

Afgekeurd

Nederland telt 850.000 WAO-ers die nauwelijks kans maken ooit weer aan een baan te komen. Over enkele jaren wordt de inschrijving van de miljoenste arbeidsongeschikte verwacht. De groei van het aantal arbeidsongeschikten lijkt niet te stuiten. Als iemand eenmaal in de WAO of AAW is beland, dan wil geen werkgever hem meer hebben. De groei van het aantal inactieven legt een zware financiële en sociale last op de maatschappij. Een grote groep mensen wordt buiten het productieproces geplaatst, terwijl de arbeidsmarkt ondertussen steeds krapper dreigt te worden. Het is noodzakelijk het aantal arbeidsongeschikten te beperken.

De gezondheid van Nederlandse werknemers is niet de reden dat het aantal arbeidsongeschikten in Nederland verhoudingsgewijs veel hoger ligt dan in het buitenland. Het aantal dagen dat een Nederlandse werknemer zich ziek meldt ligt internationaal gezien aan de hoge kant, maar hij bezoekt minder vaak een dokter en heeft een hogere levensverwachting dan zijn buitenlandse collega. Ook is er weinig reden om aan te nemen dat de arbeidsomstandigheden in Nederlandse bedrijven slechter zijn dan elders, waardoor werknemers grotere gezondheidsrisico's lopen. In het arbeidsongeschiktenbestand zit een groot aantal mensen dat in het buitenland niet als arbeidsongeschikt zou worden beschouwd, maar daar werkloos zou zijn of lager gekwalificeerd werk zou verrichten. De snelle groei van het aantal arbeidsongeschikten hangt samen met de manier waarop de Nederlandse maatschappij met arbeidsongeschikten en arbeidsongeschiktheid omgaat.

De toegangsbarrière tot WAO en AAW is laag. Na een jaar tegen veelal volledig loon in de ziektewet te hebben gelopen, beland je vrijwel zeker in de WAO. Hiervoor moet iemand voor ten minste 15% arbeidsongeschikt zijn en niet meer in staat met passende arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring. De begeleiding van en controle op zieke werknemers is vaak gering. In tegenstelling tot andere landen hoeft bij ziekteverzuim geen verklaring van een arts te worden overlegd. Werkgevers doen vaak weinig moeite om zieke werknemers snel weer aan het werk te krijgen door bij voorbeeld (bedrijfs)geneeskundigen in te schakelen of door het aanbieden van aangepast werk. Onvrede over werkomstandigheden, spanningen op het werk door bij voorbeeld reorganisaties lijken specifiek Nederlandse redenen om je ziek te melden. De spanningen uit zich in psychische klachten. Een derde van de arbeidsongeschikten is juist op grond van psychische klachten afgekeurd.

De lage drempel van de WAO biedt werkgevers de mogelijkheid om op een relatief eenvoudige manier van minder produktieve werknemers af te komen. Bij werknemers en vakbonden stuit afvloeiing naar de WAO nauwelijks op protest. Als iemand in de WAO of AAW terecht komt ontvangt hij tot zijn pensioen 70% van het laatstverdiende loon, terwijl hij bij ontslag uiteindelijk in de bijstand belandt. Uit financieel oogpunt kan het aantrekkelijker zijn om een uitkering te aanvaarden dan om genoeg te nemen met lager gekwalificeerd werk. Als er een keuze mogelijk is tussen de WW en de WAO dan is het maatschappelijk meer aanvaard om arbeidsongeschikt te zijn dan om werkloos thuis te zitten.

Voor werkgevers is het eenvoudiger om met een gering aantal zeer produktieve arbeidskrachten te werken en anderen te laten afvloeien dan om kosten te maken om minder produktieven via extra scholing of

door aangepast werk in dienst te houden. Een inspanning om arbeidsongeschikten in dienst te houden levert geen merkbaar kostenvoordeel op. De maatregelen die de regering nu wil nemen om de groei van het aantal arbeidsongeschikten te beperken haken hier op in. Met een systeem van beloningen en boetes wil het kabinet werkgevers stimuleren arbeidsongeschikten in dienst te nemen en verhinderen dat werkgevers arbeidsongeschikten ontslaan. Differentiatie van de ziektewetpremie moet werkgevers meer dan voorheen confronteren met de kosten die langdurig ziekteverzuim met zich brengt. Bedrijven met een hoog ziekteverzuim gaan meer premie betalen dan bedrijven met een laag verzuim. Voorts wordt geëxperimenteerd met een quotumregeling die bedrijven op straffe van een boete oplegt ten minste 3% arbeidsongeschikten in dienst te hebben.

Het is de vraag of het voorgestelde systeem werkgevers voldoende prikkelt. Vooral niet als, zoals bij dit systeem, de prikkels niet te veel pijn in de portemonnee mogen veroorzaken en dus van beperkte omvang zijn in verhouding tot de kosten van het in dienst houden of nemen van laagproduktieve arbeidskrachten. Ook de verlaging van de WAO- en AAW-uitkeringen van 80 naar 70% van het laatstverdiende loon heeft de toestroom naar deze uitkeringen niet beperkt. Uit een eerste evaluatie van de quotumregeling blijkt dat bedrijven en overheidsinstellingen zich niet geprikkeld voelen zich aan de vastgestelde quota te houden.

Naast (grotere) financiële stimulansen zijn daarom fundamentele ingrepen noodzakelijk om het aantal arbeidsongeschikten te beperken. Door toetredingsbarrières tot de WAO te verhogen, kunnen werknemers minder gemakkelijk naar de WAO afvloeien. Voor werkgevers stijgen de kosten van deze vorm van ontslag. Mogelijkheden op dit gebied zijn een verhoging van de arbeidsongeschiktheidseis, strengere controle op ziekteverzuim en verlaging van de ziektewetuitkering na een periode van bij voorbeeld zes weken. Tevens kan van werkgevers worden afgedwongen dat zij eerder aangepast werk aanbieden, door werknemers slechts ongeschikt te verklaren voor hun huidige werk. Het probleem met deze maatregelen is dat ook de mensen worden getroffen voor wie er echt geen andere oplossing is dan een WAO- of AAW-uitkering. Ook zal een deel van de huidige arbeidsongeschikten voortaan in de WW terecht komen, waardoor weliswaar de kosten worden verlaagd, maar niet het probleem van het grote aantal inactieven wordt opgelost.

Om de uitstoot van mensen met een geringe produktiviteit uit het productieproces tegen te gaan, moeten werkgevers veel directer met de kosten van hun handelwijze worden geconfronteerd. Dan worden ze gedwongen een afweging te maken tussen een hoge arbeidsproduktiviteit die gepaard gaat met hoge kosten voor ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen enerzijds en een lagere arbeidsproduktiviteit gecombineerd met lagere kosten anderzijds. Financiële prikkels gericht op werknemers verhinderen dat zij zich tevreden stellen met een WAO-uitkering. Het moet werkgevers en werknemers duidelijk worden dat het om economische en sociale redenen onaanvaardbaar is minder produktieven buiten spel te zetten. De nu voorgenomen maatregelen zullen echter niet verhinderen dat de komende jaren nog eens meer dan 100.000 mensen worden afgekeurd.

D.E. Ernste