

Gedeelde verantwoordelijkheid

Om het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen hebben kabinet en parlement de collectief geregelde uitkeringen voor toekomstige arbeidsongeschikten teruggebracht van 70% van het laatst verdiende loon tot een minimum niveau. Minister-president Lubbers heeft enkele malen grommend laten weten dat het niet de bedoeling is dat een aanvulling op de WAO-uitkering tot het oude niveau alsnog via cao-onderhandelingen collectief wordt geregeld. Dat zou de effectiviteit van de maatregel aantasten en bovendien de loonkosten kunnen opdrijven. Is het inderdaad onmogelijk om het WAO-gat te dichten en tegelijkertijd het beroep op arbeidsongeschiktheidsregelingen een halt toe te roepen?

De arbeidsongeschiktheidspremies worden op omslagbasis door werknemers betaald. Het is een collectieve regeling gebaseerd op solidariteit van werkenden met niet-werkenden. Zoals bekend is deze solidariteit misbruikt. Door de relatief hoge uitkeringen was het verleidelijk om iemand die het werk niet meer aan kon te laten afvloeien in plaats van hem aan passende arbeid te helpen. Echter, niet alleen door het misbruik, maar eerder door het ontbreken van een effectieve aanpak van het uit de hand lopende arbeidsongeschiktheidsvolume, is een verworven recht op compensatie van inkomstenderving eenzijdig verbeurd verklaard: de uitkeringen werden los gekoppeld van het laatst verdiende loon¹.

Vanuit sociaal oogpunt is het alleszins te rechtvaardigen, dat vakbonden streven naar reparatie van het WAO-gat. Bij het zoeken naar een passende aanvullende verzekering is de kans echter levensgroot dat de nagestreefde prikkel ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid verloren gaat. Zeker van een compenserende regeling op bedrijfstatniveau zal nauwelijks een stimulans uitgaan tot verbetering van de werkomstandigheden. De oude situatie wordt hersteld, maar op een dure wijze. Voorlopig kan de WAO-premie immers nauwelijks dalen omdat de inkomens van de bestaande WAO-ers op peil moeten blijven.

Alom wordt gepleit voor een regeling op ondernemingsniveau. Daar ontstaan de problemen, en op dat niveau kunnen de werknemers het best door een gezamenlijke inspanning verbetering van de werkomstandigheden of doorstroom naar passende functies bewerkstelligen, zo luidt de gedachte. Vanuit verzekeringsoogpunt komen echter alleen grote ondernemingen voor een bedrijfsoplossing in aanmerking. Voor de kleine moet dan alsnog een sectoroplossing worden gevonden, al dan niet in combinatie met een regionale aanpak. Voorts valt te betwijfelen of een oplopende aanvullende premie (momenteel ca. 1% van de loonsom) wel voldoende is om werknemers tot actie aan te zetten. Daarnaast zijn werknemers niet altijd in staat om de werkomstandigheden te beïnvloeden, zij zijn daarvoor afhankelijk van de werkgevers.

Voor de oplossing van de WAO-problematiek is de actieve betrokkenheid van werkgevers derhalve essentieel. Zij zijn immers mede verantwoordelijk voor de omstandigheden die kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid. Momenteel kennen de werkgevers een bonus/malusregeling, maar dit instrument is tamelijk bot. Uitstoot van een werknemer in de WAO wordt gestraft met een forse eenmalige boete. Het is veel beter om werkgevers permanent te confronteren met de risico's en kosten van arbeidsongeschiktheid. Enkele grote ondernemingen hebben voorgesteld om de nieuwe WAO-uitkering aan te vullen tot bij voorbeeld 60% van laatst verdiende loon, onder gelijktijdige verlaging van de 100%-uitkering bij ziekte. Deze werkgevers erkennen daarmee beroepsrisico's, maar spreken werknemers tegelijkertijd aan op hun verantwoordelijkheid ter voorkoming van ziekte. Dit voorstel lijkt economisch doelmatig, al zullen werknemers het verlies van inkomsten tijdens ziekte waarschijnlijk als een nieuw drama ervaren.

Het introduceren van de kosten van ziekte brengt aan het licht dat de aanpak van arbeidsongeschiktheid niet pas bij de uitkeringen, maar al in een eerder stadium moet plaatsvinden. Preventieve maatregelen die een beroep doen op alle betrokken partijen, zoals de verlenging van de ziekteperiode², kunnen ervoor zorgen dat allerlei soms moeilijk bespreekbare factoren als de stijl van leidinggeven, de organisatie van het werk, scholing en de benutting van capaciteiten van werknemers aan de orde komen, voordat men in de WAO-val terecht komt. Ook uitvoerende instanties krijgen dan meer kans om een adviserende rol te vervullen. Hoewel deze maatregelen duidelijk niet financieel van aard zijn, lijken financiële prikkels paradoxaal genoeg onmisbaar om ze bespreekbaar te maken.

Door de verlaging van de WAO-uitkering betalen werknemers die daar daar part noch deel aan hebben gehad, het gelag voor het uit de hand gelopen arbeidsongeschiktheidsvraagstuk. Het is legitiem dat zij hun toekomstige inkomenspositie trachten veilig te stellen. Hoe verder zij daar echter in gaan, hoe krachtelozer de kabinetsmaatregel dreigt te worden. Hoe meer men daarentegen van de oplossing van de WAO-problematiek een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en uitvoerende instanties weet te maken, des te minder zorgen Lubbers zich hoeft te maken dat de effectiviteit van zijn WAO-beleid wordt ondermijnd.

T.P. van Walderveen

1. B.M.S. van Praag, Een Hollands drama, *ESB*, 3 februari 1993, blz. 99.

2. A.L. Lie A Njoek e.a., Een alternatief voor terugdringing van arbeidsongeschiktheid, *ESB*, 13 januari 1993, blz. 40-42.