

De zoektocht naar optimale loondoorbetaling bij ziekte

Boukje Cuelenaere en Theo Veerman

Werkgevers kregen in de afgelopen twintig jaar met steeds meer prikkels te maken gericht op het verlagen van ziekteverzuim en instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. De beoogde versterking van de positie en re-integratie van (zieke) werknemers wordt echter ondergraven als de werkgever reageert met risicoselectie en het overschakelen op meer flexibele arbeid. In dit artikel gaan we na of er tussen deze twee tegengestelde krachten een punt is te vinden waar enerzijds de positieve, gewenste effecten maximaal zijn en de negatieve, ongewenste effecten zo beperkt mogelijk blijven. We concluderen dat het wellicht tijd wordt om positieve prikkels te overwegen: niet de vervuiler betaalt maar de schoonmaker wordt beloond.

1 Inleiding

In het overheidsbeleid ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn steeds meer prikkels voor werkgevers opgenomen. Deze ontwikkeling is in de jaren 90 ingezet en heeft met de recente wet Bezava (beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) een voorlopig eindpunt gekregen. Na deze reeks van maatregelen zijn er recent ook voorstellen gedaan om de prikkels te verminderen. Onder meer in de verkiezingsprogramma's 2012 van SP en PvdA wordt ervoor gepleit om de loondoorbetalingsperiode te verkorten tot één jaar, omdat de huidige periode van twee jaar als een belemmering wordt ervaren om werknemers in vaste dienst aan te nemen. De vraag is nu actueel of deze prikkels nog wel voldoende gewenst effect oproepen of dat inmiddels een andere vorm van dit instrumentarium overwogen moet worden. In dit artikel staat dan ook de volgende onderzoeksvraag centraal: 'Wat is, gezien de verschillende (positieve dan wel negatieve) effecten van de financiële prikkels op werkgevers wat betreft verzuim- en re-integratiebeleid en aannamebeleid, een optimale duur van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte en premiedifferentiatie / eigen risicodracht WGA?'

Ter beantwoording van deze vraag is gebruik gemaakt van de empirische Nederlandse literatuur uit het verleden. Gezien de specifieke Nederlandse beleidscontext waarin werkgevers meer verantwoordelijkheid dragen voor de kosten van het

ziekteverzuim dan in andere landen, is gekeken naar de gedragsreacties van Nederlandse werkgevers.

Het beleid dat beoogde het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen, wordt algemeen als succesvol beschouwd. Vergeleken met de jaren tachtig van de vorige eeuw is het volume van verzuim en arbeidsongeschiktheid ruwweg gehalveerd. Aan die daling blijken vrijwel alle wetswijzigingen een bijdrage te hebben geleverd. Zo schatten Van Sonsbeek en Gradus (2010) dat over de periode 1999-2009 de daling van de instroomkans in de WAO/WIA voor twee derde samenhangt met maatregelen die al voor de WIA zijn genomen en voor een derde met de WIA. Zij stellen dat de daling van de WAO/WIA instroom als volgt kan worden verklaard: 13% door de invoering van premiedifferentiatie, 22% door de aanscherping van verplichtingen in het kader van de WVP, 13% door de strengere keuring (het nieuwe Schattingsbesluit) en 23% door de WIA. De effecten van loondoorbetaling op zich zijn niet in deze analyse opgenomen.

Waar het gaat om de ingevoerde financiële prikkels voor werkgevers zijn drie vormen te onderscheiden:

- Loondoorbetaling bij ziekte (wetten TZ/Arbo, Wulbz, VLZ).
- Premiedifferentiatie (wetten TAV, Pemba, WAO/WGA).
- Mogelijkheid tot eigen risicodragerschap (ZW, WAO/WGA).

Bij al deze vormen zijn er overigens mogelijkheden voor werkgevers om de prikkels te mitigeren door middel van private verzekeringen.

Op de beleidstheorie achter de verschillende (al dan niet financiële) maatregelen gaan we hier nader in. Het is van belang om nu al te signaleren dat er, naast de positieve effecten van het gehele pakket aan maatregelen (plus de bestaande ontslagbescherming tijdens ziekte gedurende twee jaar) op preventie en re-integratie, ook negatieve effecten kunnen optreden. Zo kunnen werkgevers in plaats van preventie en re-integratie pogen werknemers met een verondersteld risico te weren door risicoselectie ‘aan de poort’, het teruggrijpen op flexibele / tijdelijke arbeidscontracten of door ontslag na (of tijdens) ziekte (Cuelenaere en Veerman, 2011). Deze twee effecten werken tegen elkaar in: de beoogde versterking van de positie en re-integratie van (zieke) werknemers wordt ondergraven als de werkgever reageert met risicoselectie en het overschakelen op meer flexibele arbeid (zoals tijdelijke aanstellingen in plaats van vaste).

De vraag in dit artikel is of er tussen deze twee tegengestelde krachten een punt is te vinden waar enerzijds de positieve, gewenste effecten maximaal zijn en de negatieve, ongewenste effecten zo beperkt mogelijk blijven. In principe zijn daarbij alle drie de vormen van financiële prikkels aan de orde, maar de aandacht zal in het bijzonder uitgaan naar de loondoorbetaling bij ziekte.

Na deze inleiding schetsen we in de tweede paragraaf kort de historie en de context van de wetgeving. In de derde paragraaf gaan we in op de beleidstheorie en geven we aan wat reeds bekend is over het optreden van de verschillende effecten op de prikkels. Ten slotte bespreken we de antwoorden op de beleidsvragen die met

het huidige materiaal gegeven kunnen worden en gaan we in op enkele actuele ontwikkelingen.

2 Historie en context van wetgeving en prikkels

Eigen risicodracht: een oud fenomeen. In de geschiedschrijving van de ‘moderne’ wet- en regelgeving wordt vaak het jaar 1992 als startpunt genomen. Financiële prikkels speelden echter ook voor 1992 al een rol. Zo kende de Ziektewet al sinds jaar en dag de eigen risicodracht. Werkgevers konden hetzij met een groep bedrijven (afdelingskassen), hetzij individueel (eigen risicodragers) toestemming vragen aan hun bedrijfsvereniging – de toenmalige uitvoerder van de ZW - om zelf de uitkeringskosten en eventueel ook de uitvoering te dragen. Men sprak hier, in het jargon, van de ‘Akers’. Dit was geen uitzonderlijk fenomeen: de Akers omvatten begin jaren '90 ongeveer een kwart van de ZW-verzekerde werknemers. Gemiddeld hadden de Akers een lager verzuim dan de andere bedrijven (de ‘omslagleden’), maar dat op zich vormt geen bewijs voor de effectiviteit van financiële prikkels. Er was immers altijd sprake van een kip-ei-probleem: was de eigen risicodragerschap nu de oorzaak van het lagere verzuim, of kozen werkgevers die door weke oorzaak ook een laag verzuim hadden eerder voor eigen risicodragerschap? Deze vraag is nooit definitief beantwoord; waarschijnlijk hebben beide mogelijke verklaringen een kern van waarheid. Voor de goede orde: in de WAO was destijds nog geen sprake van eigen risicodracht.

Verzuim was ook voordat vanaf 1992 de nieuwe financiële prikkels werden ingevoerd een dure zaak voor het bedrijf. Verzuimadviseurs lieten in de jaren '80 niet na om werkgevers voor te rekenen, welke kosten (directe en indirecte) hoog verzuim met zich meebrengt ook buiten de salariskosten van de zieke plus diens eventuele vervanger.

Overzicht van wet- en regelgeving. De periode 1989-1991 liet een aantal inleidende schermutselingen zien waarin sociale partners en het kabinet hun positie bepaalden. Dat bleek niet eenvoudig, en in 1991 kwam de SER niet tot een unaniem advies. In reactie daarop kwam het kabinet zelf met een vèrgaand pakket maatregelen, waarvan de eersten in 1992 werden neergelegd in wetgeving. De reeks financiële prikkels is kort samengevat de volgende.

1992 (Wet TAV): hier ging het om drie maatregelen: invoering *premiëdifferentiatie in de Ziektewet* (werkgevers gingen meer ZW-premie betalen naarmate hun verzuim hoger was); invoering *bonus/malus malussysteem in de WAO* (opslag / korting op werkgeverspremie WAO) en de *afschaffing bovenwettelijke verzekeringen Ziektewet*. De ziektewetuitkering ging op dat moment in na twee wachtdagen en bedroeg 70% van het loon. In de praktijk hadden veel werkgevers zich verzekerd zodat zij hun werknemers meer dan 70% konden betalen en ook gedurende de twee wachtdagen konden betalen, waarmee deze prikkels voor de werknemer in feite

vervielen. verviel) en tot dan toe (voorheen waren vele werkgevers hoger verzekerd dan de wettelijke 70% uitkering met twee wachtdagen).

1994 (Wet TZ/Arbo): invoering van *loondoorbetaling tijdens ziekte* van 2 weken (kleine werkgevers) respectievelijk 6 weken (grotere werkgevers); tevens verruiming van de mogelijkheid om als werkgever het *eigen risico voor het volle ZW-jaar* te dragen.

1996 (Wulbz): *verlenging van de loondoorbetalingperiode* in de ZW van 2/6 weken tot de volle 52 weken, waarmee in feite alle werkgevers tot eigen risicodragers werden verklaard.

1998 (Pemba): invoering van *premiedifferentiatie in de WAO*, en van de mogelijkheid voor werkgevers om voor de eerste 5 uitkeringsjaren WAO *eigen risicodragers* te worden.

2004 (VLZ): *verlenging van de loondoorbetalingperiode* in de ZW van 52 tot 104 weken.

2005 (WIA/WGA): invoering WIA met *premiedifferentiatie over de eerste 10 WGA-uitkeringsjaren*, respectievelijk de mogelijkheid voor werkgevers om *eigen risicodragers WGA* te worden over die eerste 10 jaar. Deze mogelijkheid geldt niet voor de IVA, omdat dit risico nauwelijks door de werkgever beïnvloedbaar wordt geacht.

Het gaat hier om prikkels richting werkgevers die gericht zijn op de werknemers die zij in (vaste) dienst hebben. Vanaf de invoering van de loondoorbetaling bij ziekte zijn werknemers in tijdelijke dienst hiervan uitgesloten voor wat betreft de betaling na afloop van hun dienstverband. De tijdelijke werknemers, en dit geldt ook voor uitzendkrachten, vallen onder het vangnet Ziektewet.

Dit palet van maatregelen is recent aangevuld met maatregelen om het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van vangnetters terug te dringen (Wet Beza-va). Hierbij worden meer financiële prikkels voor werkgevers voor deze werknemers ingevoerd. Het gaat dan zowel om loondoorbetaling als om premiedifferentiatie. De individuele premiedifferentiatie heeft alleen betrekking op de grotere werkgevers. Voor kleinere werkgevers geldt geen individuele, maar een (deels) sectorale premiedifferentiatie.¹

Al met al laat de ontwikkeling van de wet- en regelgeving enkele algemene lijnen zien:

- Over de hele periode 1992-2005 is een consequente toename van financiële prikkels zichtbaar. In de Ziektewet uit zich dat in de toenemende loondoorbeta-

¹ De grootteklassen zijn als volgt: >100* de gemiddelde loonsom = grote werkgever met volledig gedifferentieerde WGA=premie; 10-100 = middelgrote werkgever met gedeeltelijk individueel gedifferentieerde en gedeeltelijk sectorale premie en < 10 = kleine werkgever met sectorale premie.

lingsperiode (2/6 weken, 52 weken, 104 weken), in de WGA/WAO in de toenemende duur van de (optionele) eigen risico-periode (5 jaar, 10 jaar).

- Niet alle ooit ingevoerde financiële prikkels blijken haalbaar: de bonus-malusregeling (in het bijzonder uiteraard de malus) stuitte op veel verzet onder werkgevers en bleek ook voor de rechter geen stand te houden. Rechters gaven in hun uitspraken aan dat werkgevers te weinig middelen hadden om een malus aan te vechten omdat zij bijvoorbeeld geen toegang hadden tot de medische dossiers.
- Naast financiële prikkels is er ook steeds sprake van andere maatregelen, zoals de voorgeschreven processtappen in de WVP (met de mogelijkheid van sancties achter de hand) en de aanscherping van de toetredingscriteria voor de WAO. Daardoor is het lastig om de effecten van de diverse maatregelen van elkaar te onderscheiden.
- Bij elke majeure uitbreiding van de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers worden, mede ter voorkoming van ongewenste risicoselectie, tevens maatregelen genomen die de re-integratie van zieke werknemers beogen te versterken (wet REA, no-riskpolis).

3 Beleidstheorie en effecten

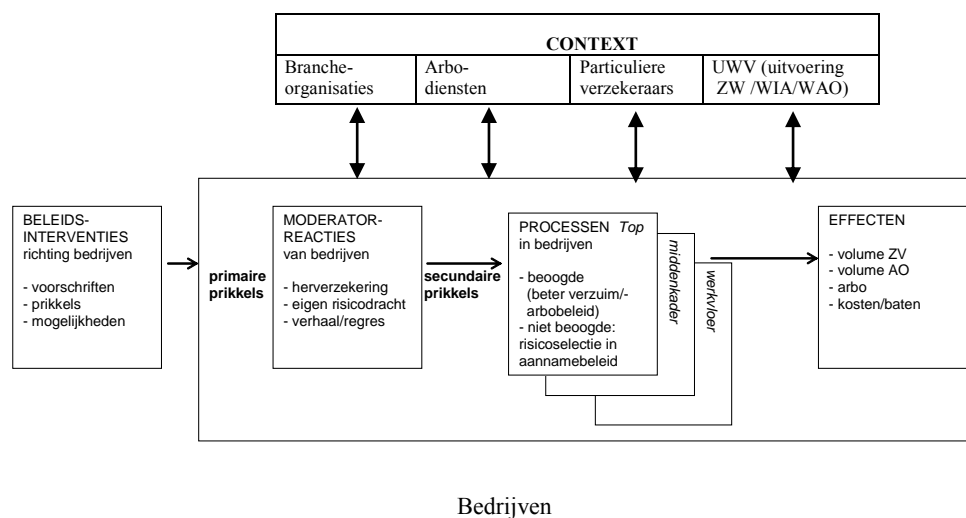
De vele wijzigingen in de wet- en regelgeving sinds 1992 staan niet los van elkaar, maar passen in een (impliciete) beleidstheorie over de keten van gedragsreacties die zich zullen voordoen bij bedrijven (en andere actoren) naar aanleiding van de verschillende maatregelen. Deze keten is weergegeven in schema 2. Ook de reacties van werkgevers op financiële prikkels en de effecten daarvan zijn in dit kader te interpreteren.

Het model van de beleidstheorie is destijds ontwikkeld in het kader van de evaluatie van de diverse maatregelen die in het vorige hoofdstuk werden besproken (Veerman en Besseling, 2001). Dit was onder meer het conceptueel model achter een grootschalig, meerjarig panel-onderzoek onder werkgevers (het zogeheten ZARA-Werkgeverspanel). Uitgangspunt zijn de beleidsinterventies van de overheid, die de vorm kunnen hebben van wettelijke voorschriften (regels), financiële prikkels en ‘mogelijkheden’ (bijvoorbeeld de mogelijkheden tot eigen risicodracht of tot faciliteiten en subsidies ter bevordering van re-integratie). De financiële prikkels duiden we aan als ‘primaire prikkels’ omdat werkgevers de invloed daarvan nog kunnen wegnemen of modereren. Meest gebruikt hiervoor zijn de (her)verzekering van de loondoorbetalingsplicht of het mitigeren van hevige premieschommelingen die kunnen ontstaan bij premiedifferentiatie. Door zulke mechanismen worden primaire prikkels omgezet in ‘secundaire’ – en dat zijn de prikkels die werkgevers ondervinden en waarop ze hun gedragsreacties zullen baseren. In theorie is het mogelijk om via moderator-reacties de primaire prikkels geheel ‘weg te verzekeren’. Het moge duidelijk zijn dat moderator-reacties zoals herver-

zekering van cruciaal belang zijn voor de werking van de prikkels en de gedragsreacties van bedrijven daarop.

Die gedragsreacties oftewel processen vallen uiteen in de beoogde en de niet beoogde reacties. Tot de eerste categorie behoren preventie en beperking van verzuim en arbeidsongeschiktheid en bevordering van re-integratie. Niet beoogde reacties zijn doorgaans ook niet gewenste reacties zoals risicoselectie in het personeelsbeleid. De beleidstheorie veronderstelt vervolgens dat deze processen resulteren in de gewenste daling van de volumes ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, mede in combinatie met een verbetering van arbeidsomstandigheden.

Figuur 1 De beleidstheorie



De beleidstheorie veronderstelt een keten van interventies, reacties en effecten. Maar een keten is zo sterk als de zwakste schakel. Als er sprake is van zwakke of missende schakels, komt het hele proces wellicht niet op gang. Dit geldt voor de keten van prikkels tot effecten, maar ook voor de uitvoering van preventie tot en met re-integratie: hoe meer die uitvoering in één hand ligt, hoe minder overdrachtsmomenten in die keten zitten die duurverlengend kunnen werken.

Primaire en secundaire effecten: verzekeringen. De mate van private herverzekering (en de polisvoorwaarden van de verzekeringen) is een belangrijke factor die de sterkte van de secundaire prikkels bepaalt. Deze is een combinatie van de dekingsgraad van verzekeringen en de uitkeringshoogte. Er is kennelijk een bepaalde grens aan de verzuimrisico's die werkgevers nog zelf durven te nemen, en waarboven zij het risico te groot vinden. Een grote financiële prikkel kan ook met zich meebrengen dat een bedrijf (zeker een klein en/of niet-verzekerd bedrijf) uiterst kwetsbaar is ingeval van hoog verzuim en/of WGA-instroom. Eén zeer langdurig

zieke in een bedrijf van, zeg, vijf werknemers kan in het ergste geval leiden tot faillissement (het is niet bekend in hoeverre dit ook werkelijk voorkomt).

Tot 1996, toen de loondoorbetalingsperiode nog 2 respectievelijk 6 weken bedroeg (voor kleine respectievelijk grote bedrijven), bleef de dekking van private verzuimverzekeringen beperkt tot een kleine 10% van de werkgevers (uiteraard vooral kleine werkgevers). Dit ondanks het feit dat de eerste 2 respectievelijk 6 weken (van alle verzuimgevallen samen) ongeveer de helft van alle verzuimdagen omvat, De weinig herverzekerde 2-6-weken-regeling was derhalve een forse prikkel.

Daarna volgde de uitbreiding van de loondoorbetalingsperiode naar 52 weken (Wulbz), die direct effect had op de verzekeringen: binnen een jaar was 80% van de werkgevers verzekerd. Interessant is dat de meest gangbare verzekeringsvorm de oude 2-6 weken-dekking was; kennelijk een grens waarbij veel werkgevers zich wel goed thuis voelden.

Eigen risicodracht WAO / Pemba – met dekking bij een private verzekering - kwam aanvankelijk traag op gang: in 2000, twee jaar na invoering, hadden de ERD-verzekeringen (in de zin van WAO / Pemba) een marktaandeel van slechts 5% (in termen van loonsom / aantal werknemers). De ERD-verzekeringen in de zin van de WGA – en daarin zitten ook veel werkgevers die al onder de WAO overstapten naar een private uitvoerder, zodat de ERD/WGA een vliegende start had – doen het wat dat betreft beter. Hun marktaandeel is opgelopen van 16% in 2007 naar 45% van de verzekerde loonsom in 2012. Deze ontwikkeling betekent dat de prikkel die in de (publieke) WGA is ingebouwd in de vorm van een breed gespreide premiedifferentiatie, voor een groeiend deel van de werkgevers wordt gedempt door eigen risicodracht annex private verzekering.

In financieel opzicht is het, net als voor de ononderbroken gevalbehandeling, van belang om de zaken zo veel mogelijk in één hand te houden. Naarmate de loondoorbetalingsperiode en de WGA-periode van samen maximaal 10 jaar langer bij één werkgever, verzekeraar of uitvoeringsorganisatie zijn ondergebracht is immers de winst van een geslaagde vroegtijdige re-integratie groter omdat de terugverdiensijd langer is. Neem iemand die in het derde ziektejaar re-integreert en daarmee uit de WGA raakt. Dit levert een besparing van maximaal 7 uitkeringsjaren op. Ware de eigen risicoperiode 5 jaar (zoals onder WAO / Pemba) dan was de terugverdiensijd slechts 2 jaar geweest en dat kan net betekenen dat in het ene geval een dure interventie bedrijfseconomisch wel verantwoord is en in een ander geval niet. Dat was destijds ook de achtergrond van de keuze voor de zeer lange WGA-eigen risico-periode van 10 jaar.² Dit was niet omdat de regering verwachtte dat er tegen het *einde* van die periode nog allerlei re-integratie-inspanningen genomen zouden worden, maar juist om via een lange periode de kans op *vroegtijdige* re-integratie-inspanningen (en daarmee een zo lang mogelijke terugverdiensijd) zo groot mogelijk te maken.

² Het verbond van Verzekeraars noemt dit argument expliciet in een brief van 12 juni 2006 verwijst voor deze argumentatie naar *Verzekerd van een effectieve prikkel, Een verkennend onderzoek naar het effect van private uitvoering van de WGA*, W.Zwinkels, P. Brouwer, A. Braat, 2006, TNO.

Gewenste effecten. De financiële prikkels die in de jaren negentig werden ingevoerd, hadden als doel werkgevers te stimuleren het ziekteverzuim en daarmee de instroom in de WAO terug te dringen. Hier laten we aan de hand van beschikbaar empirisch onderzoek zien welke effecten de prikkels teweeg brachten. Het gewenste positieve effect werd snel na invoering bereikt. De eerste financiële prikkels, die meer kosten van ziekteverzuim bij de werkgever legden, leidden inderdaad tot meer re-integratieactiviteiten voor zieke werknemers (Andriessen e.a. 1995). Na verloop van tijd nam de sterkte van dit effect af en verslaptte de aandacht. Onderzoek onder MKB-bedrijven liet zien dat de toegenomen aandacht voor verzuimbeleid in 1999 in 2002 was afgenomen (Muijnck en Hessels, 2003). Het onderzoek naar de reactie van grote werkgevers op de eerste prikkels in de ZW, liet zien dat met name bedrijven met een hoog verzuim actiever verzuimbeleid gaan voeren en meer aandacht besteden aan preventie en aan arbobeleid. Dit leidde ook tot een daling van het verzuim. Dit was aantoonbaar een directe reactie op deze prikkels omdat bedrijven die niet met deze prikkels te maken hadden (eigen risicodragers ZW) ook niet zo reageerden (Veerman e.a. 1995). De reactie op de directe prikkel van 2/6 weken loondoorbetaling was bij veel bedrijven het uitvoeren van activiteiten die leiden tot daling van verzuim. De minder directe prikkel van premiedifferentiatie heeft minder beoogd effect bij werkgevers. Het lijkt erop dat werkgevers zich eerst bewust moeten zijn van het bestaan en de werking van deze prikkel alvorens zij hun activiteiten versterken (Koning, 2012). Voor zover werkgevers reageren op de prikkel van premiedifferentiatie liet eerder onderzoek zien dat grote werkgevers dit sterker doen dan de kleine werkgevers (Veerman en Besseling 2001)³.

De reactie op de mogelijkheid van eigen risicodragerschap in termen van positieve effecten (toegenomen inspanningen gericht op verzuimbepanking en re-integratie) en negatieve effecten (alle vormen van risicoselectie) is moeilijker te bepalen. Werkgevers die voor de WGA eigen risicodragers worden doen dat omdat zij hier financieel voordeel van verwachten (Cuelenaere, Veerman e.a. 2009 en lopend onderzoek naar WGA). Zij hebben geen lagere instroom in de WGA. Hiermee kan voorlopig gesteld worden dat ERD-werkgevers niet meer dan de publiek verzekerde werkgevers reageren op de bestaande prikkels van loondoorbetaling. Door het eigenrisicodragerschap wordt het effect van premiedifferentiatie grotendeels teniet gedaan.

Al met al blijkt een positieve reactie op de prikkels in de vorm van versterkt verzuim- en re-integratiebeleid bij bedrijven na invoering van de prikkels te zijn opgetreden. Mede hierdoor daalde het verzuim bij de bedrijven. De reactie was het sterkst bij bedrijven met een hoog verzuim en bij grote bedrijven (Veerman en Cuelenaere 2011).

Ongewenste effecten: risicoselectie. Het belangrijkste ongewenste effect van financiële prikkels is dat werkgevers, in plaats van goed verzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid te voeren, wellicht overschakelen naar meer risicoselectie (ge-

³ Zelfrapportage werkgevers over verzuimbeleid.

zondheidsselectie) in het personeelsbeleid en naar het aanbieden van tijdelijke / flexibele banen. Hierdoor kunnen werknemers in een meer ongunstige positie op de arbeidsmarkt kunnen belanden (en eventueel terecht komen in het ‘vangnet-Ziektewet’). Bij ‘risicoselectie’ wordt soms alleen gedacht aan het selectief in dienst nemen (dan wel: afwijzen of niet in dienst nemen) van nieuwe kandidaat-werknemers zonder gezondheidsproblemen. Dit fenomeen is bekend als instroomselectie. Maar ook nadat werknemers in dienst zijn gekomen kan nog op twee manieren risicoselectie optreden (Cuelenaere en Veerman, 2011):

- verlengde instroomselectie: selectie bij verlenging van een tijdelijk dienstverband;
- uitstroomselectie: selectie bij beëindiging van een vast dienstverband.

Werkgevers trachten in alle fasen te selecteren op gezondheid, ook los van de financiële prikkels. Met de invoering van de financiële prikkels is deze neiging bij werkgevers wel sterker geworden. Onderzoek in het MKB liet zien dat risico’s die met het personeel zelf samenhangen en die dus niet samenhangen met de markt en die nauwelijks beïnvloedbaar zijn door de werkgever, zwaar wegen voor ondernemers en dan met name voor ondernemers in het kleinbedrijf (Langman Economen 2008). Binnen deze risico’s wegen de mogelijke kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid het zwaarst. Voor 33% van de ondernemers is dit naar eigen zeggen zelfs een belemmering om personeel aan te nemen. Voor een deel van de ondernemers wegen deze risico’s zo zwaar dat ze liever ‘nee’ verkopen of een freelancer inhuren dan zelf personeel aannemen (voor een groot deel gaat het hierbij wel om eenmanszaken die sowieso niet met personeel zouden willen werken terwijl daar misschien wel markt voor zou zijn).

Ook de tweede evaluatie van de wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) bracht aan het licht dat andere vormen van flexibilisering meer worden gebruikt waarbij de werkgever veel minder risico’s loopt (Knecht e.a. 2007). De onderzoekers wijzen hier op het gebruik van zzp’ers en payroll, waarbij de payrollonderneming de administratieve lasten en de ZW- en WGA-risico’s draagt. Zij constateren dat het uitbesteden in ieder geval veel aantrekkelijker is geworden voor werkgevers met het toegenomen aantal werkgeversrisico’s op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Over uitstroomselectie is minder empirisch materiaal voorhanden. Recent onderzoek onder einde dienstverbanders (mensen die ziek uit dienst gaan na een tijdelijk of vast dienstverband en dan recht hebben op een Ziektewetuitkering) liet zien dat volgens werknemers hun gezondheid duidelijk meespeelt in het al dan niet verlengen of voortzetten van hun contract (Van den Burg e.a. 2012).

In de afgelopen jaren is het aandeel flexibele arbeid op de arbeidsmarkt toegenomen.⁴ De mate waarin dit het effect is van de toegenomen risico’s voor werkge-

⁴ De omvang van de toename is afhankelijk van de gekozen definitie. CBS cijfers waarin ‘tijdelijk met uitzicht op een vast dienstverband’ ook als flexibele arbeid wordt gerekend komen tot een toename van 5% in 15 jaar: 20% in 1996 en 25% in 2013.

vers (en aan de wens om die te ontwijken) is niet goed in te schatten. Wel zijn er aanwijzingen dat dit steeds belangrijker wordt.

Effecten van verlengde loondoorbetaling naar twee jaar. De literatuur laat zien dat de werking van de financiële prikkels tot aan het einde van het *eerste* ziektejaar door de bank genomen effectief was. De prikkels hadden een activerende invloed op werkgevers, mede door de synergie van diverse maatregelen. Maar die positieve werking is ook het makkelijkst zichtbaar en meetbaar, uit te drukken in maat en getal. Het terugdringen van het ziekteverzuim en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen zijn hiervan de meest duidelijke voorbeelden.

De tegenhanger van die positieve, activerende effecten zijn vooral risicoselectie. Is het al lastig om het positieve directe effect van prikkels op verzuimreductie te bepalen, veel moeilijker is dit nog voor de negatieve effecten door risicoselectie. Of de verschillende effecten zich ook voortzetten in het tweede ziektejaar (VLZ) dan wel het tweede wachtjaar WIA, is moeilijker vast te stellen. Er is nog niet veel empirische literatuur over dat tweede jaar. De belangrijkste uitzondering daarop is het cohort-onderzoek ‘de weg naar de WIA’, dat wel een kijkje gunt in de ‘black box’ van het tweede jaar (en dat daarvan tevens een vergelijking mogelijk maakt met de situatie van voor de WIA (2003) (Van der Burg et al., 2011). Dit cohort betreft een groep 12-maands zieke werknemers die in 2008, en twee maal daarna, zijn ondervraagd. De methodiek is dezelfde als die van een onderzoek onder 12-maands zieken uit 2003, dus uit een periode voor de verlenging van de loondoorbetaling (maar wel reeds onder het regime van de WVP). Het onderzoek meet dus niet rechtstreeks de reactie van werkgevers, maar de *perceptie* daarvan bij werknemers. Het onderzoek geeft aan dat het aantal langdurig (12-maands) zieken, als percentage van de verzekerde populatie, in 2008 is afgenomen vergeleken met de situatie in 2003 (van 1,4% naar 1,0 à 1,2%). Dat bevestigt nog eens de effectiviteit van de maatregelen over de periode tot en met het eerste ziektejaar. De begeleiding van langdurig zieke werknemers is – in de ogen van die werknemers – in 2008 verbeterd ten opzichte van 2003. Werknemers oordelen in 2008 positiever over de inspanningen van de werkgever en de bedrijfsarts dan in 2003, zij krijgen vaker werkplek-aanpassingen aangeboden en ontvangen ook vaker begeleiding door andere instanties dan de bedrijfsarts. Dit alles ondanks het feit dat de langdurig zieken van 2008 géén significant betere gezondheid hebben dan die van 2003. Hier lijken zich dus ook positieve effecten van de uitbreiding van de financiële prikkels te manifesteren.

De positieve effecten van het tweede ziektejaar hebben echter ook een keerzijde. Deze effecten doen zich voor bij de *werknemers*, dus degenen die een arbeidsrelatie met een werkgever hebben. Echter, bij de langdurig zieke niet-werknemers – de ‘vangnetters’ - is de situatie veel minder rooskleurig. Zij hebben geen werkgever die zich voor hen inspannt en die hen een arbeidsplaats kan aanbieden. Gevolg is dan ook dat zij veel minder vaak dan werknemers weer aan de slag komen (en veel vaker in de WIA belanden, dan wel in de groep ‘35-minners’). Zij zitten in een moeilijke positie en zullen vaak zijn aangewezen op tijdelijk werk en andere vor-

men van flexwerk, zeker ook wanneer men bedenkt dat werkgevers vandaag de dag vrijwel geen werknemers meer direct in vaste dienst nemen en alleen nog tijdelijke banen aanbieden – een vorm van ‘verlengde instroomselectie’ (UWV, 2012). Er zijn dus diverse tekenen dat de activerende werking van het tweede jaar loondoorbetaling duidelijk aanwezig is voor werknemers, maar zich niet uitstrekt tot de groep vangnetters voor wie de toegang tot een betaalde baan toch al moeizaam is als gevolg van risicoselectie in het personeelsbeleid.

4 De beleidsvragen beantwoord?

Actuele discussie over prikkels. Hier gaan we terug naar de hoofdvraag voor dit paper: wat is gezien de verschillende effecten van de werkgeversprikkels de optimale mix van maatregelen en daarbij de optimale periode van loondoorbetaling? Deze vraag bespreken we tegen de achtergrond van de actuele ontwikkeling rond prikkels voor werkgevers.

De prikkels die tot nu toe zijn ingevoerd hadden allemaal betrekking op de werknemers met een vast dienstverband. Voor deze werknemers werd de werkgever verondersteld om enerzijds risico te kunnen lopen en anderzijds invloed te kunnen uitoefenen op de schadelast door adequaat verzuimbeleid. De wet Bezava (beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) introduceert voor het eerst prikkels voor werknemers in tijdelijke dienst. Beoogd wordt om het vermijden van risico's tegen te gaan. Waar werkgevers nu het risico van loondoorbetaling trachten te beperken door risicoselectie en het minder aannemen van mensen in eigen vaste dienst, heeft dat straks minder effect. Ook voor de tijdelijke werknemers wordt de werkgever verantwoordelijk. Tegelijkertijd is op dit moment niet duidelijk hoe werkgevers invloed op dit risico kunnen uitoefenen. In de eerste periode van het beroep op de ziektewet, rond het moment van ziek uit dienst gaan, zijn hier wellicht nog meer mogelijkheden voor. Na verloop van tijd is de kans echter groot dat de werkgever de zieke ex-werknemer uit het oog verliest en wel aangeslagen wordt (door middel van premiedifferentiatie) op het moment dat deze ex-werknemer alsnog in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Dit is een duidelijk voorbeeld van een prikkel die laat ingezet wordt en weinig directe relatie heeft met de gebeurtenis (ziek uit dienst laten gaan). Op dit moment is de situatie rond de beheersing van dit risico onduidelijk. Dit blijkt onder meer uit het feit dat verzekeraars zeer terughoudend zijn om werkgevers die eigenrisicodrager zijn verzekeringen voor dit ziekerisico aan te bieden.

Waar deze recente wet een voorbeeld is van een toename van prikkelwerking, gaan er ook stemmen op om de prikkelwerking juist te beperken en beter te richten. Zowel de PvdA als de SP hadden in hun verkiezingsprogramma het punt ‘verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte naar 1 jaar’ opgenomen. Recent mengde ook de CNV voorzitter Jaap Smit zich in de discussie met een pleidooi om in ieder geval voor het MKB de loondoorbetalingsperiode te beperken tot 1 jaar.

Hij geeft de voorkeur aan het weer (publiek) verzekeren van de ziekteperiode.⁵ Hij beargumenteert dit met de ervaring dat kleine werkgevers nu nauwelijks mensen durven aannemen.

Op basis van de ervaringen met de prikkelwerking in de wet- en regelgeving ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zoals hier beschreven, kunnen we deels nagaan in hoeverre deze ontwikkelingen wenselijk zijn. Daarbij richten we de aandacht op het inperken van de periode van loondoorbetaling en anderzijds op de uitbreiding van de prikkelwerking naar tijdelijke werknemers.

Uit de literatuur komt naar voren dat met name kleine werkgevers sterk risicomijdend zijn. Onzekerheid over kosten komt de bedrijven van kleine werkgevers niet ten goede. Zij kunnen de onzekerheid opheffen door zich te verzekeren. De Jong en Lindeboom onderzochten in 2003 of herverzekering van dit type risico's alsnog tot ongewenst gedrag zou leiden (De Jong en Lindeboom, 2003). Dat blijkt niet het geval, werkgevers trachten alsnog de kans op het optreden van het risico tot een minimum te beperken.

Positieve en negatieve effecten van prikkels. De prikkels die sinds 1992 zijn ingevoerd hebben zoals we gezien hebben verschillende effecten gehad. De belangrijkste positieve effecten van de prikkels zijn een toenemende inspanning van werkgevers voor het voorkomen en beperken van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze reactie is onmiskenbaar opgetreden na invoering van de loondoorbetalingsverplichting en de premiedifferentiatie en deze reactie is niet versterkt door eigen risicodragerschap. Door de prikkels is een investering in preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid bedrijfseconomisch eerder rendabel dan wanneer de opbrengsten wegvloeien in collectieve fondsen (en hoe langer de loondoorbetaling duurt, hoe groter dit inverdieneffect is). Deze munt heeft wel een keerzijde: wanneer een re-integratie inspanning meer kost dan het salaris van een laagbetaalde werknemer (bijvoorbeeld kleine deeltijder), is het voor een werkgever rendabeler om betrokkene te laten vertrekken en de loonsanctie bij WIA-instroom (wegens onvoldoende inspanning) gewoon te voldoen.

De positieve effecten zijn in de loop van de jaren voor een kleinere groep gaan gelden. De positieve effecten treden namelijk alleen op voor die werknemers die door alle vormen van (risico)selectie zijn gekomen en behoren tot het vaste personeel van de werkgever. Voor de overige werknemers geldt dat zij vooral te maken hebben met de negatieve effecten van de werkgeversprikkels. Deze groep werknemers die in geval van ziekte een beroep op het vangnet ZW moet doen is toegenomen. Ook het aantal vangnetters dat een beroep doet op de WIA is toegenomen en beslaat nu ruim de helft van de WIA-toekenningen.

Het negatieve effect in de vorm van risicoselectie is ook duidelijk opgetreden, al is onbekend in welke mate en of welk aandeel de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers in geval van verzuim en arbeidsongeschiktheid prikkels hier

⁵ Blog Jaap Smit, CNV van 26 februari 2013, <http://www.cnv.nl/blog/blog-from/2013-02-01/blog-to/2013-02-28/>

precies in hebben. Hier gaat het om het weren van werknemers met een verondersteld risico op verzuim en arbeidsongeschiktheid meer algemeen: risicoselectie in het personeelsbeleid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden tussen instroomselectie, verlengde instroomselectie en uitstroomselectie. Momenteel lijkt de verlengde instroomselectie (personeel aannemen in tijdelijke dienst en vervolgens selectie op gezondheid bij verlenging van contract) een hoge vlucht te nemen. Uit het vacatureonderzoek van UWV Werkbedrijf blijkt dat in 2011 bijna géén werknemers meer direct in vaste dienst zijn genomen. Het is niet bekend wat hiervan het effect is van financiële prikkels en wat van de meer algemene onzekere economische toestand die werkgevers ertoe noopt om geen verplichtingen aan te gaan die zij misschien niet voor langere tijd kunnen dragen. Door dit voorzichtige en selectieve aannamebeleid kunnen financiële prikkels bijdragen aan een tweedeling op de arbeidsmarkt (het 'insider – outsider'-effect).

De positieve effecten zijn tot stand gekomen door een gerichte combinatie van maatregelen waarbij de Wet Verbetering Poortwachter als het omvattende kader beschouwd kan worden. De WVP geeft ook duidelijk de richting aan die werkgevers moeten volgen om hun verzuim te beperken en daarmee hun financiële risico te beperken (Reijenga et al., 2006 en De Jong et al. 2011)

Wat betreft de negatieve effecten zijn wij geneigd de loondoorbetalingsverplichting gedurende 2 jaar (en daarmee het ontslagverbod en de langdurige, 2-jarige verantwoordelijkheid voor re-integratie) als de meest zwaarwegende factor te beschouwen. Financiële incentives zoals loonkostensubsidies en de no-risk polis bieden daartegen te weinig tegenwicht, mede omdat de schade van hoog ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid voor bedrijven niet alleen de loonschade is maar ook de verstoring van de bedrijfsvoering waarvan de (indirecte) kosten veel hoger kunnen zijn dan die loonschade). Werkgevers voelen zich wel voor een zekere periode verantwoordelijk voor hun personeel. Maar op basis van de duur van de prikkels die het meeste effect sorteren constateren wij dat werkgevers de gemiddeld over een periode van minder dan twee jaar deze verantwoordelijkheid realiseren. Wij veronderstellen dat de sterke toename in tijdelijke contracten in plaats van vaste hier ook mee te maken heeft. Ook internationaal gezien is deze langdurige loondoorbetalingsperiode annex ontslagbescherming uitzonderlijk.

Optimale prikkels. Bij het construeren van nieuwe prikkels concluderen wij op basis van de empirische literatuur dat effectieve prikkels voor werkgevers zowel direct zichtbaar moeten zijn als vooral gericht op grote werkgevers.

Er gaat enige tijd overheen voordat de effecten van werkgeversprikkels zichtbaar worden. In het geval van premiedifferentiatie lijkt dit voor de hand liggend: de hogere premie moet pas betaald worden nadat de werknemer in de WGA is gestroomd. Loondoorbetaling daarentegen is een prikkel die direct door werkgevers gevoeld wordt. Langdurig verzuim waarbij ook een beroep gedaan wordt op het tweede jaar loondoorbetaling komt echter weinig voor zodat het ook enige tijd geduurd heeft voordat werkgevers hier in de praktijk mee geconfronteerd werden en zij de omvang van deze prikkel ten volle beseften. Sinds de invoering van de twee

jaar loondoorbetaling zijn de economische vooruitzichten van veel bedrijven ook verslechterd waardoor werkgevers nu verschillende incentives hebben om zeer terughoudend te zijn bij het aannemen van personeel in eigen dienst en al helemaal van personeel in vaste dienst.

Grote werkgevers hebben meer dan kleine werkgevers het gewenste positieve gedrag vertoond, namelijk het actief terugbrengen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit gebeurt zowel in reactie op de loondoorbetaling als op de premie-differentiatie. Kleine werkgevers reageren meer met het ongewenste gedrag, namelijk risicoselectie. Kleine werkgevers ervaren ook minder mogelijkheid om hun verzuim te beïnvloeden, terwijl zij wel een zeer groot risico lopen als zich al een enkel geval van langdurig ziekteverzuim voordoet. Inmiddels zien wij ook bij grote bedrijven een sterkere terughoudendheid in het aannemen van eigen personeel en vervolgens in het aannemen van vast personeel. Deze reactie op de economische ontwikkelingen wordt versterkt door het financiële risico dat werkgevers lopen in geval van (langdurig) ziekteverzuim van hun werknemers.

Dit leidt ons tot de conclusie dat een optimale mix van prikkels aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

- Onderscheid tussen grote en kleine werkgevers, waarbij de kleine werkgevers met een substantieel minder zware prikkel geconfronteerd moeten worden, vanwege het grotere relatieve risico dat zij lopen en het feit dat zij sterker dan grote geneigd lijken tot risicoselectie. In de huidige wet Bezava zien we overigens dit principe al terug.
- Behoud of waar dat nog niet het geval is invoering van premiedifferentiatie met als richtlijn: hoe groter de werkgever, hoe sterker de premie afhankelijk is van zijn eigen individuele WGA-risico of ZW-risico. Dit komt grotendeels overeen met de huidige beleidslijn.
- Voor alle werkgevers een kortere loondoorbetalingsperiode dan nu het geval is met bij voorkeur een onderscheid in de loondoorbetalingsperiode voor kleine en voor grote werkgevers. Daarbij kan gedacht worden aan een loondoorbetalingsperiode van 1 jaar voor grote werkgevers en een veel kortere periode van bijvoorbeeld 3 maanden voor kleine werkgevers. Met een loondoorbetalingsperiode van 3 maanden valt het overgrote deel van het verzuim wel onder de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever zodat de prikkel om het verzuim terug te dringen in stand blijft. Anderzijds is het risico van 3 maanden loondoorbetaling ook voor kleine werkgevers nog te overzien waardoor de terughoudendheid om mensen (in vaste dienst) aan te nemen af kan nemen. Zodoende zullen juist bij de kleine werkgevers, het overgrote deel van alle werkgevers in Nederland, minder negatieve effecten van deze prikkels optreden.

Wanneer de loondoorbetalingsperiode verkort zou worden en de wachttijd van twee jaar voor de WIA behouden zou blijven – en op dit moment zien wij geen aanleiding om die te verkorten – is overbrugging nodig tussen het moment dat de loondoorbetaling door de werkgever stopt en het moment van de WIA claimbeoordeling. Hiervoor zou uitbreiding van de collectieve Ziektewet overwogen kunnen

worden. Aangezien het grootste deel van het verzuim en daarmee de kosten in het eerste jaar gemaakt wordt kan de hoogte van de premie voor deze uitgebreide Ziek-tewet beperkt blijven.

Resteert de vraag in hoeverre de recent ingevoerde prikkels voor werkgevers om het verzuim van hun tijdelijk personeel te beheersen een voorbeeld zijn van optimale prikkels. Deze prikkels voldoen wel aan de voorwaarde dat ze sterker gericht zijn op grote werkgevers dan op kleinere werkgevers. Aan de voorwaarde van directe zichtbaarheid komt dit beleid echter niet tegemoet.

Het is aannemelijk dat ook nu werkgevers zullen trachten risicoselectie tot een maximum op te voeren. Dit betekent in dit geval: zo min mogelijk tijdelijke krachten aannemen, bij voorkeur via payroll of uitzendbureau de risico's afwentelen en als dit niet mogelijk is: korte tijdelijke contracten en die zo min mogelijk verlengen.

Voor alternatieven die wellicht wel leiden tot het gewenste gedrag van werkgevers is het nodig prikkels directer zichtbaar te maken en wellicht 'omgekeerde prikkels' te overwegen, namelijk belonen in plaats van straffen en prikkels op korte termijn in plaats van op lange termijn. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:

- Een werkgever die een tijdelijke werknemer, die ziek is op het moment van afloop van het contract, in dienst houdt of weer een contract aanbiedt (met bepalingen over minimumduur van dat contract), krijgt *subsidie of een gratis job-coach*.
- Een werkgever moet loon doorbetalen gedurende de ziekteperiode van de werknemer na einde dienstverband maar hoeft geen loon te betalen op het moment dat hij de werknemer weer in dienst neemt (loonkostensubsidie) voor eenzelfde periode als de ziekteperiode. Hij ontvangt daarvoor een loonkosten-subsidie ter hoogte van het reguliere loon van deze werknemer. In deze periode heeft hij de werknemer als het ware 'gratis'.
- Als de werkgever de werknemer weer in dienst neemt (of toch contract verlengt) dan gaat de *no-riskpolis* gelden voor een bepaalde periode.

Door deze alternatieven wordt de prikkel direct voelbaar en kan bereikt worden dat de band tussen werkgever en werknemer in stand blijft, dat ze niet makkelijk van elkaar af zijn en dat de werkgever een beloning krijgt als hij de werknemer weer in dienst neemt. Het loont ook voor de werkgever om dit zo snel mogelijk te doen, want op dat moment stopt de loondoorbetalingsverplichting. Bijkomend voordeel is dat de kosten voor de ZW-periode door werkgever en publieke middelen gezamenlijk opgebracht worden. In hoeverre deze voorstellen ook daadwerkelijk tot meer gewenste en minder ongewenste effecten leiden is onderwerp van vervolgonderzoek.

Auteurs

Boukje Cuelenaere (e-mail: b.cuelenaere@astri.nl) en Theo Veerman (e-mail: t.j.veerman@astri.nl) zijn senior beleidsadviseur bij AStri Beleidsonderzoek en -advies te Leiden.

Met dank aan Pierre Koning voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

Literatuur

- Andriessen, S., T.J. Veerman en J. Vijgen, 1995, Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt, Zoetermeer: CTSV.
- Burg, C.L. van der, P. Molenaar-Cox en C. van Deursen, 2012 Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode. Leiden / Amsterdam: AStri / UWV.
- Burg, C., D.J. Klein Hesselink en P. Molenaar-Cox, 2011, Profilering langdurig zieke vangnetters. Kenmerken en begeleiding van de vangnetpopulatie op basis van een dossieronderzoek. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.
- Cuelenaere, B., V. Thio, M. Wilkens, T. Veerman, W. Trommel, P. Molenaar, D. Arts en V. Veldhuis (2009), Effecten hybride financiering WGA. Tussenevaluatie WGA., Rotterdam: ECORYS.
- Cuelenaere, B. en T.J. Veerman, 2011, Onderzoek evaluatie Wia, , Leiden: AStri.
- Cuelenaere, B. en T.J. Veerman, 2011, Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.
- Jong, Ph. de, T. Everhardt en C. Schrijvershof, 2011, Toepassing wet Verbetering Poortwachter, Den Haag: APE.
- Jong, Ph. de, en M. Lindeboom, 2004, Privatisation of Sickness Insurance, Evidence from the Netherlands, *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11: 123-143.
- Knegt, R. et al., 2007, *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. Amsterdam / Hoofddorp: Hugo Sinzheimer Instituut / TNO.
- Koning, P., 2012, Anticipated and Unanticipated Incentives of Disability Insurance Experience Rating: The Case of The Netherlands, *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 10(2): 63-76.
- Koning, P., 2009, Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, *The Economist*, vol. 157(3): 315-35.
- LangmanEconomen, 2008, *Wat werkgevers weerhoudt*, onderzoek in opdracht van MKB Nederland.
- Muijnck, J. de, en J. Hessels, 2003, Arbeidsomstandigheden en verzuim in het midden- en kleinbedrijf. Zoetermeer: EIM.
- Reijenga, F.A., T.J. Veerman en N. van den Berg, 2006, Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter, Werkdocument 363, Den Haag: ministerie van SZW.
- Sonsbeek, J.M. van, en R. Gradus, 2010, De beleidsmaatregelen voor de WAO gekwantificeerd, *ESB*, vol. 95(4594), 1 oktober 2010.
- UWV, 2012, Vacatures in Nederland 2011,. Amsterdam: UWV Werkbedrijf.
- Veerman, T.J. en J.J.M. Besseling, 2001, Prikkels en privatisering: integrerende rapportage evaluatie wetgeving rond ziekteverzuim, WAO en re-integratie. Den Haag: ministerie van SZW.
- Veerman, T.J., S. Andriessen en M.K. Koster, 1995, Verzuimbeleid voor eigen risico: gedragsreacties van grote werkgevers op de financiële prikkels in de Ziektewet. Zoetermeer: CTSV.
- Veerman, T.J. en J.J.M. Besseling, 2001, Prikkels en privatisering: integrerende rapportage evaluatie wetgeving rond ziekteverzuim, WAO en re-integratie. Den Haag: ministerie van SZW.
- Veerman, T.J., E. Schellekens et al., 2001, Werkgevers over ziekteverzuim, arbo en re-integratie. Eindrapportage ZARA/SZW- werkgeverspanel, Den Haag: ministerie van SZW.