

Wie komen al na een kort arbeidsverleden in de WAO?

C.G.L. van Deursen en
B. Cuelenaere

*De auteurs zijn senioronderzoekers
bij onderzoeksbureau AStri
c.g.l.vandeursen@astri.nl*

De meeste arbeidsongeschikten komen na een langdurig arbeidsverleden in de WAO. Er is echter ook een groep die al na een kort arbeidsverleden arbeidsongeschikt wordt. In deze laatste groep zitten relatief meer jongeren en vrouwen dan in de groep WAO-ers met een langer arbeidsverleden. Vergeleken met de langer werkenden hebben zij ook vaker een tijdelijk dienstverband en ervaren zij hun gezondheid als slechter.

Er is weinig bekend over werknemers die al na een kort arbeidsverleden arbeidsongeschikt worden. Hoe vaak komt het voor dat mensen na een kort arbeidsverleden in de WAO terechtkomen? Heeft die groep speciale kenmerken aan de hand waarvan dreigende WAO-instroom tijdig gesignaleerd en mogelijk afgewend kan worden? Het huidige regeringsbeleid is sterk gericht op het benutten van de resterende mogelijkheden in betaald werk. Dit is over het algemeen het makkelijkst te realiseren als men een vast dienstverband heeft op het moment dat men langdurig ziek wordt. Wanneer dit niet het geval is, dan is de werknemer gedwongen om met een arbeidshandicap een nieuwe baan te zoeken, wat moeilijk is. Voor deze groep met vaak een kort arbeidsverleden is het daarom des te belangrijker om te onderzoeken of er aangrijpingspunten zijn om langdurige ziekte te voorkomen en terugkeer te bevorderen.

Verandering van WAO naar WIA

Met ingang van 29 december 2005 is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht geworden. Vanaf die datum vallen werknemers na twee jaar ziekte niet langer onder de WAO maar onder de WIA. De WIA heeft als belangrijke doelstelling om mensen die nog (gedeeltelijk) kunnen werken, aan het werk te houden. Het type uitkering dat men onder de WIA krijgt is afhankelijk van het salaris dat men in theorie nog kan verdienen met betaald werk, gegeven de beperkingen. Is dit *duurzaam* minder dan 20 procent van het laatst verdiende loon, dan valt men onder de IVA: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Men ontvangt dan tot het pensioen een uitkering van 70 procent van het laatstverdiende loon. Wanneer de werknemer nog tussen de 20 en 65 procent van het laatste loon kan verdienen, dan komt men in aanmerking voor de WGA: de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten. Ook degenen die *tijdelijk* minder dan 20 procent kunnen verdienen vallen hieronder. Kan men nog altijd meer dan 65 procent van het oude salaris verdienen, dan komt men niet voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking. Men wordt dan geacht samen met de

werkgever, of anders zelf, een oplossing te zoeken. De mensen die nu in de WAO zitten, behouden deze uitkering.

Ondanks deze veranderingen in de sociale zekerheid, zullen een aantal algemene trends blijven gelden. Zo neemt de kans om langdurig ziek en arbeidsongeschikt te worden toe, naarmate een werknemer ouder wordt. De kans om na langdurige ziekte te reintegreren is groter als iemand een vast dienstverband heeft. De werkgever heeft dan een wettelijke plicht om de werknemer aangepast werk aan te bieden. Startende of herintredende werknemers, die vaak op tijdelijke contracten werken of uitzendwerk doen, hebben bij langdurige ziekte een ongunstiger uitgangspositie ten opzichte van werknemers met een langer dienstverband.

Analyse

Wij hebben een verkennend onderzoek uitgevoerd naar werknemers die al na een kort aantal werkzame jaren arbeidsongeschikt raken (Van Deursen, 2005).¹ Voor deze analyse is gebruik gemaakt van een databestand, afkomstig van ons eerder onderzoek onder alle werknemers die in augustus 2001 twaalf maanden ziek waren en voor de WAO gekeurd zijn (Van Deursen en Van der Burg, 2002). De data zijn verzameld via een schriftelijke enquête, die anderhalf jaar na de ziekmelding is afgenomen (januari 2002). Voor de huidige analyse zijn alleen de personen geselecteerd die volledig of gedeeltelijk in de WAO terecht zijn gekomen (2731 personen). In de analyse worden WAO-ers met een kort arbeidsverleden (korter dan vier jaar) en een lang arbeidsverleden (langer dan vier jaar) met elkaar vergeleken op alle mogelijke relevante kenmerken die in het databestand aanwezig zijn. Deze kenmerken zijn gegroepeerd in zeven factoren, waarvan bekend is dat ze van invloed zijn op het ontstaan van arbeidsongeschiktheid.

¹ Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van UWV en gefinancierd vanuit subsidiegelden die in het kader van de Wet Reintegratie Arbeidsgehandicapten (REA) zijn gereserveerd voor projecten gericht op behoud, herstel en bevordering van arbeidsgeschiktheid.

Veel van de onderzochte kenmerken hangen met elkaar samen. Dit geldt in sterke mate voor de variabele leeftijd, omdat jongeren per definitie een kort arbeidsverleden hebben. Om na te gaan welke kenmerken ook na correctie voor de samenhang met andere kenmerken voorspellend zijn voor een kort arbeidsverleden, zijn in een aantal stappen logistische regressieanalyses uitgevoerd. Uit de voorselecties zijn twintig variabelen overgebleven, waarvan er negen een significante bijdrage leveren aan het voorspellen van intrede tot de WAO na een kort arbeidsverleden.

De 7 onderzochte factoren (totaal 48 variabelen):

- 1 Demografische kenmerken: leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, kinderen, positie in het huishouden, opleidingsniveau.*
- 2 Bedrijf en baan waar men uitviel: sector, economische situatie, omvang bedrijf, aanstellingsomvang, aard dienstverband, situatie voorafgaand aan dienstverband.*
- 3 Gezondheidskenmerken: reden van oorspronkelijke ziekmelding, oorzaak van de klachten, klachten al dan niet acuut ontstaan, ervaren gezondheid algemeen, psychosomatische klachten, diagnose zoals vastgesteld door verzekeringsarts, veranderingen in gezondheid.*
- 4 Conflicten in het werk: voor, tijdens en na ziekmelding.*
- 5 Preventie en reïntegratie: preventieve werkzaamheden, contactfrequentie bedrijfsarts/verzekeringsarts, zelf oude werkgever om aangepast werk vragen, reïntegratie bij oude werkgever.*
- 6 Belang betaald werk en visie op WAO: mening over belang betaald werken, mening over vermijdbaarheid WAO.*
- 7 Arbeidsongeschiktheid en (verwachtingen) werkhervatting: inschatting van de eigen mogelijkheden om – al dan niet aangepast – werk te verrichten in het eerste ziektejaar, anderhalf jaar na ziekmelding en in de toekomst, volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.*

Resultaten

Elf procent van de WAO-ers heeft een kort arbeidsverleden

Van de WAO-ers heeft 11 procent in totaal minder dan vier jaar gewerkt, met een gemiddelde van 2 jaar. Het betreft voornamelijk jonge werknemers: 63 procent is jonger dan 35 jaar, 23 procent is tussen de 35 en 45 jaar en 14 procent is ouder dan 45 jaar. Een groot deel van de kort werkenden heeft dus nog een lange tijd in de WAO te gaan als de reïntegratie niet slaagt. Ter vergelijking: degenen die na een lang arbeidsverleden (langer dan vier jaar) in de WAO terechtkwamen, hebben gemiddeld 21 jaar gewerkt. Van deze groep is 20 procent jonger dan 35 jaar, 31 procent tussen de 35 en 45 jaar en 49 procent 45 jaar of ouder.

WAO-ers met een kort arbeidsverleden hebben veel specifieke kenmerken

Voor 48 variabelen (zie kader) is nagegaan of WAO-ers met een kort en een langer werkverleden hierop verschillen. Dit blijkt op veel van de onderzochte kenmerken het geval te zijn (zie tabel 1). In de groep WAO-ers met een kort arbeidsverleden zitten relatief meer vrouwen, minder kostwinners en meer alleenstaanden dan in de groep WAO-ers met een lang arbeidsverleden. Ook hebben ze vaker geen vaste aanstelling op het moment dat ze langdurig ziek werden, ervaren ze hun gezondheid vaker als slecht, hebben

ze vaker een volledige WAO-uitkering (in plaats van een gedeeltelijke) en zitten ze vaker zonder werk.

De enige variabelen waarop de twee groepen niet verschillen zijn het opleidingsniveau, de aanwezigheid van thuiswonende kinderen, de tevredenheid in het algemeen met het oude werk, het aantal arbeidsrisico's waaraan men blootgesteld was in het oude werk en het fysiek functioneren anderhalf jaar na ziekmelding. Ook hadden degenen met een kort arbeidsverleden niet vaker conflicten met de werkgever waarbij men uitviel, noch zijn ze vaker van mening dat hun uitval te vermijden was geweest via werkzaamheden.

Welke kenmerken voorspellen WAO-intrede na een kort arbeidsverleden?

In tabel 1 worden de uitkomsten van het model van de logistische regressieanalyse gegeven. De totale verklaarde variantie van dit model is 35 procent. WAO-ers met een kort arbeidsverleden zijn jonger dan degenen met een lang arbeidsverleden. Kort werkende WAO-ers hebben relatief minder vaak een opleiding van middelbaar niveau. Voor relatief veel kort werkende WAO-ers geldt dat ze niet een zelfstandig huishouden voeren (al dan niet samen met een partner), maar bij anderen inwonen, bijvoorbeeld bij hun ouders. Gemiddeld voert 5 procent van alle WAO-ers geen zelfstandig huishouden, bij kort werkenden is dit 22 procent.

Bij kort werkenden komen alle typen dienstverband anders dan een vaste aanstelling relatief vaak voor. Zo hebben kort werkende WAO-ers relatief vaker een tijdelijk contract en werken ze vaker als uitzendkracht. Ook werken zij relatief meer via speciale constructies, zoals een banenpool, het Jeugd Werkgarantie Plan, een Melkertbaan, een sociale werkplaats, of ze werken als oproepkracht of als zelfstandige/freelancer.

Kort werkende arbeidsongeschikten hebben minder vaak voorafgaand aan indiensttreding bij de oude werkgever al een andere werkgever. Ze komen daarentegen relatief meer uit een uitkerings situatie (WW of bijstand), werken als uitzendkracht, zijn huisvrouw of huisman (herintreders) of komen direct van school. Ook vallen kort werkenden relatief meer in de restcategorie waarin alle overige situaties zijn ondergebracht, zoals zelfstandige, freelancer of uitzend- of detachingsbureau. Ook wat betreft gezondheid zijn er verschillen. Kort werkenden ervaren hun gezondheid anderhalf jaar na ziekmelding minder vaak als 'goed' dan lang werkenden. De klachten zijn bij kort werkenden bijna twee keer zo vaak acuut ontstaan als bij lang werkenden.

Kort werkende WAO-ers reageren ten slotte relatief vaak neutraal op de vraag of men de WAO-keuring beter kan afwachten alvorens werk te gaan zoeken. Het aantal ontbrekende antwoorden op deze vraag is echter relatief hoog (vijf procent). Juist de categorie waarbij het antwoord ontbreekt komt veel voor bij kort werkenden. Wellicht is het voor kort werkenden gewoon minder realistisch om al ander werk te zoeken vóór de WAO-keuring, omdat zij minder vaak een oude werkgever hebben om op terug te vallen.

Beschouwing

Laatste werk en inspanningen van werkgever spelen geen rol

Bij het ontwikkelen van maatregelen die gericht zijn op het tegengaan van arbeidsongeschiktheid bij werknemers met een kort arbeidsverleden (vaak jonge werknemers), is het van belang om op te merken dat ook een aantal aspecten hierin géén rol speelt.

Tabel 1. Verschil in kans op WAO-toetreding na een kort of lang arbeidsverleden: significante kenmerken, in 2001

	relatief risico		relatief risico
leeftijd (jaren)	0,89*	<i>situatie vóór oude werkgever</i>	
		andere werkgever	1
geslacht		WW of bijstand	2,01*
man	1	school	1,68*
vrouw	1,56*	huisvrouw of huisman	2,92*
		overig (bijvoorbeeld zelfstandigen)	2,45*
<i>positie in huishouden</i>			
kostwinner	1		
partner van hoofdkostwinner	1,00	<i>ervaren gezondheid algemeen</i>	1,5 jaar
overig, voornamelijk thuiswonenden	3,36*	<i>na ziekmelding (zelfrapportage)</i>	
		(zeer) goed	1
		gaat wel	1,96*
		(soms) slecht	2,19*
<i>opleidingsniveau</i>			
laag	1		
midden	0,61*	<i>ontstaan klachten acuut?</i>	
hoog	1,14	klachten waren al langer aanwezig	1
<i>aard dienstverband</i>			
vast	1	kortere dan één week voor ziekmelding	1,81*
tijdelijk	2,31*		
uitzend	3,14*	<i>mening over afwachten WAO-keuring</i>	
overig	1,53	<i>alvorens werk te hervatten</i>	
		wil niet afwachten	1
		neutraal/liever afwachten	1,34
		weet niet/niet ingevuld	2,90*

Het relatief risico geeft aan hoeveel groter (of kleiner) de kans is dat men bij WAO-intreding een kort arbeidsverleden heeft vergeleken met de referentiecategorie. Hierbij is gecorrigeerd voor de onderlinge samenhang met de andere variabelen in het model. De referentiecategorie is daarbij op 1 gesteld. De variabelen met een asterisk (*) geven aan dat WAO-ers met een kort arbeidsverleden hierop verschillen van WAO-ers met een lang arbeidsverleden, op een significantieniveau van vijf procent. Zo betekent bijvoorbeeld het relatief risico van 1,56 voor vrouwen dat arbeidsongeschikte vrouwen 1,56 keer zo vaak als arbeidsongeschikte mannen bij WAO-intrede een kort arbeidsverleden hebben. Dit is na correctie voor de samenhang van geslacht met de andere acht variabelen.

Kenmerken van de werkgever en de functie waarin men langdurig ziek wordt lijken er bijvoorbeeld niet toe te doen. Zo zijn de arbeidsomstandigheden van arbeidsongeschikten met een kort arbeidsverleden niet slechter dan van degenen die al langer werken voordat ze in de WAO komen, noch is de ontevredenheid met het werk dat men doet groter. Ook spelen arbeidsconflicten geen speciale rol bij WAO-ers met een kort arbeidsverleden. Voor zover men (nog) een dienstverband heeft met de werkgever, zijn daar in het eerste ziektejaar niet minder inspanningen tot vroege reïntegratie verricht. Ook de mate waarin men begeleid is door een arbo-arts verschilt niet tussen kort en lang werkende WAO-ers. Ten slotte zijn er geen aanwijzingen dat de kort werkenden anders aankijken tegen het belang van betaald werk, of een andere visie op de WAO hebben.

Minder vaak een vast dienstverband

Een essentieel kenmerk van het werk van de WAO-ers met een kort arbeidsverleden is de aard van het dienstverband. WAO-ers met een kort arbeidsverleden hebben relatief meer een tijdelijk contract of een dienstverband via een uitzendbureau. Degenen zonder vast dienstverband vallen na afloop ervan niet onder de verplichting tot doorbetalen van loon door de werkgever, maar onder het vangnet Ziektewet. Voor begeleiding en reïntegratie-inspanningen zijn deze WAO-ers dan op het UWV aangewezen. De meest gebruikelijke methode van reïntegratie

bij ziekte is de geleidelijke werkhervatting, waarbij het aantal werkuren langzaam wordt uitgebreid en het takenpakket zodanig wordt verlicht. Dit is over het algemeen wel realiseerbaar binnen een bestaand dienstverband, maar niet in een nieuwe baan. Het UWV heeft daarom in de praktijk in het eerste ziektejaar weinig mogelijkheden om de reïntegratie vorm te geven. De problematische positie van vangnetters is bekend en vraagt zeker met de invoering van WIA extra aandacht (IJskes et al, 2004).

Beperkte reïntegratiemogelijkheden

De mogelijkheden om de instroom van de groep kort werkenden in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen, lijken door het ontbreken van een werkgever beperkt. Gezien hun problematische gezondheid en voorgeschiedenis zal het voor deze groep nog moeilijker dan voor 'de gemiddelde arbeidsongeschikte' zijn om bij een nieuwe werkgever aan de slag te komen. De moeilijkheden ontstaan voor degenen die onder de WGA vallen, en vooral voor degenen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Deze laatste groep komt alleen voor begeleiding bij terugkeer naar werk in aanmerking als ze WW-rechten hebben opgebouwd. Dit zal gezien het korte arbeidsverleden en de verscherpte toetredingseisen lang niet altijd het geval zijn.

Van belang is dat een goed reïntegratie-instrumentarium beschikbaar komt gericht op kort werkenden, met name op degenen zonder vast dienstverband. Als aanpassingen in het instrumentarium voor deze groep uitblijven, zal deze groep verhoudingsgewijs steeds groter worden. Dat betekent dat het aantal verloren arbeidsjaren groot is, omdat er in deze groep veel jongeren zitten.

Conclusie

Een vergelijking tussen degenen die na een kort arbeidsverleden (minder dan vier jaar) en een langer arbeidsverleden in de WAO komen, laat duidelijke verschillen zien. De groep kort werkenden bestaat uit meer vrouwen en jongeren, meer mensen die geen zelfstandig huishouden voeren en meer mensen die hun gezondheid 1,5 jaar na ziekmelding nog als slecht ervaren. Voorafgaand aan het laatste dienstverband komt het bij kort werkenden vaker voor dat ze geen ander werk hebben en bijvoorbeeld uit een uitkeringssituatie komen of huisvrouw/man zijn. Het belangrijkste verschil is echter dat hun laatste dienstverband veel vaker een niet-vast dienstverband is. Het gaat vaker om tijdelijk werk of uitzendwerk. Voor de mogelijkheden om instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen en reïntegratie van deze groep te bevorderen is dit gegeven cruciaal. De wetgever heeft de verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij werknemer en werkgever gelegd. Arbeidsongeschikten met een kort arbeidsverleden vallen hier vaak buiten omdat zij geen werkgever (meer) hebben. Deze groep zou baat hebben bij reïntegratie-instrumenten die expliciet gericht zijn op langdurig zieken en arbeidsongeschikten zonder werkgever. ■

Carla van Deursen en Boukje Cuelenaers

Literatuur

- Deursen, C.G.L. van (2005) *Verschillen tussen WAO-ers met een kort en een lang werkverleden: Secundaire analyse op het epi-2001 cohort*. Leiden: AStri.
- Deursen, C.G.L. van & C.L. van der Burg (2002) *Van ziekmelding tot WAO. Onderzoek onder werknemers die in 2001 voor de poort van de WAO stonden*. Amsterdam: Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV).
- IJskes, E., M.P.A. Boonk & A.H. van Houten (2004) *Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter. De invoering van de Wet verbetering poortwachter door het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen*. Den Haag: IWV.