Bij deeltijdwerkers met een 4 of 5 daagse werkweek wordt echter vrijwel altijd een hogere meldingsfrequentie aangetroffen.

De relatie tussen de wekelijkse arbeidsduur en het ziekteverzuim laat zich eenvoudig beschrijven in termen van belasting en belastbaarheid. De belasting van een kortere werkweek is lager, waardoor de belastbaarheid van een deeltijdwerker in vergelijking met een voltijdwerker in de loop van de week minder af zal nemen. Bovendien heeft een deeltijdwerker in een week meer vrije tijd ter beschikking waarin herstel van de belastbaarheid kan plaatsvinden. Kortom, bij een deeltijdwerker is de kans dat de belasting de belastbaarheid zal overtreffen kleiner dan bij een voltijdwerker: de kans op ziekteverzuim zal in het verlengde hiervan ook

kleiner zijn.

De cijfers in de tabellen 2.13 en 2.14 wijzen er al op dat deze redenering te simpel is: niet alle deeltijdwerkers verzuimen minder dan voltijdwerkers. Het verzuim van deeltijd- en voltijdwerkers wordt kennelijk door meer factoren beïnvloed dan door de wekelijkse arbeidsduur alleen. Gedacht kan hierbij worden aan het soort werk dat in deeltijd wordt verricht: niet elke functie leent zich voor een uitoefening in deeltijd en sommige beroepen worden vrijwel uitsluitend in deeltijd verricht (bijvoorbeeld schoonmaakwerkzaamheden). Ter illustratie: bij de onderzochte bedrijven uit de nijverheid werkt ca. 6% van de werknemers in deeltijd, bij de bedrijven in de sector dienstverlening bedraagt dit percentage ca. 36%. Minstens zo belangrijk zijn de verschillen die naast of in verband met de wekelijkse arbeidsduur tussen deeltijd- en voltijdwerkers zijn aan te wijzen. Een belangrijk verschil hangt bijvoorbeeld samen met het geslacht: deeltijdwerkers zijn in meerderheid vrouwen, waaronder in niet onbelangrijke mate vrouwen die gezien hun huiselijke omstandigheden (kinderen, huishouding) aan het werken in deeltijd de voorkeur geven. In dit kader zijn ook de verschillen in bijlage 15 tussen het verzuim van deeltijdwerkers onderscheiden naar burgerlijke staat verklaarbaar.

Tabel 2.15 Het verzuim in 1985/1986 naar aantal jaren in dienst

AANTAL DIENSTJAREN	jaar	pers.	werkelijke waarden			indices	
			perc.	freq.	duur	perc.	freq.
minder dan 1/2 jaar	1985	1280	4.3	1.78	7.9	46	92
	1986	1371	4.4	1.95	7.7	47	101
1/2 - 1 jaar	1985	940	6.4	2.09	10.2	68	108
	1986	1166	6.2	2.13	9.8	66	110
1 - 2 jaar	1985	1265	7.0	2.15	10.9	74	111
	1986	1728	7.3	2.13	11.4	78	110
2 - 5 jaar	1985	4204	9.6	2.29	15.2	102	118
	1986	3153	8.3	2.18	18.3	88	112
5 - 10 jaar	1985	6748	10.8	2.19	17.6	115	113
	1986	6827	11.6	2.18	18.3	123	112
vanaf 10 jaar	1985	9886	9.5	1.64	21.5	101	85
	1986	10013	9.7	1.60	20.8	103	82
totaal	1985	24323	9.4	1.96	17.3	100	101
	1986	24258	9.4	1.92	16.9	100	99

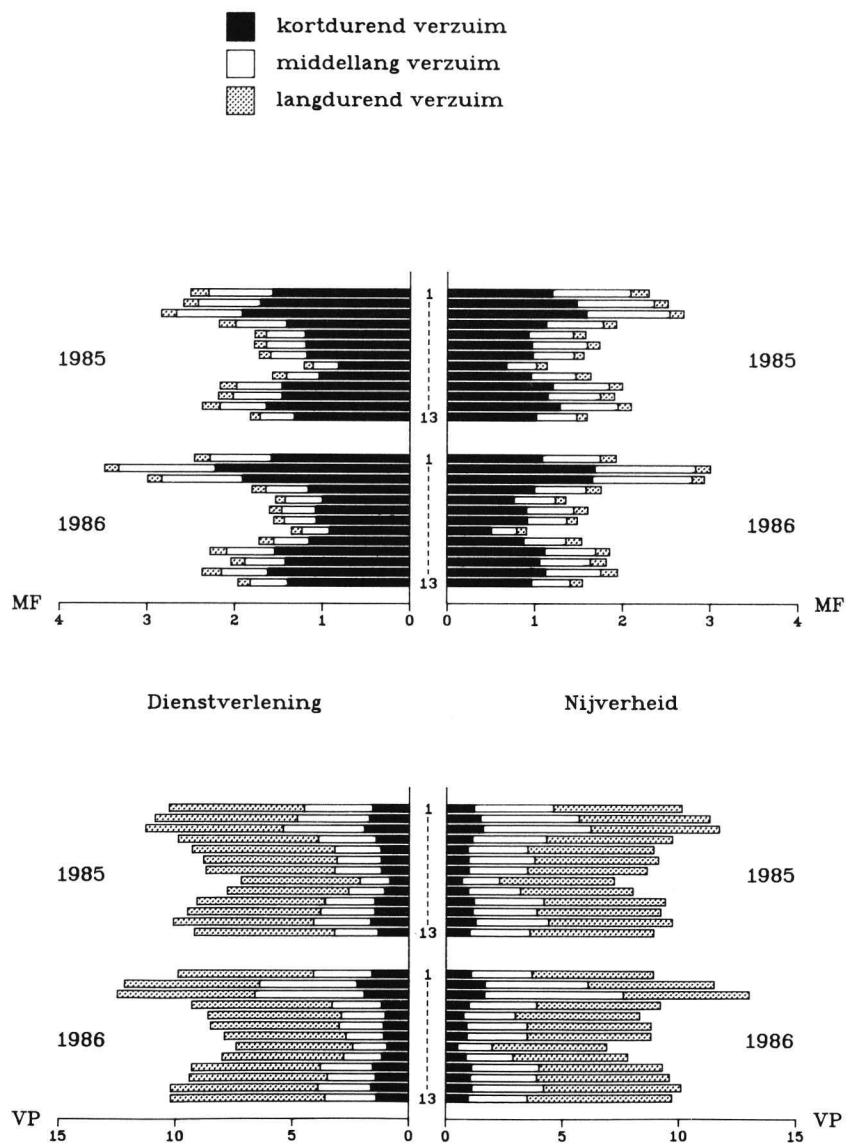
Werknemers verzuimen in de eerste maanden van hun dienstverband weinig frequent en kortdurend. Na deze maanden nemen de meldingsfrequentie en de gemiddelde duur (en dus ook het verzuimpercentage) toe. Na een dienstverband van 2 jaar lijkt het verzuim zich te stabiliseren, om na 10 jaar weer iets af te nemen.

De lengte van het dienstverband kan, evenals de leeftijd, verband houden met de "slijtage", die met het toenemen van het aantal dienstjaren kan optreden. Daarnaast kan een samenhang tussen de lengte van het dienstverband en de houding ten opzichte van en/of de binding met het werk niet worden uitgesloten. Beide interpretaties kunnen niet los gezien worden van de leeftijd. Jongeren worden logischerwijs gekenmerkt door een kort aantal dienstjaren, terwijl werknemers met veel dienstjaren vooral onder ouderen te vinden zijn. De relatie die tussen het aantal dienstjaren en het ziekteverzuim aanwezig is, wordt dus ten dele verklaard door de leeftijd en daarmee door alle variabelen die met de leeftijd kunnen samenhangen (zie tabel 2.4 en de bijlagen 4 en 7). In de gegeven samenvatting van de tabel zijn daarom alleen die relaties genoemd die niet met de leeftijd te rijmen zijn.

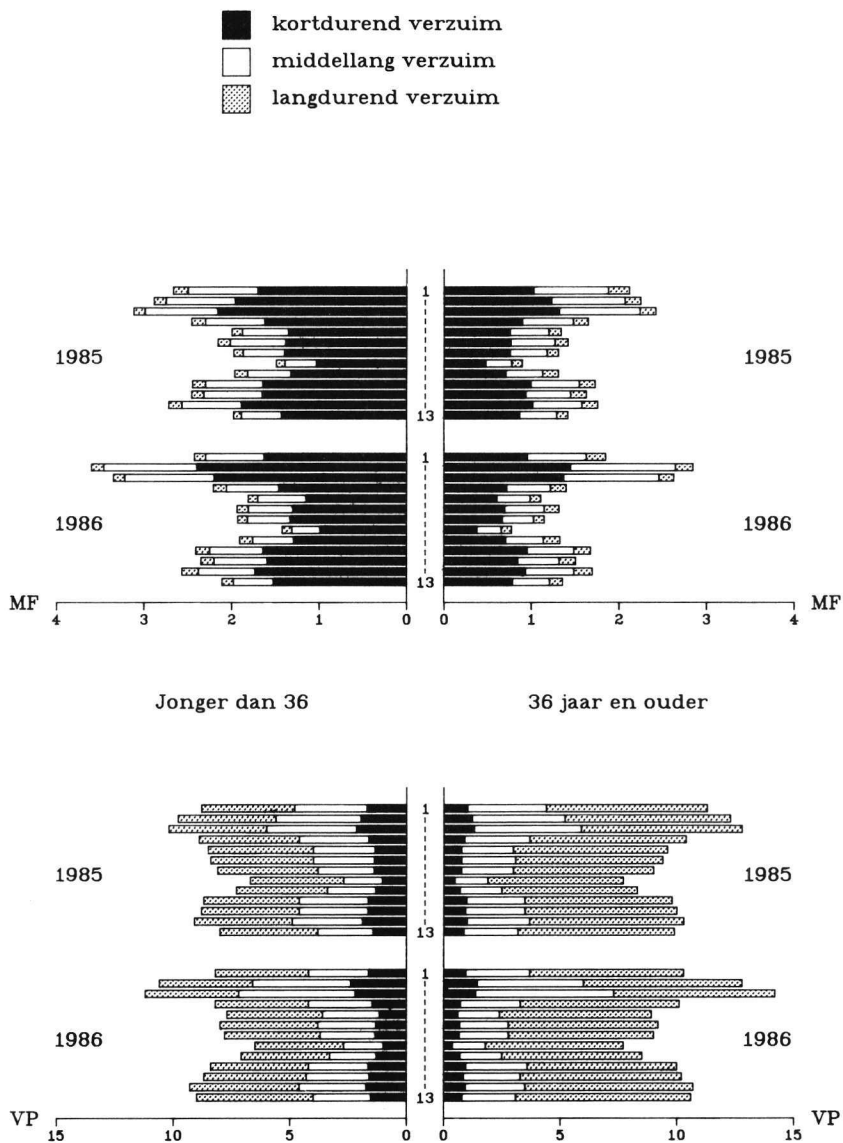
In de figuren 2.1 t/m 2.3 wordt het seizoenspatroon in het verzuim van werknemers onderscheiden naar respectievelijk de bedrijfssector, de leeftijd en de personeelscategorie beschreven. Het eerste dat bij de beschouwing van dit drietal figuren opvalt, is de overeenkomst tussen de patronen. Ongeacht de onderscheiden categorie werknemers zien we:

- Het laagste verzuimpercentage en de laagste meldingsfrequentie gedurende de zomermaanden en een daling respectievelijk stijging van beide verzuimgrootheden in de maanden die aan de zomer voorafgaan respectievelijk daaropvolgen. Het hoogste verzuimpercentage en de hoogste meldingsfrequentie worden bij elke onderscheiden groep en in beide jaren in de periode februari-maart gemeten.
- Een geprononceerder patroon bij de meldingsfrequentie dan bij het verzuimpercentage. Het seizoen oefent de sterkste invloed uit op de frequentie van het kortdurende verzuim.
- Een opvallend hoge piek in het verzuim in het jaar 1986, die parallel is aan de griepgolf die in dat jaar heeft plaatsgevonden.

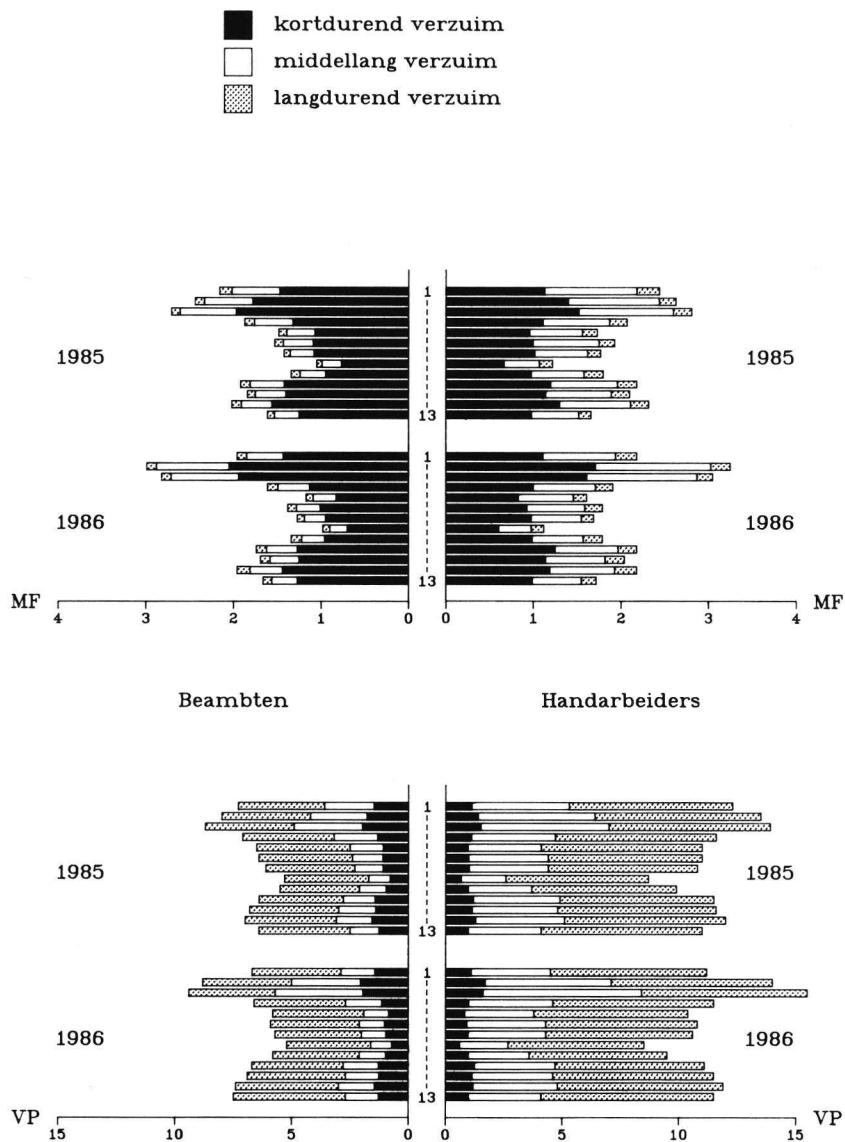
Figuur 2.1 Seizoenpatronen in het verzuimpercentage (VP) en de meldingsfrequentie (MF): naar bedrijfssector.



Figuur 2.2 Seizoenpatronen in het verzuimpercentage (VP) en de meldingsfrequentie (MF): naar leeftijd.



Figuur 2.3 Seizoenpatronen in het verzuimpercentage (VP) en de meldingsfrequentie (MF): naar personeelscategorie.



Tussen de figuren, of tussen de onderscheiden werknemersgroepen, zijn opvallend weinig verschillen aanwezig. Tussen de onderscheiden groepen zijn weliswaar verschillen aanwezig in het niveau en het karakter van het verzuim, maar deze verschillen veranderen nauwelijks naargelang het seizoen. Handarbeiders verzuimen bijvoorbeeld ongeacht het seizoen in vergelijking met beambten relatief veel en relatief lang. Kortom, ongeacht het seizoen kunnen soortgelijke verschillen tussen groepen werknemers worden verwacht, met dien verstande dat de absolute verzuimverschillen gedurende de zomer kleiner dan gedurende de wintermaanden zullen zijn.

3 Ziekteverzuimverschillen tussen beambten en handarbeiders

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk werd al aangegeven dat tussen beambten en handarbeiders aanzienlijke verschillen in ziekteverzuim bestaan. Handarbeiders verzuimen meer dagen, vaker en gemiddeld langer dan beambten (vergelijk tabel 2.8). Het ligt voor de hand dat deze verzuimverschillen samenhangen met de aard van de werkzaamheden die door elk dezer groepen wordt verricht. Zwart-wit gezegd, zal de kans op gezondheidsproblemen bij zwaar, vuil en staand werk groter zijn dan bij licht werk dat zittend in een comfortabele omgeving kan worden uitgevoerd. Evenzo zal voor de continuering of hervatting van zwaar werk in vergelijking met licht werk een betere gezondheidstoestand nodig zijn. Het zou vreemd zijn als handarbeiders en beambten niet zouden verschillen in hun ziekteverzuim. Dit neemt niet weg, dat de verzuimverschillen tussen beide groepen werknemers op het eerste gezicht erg groot lijken. Is het werkelijk zo, dat uitsluitend de uiteenlopende werkzaamheden van beide groepen voor verzuimverschillen van een dergelijke omvang verantwoordelijk zijn?

In dit hoofdstuk zullen we, op basis van een gedetailleerde vergelijking tussen het verzuim van specifieke categorieën beambten en handarbeiders, een antwoord op deze vraag trachten te geven. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens over dezelfde steekproef van bedrijven als in hoofdstuk 2. Om betrouwbaarheidsredenen worden in dit hoofdstuk echter geen afzonderlijke verzuimgegevens over 1985 en 1986, maar het gemiddelde verzuim over beide jaren te zamen, in beschouwing genomen.

3.2 Verschillen tussen beambten en handarbeiders

De verschillen tussen beambten en handarbeiders zijn niet beperkt tot hun soort werk en hun verzuim alleen. Andere verschillen die min of meer verborgen met de personeelscategorie samenhangen zijn te vinden op variabelen als geslacht, opleiding, leidinggevend niveau, soort dienst, aantal dienstjaren, etc. Dit betekent dat een rechtstreekse vergelijking tussen het verzuim van groepen handarbeiders en beambten vrijwel nooit "zuiver" zal zijn. Bij zo'n vergelijking kan immers niet gesteld worden dat de gemeten verzuimverschillen uitsluitend samenhangen met de

Tabel 3.1 Het verzuim in 1985 + 1986 naar leeftijd en personeels-categorie

LEEFTIJD	pers.	werkelijke waarden			indices	
		perc.	freq.	duur	perc.	freq.
BEAMBT						
t/m 30 jaar	2527	6.1	2.18	9.6	65	112
31 t/m 45 jaar	4191	5.9	1.75	11.6	63	90
46 t/m 50 jaar	1004	7.2	1.53	15.8	77	79
51 t/m 65 jaar	1678	9.6	1.34	25.6	102	69
totaal	9400	6.8	1.77	13.2	72	91
HANDARBEIDER						
t/m 30 jaar	4381	9.6	2.47	13.8	102	127
31 t/m 45 jaar	4935	11.6	2.01	20.6	123	104
46 t/m 50 jaar	1286	12.8	1.64	26.8	136	85
51 t/m 65 jaar	1664	14.2	1.34	38.5	151	69
totaal	12266	11.4	2.04	19.8	121	105
TOTAAL						
t/m 30 jaar	6907	8.3	2.36	12.4	88	122
31 t/m 45 jaar	9126	9.0	1.89	16.8	96	97
46 t/m 50 jaar	2290	10.3	1.59	22.1	110	82
51 t/m 65 jaar	3142	11.9	1.34	32.1	127	69
totaal	21666	9.4	1.92	17.2	100	99

Tabel 3.2 Het verzuim in 1985 + 1986 naar soort dienst en personeels-categorie

SOORT DIENST	pers.	werkelijke waarden			indices	
		perc.	freq.	duur	perc.	freq.
BEAMBT						
dagdienst	8705	6.6	1.76	13.0	70	91
2 of 3 ploegendienst	381	8.2	2.00	14.3	87	103
4 of 5 ploegendienst	209	9.6	1.93	16.8	102	99
totaal	9295	6.7	1.77	13.1	71	91
HANDARBEIDER						
dagdienst	8025	11.3	2.05	19.4	120	106
2 of 3 ploegendienst	2991	13.3	2.20	21.8	141	113
4 of 5 ploegendienst	1068	7.5	1.57	17.5	80	81
totaal	12085	11.4	2.05	19.9	121	106
TOTAAL						
dagdienst	16728	8.8	1.90	16.3	94	98
2 of 3 ploegendienst	3372	12.7	2.18	21.0	135	112
4 of 5 ploegendienst	1278	7.8	1.63	17.3	83	84
totaal	21380	9.4	1.93	17.2	100	99

Tabel 3.3 Het verzuim in 1985 + 1986 naar opleiding algemeen onderwijs en personeelscategorie

OPL.ALG.ONDERWIJS	pers.	werkelijke waarden			indices	
		perc.	freq.	duur	perc.	freq.
BEAMBTE						
geen of lager ond.	2430	8.9	1.85	17.0	95	95
LAVO	813	7.1	1.73	14.5	76	89
MAVO	3085	6.4	1.82	11.9	68	94
HAVO	917	5.1	1.94	9.0	54	100
VWO	1174	4.6	1.58	10.8	49	81
totaal	8419	6.8	1.80	13.2	72	93
HANDARBEIDER						
geen of lager ond.	7956	12.2	2.02	21.7	130	104
LAVO	1288	9.2	2.01	15.7	98	104
MAVO	1087	8.3	2.30	12.5	88	101
HAVO	315	6.3	2.13	10.1	67	110
VWO	134	5.5	1.87	9.9	59	96
totaal	10779	11.2	2.05	19.5	119	106
TOTAAL						
geen of lager ond.	10386	11.4	1.98	20.7	121	102
LAVO	2100	8.4	1.91	15.3	89	98
MAVO	4171	6.9	1.95	12.1	73	101
HAVO	1232	5.4	1.99	9.3	57	103
VWO	1308	4.7	1.61	10.7	50	83
totaal	19197	9.3	1.94	16.9	99	100

personeelscategorie. Ook andere variabelen kunnen mede voor het gemeten verzuimverschil tussen beambten en handarbeiders verantwoordelijk zijn. In de tabellen 3.1 tot en met 3.3 zijn enkele voorbeelden van deze mogelijkheid gegeven.

Afgezien van de feitelijke verzuimcijfers zijn twee aspecten van deze tabellen het vermelden waard. In de eerste plaats kan uit de tabellen worden afgeleid dat de vergeleken groepen verschillend zijn samengesteld. Handarbeiders zijn gemiddeld jonger dan beambten, werken relatief vaker in een of andere vorm van ploegendienst en hebben over het algemeen minder algemene schoolopleiding genoten. Ten tweede laten de tabellen zien dat zowel de leeftijd, als de soort dienst en het opleidingsniveau relevant zijn voor het ziekteverzuim bij beide groepen. Bij een rechtstreekse vergelijking tussen de totaalverzuimcijfers van beambten en handarbeiders worden beide aspecten genegeerd. Hierbij wordt net

gedaan alsof er geen verschillen tussen de samenstelling van beide groepen bestaan en/of dat deze verschillen voor het verzuim niet relevant zijn. De verzuimcijfers die per leeftijds-, soort dienst en opleidingscategorie gegeven zijn, maken duidelijk dat deze rechtstreekse strategie tot onjuiste conclusies aanleiding kan geven. Als we beampten en handarbeiders per leeftijdscategorie, per dienstsoort of per opleidingscategorie vergelijken, treffen we bij de meeste categorieën respectievelijk grotere, kleinere en kleinere verschillen aan. Kortom, de samenstelling van de vergeleken groepen handarbeiders en beampten bepaalt mede de grootte van het verzuimverschil dat tussen beide personeelscategorieën kan worden verwacht. Naarmate de samenstelling van de vergeleken groepen op meer verzuimrelevante variabelen overeenkomt, zal de vergelijking tussen hun verzuim zuiverder zijn.

3.3 Correctie voor oneigenlijke verschillen: standaardisatie

Zoals we in de vorige paragraaf lieten zien, kan het probleem van verschillend samengestelde groepen worden opgelost door aparte vergelijkingen te maken tussen het verzuim bij homogenere subgroepen. Aan deze methode kleeft echter het bezwaar dat reeksen van getallen vergeleken moeten worden. Bij de vergelijking tussen het verzuim van beampten en handarbeiders in de volgende paragraaf wordt daarom een alternatieve methode toegepast. Deze standaardisatiemethode kent weliswaar enkele nadelen, maar heeft het grote praktische voordeel dat de resultaten van een complexe vergelijking door middel van één enkel cijfer kunnen worden weergegeven. Details over de toegepaste standaardisatiemethode zijn te vinden in bijlage 16. Hier beperken we ons tot een toelichting van die aspecten welke voor de interpretatie van de gerapporteerde resultaten van direct belang zijn.

Het principe van standaardisatie is eenvoudig. Via standaardisatie worden de vergeleken groepen op een of meer variabelen gelijk van samenstelling gemaakt. Dankzij deze gestandaardiseerde samenstelling kunnen de verzuimverschillen tussen beide groepen niet langer aan samenstellingsverschillen worden toegeschreven (althans niet aan samenstellingsverschillen op de variabelen waarnaar werd gestandaardiseerd). Door middel van standaardisatie wint de vergelijking tussen totaalcijfers van groepen werknemers aan zuiverheid.

Bij de vergelijking tussen beambten en handarbeiders is de volgende standaardisatieprocedure toegepast:

(1) Per variabele (combinatie van variabelen) is de samenstelling van de groep beambten gelijk gesteld aan de samenstelling van de groep handarbeiders (1).

(2) Vervolgens is het totaalcijfer van de groep beambten uitgaande van deze gestandaardiseerde samenstelling (1) berekend.

(3) Tenslotte is het verzuimcijfer van de groep handarbeiders gedeeld door het gestandaardiseerde verzuimcijfer van de groep beambten (2) en vermenigvuldigd met 100.

Deze index (3) laat zien hoe het verzuim van handarbeiders zich tot het verzuim van beambten verhoudt als rekening wordt gehouden met samenstellingsverschillen tussen beide groepen op de standaardisatievariabele(n). Een index van 100, bijvoorbeeld, betekent dat de verzuimverschillen tussen beide groepen met het opheffen van de betreffende samenstellingsverschillen geheel zijn verdwenen. Een index groter dan 100 betekent daarentegen dat het hogere verzuimcijfer van handarbeiders niet uitsluitend door verschillen in samenstelling op de standaardisatievariabele(n) valt te verklaren.

3.4 Standaardisatie per variabele

In tabel 3.4 zijn de resultaten van de uitgevoerde standaardisatie per variabele samengevat. In de bovenste regel zijn indices opgenomen, waarbij geen rekening is gehouden met de verschillen die qua samenstelling tussen de groepen beambten en handarbeiders bestaan.

Volgens deze indices zijn zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie van handarbeiders hoger dan van beambten. De indices naar duurklasse van het verzuim laten bovendien zien dat deze verschillen vooral aan het langdurend verzuim kunnen worden toegeschreven. Het verzuimpercentage van handarbeiders behorend bij het verzuim langer dan 42 kalenderdagen is aanzienlijk hoger dan bij beambten, terwijl onder handarbeiders verzuim korter dan 7 kalenderdagen minder frequent voorkomt dan onder beambten.

Bij de indices in de volgende regels van tabel 3.4 is de samenstelling van de groepen handarbeiders en beambten steeds naar één variabele gestandaardiseerd. Deze laatste indices maken duidelijk dat de verzuim-

Tabel 3.4 Indices bij standaardisatie per variabele

Gestandaardiseerd naar	verzuimpercentage		meldingsfrequentie	
	totaal	(lang)	totaal	(kort)
-	168	(172)	115	(87)
bedrijfstak	168	(169)	119	(89)
leeftijd	172	(182)	112	(83)
geslacht	171	(175)	117	(87)
nationaliteit	166	(173)	113	(85)
soort dienst	157	(162)	112	(85)
leidinggevend niveau	156	(165)	104	(78)
opleiding algemeen onderwijs	137	(133)	113	(93)
opleiding vakonderwijs	145	(144)	108	(83)
aantal werkuren per week	166	(170)	115	(87)
aantal werkdagen per week	168	(173)	115	(86)
aantal jaren in dienst	172	(178)	114	(85)

verschillen tussen beide groepen deels samenhangen met hun samenstelling. Bij standaardisatie naar vrijwel elke variabele veranderen de indices ten opzichte van de indices zonder standaardisatie. De belangrijkste verschillen ontstaan respectievelijk bij de variabelen

- leeftijd, geslacht en lengte indienst en
- soort dienst, leidinggevend niveau, opleiding algemeen onderwijs en opleiding vakonderwijs.

Bij de eerste reeks variabelen neemt het verschil in verzuimpercentage na standaardisatie toe, bij de tweede reeks worden de indices voor het verzuimpercentage kleiner. Handarbeiders onderscheiden zich kennelijk in hun samenstelling op de drie eerstgenoemde persoonskenmerken gunstig en op de vier laatstgenoemde functiekenmerken ongunstig van beampten.

3.5 Standaardisatie naar persoonskenmerken

In de vorige paragraaf concludeerden we dat handarbeiders zich in hun samenstelling gunstig onderscheiden van handarbeiders op een drietal persoonskenmerken (leeftijd, geslacht en aantal jaren in dienst). Concreet betekent dit dat bij de onderzochte handarbeiders in vergelijking met de onderzochte beampten relatief veel jongeren, relatief veel werknemers met weinig dienstjaren en relatief veel mannen zijn te vinden.

Deze relatief gunstige samenstelling van de groep handarbeiders flatteert het verzuimverschil met de groep beambten. Bij een vergelijkbare samenstelling op deze kenmerken, zou het verschil tussen het verzuimpercentage van beide groepen ongetwijfeld groter zijn geweest. In tabel 3.5 is deze (hypothetische) omstandigheid door middel van standaardisatie op de genoemde drie kenmerken te zamen van getallen voorzien.

Tabel 3.5 Indices bij standaardisatie naar meerdere persoonskenmerken

Gestandaardiseerd naar	verzuimpercentage		meldingsfrequentie	
	totaal	(lang)	totaal	(kort)
-	168	(172)	115	(87)
leeftijd	172	(182)	112	(83)
leeftijd + dienstjaren	173	(183)	112	(83)
leeftijd + dienstjaren + geslacht	181	(195)	115	(85)

Zoals we al eerder opmerkten, wordt via standaardisatie naar leeftijd het verschil in verzuimpercentage tussen handarbeiders en beambten vergroot (en het verschil in meldingsfrequentie verkleind). De toevoeging van het aantal dienstjaren verandert aan deze standaardisatieresultaten weinig. Kennelijk komen de verschillen in samenstelling van beide groepen naar leeftijd sterk overeen met de verschillen die naar het aantal dienstjaren tussen beide groepen bestaan. Met verschillen tussen de samenstelling van beide groepen naar geslacht dient daarentegen wel rekening te worden gehouden. Blijkens de laatste regels in de tabel wordt het feitelijke verschil tussen het verzuimpercentage van beambten en handarbeiders zowel door samenstellingsverschillen naar leeftijd (of naar aantal jaren in dienst) als naar geslacht gemaskeerd. Als we qua leeftijd (en dienstjaren) en geslacht corresponderende groepen beambten en handarbeiders vergelijken, is bijvoorbeeld het verzuimpercentage van de handarbeiders maar liefst 1.81 maal zo groot als dat van de beambten zijn (zie ook bijlage 17).

3.6 Standaardisatie naar functiekenmerken

In tabel 3.4 werd bij standaardisatie naar vier functiekenmerken een duidelijk effect op de indices aangetroffen: de soort dienst, het leidinggevend niveau, de opleiding algemeen onderwijs en de opleiding vak-

onderwijs. Bij standaardisatie naar elk van deze kenmerken werd het verschil tussen de verzuimpercentages van handarbeiders en beambten kleiner. De vraag is hoe groot de verschillen in verzuim tussen beambten en handarbeiders nog zullen zijn als zij op al deze kenmerken te zamen overeenkomen. Of anders gezegd, in hoeverre kunnen de verschillen tussen beide groepen aan deze functiekenmerken worden toegeschreven? In tabel 3.6 wordt middels standaardisatie naar de genoemde kenmerken een antwoord op deze vraag gegeven.

Tabel 3.6 Indices bij standaardisatie naar meerdere functiekenmerken

Gestandaardiseerd naar	verzuimpercentage		meldingsfrequentie	
	totaal	(lang)	totaal	(kort)
-	168	(172)	115	(87)
opl. alg. onderwijs (oao)	137	(133)	113	(93)
oao + opl. vakonderwijs (ovo)	114	(107)	105	(90)
oao + ovo + leidingg. niv. (ln)	112	(106)	100	(84)
oao + ovo + ln + soort dienst	108	(101)	100	(87)

Blijkens deze tabel hangen de verschillen in verzuim tussen beambten en handarbeiders sterk samen met andere (onafhankelijke) functiekenmerken. Als we bijvoorbeeld handarbeiders vergelijken met een groep beambten met eenzelfde verdeling van de werknemers over de kenmerken opleiding, leidinggevend niveau en soort dienst, dan houden we nauwelijks nog verschillen in verzuim tussen beide groepen over. Met name de opleiding van de werknemers blijkt hierbij van belang. Het merendeel van de handarbeiders is te vinden in functies waarvoor een lagere algemene en/of vakopleiding is vereist (zie bijlage 18). Een typische beambte daarentegen vervult een functie waarvoor minimaal een voorgezette algemene opleiding wordt gevraagd. Het functieniveau van de gemiddelde beambte is hoger dan van de gemiddelde handarbeider. Bij zowel beambten als bij handarbeiders zien we een afnemend verzuimpercentage bij een hogere scholingsgraad. Alleen al op grond van dit gegeven kunnen we dus een lager verzuimpercentage van de gemiddelde beambte verwachten.

Evenzo valt het te begrijpen dat de verzuimverschillen tussen beambten en handarbeiders bij de gevolgde standaardisatieprocedure grotendeels verdwijnen. Bij de gevolgde procedure wordt de bijdrage van laaggeschoolde (en relatief hoog verzuimende) beambten aan het totale verzuim-

percentage van deze groep kunstmatig verhoogd en wel ten koste van de bijdrage van de hogergeschoolde (en relatief laag verzuimende) beambten. Bijlage 18 laat zien dat op deze manier de nadruk komt te liggen op die categorieën handarbeiders en beambten waartussen de kleinste verschillen in verzuim aanwezig zijn. Bij de niet-gestandaardiseerde verzuimcijfers is het aandeel van bijvoorbeeld de categorie beambten met niet meer dan een lagere schoolopleiding verwaarloosbaar (6.4%); bij de gestandaardiseerde cijfers is deze zelfde categorie echter goed voor maar liefst 39% van alle beambten.

Bovenstaande toelichting betekent niet dat de resultaten van de gevolgde standaardisatieprocedure misleidend zijn. Het is inderdaad zo dat de verzuimverschillen tussen beambten en handarbeiders niet uitsluitend aan de werksoort kunnen worden geweten. Het geringere verzuimverschil tussen beide groepen na standaardisatie betekent niet meer, maar ook niet minder, dan dat bij handarbeiders behalve de werksoort nog tal van andere factoren aan te wijzen zijn die mede voor de hoge verzuimcijfers bij deze groep werknemers verantwoordelijk zijn.

3.7 Verzuimen handarbeiders meer dan beambten?

In de inleiding van dit hoofdstuk vroegen we ons af of uitsluitend de uiteenlopende werkzaamheden van handarbeiders en beambten voor de verzuimverschillen tussen beide groepen verantwoordelijk zijn. Deze vraag kan gezien de beide vorige paragrafen negatief worden beantwoord. In paragraaf 3.5 concludeerden we dat het verzuimpercentage van handarbeiders gunstig wordt beïnvloedt omdat deze groep in vergelijking met de groep beambten gekenmerkt wordt door werknemers met een gemiddeld lager verzuimrisico. Bij de onderzochte handarbeiders zijn in vergelijking met de onderzochte beambten relatief veel jongeren, relatief veel werknemers met weinig dienstjaren en relatief veel mannen te vinden. Concreet betekenen dit dat de verzuimverschillen tussen beambten en handarbeiders niet verklaard kunnen worden door dit soort persoonskenmerken. Integendeel, als we met deze kenmerken rekening houden, blijkt het verschil in verzuimpercentage tussen beambten en handarbeiders nog groter te zijn.

In paragraaf 3.6 lieten we zien dat tussen de functies van beambten en handarbeiders niet alleen op het punt van de werksoort verschillen

bestaan. Tegelijkertijd met de splitsing van werknemers naar werksoort (c.q. in handarbeiders versus beampten) wordt ook een onderscheid naar andere functiekenmerken als functieniveau (in samenhang met de opleidingsvereisten), leidinggevend niveau en soort dienst aangebracht. Kortom, handarbeiders onderscheiden zich van beampten op tal van andere functiekenmerken die naast de werksoort eveneens op het verzuim van invloed zijn. Sterker nog, als we handarbeiders en beampten vergelijken die op deze andere functiekenmerken corresponderen, dan blijken de grootste verschillen in verzuim tussen beide groepen te verdwijnen.

De resultaten van beide paragrafen te zamen doen vermoeden dat de verzuimverschillen tussen beampten en handarbeiders slechts gedeeltelijk aan de werksoort kunnen worden toegeschreven. Als we twee groepen beampten en handarbeiders zouden vergelijken die op andere persoons- en functiekenmerken volstrekt vergelijkbaar zijn, zouden aanzienlijk kleinere verschillen in verzuim zijn te verwachten.

In tabel 3.7 is het resultaat van zo'n zuivere vergelijking opgenomen. De eerste regel in deze tabel geeft het "onzuivere" vergelijkingsresultaat weer. Bij deze "onzuivere" vergelijking werd noch met verschillen op persoonskenmerken noch met andere verschillen op functiekenmerken rekening gehouden. De resultaten op de tweede regel geven een zuiverder beeld van de verzuimverschillen die aan de personeelscategorie kunnen worden toegeschreven. Deze tweede vergelijking is gebaseerd op gestandaardiseerde verzuimcijfers, waarbij rekening werd gehouden met verschillen in samenstelling op zowel persoons- als functiekenmerken. Om precies te zijn, bij de tweede vergelijking werd gestandaardiseerd naar de variabelen: leeftijd, geslacht, aantal dienstjaren, soort dienst, leidinggevend niveau, opleiding algemeen onderwijs en opleiding vakonderwijs.

Tabel 3.7 Zuivere en onzuivere vergelijking tussen beampten en handarbeiders: indices

	verzuimpercentage		meldingsfrequentie	
	totaal	(lang)	totaal	(kort)
onzuiver	168	(172)	115	(87)
zuiver	114	(109)	98	(83)

De grote verschillen tussen de resultaten van de "onzuivere" en "zuivere" vergelijking in de tabel maken duidelijk dat de invloed van de werksoort op zich op het ziekteverzuim slechts bescheiden is. De verschillen die bij de zuivere vergelijking tussen beampten en handarbeiders zichtbaar zijn, laten zich rijmen met de verschillen die bijvoorbeeld qua fysieke belasting tussen beide categorieën werknemers bestaan: Handarbeiders verzuimen even frequent, maar hun verzuimgevallen duren meestal langer.

Afgezien van dit "zuivere" verzuimverschil blijkt de overeenkomst tussen handarbeiders en beampten zeer groot. Voor beide categorieën werknemers zijn dezelfde kenmerken op vrijwel dezelfde manier van invloed op het ziekteverzuim. Zowel bij handarbeiders als bij beampten leidt dezelfde combinatie van dezelfde kenmerken tot een vergelijkbaar verzuim. Bij beide groepen treffen we werknemers met een minder gunstige combinatie op deze kenmerken aan. Het verschil in verzuim tussen handarbeiders en beampten is in belangrijke mate te verklaren uit het feit dat werknemers met zo'n ongunstige combinatie van kenmerken onder beampten schaarser zijn.

Gebruikte variabelen en afkortingen in de tabellen en de figuren

Ziekteverzuimvariabelen

Aantal:

Het aantal werknemers dat in een jaar op de loonlijst voorkomt

Duur (= gemiddelde verzuimduur):

De som van de uren van de verzuimgevallen die in een bepaald jaar geëindigd zijn, gedeeld door het aantal van deze gevallen

Duur van een verzuimgeval:

De dag van ziekmelding en iedere kalenderdag die daarop volgt tot aan de dag van herstelmelding

Freq. (= meldingsfrequentie):

Het aantal in het betreffende jaar aangevangen verzuimgevallen, gedeeld door de gemiddelde personeelssterkte in dat jaar

Gemiddelde duur:

Zie Duur

Gemiddelde personeelssterkte:

Zie pers.

Indices:

Hoofdstuk 2: De verhouding tussen het verzuim van werknemers met een bepaald kenmerk in een bepaald jaar en het gemiddelde verzuim van alle werknemers in 1985 en 1986 vermenigvuldigd met 100

Hoofdstuk 3: De verhouding tussen het verzuim van handarbeiders en beampten vermenigvuldigd met 100

Meldingsfrequentie:

Zie Freq.

Meldingsfrequentie - kort:

De meldingsfrequentie die voor rekening komt van de, in een bepaald jaar aangevangen, verzuimgevallen met een duur van 1 t/m 7 kalenderdagen

Meldingsfrequentie - middel:

De meldingsfrequentie die voor rekening komt van de, in een bepaald jaar aangevangen, verzuimgevallen met een duur van 8 t/m 42 kalenderdagen

Meldingsfrequentie - lang:

De meldingsfrequentie die voor rekening komt van de, in een

bepaald jaar aangevangen, verzuimgevallen met een duur vanaf 43 kalenderdagen

Perc. (= verzuimpercentage):

De som van de verzuimde kalenderdagen in een bepaald jaar, gedeeld door de som van de personeelssterktes per kalenderdag van dat jaar, vermenigvuldigd met 100.

Pers. (= gemiddelde personeelssterkte):

De som van de personeelssterktes per kalenderdag gedeeld door het aantal kalenderdagen in het betreffende jaar

Personeelssterkte:

Het aantal personeelsleden dat op de loonlijst voorkomt en in actieve dienst is.

Verzuimde kalenderdagen:

Het aantal verzuimde kalenderdagen behorend bij een verzuimgeval

Verzuimpercentage:

Zie Perc.

Verzuimpercentage - kort:

Het verzuimpercentage dat voor rekening komt van de, in een bepaald jaar voorkomende, verzuimgevallen met een duur van 1 t/m 7 kalenderdagen

Verzuimpercentage - middel:

Het verzuimpercentage dat voor rekening komt van de, in een bepaald jaar voorkomende, verzuimgevallen met een duur van 8 t/m 42 kalenderdagen

Verzuimpercentage - lang:

Het verzuimpercentage dat voor rekening komt van de, in een bepaald jaar voorkomende, verzuimgevallen met een duur vanaf 43 kalenderdagen

Persoons-, functie- en overige kenmerken

Bedrijfstak:

Een bedrijfstak wordt gevormd door samenvoeging van een of meer SBI-klassen

Burgerlijke staat:

ex-gehuwd: gescheidenen en weduwen/weduwren

Leidinggevend niveau:

geen: uitsluitend een uitvoerende taak

lager kader: leidinggevend aan uitsluitend uitvoerenden

midden kader: leidinggevend aan lager kader
bedrijfsleiding: de staf van een arbeidsorganisatie

Onbekend:

Het kenmerk wordt niet geregistreerd of is onbekend

Opleiding algemeen onderwijs:

LAVO: lager algemeen voorgezet onderwijs, ULO, VGLO
MAVO: middelbaar algemeen voorgezet onderwijs, MULO
HAVO: hoger algemeen voortgezet onderwijs, MMS
VWO: voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, atheneum,
gymnasium, HBS

Opleiding vakonderwijs:

geen: geen vakopleiding
LBO: lager beroepsonderwijs, bijv. LTS, huishoudschool of LEAO
MBO: middelbaar beroepsonderwijs, bijv. MTS, MEAO of MBA
HBO: hoger beroepsonderwijs, bijv. HTS, HEAO, SPD, Soc. Acad.
WO: wetenschappelijk onderwijs, bijv. universiteit of hogeschool

Personeelsverloop:

blijvers: werknemers die in het gehele jaar ononderbroken in
dienst zijn geweest
indiensttreders: werknemers die in een bepaald jaar in dienst zijn
gekomen
uitdiensttreders: werknemers die in een bepaald jaar uit dienst
zijn gegaan
in- en uitdiensttreders: werknemers die in een bepaald jaar zowel
in dienst zijn gekomen als uit dienst zijn gegaan

SBI-klasse:

Een klasse van arbeidsorganisaties met een gelijksoortige activi-
teit, volgens de S(tandaard) B(edrijfs)I(ndeling) van het CBS

Seizoenspatronen:

Het seizoenspatroon wordt beschreven aan de hand van 13 opeenvol-
gende periodes van 4 weken in een jaar. De eerste periode omvat de
weeknummers 1 t/m 4, de tweede de nummers 5 t/m 8, etc.

Werkdagen:

Het gemiddeld aantal dagen per week waarop de werknemer voor de
arbeidsorganisatie werkzaam is

Werkuren:

Het aantal contractueel vastgelegde werkuren per week (excl. over-
werk e.d.), afgerond op gehele uren

Bijlagen

- Bijlage 1 Het ziekteverzuiminformatiesysteem van de CCOZ (ZVIS)
- Bijlage 2 90%-Betrouwbaarheidsinterval bij verschillende groepsgroottes
- Bijlage 3 Het verzuim in 1985/1986 naar uitdienstreden en
personeelscategorie
- Bijlage 4 Het verzuim in 1986 naar leeftijd en aantal jaren in dienst
- Bijlage 5 Het verzuim in 1986 naar leeftijd en personeelscategorie
- Bijlage 6 Het verzuim in 1986 naar geslacht en burgerlijke staat
- Bijlage 7 Het verzuim in 1986 naar geslacht en leeftijd
- Bijlage 8 Het verzuim in 1986 naar geslacht, personeelscategorie en
bedrijfssector
- Bijlage 9 Het verzuim in 1986 naar burgerlijke staat en aantal jaren
in dienst
- Bijlage 10 Het verzuim in 1986 naar nationaliteit en personeelscategorie
- Bijlage 11 Het verzuim in 1986 naar nationaliteit en aantal jaren in
dienst
- Bijlage 12 Het verzuim in 1986 naar soort dienst en personeelscategorie
- Bijlage 13 Het verzuim in 1986 van beambten naar leidinggevend niveau
en bedrijfssector
- Bijlage 14 Het verzuim in 1986 naar opleiding vakonderwijs, opleiding
algemeen onderwijs en bedrijfssector
- Bijlage 15 Het verzuim in 1986 naar aantal werkuren, burgerlijke staat
en bedrijfssector
- Bijlage 16 Standaardisatie
- Bijlage 17 Het verzuim in 1985 + 1986 naar geslacht,
personeelscategorie en leeftijd
- Bijlage 18 Het verzuim in 1985 + 1986 naar personeelscategorie,
opleiding algemeen onderwijs en opleiding vakonderwijs

Bijlage 1 Het ziekteverzuiminformatiesysteem van de CCOZ (ZVIS)

1 Functies

De Stichting CCOZ onderhoudt een ziekteverzuiminformatiesysteem dat drie functies vervult:

- het fungeert als informatiesysteem voor deelnemende arbeidsorganisaties;
- het vormt een archief waaraan gegevens voor wetenschappelijk onderzoek worden ontleend;
- het is in aanleg een landelijk peilstation m.b.t. ziekteverzuim en andere sociale indicatoren, zoals WAO-toetreding en verloop.

Voorafgegaan door een beschrijving van de methodiek van het ZVIS wordt in de volgende paragrafen een korte toelichting op elk van deze functies gegeven.

2 Methodiek

Het ZVIS kent twee gescheiden stromen van gegevens aan de invoerzijde:

1) Persoons- en functiekenmerken:

Van alle werknemers van de deelnemende arbeidsorganisaties worden persoons- en functiekenmerken verzameld. Bij de aanvang van de registratie worden alle kenmerken per persoon ingevoerd; vervolgens worden alle latere mutaties op deze kenmerken in de tijd bijgehouden. Een volledige lijst van de geregistreeerde kenmerken is te vinden in paragraaf 6 van deze bijlage.

2) Ziek- en herstelmeldingen:

Van elke werknemer worden de data van ziek- en herstelmelding geregistreerd. Alle data worden, op individueel niveau, continu opgeslagen in opeenvolgende functionele bestanden.

In het ZVIS zijn, met andere woorden, zowel actuele als historische gegevens over het ziekteverzuim en de kenmerken van elke werknemer voorhanden, waardoor een longitudinale benadering tot de mogelijkheden behoort. Dit longitudinale aspect en de individuele grondslag bepalen het unieke karakter van het ZVIS.

3 Informatiesysteem voor arbeidsorganisaties

Periodiek wordt aan arbeidsorganisaties die deelnemen aan het ZVIS een cijfermatig overzicht verstrekt van het ziekteverzuim. Hierbij zijn drie soorten van overzichten te onderscheiden:

1) Een maandelijks of 4-wekelijks bedrijfsspecifiek overzicht, waarin het verzuim wordt beschreven van enkele categorieën werknemers in termen van het verzuimpercentage, de gemiddelde duur en de meldingsfrequentie. De keuze van de categorieën werknemers waarover wordt gerapporteerd wordt grotendeels aan de arbeidsorganisaties zelf overgelaten.

2) Een kwartaaloverzicht dat, naast de verzuimcijfers van de arbeidsorganisatie zelf, de volgende referentiecijfers bevat:

- a) het verzuim in de bedrijfstak, waartoe de arbeidsorganisatie behoort;
- b) het verzuim van de arbeidsorganisatie in hetzelfde kwartaal van het vorige jaar.

Evenals in het maandoverzicht wordt het verzuim in termen van de meldingsfrequentie, de gemiddelde duur en het verzuimpercentage beschreven. Daarnaast bevat dit overzicht een extra specificatie van het kortdurend verzuim.

3) Een jaaroverzicht, dat geheel volgens de wensen van de deelnemer wordt samengesteld. De rapportage bevat in elk geval, naast de gebruikelijke verzuimgrootheden, een specificatie van het kort en langdurend verzuim. Het overzicht is derhalve bij uitstek geschikt voor een nadere analyse van het eigen verzuim. Ook kan het gebruikt worden voor het sociaal jaarverslag en/of voor de verslaggeving in het kader van de ARBO-wet.

4 Archief voor wetenschappelijk onderzoek

In het ZVIS zijn thans gegevens beschikbaar vanaf 1976. Met behulp van de ontwikkelde programmatuur kan een grote verscheidenheid aan tabellen, overzichten en deelbestanden worden geproduceerd, waardoor de gegevens snel en eenvoudig toegankelijk zijn voor onderzoeksdoeleinden.

Enkele voorbeelden van onderzoek waarbij gebruik gemaakt werd van de gegevens in het ZVIS zijn:

- Persoons- en functiekenmerken van WAO-toetreders
- Ziekteverzuim en verloop
- Deeltijdarbeid en ziekteverzuim
- Weekpatronen in het ziekteverzuim

- Ziekteverzuimverschillen: toeval of niet?

Het gebruik van het ZVIS voor onderzoeksdoeleinden is niet voorbehouden aan de Stichting CCOZ. Onder bepaalde condities worden ook aan andere onderzoekers gegevens uit het ZVIS ter beschikking gesteld. In elk geval zal ook dit onderzoek moeten voldoen aan de strikte condities die gesteld zijn ten aanzien van de bescherming van de privacy van personen en bedrijven.

5 Landelijk peilstation

De Stichting CCOZ werkt aan een gerichte uitbreiding van het aantal deelnemende arbeidsorganisaties. Per 1 juli 1986 telde het ZVIS ca. 165 arbeidsorganisaties. Gestreefd wordt naar een verdere uitbreiding van dit aantal, in de richting van een panel dat representatief kan zijn voor het gehele Nederlandse bedrijfsleven, inclusief de non-profit sector. Met dit panel zal, in combinatie met gegevens van andere instanties, een gedetailleerd beeld van de aard en de ontwikkeling van het landelijke verzuim kunnen worden gegeven. In de loop van 1987 zal op kwartaalbasis gerapporteerd worden over de ontwikkeling van het ziekteverzuim bij verschillende bedrijfssectoren. Daarnaast wordt rapportage overwogen over (de ontwikkeling van) het ziekteverzuim en andere sociale indicatoren in relatie tot bedrijfs-, persoons- en functiekenmerken. Het voor u liggende boekje kan als een voorloper van deze laatste optie beschouwd worden.

6 Geregistreeerde persoons- en functiekenmerken

In het ZVIS worden de volgende persoons- en functiekenmerken geregistreerd (tussen haakjes staat het aantal categorieën vermeld):

- geboortedatum
- indienstdatum
- uitdienstdatum
- uitdienstcode (6)
- geslacht (2)
- burgerlijke staat (3)
- nationaliteit (20)
- opleiding algemeen onderwijs (6)
- opleiding vakonderwijs (5)

- woonplaatscode
- afdelingscode
- soort dienst (8)
- aantal werkdagen (5)
- aantal werkuren
- personeelscategorie (2)
- leidinggevend niveau (4)
- CAO-, functie- of schaalgroep
- WAO-uitkeringspercentage (8).

Bijlage 2 90%-Betrouwbaarheidsinterval bij verschillende groepsgroottes.

pers.	verzuimpercentage			meldingsfrequentie		
	V%1/42	V%43+	V%tot	MF1/7	MF8+	MFtot
10	± 4.6	± 13.7	± 14.1	± 1.22	± 1.02	± 1.59
15	± 3.8	± 11.2	± 11.5	± 1.00	± 0.84	± 1.30
20	± 3.3	± 9.7	± 10.0	± 0.86	± 0.72	± 1.12
25	± 2.9	± 8.7	± 8.9	± 0.77	± 0.65	± 1.00
30	± 2.7	± 7.9	± 8.1	± 0.70	± 0.59	± 0.92
35	± 2.5	± 7.3	± 7.5	± 0.65	± 0.55	± 0.85
40	± 2.3	± 6.8	± 7.1	± 0.61	± 0.51	± 0.79
45	± 2.2	± 6.4	± 6.7	± 0.57	± 0.48	± 0.75
50	± 2.1	± 6.1	± 6.3	± 0.55	± 0.46	± 0.71
60	± 1.9	± 5.6	± 5.8	± 0.50	± 0.42	± 0.65
70	± 1.8	± 5.2	± 5.3	± 0.46	± 0.39	± 0.60
80	± 1.6	± 4.8	± 5.0	± 0.43	± 0.36	± 0.56
90	± 1.5	± 4.6	± 4.7	± 0.41	± 0.34	± 0.53
100	± 1.5	± 4.3	± 4.5	± 0.39	± 0.32	± 0.50
120	± 1.4	± 3.9	± 4.1	± 0.35	± 0.30	± 0.46
140	± 1.2	± 3.7	± 3.8	± 0.33	± 0.27	± 0.42
160	± 1.2	± 3.4	± 3.5	± 0.30	± 0.26	± 0.40
180	± 1.1	± 3.2	± 3.3	± 0.29	± 0.24	± 0.37
200	± 1.0	± 3.1	± 3.2	± 0.27	± 0.23	± 0.35
300	± 0.8	± 2.5	± 2.6	± 0.22	± 0.19	± 0.29
400	± 0.7	± 2.2	± 2.2	± 0.19	± 0.16	± 0.25
500	± 0.7	± 1.9	± 2.0	± 0.17	± 0.14	± 0.22
600	± 0.6	± 1.8	± 1.8	± 0.16	± 0.13	± 0.20
700	± 0.6	± 1.6	± 1.7	± 0.15	± 0.12	± 0.19
800	± 0.5	± 1.5	± 1.6	± 0.14	± 0.11	± 0.18
900	± 0.5	± 1.4	± 1.5	± 0.13	± 0.11	± 0.17
1000	± 0.5	± 1.4	± 1.4	± 0.12	± 0.10	± 0.16
2000	± 0.3	± 1.0	± 1.0	± 0.09	± 0.07	± 0.11
3000	± 0.3	± 0.8	± 0.8	± 0.07	± 0.06	± 0.09
4000	± 0.2	± 0.7	± 0.7	± 0.06	± 0.05	± 0.08
5000	± 0.2	± 0.6	± 0.6	± 0.05	± 0.05	± 0.07

V%1/42: verzuimpercentage van gevallen met een duur van 1 t/m 42 dagen

V%43+ : verzuimpercentage van gevallen langer dan 42 dagen

MF1/7 : meldingsfrequentie van gevallen met een duur van 1 t/m 7 dagen

MF7+ : meldingsfrequentie van gevallen langer dan 7 dagen

Bron: B.J. Vrijhof, Ziekteverzuimverschillen: toeval of niet. Amsterdam, CCOZ, 1987

Bijlage 3 Het verzuim in 1985/1986 naar uitdienststreden en personeelscategorie

UITDIENSTREDEN	jaar	aantal	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
			kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
BEAMBTEN										
naar WAO	1985	109	.1	.9	98.1	99.1	.09	.11	.20	.40
	1986	92	.1	.6	90.2	90.9	.11	.11	.24	.46
ontslag genomen	1985	432	1.6	2.0	7.3	10.9	1.76	.42	.24	2.42
	1986	526	1.6	1.9	8.2	11.7	1.70	.49	.24	2.42
ontslag gekregen	1985	165	1.0	2.8	7.9	11.7	.91	.55	.22	1.69
	1986	130	1.3	2.4	5.1	8.9	1.61	.56	.15	2.32
pensioen + VUT	1985	133	.6	2.2	12.2	15.0	.69	.53	.15	1.37
	1986	95	.7	2.3	6.1	9.1	.73	.49	.14	1.36
overleden	1985	15	2.4	3.2	38.1	43.8	2.14	.46	1.07	3.67
	1986	13	.8	.7	37.3	38.8	.91	.26	.26	1.43
andere reden	1985	74	1.3	1.8	2.5	5.5	1.30	.35	.03	1.67
	1986	46	1.0	2.4	3.6	7.1	.95	.59	.12	1.65
onbekend	1985	21	-	-	-	-	-	-	-	-
	1986	4	-	-	-	-	-	-	-	-
totaal	1985	949	1.2	2.0	19.0	22.2	1.23	.41	.21	1.85
	1986	906	1.3	1.9	15.1	18.3	1.39	.46	.21	2.06
HANDARBEIDERS										
naar WAO	1985	280	.1	.8	96.3	97.2	.05	.11	.21	.36
	1986	251	.1	.7	94.7	95.4	.08	.10	.16	.35
ontslag genomen	1985	606	1.4	3.7	12.5	17.7	1.43	.80	.35	2.58
	1986	761	2.1	4.6	8.8	15.5	2.10	.97	.27	3.34
ontslag gekregen	1985	453	1.7	5.5	8.5	15.7	1.52	1.18	.27	2.97
	1986	280	2.1	6.8	9.0	17.8	1.88	1.32	.28	3.49
pensioen + VUT	1985	109	.3	2.3	15.2	17.8	.22	.42	.24	.87
	1986	84	.9	3.8	11.5	16.2	.59	.76	.17	1.52
overleden	1985	18	1.3	4.2	25.3	30.7	1.11	.86	.25	2.22
	1986	16	1.1	.4	50.7	52.3	.91	.13	.78	1.81
andere reden	1985	182	1.4	4.5	5.3	11.2	1.20	1.00	.24	2.45
	1986	118	2.2	5.5	7.0	14.7	1.91	1.19	.12	3.22
onbekend	1985	12	-	-	-	-	-	-	-	-
	1986	8	-	-	-	-	-	-	-	-
totaal	1985	1660	1.1	3.5	26.7	31.3	1.06	.74	.28	2.08
	1986	1518	1.6	4.1	25.1	30.9	1.56	.85	.24	2.66
TOTAAL										
naar WAO	1985	389	.1	.9	96.9	97.8	.06	.11	.20	.37
	1986	343	.1	.6	93.6	94.4	.09	.10	.18	.37
ontslag genomen	1985	1038	1.5	3.0	10.2	14.7	1.58	.63	.30	2.51
	1986	1287	1.9	3.4	8.6	13.9	1.92	.76	.26	2.94
ontslag gekregen	1985	618	1.5	4.7	8.3	14.4	1.33	.98	.25	2.57
	1986	410	1.8	5.3	7.7	14.9	1.79	1.07	.24	3.10
pensioen + VUT	1985	242	.5	2.2	13.5	16.2	.48	.48	.19	1.16
	1986	179	.8	3.0	8.7	12.5	.66	.62	.15	1.43
overleden	1985	33	1.8	3.7	31.0	36.5	1.57	.68	.62	2.87
	1986	29	.9	.6	44.0	45.6	.91	.19	.52	1.62
andere reden	1985	256	1.3	3.8	4.5	9.7	1.23	.82	.18	2.23
	1986	164	1.9	4.6	6.0	12.5	1.63	1.01	.12	2.76
onbekend	1985	33	-	-	-	-	-	-	-	-
	1986	12	-	-	-	-	-	-	-	-
totaal	1985	2609	1.1	2.9	23.6	27.7	1.13	.61	.25	1.99
	1986	2424	1.5	3.3	21.2	26.0	1.49	.70	.23	2.42

Bijlage 4 Het verzuim in 1986 naar leeftijd en aantal jaren in dienst

LEEFTIJD	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
t/m 1 JAAR									
t/m 25 jaar	2078	1.7	2.2	1.7	5.6	1.72	.51	.08	2.30
26 - 35 jaar	1324	1.5	2.2	2.5	6.2	1.44	.52	.10	2.06
36 - 45 jaar	630	1.0	2.2	3.6	6.8	1.00	.49	.14	1.63
46 - 55 jaar	198	.7	2.4	5.0	8.1	.64	.51	.18	1.34
56 - 65 jaar	35	.5	1.3	4.5	6.3	.45	.31	.11	.88
totaal	4265	1.5	2.2	2.4	6.1	1.47	.51	.10	2.07
2 t/m 4 JAAR									
t/m 25 jaar	1097	1.7	2.7	3.6	7.9	1.71	.61	.12	2.44
26 - 35 jaar	1197	1.6	2.5	4.0	8.1	1.56	.56	.12	2.25
36 - 45 jaar	575	1.1	2.6	5.0	8.6	1.06	.58	.12	1.76
46 - 55 jaar	234	1.2	2.7	5.8	9.8	1.08	.58	.17	1.83
56 - 65 jaar	50	.6	1.9	8.7	11.2	.48	.36	.18	1.02
totaal	3153	1.5	2.6	4.3	8.3	1.47	.58	.13	2.18
5 t/m 9 JAAR									
t/m 25 jaar	809	1.8	3.4	6.6	11.9	1.75	.77	.20	2.72
26 - 35 jaar	3147	1.6	3.1	5.9	10.6	1.48	.70	.18	2.35
36 - 45 jaar	1831	1.2	3.1	7.2	11.5	1.08	.67	.20	1.95
46 - 55 jaar	846	.9	2.8	10.5	14.2	.82	.60	.24	1.66
56 - 65 jaar	192	.8	2.4	11.7	15.0	.66	.48	.24	1.38
totaal	6823	1.4	3.1	7.1	11.6	1.30	.68	.20	2.18
VANAF 10 JAAR									
t/m 25 jaar	0	-	-	-	-	-	-	-	-
26 - 35 jaar	1507	1.5	3.0	4.8	9.2	1.37	.66	.15	2.19
36 - 45 jaar	3683	1.0	2.5	5.0	8.5	.93	.56	.15	1.64
46 - 55 jaar	3410	.8	2.5	7.3	10.6	.71	.54	.17	1.42
56 - 65 jaar	1384	.7	2.5	7.8	11.1	.59	.51	.17	1.27
totaal	9984	1.0	2.6	6.1	9.7	.87	.56	.16	1.60
TOTAAL									
t/m 25 jaar	3983	1.7	2.6	3.2	7.5	1.72	.59	.12	2.43
26 - 35 jaar	7174	1.5	2.8	4.7	9.1	1.46	.63	.15	2.25
36 - 45 jaar	6719	1.1	2.7	5.5	9.2	.99	.59	.16	1.73
46 - 55 jaar	4607	.8	2.6	7.7	11.1	.75	.55	.19	1.48
56 - 65 jaar	1661	.7	2.5	8.2	11.4	.59	.50	.17	1.27
totaal	24225	1.3	2.7	5.5	9.4	1.18	.59	.16	1.92

Bijlage 5 Het verzuim in 1986 naar leeftijd en personeelscategorie

LEEFTIJD	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
BEAMBTEN									
t/m 25 jaar	1047	1.6	1.7	2.4	5.7	1.70	.40	.09	2.19
26 - 35 jaar	2838	1.5	1.6	3.3	6.4	1.58	.39	.10	2.07
36 - 45 jaar	2812	1.1	1.5	3.4	6.0	1.11	.37	.10	1.58
46 - 55 jaar	1563	1.0	1.6	5.8	8.3	.93	.37	.14	1.43
56 - 65 jaar	788	.8	1.9	6.2	8.9	.69	.39	.12	1.20
totaal	9348	1.2	1.6	4.0	6.8	1.25	.38	.11	1.74
HANDARBEIDER									
t/m 25 jaar	2401	1.7	3.0	3.7	8.4	1.68	.66	.13	2.48
26 - 35 jaar	3666	1.6	3.8	5.8	11.1	1.37	.82	.19	2.37
36 - 45 jaar	3274	1.1	3.6	7.1	11.8	.87	.76	.21	1.85
46 - 55 jaar	2259	.7	3.3	9.3	13.4	.59	.68	.23	1.50
56 - 65 jaar	684	.7	3.2	9.7	13.6	.48	.63	.22	1.33
totaal	12286	1.3	3.4	6.6	11.3	1.10	.74	.19	2.03
TOTAAL									
t/m 25 jaar	3448	1.7	2.6	3.3	7.6	1.69	.58	.12	2.39
26 - 35 jaar	6504	1.6	2.8	4.7	9.1	1.46	.63	.15	2.24
36 - 45 jaar	6086	1.1	2.6	5.4	9.1	.98	.58	.16	1.72
46 - 55 jaar	4121	.8	2.5	7.7	11.1	.74	.54	.19	1.47
56 - 65 jaar	1471	.7	2.5	7.8	11.1	.59	.50	.17	1.26
totaal	21633	1.3	2.7	5.5	9.4	1.17	.58	.16	1.91

Bijlage 6 Het verzuim in 1986 naar geslacht en burgerlijke staat

GESLACHT	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
ONGEHUWD									
man	4220	1.4	2.5	3.4	7.3	1.31	.56	.10	1.97
vrouw	2818	1.8	2.5	4.4	8.6	1.89	.57	.13	2.59
totaal	7038	1.6	2.5	3.8	7.8	1.54	.56	.11	2.22
GEHUWD									
man	12673	1.0	2.8	5.6	9.4	.92	.60	.16	1.68
vrouw	3623	1.3	2.5	8.3	12.1	1.31	.57	.22	2.10
totaal	16296	1.1	2.7	6.2	10.0	1.01	.59	.17	1.77
EX-GEHUWD									
man	484	1.3	3.6	7.2	12.0	1.21	.75	.21	2.17
vrouw	349	1.7	2.8	7.3	11.8	1.65	.63	.18	2.46
totaal	828	1.5	3.3	7.2	11.9	1.39	.70	.20	2.29
TOTAAL									
man	17377	1.1	2.7	5.1	9.0	1.02	.59	.15	1.76
vrouw	6785	1.5	2.5	6.6	10.7	1.57	.57	.18	2.32
totaal	24162	1.3	2.7	5.5	9.4	1.17	.59	.16	1.92

Bijlage 7 Het verzuim in 1986 naar geslacht en leeftijd

GESLACHT		pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
			kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
t/m	25 JAAR									
man	2021	1.6	2.7	2.9	7.1	1.46	.61	.11	2.18	
vrouw	1963	1.8	2.4	3.6	7.9	1.99	.56	.13	2.68	
totaal	3983	1.7	2.6	3.2	7.5	1.72	.59	.12	2.43	
26 t/m	35 JAAR									
man	5088	1.5	2.9	3.7	8.1	1.32	.65	.12	2.09	
vrouw	2086	1.8	2.6	7.3	11.6	1.82	.60	.21	2.63	
totaal	7174	1.5	2.8	4.7	9.1	1.46	.63	.15	2.25	
36 t/m	45 JAAR									
man	5206	1.0	2.7	5.0	8.7	.92	.59	.15	1.66	
vrouw	1513	1.2	2.6	6.9	10.7	1.21	.58	.19	1.99	
totaal	6719	1.1	2.7	5.5	9.2	.99	.59	.16	1.73	
46 t/m	55 JAAR									
man	3691	.8	2.6	7.2	10.6	.69	.55	.18	1.42	
vrouw	996	1.0	2.4	9.8	13.3	.96	.55	.21	1.72	
totaal	4687	.8	2.6	7.7	11.1	.75	.55	.19	1.48	
56 t/m	65 JAAR									
man	1366	.7	2.5	7.8	11.0	.57	.51	.17	1.24	
vrouw	296	.8	2.3	10.3	13.5	.71	.48	.18	1.38	
totaal	1661	.7	2.5	8.2	11.4	.59	.50	.17	1.27	
TOTAAL										
man	17371	1.1	2.7	5.1	8.9	1.02	.59	.15	1.76	
vrouw	6854	1.5	2.5	6.6	10.7	1.56	.57	.18	2.32	
totaal	24225	1.3	2.7	5.5	9.4	1.18	.59	.16	1.92	

Bijlage 8 Het verzuim in 1986 naar geslacht, personeelscategorie en bedrijfssector

GESLACHT	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
<u>NIJVERHEID</u>									
BEAMBTEN									
man	4581	1.1	1.5	3.3	5.8	1.02	.34	.09	1.45
vrouw	1085	1.6	1.9	4.7	8.2	1.59	.46	.14	2.20
totaal	5666	1.2	1.6	3.6	6.3	1.13	.37	.10	1.59
HANDARBEIDER									
man	7906	1.2	3.6	6.3	11.1	.99	.76	.19	1.94
vrouw	594	1.6	4.5	10.3	16.5	1.54	.96	.26	2.77
totaal	8500	1.2	3.6	6.6	11.5	1.03	.78	.19	2.00
TOTAAL									
man	12487	1.1	2.8	5.2	9.2	1.00	.61	.15	1.76
vrouw	1679	1.6	2.9	6.7	11.2	1.57	.64	.18	2.40
totaal	14165	1.2	2.8	5.4	9.4	1.07	.61	.15	1.83
<u>DIENSTVERLENING</u>									
BEAMBTEN									
man	2081	1.2	1.5	3.3	6.0	1.19	.37	.08	1.64
vrouw	1601	1.7	1.9	6.1	9.7	1.75	.46	.16	2.37
totaal	3682	1.4	1.7	4.5	7.6	1.44	.41	.12	1.96
HANDARBEIDER									
man	1377	1.2	3.9	6.4	11.4	1.06	.79	.19	2.04
vrouw	2437	1.4	2.6	7.0	11.0	1.39	.57	.20	2.16
totaal	3815	1.3	3.0	6.8	11.1	1.27	.65	.20	2.12
TOTAAL									
man	3458	1.2	2.4	4.5	8.1	1.14	.54	.12	1.80
vrouw	4038	1.5	2.3	6.7	10.5	1.53	.53	.19	2.25
totaal	7496	1.3	2.4	5.7	9.4	1.35	.53	.16	2.04
<u>TOTAAL</u>									
BEAMBTEN									
man	6662	1.1	1.5	3.3	5.9	1.07	.35	.09	1.51
vrouw	2686	1.6	1.9	5.5	9.1	1.69	.46	.15	2.30
totaal	9348	1.2	1.6	4.0	6.8	1.25	.38	.11	1.74
HANDARBEIDERS									
man	9283	1.2	3.6	6.3	11.1	1.00	.77	.19	1.95
vrouw	3031	1.4	3.0	7.7	12.0	1.42	.65	.22	2.28
totaal	12314	1.3	3.5	6.7	11.4	1.10	.74	.19	2.03
TOTAAL									
man	15945	1.2	2.7	5.1	8.9	1.03	.59	.14	1.77
vrouw	5717	1.5	2.5	6.7	10.7	1.55	.56	.19	2.29
totaal	21662	1.2	2.7	5.5	9.4	1.17	.58	.16	1.90

Bijlage 9 Het verzuim in 1986 naar burgerlijke staat en aantal jaren in dienst

BURGERL. STAAT	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
t/m 1 JAAR									
ongehuwd	2505	1.6	2.1	1.7	5.4	1.66	.49	.08	2.22
gehuwd	1649	1.2	2.2	3.4	6.8	1.17	.52	.12	1.81
gehuwd geweest	86	1.6	3.7	3.7	9.0	1.46	.81	.21	2.48
totaal	4240	1.5	2.2	2.4	6.0	1.46	.51	.10	2.07
2 t/m 4 JAAR									
ongehuwd	1418	1.6	2.5	3.1	7.2	1.62	.57	.10	2.28
gehuwd	1638	1.4	2.6	5.1	9.1	1.35	.58	.15	2.07
gehuwd geweest	78	1.5	3.8	8.6	13.9	1.51	.86	.23	2.60
totaal	3134	1.5	2.6	4.3	8.4	1.47	.58	.13	2.18
5 t/m 9 JAAR									
ongehuwd	1857	1.7	3.0	5.3	10.0	1.61	.68	.14	2.43
gehuwd	4675	1.3	3.2	7.7	12.1	1.15	.68	.22	2.05
gehuwd geweest	282	1.8	3.3	7.9	13.0	1.71	.70	.22	2.63
totaal	6814	1.4	3.1	7.1	11.6	1.30	.68	.20	2.18
VANAF 10 JAAR									
ongehuwd	1258	1.2	2.5	6.5	10.2	1.12	.54	.16	1.82
gehuwd	8334	.9	2.6	6.1	9.6	.83	.56	.16	1.55
gehuwd geweest	382	1.2	3.0	7.3	11.5	1.11	.65	.17	1.93
totaal	9974	1.0	2.6	6.2	9.7	.87	.56	.16	1.60
TOTAAL									
ongehuwd	7038	1.6	2.5	3.8	7.8	1.54	.56	.11	2.22
gehuwd	16296	1.1	2.7	6.2	10.0	1.01	.59	.17	1.77
gehuwd geweest	828	1.5	3.3	7.2	11.9	1.39	.70	.20	2.29
totaal	24162	1.3	2.7	5.5	9.4	1.17	.59	.16	1.92

Bijlage 10 Het verzuim in 1986 naar nationaliteit en personeelscategorie

NATIONALITEIT	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
BEAMBT									
Nederlands	9156	1.2	1.6	3.9	6.8	1.25	.38	.11	1.73
Europees	83	1.3	1.4	3.9	6.6	1.23	.39	.12	1.73
niet-Europees	34	2.1	3.9	10.9	17.0	1.83	.95	.33	3.11
totaal	9272	1.2	1.6	3.9	6.8	1.25	.38	.11	1.74
HANDARBEIDER									
Nederlands	11304	1.3	3.2	6.0	10.5	1.14	.70	.17	2.01
Europees	546	.8	5.8	14.6	21.2	.68	1.10	.43	2.22
niet-Europees	385	.9	7.4	13.7	22.0	.68	1.32	.43	2.44
totaal	12235	1.3	3.4	6.6	11.3	1.10	.74	.19	2.03
TOTAAL									
Nederlands	20460	1.3	2.5	5.1	8.8	1.19	.56	.14	1.88
Europees	628	.9	5.3	13.2	19.3	.75	1.01	.39	2.15
niet-Europees	419	1.0	7.1	13.5	21.5	.78	1.29	.43	2.50
totaal	21507	1.3	2.7	5.5	9.4	1.17	.59	.16	1.92

Bijlage 11 Het verzuim in 1986 naar nationaliteit en aantal jaren in dienst

NATIONALITEIT	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
t/m 1 JAAR									
Nederlands	3996	1.5	2.1	2.3	5.9	1.48	.49	.09	2.06
buitenlands	191	1.2	4.0	4.6	9.8	1.07	.83	.22	2.18
totaal	4187	1.5	2.2	2.4	6.1	1.46	.51	.10	2.07
2 t/m 4 JAAR									
Nederlands	2959	1.5	2.4	4.2	8.1	1.49	.55	.12	2.16
buitenlands	112	1.3	5.8	7.5	14.6	1.08	1.19	.30	2.58
totaal	3072	1.5	2.6	4.3	8.4	1.47	.58	.13	2.18
5 t/m 9 JAAR									
Nederlands	6109	1.5	2.8	6.3	10.5	1.36	.63	.17	2.16
buitenlands	489	.8	6.8	17.4	25.0	.69	1.24	.50	2.43
totaal	6598	1.4	3.1	7.1	11.6	1.31	.68	.20	2.18
VANAF 10 JAAR									
Nederlands	9301	1.0	2.5	5.9	9.4	.89	.54	.15	1.59
buitenlands	303	.7	5.9	15.1	21.7	.60	1.06	.43	2.09
totaal	9604	1.0	2.6	6.2	9.8	.88	.56	.16	1.60
TOTAAL									
Nederlands	22365	1.3	2.5	5.1	8.9	1.20	.56	.14	1.91
buitenlands	1094	.7	5.9	13.5	20.3	.62	1.11	.41	2.31
totaal	23459	1.3	2.6	5.5	9.4	1.18	.59	.16	1.93

Bijlage 12 Het verzuim in 1986 naar soort dienst en personeelscategorie

SOORT DIENST	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
BEAMBTE									
dagdienst	8670	1.3	1.6	3.8	6.7	1.26	.37	.10	1.73
ploegendienst	580	1.2	2.4	5.2	8.8	1.14	.56	.37	1.85
totaal	9250	1.3	1.6	3.9	6.8	1.25	.38	.11	1.74
HANDARBEIDER									
dagdienst	7955	1.3	3.4	6.5	11.2	1.13	.74	.18	2.05
ploegendienst	4148	1.2	3.6	6.9	11.7	1.06	.74	.21	2.02
totaal	12103	1.3	3.5	6.7	11.4	1.10	.74	.19	2.04
TOTAAL									
dagdienst	16625	1.3	2.4	5.1	8.8	1.20	.55	.14	1.88
ploegendienst	4728	1.2	3.4	6.7	11.3	1.07	.72	.21	2.00
totaal	21353	1.3	2.7	5.5	9.4	1.17	.59	.16	1.91

Bijlage 13 Het verzuim in 1986 van beambten naar leidinggevend niveau en bedrijfssector

NIVEAU LEIDING	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
NIJVERHEID									
geen	3846	1.3	1.7	3.8	6.9	1.25	.41	.11	1.78
lager kader	445	1.0	1.5	4.0	6.5	.99	.35	.12	1.46
midden kader	925	.9	1.1	3.2	5.2	.85	.26	.06	1.17
bedrijfsleiding	352	.7	.7	2.0	3.4	.65	.17	.05	.86
totaal	5569	1.2	1.6	3.6	6.3	1.13	.37	.10	1.59
DIENSTVERLENING									
geen	2530	1.5	1.9	4.9	8.3	1.60	.46	.12	2.18
lager kader	201	1.1	1.7	4.0	6.8	1.07	.41	.13	1.61
midden kader	542	1.2	1.4	3.8	6.4	1.22	.31	.09	1.62
bedrijfsleiding	285	.8	.9	3.0	4.7	.91	.20	.10	1.21
totaal	3558	1.4	1.7	4.5	7.6	1.46	.41	.12	1.99
TOTAAL									
geen	6376	1.4	1.8	4.2	7.5	1.39	.43	.12	1.94
lager kader	646	1.0	1.6	4.0	6.6	1.02	.37	.13	1.51
midden kader	1467	1.0	1.2	3.4	5.6	.99	.28	.07	1.34
bedrijfsleiding	637	.7	.8	2.5	4.0	.77	.18	.07	1.02
totaal	9126	1.3	1.6	4.0	6.9	1.26	.38	.11	1.75

Bijlage 14 Het verzuim in 1986 naar opleiding vakonderwijs, opleiding algemeen onderwijs en bedrijfssector

OPL.VAKOND.	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
<u>NIJVERHEID</u>									
GEEN OF LAGER ONDERWIJS									
geen	3488	1.0	4.1	9.2	14.3	.82	.85	.26	1.93
LBO	3785	1.3	3.3	5.1	9.8	1.12	.74	.16	2.02
meer dan LBO	897	1.2	1.7	3.3	6.2	1.08	.42	.11	1.60
totaal	8170	1.2	3.5	6.6	11.3	.99	.75	.20	1.94
MEER DAN LAGER ONDERWIJS									
geen	1905	1.3	2.0	4.0	7.3	1.26	.46	.12	1.83
LBO	934	1.2	2.6	4.1	8.0	1.08	.58	.12	1.78
meer dan LBO	2121	1.1	1.2	2.2	4.4	1.12	.28	.06	1.46
totaal	4958	1.2	1.8	3.2	6.2	1.17	.41	.09	1.66
TOTAAL									
geen	5392	1.1	3.4	7.4	11.8	.97	.71	.21	1.90
LBO	4717	1.3	3.2	4.9	9.4	1.11	.71	.15	1.97
meer dan LBO	3018	1.1	1.3	2.5	5.0	1.11	.32	.07	1.50
totaal	13128	1.2	2.8	5.4	9.4	1.05	.62	.16	1.83
<u>DIENSTVERLENING</u>									
GEEN OF LAGER ONDERWIJS									
geen	1384	1.1	3.7	9.0	13.7	.89	.77	.24	1.90
LBO	1036	1.4	2.9	6.7	11.0	1.32	.67	.19	2.18
meer dan LBO	361	1.3	2.5	5.4	9.2	1.32	.61	.15	2.08
totaal	2780	1.2	3.3	7.6	12.1	1.11	.71	.21	2.03
MEER DAN LAGER ONDERWIJS									
geen	1041	1.8	2.4	4.4	8.6	1.86	.56	.14	2.55
LBO	781	1.5	2.3	4.8	8.6	1.52	.51	.14	2.17
meer dan LBO	2632	1.4	1.4	4.1	6.9	1.50	.35	.11	1.96
totaal	4454	1.5	1.8	4.3	7.6	1.59	.43	.12	2.14
TOTAAL									
geen	2425	1.4	3.1	7.0	11.5	1.31	.68	.20	2.18
LBO	1817	1.4	2.7	5.9	10.0	1.41	.60	.17	2.17
meer dan LBO	2993	1.4	1.6	4.2	7.2	1.48	.38	.12	1.98
totaal	7234	1.4	2.4	5.6	9.3	1.40	.54	.16	2.09

Bijlage 15 Het verzuim in 1986 naar aantal werkuren, burgerlijke staat en bedrijfssector

WERKUREN	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
<u>NIJVERHEID</u>									
ONGEHUWD									
t/m 20 uur	63	1.3	1.7	5.2	8.3	1.20	.37	.11	1.68
21 t/m 35 uur	220	1.7	2.9	2.9	7.5	1.69	.66	.10	2.45
36 uur en meer	3866	1.5	2.6	3.7	7.8	1.35	.60	.11	2.05
totaal	4148	1.5	2.6	3.7	7.8	1.36	.60	.11	2.07
GEHUWD									
t/m 20 uur	303	1.1	2.3	7.3	10.7	1.09	.52	.19	1.79
21 t/m 35 uur	344	1.2	2.9	6.2	10.3	1.12	.65	.20	1.98
36 uur en meer	10285	1.1	2.8	5.9	9.8	.92	.62	.17	1.70
totaal	10931	1.1	2.8	6.0	9.9	.93	.61	.17	1.71
EX-GEHUWD									
t/m 20 uur	9	-	-	-	-	-	-	-	-
21 t/m 35 uur	17	2.0	2.4	6.1	10.5	2.26	.53	.24	3.03
36 uur en meer	423	1.4	3.7	7.6	12.8	1.24	.79	.22	2.26
totaal	449	1.4	3.7	7.6	12.6	1.29	.78	.22	2.29
TOTAAL									
t/m 20 uur	374	1.2	2.2	6.9	10.3	1.12	.50	.18	1.79
21 t/m 35 uur	581	1.4	2.9	5.0	9.3	1.37	.65	.16	2.19
36 uur en meer	14573	1.2	2.8	5.4	9.4	1.04	.62	.15	1.81
totaal	15528	1.2	2.8	5.4	9.4	1.06	.61	.16	1.82
<u>DIENTSTERLENING</u>									
ONGEHUWD									
t/m 20 uur	277	1.1	1.6	3.3	6.1	1.11	.37	.10	1.58
21 t/m 35 uur	397	1.7	2.2	3.1	7.0	1.82	.49	.11	2.43
36 uur en meer	2214	1.7	2.4	4.3	8.4	1.87	.54	.13	2.54
totaal	2888	1.6	2.3	4.0	8.0	1.79	.52	.12	2.44
GEHUWD									
t/m 20 uur	1603	1.0	2.4	8.2	11.6	.89	.52	.21	1.62
21 t/m 35 uur	618	1.5	2.4	8.0	11.9	1.55	.57	.22	2.34
36 uur en meer	3120	1.3	2.5	5.4	9.2	1.23	.56	.15	1.94
totaal	5342	1.2	2.5	6.6	10.2	1.16	.55	.18	1.89
EX-GEHUWD									
t/m 20 uur	101	1.2	2.1	4.8	8.2	1.13	.55	.11	1.79
21 t/m 35 uur	70	1.9	3.7	9.2	14.8	1.74	.81	.23	2.78
36 uur en meer	204	1.5	2.8	7.2	11.5	1.64	.59	.18	2.41
totaal	375	1.5	2.8	6.9	11.2	1.52	.62	.17	2.31
TOTAAL									
t/m 20 uur	1982	1.0	2.3	7.4	10.7	.94	.50	.19	1.63
21 t/m 35 uur	1085	1.6	2.4	6.3	10.3	1.66	.56	.18	2.40
36 uur en meer	5538	1.4	2.5	5.0	8.9	1.50	.55	.14	2.20
totaal	8605	1.4	2.4	5.7	9.5	1.39	.54	.16	2.09

Bijlage 16 Standaardisatie

De standaardisatie die in hoofdstuk 3 is toegepast, valt te omschrijven als een directe standaardisatie waarbij de groep handarbeiders als "standaardpopulatie" voor de herweging van de verzuimcijfers van de groep beampten wordt gehanteerd. We zullen deze procedure toelichten aan de hand van een voorbeeld. In tabel 1 zijn de ruwe, ongestandaardiseerde, gegevens van handarbeiders en van beampten naar leeftijd opgenomen. In tabel 2 is aangegeven op welke manier van deze ruwe gegevens bij de standaardisatie gebruik wordt gemaakt.

Tabel 1 De ongestandaardiseerde cijfers (pers = personeelssterkte; VP = verzuimpercentage)

LEEFTIJD	handarbeiders		beampten	
	pers. (a)	VP	pers.	VP (b)
t/m 30 jaar	4380.6	9.6	2526.8	6.1
31 t/m 45 jaar	4935.4	11.6	4190.9	5.9
46 t/m 50 jaar	1285.9	12.8	1004.4	7.2
51 t/m 65 jaar	1663.9	14.2	1677.8	9.6
totaal	12265.8	11.4 (c)	9399.9	6.8 (d)
Index = (c)x100/(d) = 168				

Tabel 2 Rekenprocedure en resultaten van standaardisatie

LEEFTIJD	beampten (std)		
	pers. (a)	VP (b)	(a) x (b)
t/m 30 jaar	4380.6	6.1	26721.7
31 t/m 45 jaar	4935.4	5.9	29118.9
46 t/m 50 jaar	1285.9	7.2	9258.5
51 t/m 65 jaar	1663.9	9.6	15973.4
totaal	12265.8 (e)	-	81072.2 (f)
Gestandaardiseerd VP = (f)/(e) = 6.6 (g)			
Index = (c)x100/(g) = 172			

In tabel 1 wordt het verzuim van de beampten per leeftijdsklasse (b) herwogen uitgaande van de verdeling van de personeelssterkte naar leeftijdsklassen bij handarbeiders. Bij deze herweging krijgt elke leeftijdsklasse bij de beampten hetzelfde gewicht als bij handarbeiders. Het is duidelijk dat standaardisatie leidt tot een reductie van de hoeveelheid te beschouwen gegevens. Men loopt echter het risico dat op deze manier informatie verloren gaat. Met name zal dit het geval zijn als niet voldaan wordt aan de basisveronderstelling van standaardisatie, n.l. dat het effect op het ziekteverzuim van de variabele, waarnaar wordt herwogen, bij de vergeleken groepen hetzelfde is. Zeker bij groepen van geringe omvang dient men daarom bij de interpretatie van standaardisatieresultaten voorzichtig te zijn.

Bijlage 17 Het verzuim in 1985 + 1986 naar geslacht, personeelscategorie en leeftijd

LEEFTIJD	pers.	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
<u>MAN</u>									
BEAMBT									
t/m 30 jaar	1207	1.4	1.2	1.4	4.0	1.44	.31	.05	1.79
31 t/m 45 jaar	3268	1.2	1.5	2.3	5.0	1.19	.36	.07	1.62
46 t/m 50 jaar	818	1.0	1.4	3.9	6.2	.95	.32	.11	1.37
51 t/m 65 jaar	1426	.8	1.7	6.8	9.3	.75	.38	.14	1.27
totaal	6719	1.1	1.5	3.3	5.9	1.11	.35	.08	1.55
HANDARBEIDER									
t/m 30 jaar	3021	1.6	3.5	3.6	8.8	1.40	.77	.13	2.31
31 t/m 45 jaar	3899	1.2	3.8	6.5	11.5	.99	.82	.19	2.00
46 t/m 50 jaar	971	.8	3.8	8.2	12.8	.65	.78	.23	1.67
51 t/m 65 jaar	1331	.6	3.3	10.2	14.2	.47	.67	.23	1.37
totaal	9221	1.2	3.6	6.3	11.1	1.01	.78	.18	1.98
<u>VROUW</u>									
BEAMBT									
t/m 30 jaar	1320	1.8	1.9	4.2	8.0	1.93	.46	.14	2.53
31 t/m 45 jaar	923	1.5	2.0	5.9	9.4	1.60	.47	.16	2.22
46 t/m 50 jaar	186	1.5	2.3	7.8	11.5	1.54	.51	.18	2.23
51 t/m 65 jaar	252	1.1	2.0	8.2	11.3	1.09	.45	.17	1.72
totaal	2681	1.6	2.0	5.4	9.0	1.71	.46	.15	2.33
HANDARBEIDER									
t/m 30 jaar	1360	1.8	2.8	6.9	11.5	1.96	.64	.21	2.82
31 t/m 45 jaar	1037	1.2	3.3	7.5	11.9	1.10	.70	.22	2.02
46 t/m 50 jaar	315	.9	2.6	9.0	12.5	.75	.56	.23	1.54
51 t/m 65 jaar	333	1.1	2.0	8.2	11.3	1.09	.45	.17	1.72
totaal	3045	1.4	2.9	7.8	12.1	1.54	.55	.19	2.28

Bijlage 18 Het verzuim in 1985 + 1986 naar personeelscategorie, opleiding algemeen onderwijs en opleiding vakonderwijs

OPL. VAKONDERW.	pers	verzuimpercentage				meldingsfrequentie			
		kort	middel	lang	totaal	kort	middel	lang	totaal
<u>GEEN OF LAGER ONDERWIJS</u>									
BEAMBT									
geen	527	1.3	3.0	9.1	13.5	1.22	.68	.22	2.12
LBO	1115	1.3	2.4	4.8	8.5	1.14	.55	.13	1.82
meer dan LBO	737	1.3	1.7	3.3	6.3	1.21	.41	.11	1.73
totaal	2378	1.3	2.3	5.3	8.9	1.18	.54	.14	1.86
HANDARBEIDER									
geen	4105	1.0	4.2	8.9	14.0	.80	.85	.25	1.89
LBO	3331	1.4	3.7	5.4	10.5	1.21	.81	.17	2.19
meer dan LBO	456	1.3	2.4	4.6	8.4	1.29	.56	.13	1.99
totaal	7892	1.2	3.8	7.2	12.2	1.00	.82	.21	2.02
<u>MEER DAN LAGER ONDERWIJS</u>									
BEAMBT									
geen	1807	1.4	1.6	3.6	6.6	1.46	.37	.10	1.93
LBO	784	1.4	1.9	3.8	7.1	1.39	.44	.11	1.94
meer dan LBO	3306	1.2	1.2	2.9	5.3	1.29	.29	.07	1.66
totaal	5897	1.3	1.4	3.3	6.0	1.36	.33	.09	1.78
HANDARBEIDER									
geen	901	1.5	3.1	4.7	9.3	1.48	.70	.16	2.34
LBO	793	1.4	2.9	4.6	8.8	1.28	.63	.15	2.06
meer dan LBO	1016	1.3	1.7	4.2	7.2	1.48	.40	.12	2.00
totaal	2710	1.4	2.5	4.5	8.4	1.42	.57	.14	2.13