

Premiedifferentiatie voor aaw en wao

Nederland telt meer dan 800.000 arbeidsongeschikten en hun aantal blijft stijgen. Om de arbeidsongeschiktheidsregelingen betaalbaar te houden is het uitkeringspercentage al verlaagd en worden jongere arbeidsongeschikten opnieuw gekeurd. Premiedifferentiatie is wellicht ook een mogelijkheid om het aantal uitkeringsgerechtigden terug te dringen.

Door het premiepercentage per onderneming of bedrijfstak vast te stellen zouden werkgevers gestimuleerd kunnen worden de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bij de effectiviteit van deze maatregel zijn echter nogal wat kanttekeningen te plaatsen. Ze is bovendien erg afhankelijk van de vorm waarin de premiedifferentiatie wordt gegoten.

DRS. L.H.M. BOSCH – DRS. A.F.M. NIJSEN – G. REGTER*

Het stelsel van sociale verzekeringen is in de afgelopen jaren sterk bediscussieerd. Een onderwerp dat in toeneemende mate de aandacht heeft getrokken is de betaalbaarheid van het stelsel. Deze betaalbaarheid stelt de overheid voor steeds grotere problemen, vanwege het groeiende aantal niet-beroepsmatig actieven dat een inkomen moet worden verschaft. Voorts is er een discussie op gang gekomen over mogelijk ongunstige effecten van het stelsel op de werkgelegenheid door een relatief sterke belasting van de produktiefactor arbeid¹. Gezien de belangrijke veranderingen van het stelsel (Oort, Dekker) die voor de komende jaren op stapel staan, lijkt het einde van de discussie nog niet in zicht.

Een deelreïn dat sterk in beweging is, wordt gevormd door de arbeidsongeschiktheidsregelingen (aaw en wao). Momenteel zijn er ruim 810 duizend arbeidsongeschikten. De uitgaven voor deze regelingen zijn in vergelijking met de ons omringende landen hoog te noemen². De laatste jaren zijn maatregelen getroffen om deze uitgaven terug te dringen. Het uitkeringspercentage van de wao bij voorbeeld, is teruggebracht van 80 naar 70. In het kader van de stelselherziening in 1987 zijn ook enige wijzigingen doorgevoerd om de volumeontwikkeling te beperken.

Desondanks lijkt de komende jaren rekening te moeten worden gehouden met een verdere stijging van het aantal arbeidsongeschikten³. Het kabinet acht deze ontwikkeling ongewenst en bezint zich op nieuwe maatregelen. Blijkens een brief aan de Stichting van de Arbeid moeten daarbij op langere termijn fundamentele wijzigingen in de opzet en de richting van het stelsel niet bij voorbaat worden uitgesloten⁴. Zelfs een beperking van de verzekeringen tot bedrijfsongevallen en beroepsrisico's behoort tot de mogelijkheden. Op de kortere termijn denkt het kabinet bij voorbeeld aan het verhogen van de toetredingsdrempel door het afschaffen van de laagste arbeidsongeschiktheidsklasse. Ook wordt voor de aaw en wao gedacht aan een vorm van premiedifferentiatie per bedrijfstak of per onderneming. Deze premiedifferentiatie moet de financiële verantwoordelijkheid van de werkgevers stimuleren en de aandacht vergroten voor bedrijfsspecifieke factoren (arbeidsomstandigheden) die leiden tot toestroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

In dit artikel wordt ingegaan op de mogelijke gevolgen van een dergelijke premiedifferentiatie. De opbouw van dit artikel is verder als volgt. Allereerst worden kort de verschillende ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen omschreven, waarna een beeld wordt geschetst van de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume.

In het tweede deel van het artikel wordt ingegaan op de betekenis van de premiedifferentiatie op sectorniveau voor de loonkosten. Verder wordt aandacht geschonken aan de beleidsimplicaties en worden enkele vraagtekens geplaatst bij de premiedifferentiatie zowel op bedrijfstaks- als ondernemingsniveau.

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn drie regelingen van toepassing: de Ziektewet (zw), de Algemene arbeidsongeschiktheidswet (aaw) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (wao). De uitvoering van de wetten is in handen van de bedrijfsverenigingen. Premie wordt geheven via het omslagstelsel.

De zw neemt de loonbetaling aan werknemers over bij ziekte of ongeval, via het zogenoemde ziekgeld. De zw betreft kortdurende arbeidsongeschiktheid (maximaal een

* De auteurs zijn werkzaam bij het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf. De auteurs danken A. Dortmans, W. Geurds, T. Veerman, J. Vianen en A. Wennekers voor hun commentaar.

1. Zie bij voorbeeld SER, *Advies sociaal-economisch beleid op middellange termijn 1986-1990*, nr. 86/10, 1986; L.H.M. Bosch, P.J. van den Noord, J.W. Velthuisen en A. Vos, *Alternatieve heffingsgrondslagen*, ESB, 23 maart 1988, blz. 305-310.

2. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe), *Financiële Nota Sociale Zekerheid*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1988-1989, 20 805, nrs. 1-2, blz. 108-121.

3. Idem, blz. 103-108.

4. Zie *Adviesaanvraag van de staatssecretaris van SoZaWe aan de Stichting van de Arbeid*, september 1988, en de *Notitie ontwikkeling volume arbeidsongeschiktheidsregelingen*, die als een bijlage aan de adviesaanvraag is toegevoegd.

jaar). De zw wordt gefinancierd via premiebijdragen van werkgevers en werknemers, waarbij sprake is van een gedifferentieerd tarief. Meer risico vertaakt zich in een hogere premie, maar er is geen rechtstreeks verband tussen ziekteverzuim en te betalen premie. De tarieven voor de zw verschillen tussen bedrijfsverenigingen. Per bedrijfsvereniging geldt soms een uniform tarief. Een aantal bedrijfsverenigingen onderscheidt binnen hun werkerrein nog risicogroepen met uiteenlopende premiepercentages.

Krachtens de aaw is iedere ingezetene verzekerd tegen langdurige arbeidsongeschiktheid. De aaw is een volksverzekering, waarvan de uitkering is gerelateerd aan het (leeftijdsgewonden) minimumloon. Aldus biedt de aaw niet alleen werknemers maar ook zelfstandigen en de van jongs af gehandicapten bij langdurige arbeidsongeschiktheid een inkomensgarantie op het sociale minimumniveau. De aaw is in 1976 in het leven geroepen. De aaw-premie wordt betaald door werkgevers; het tarief is uniform.

Krachtens de wao hebben werknemers recht op een aanvulling op de aaw-uitkering. De totale wao-uitkering (aaw plus aanvulling) is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en kan oplopen tot maximaal 70% van het laatstgenoten loon. In een aantal gevallen is nog sprake van een bovenwettelijke uitkering waarbij de wao-uitkering door de werkgever wordt aangevuld, soms tot 100% van het laatstgenoten loon. De wao-premie wordt vanaf 1987 geheel door werknemers betaald. Het premiepercentage is voor iedere werknemer gelijk. Omdat voor de bodemvoorziening in de wao (aaw-deel) reeds een premie is betaald, kent de wao een grondbedrag waarover geen premie hoeft te worden betaald. Dit grondbedrag heet wao-franchise. De wao is in 1967 in werking getreden. Werknemers die voor 1976 arbeidsongeschikt zijn geworden, worden uitsluitend via de wao betaald.

De groei van het aantal arbeidsongeschikten

Nederland heeft een ongekeerd hoog aantal arbeidsongeschikten: 814 duizend in 1988. Dit aantal zal naar verwachting in 1989 toenemen met 20 duizend. Het groeitempo van het aantal arbeidsongeschikten is opmerkelijk: ruim 340 duizend in de periode 1976-1988, een stijging met gemiddeld 4,6% per jaar. Deze stijging is veel groter dan de toeneming van de beroepsbevolking. Vooral het groeitempo van de laatste jaren is opvallend omdat verschillende factoren de groei van het aantal arbeidsongeschikten hebben afgezwakt⁵.

Een eerste factor is het bereiken van een zeker verzadigingsniveau in de leeftijdscategorie van 50- tot 65-jarigen, waarvan in het verleden velen in de wao terecht zijn gekomen.

Een tweede factor moet worden gezocht in de opkomst van alternatieve uitkeringsregelingen. Het bedrijfsleven maakt in toenemende mate gebruik van de vut en de mogelijkheden die door bedrijfsbeëindigings- en afvloeiingsregelingen worden geboden, om de door hen gewenste uitstoot uit het arbeidsproces op gang te brengen.

Een derde factor heeft te maken met de afschaffing van de zogenoemde verdisconteringsregelingen in het kader van de recente stelselherziening. In het verleden zijn velen met slechts een beperkte mate van arbeidsongeschiktheid toch volledig arbeidsongeschikt verklaard. Voor hen heeft men geen bij beroepsniveau en kwalificaties passende arbeid kunnen vinden⁶. De omvang van deze verborgen werkloosheidscomponent in de wao is geraamd op 30 à 40%⁷. Door het afschaffen van de 'verdisconteringsbepalingen' zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikten deels aangewezen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, deels op het werkloosheidsfonds. De verwachting is dat dientengevolge een daling

van het aantal arbeidsongeschikten zal optreden, deels door een beperking van de toestroom, deels door een herbeoordeling van arbeidsongeschikten onder 35 jaar. De eerste resultaten van deze herbeoordeling doen echter vermoeden dat deze daling beperkt zal zijn⁸.

Voor de gedeeltelijk gehandicapten is de afschaffing van de verdisconteringsbepalingen niet gepaard gegaan met een vergroting van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De Wet arbeid gehandicapte werknemers (wagw) die daartoe is ingevoerd, heeft het perspectief op een baan niet kunnen vergroten. Vooralnog blijft de arbeidsmarktpositie van gedeeltelijk gehandicapten zeer zwak.

Tot op heden hebben de wagw en de afschaffing van de verdisconteringsbepalingen de groei van het arbeidsongeschiktheidsvolume geen halt kunnen toeroepen. In 1988 zijn 100 duizend nieuwe uitkeringen toegekend. De komende jaren zal van een afneming van het aantal arbeidsongeschikten geen sprake zijn. Vooruitberekeningen komen uit op een aantal van 1,1 miljoen arbeidsongeschikten in het jaar 2010⁹. Alhoewel deze berekeningen met de nodige onzekerheid zijn omgeven, is het duidelijk dat het een zorgwekkende ontwikkeling betreft. Er zijn dringend nieuwe maatregelen nodig om het arbeidsongeschiktheidsvolume te beperken. De vraag of premiedifferentiatie daarvoor een geschikte maatregel is komt in het navolgende aan bod.

Gedifferentieerde tarieven

Het rekenmodel

Voor het berekenen van de gedifferentieerde tarieven wordt gebruik gemaakt van een door het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) ontwikkeld rekenmodel¹⁰. Dit rekenmodel is geformuleerd voor het particuliere bedrijfsleven en heeft uitsluitend betrekking op werknemers. Met dit model kunnen de loonkosten naar sector- en grootteklasse worden bepaald en worden opgesplitst in een aantal componenten, zoals de bruto-loonsom en de sociale lasten. Als sectoren worden de bedrijfsklassen van de standaard bedrijfsindeling (sbi) van het CBS gehanteerd. Daarvoor is het noodzakelijk de aaw- en wao-gegevens die door de bedrijfsverenigingen worden geregistreerd (naar risicogebied), te herleiden tot bruikbare informatie per bedrijfsklasse.

Per sector kan de premieheffing over de bruto-loonsom worden berekend, die nodig is om de aaw- en wao-uitkeringen van dezelfde sector te financieren. De premielast wordt uitgedrukt als een percentage van de bruto-loonsom (premiepercentage). Per sector verkrijgt men aldus een verschillend premiepercentage, dat kan worden vergeleken met het bestaande uniforme tarief. Uit deze confrontatie zijn de lastenverschuivingen eenvoudig af te leiden.

Resultaten

De lastenverschuivingen zijn berekend voor 1985. In dit jaar was het wettelijke premiepercentage voor de aaw 6,05%

5. *Adviesaanvraag*, september 1988, bijlage.

6. J.J.M. Theeuwes e.a., *Recht en economie*, Addison-Wesley, 1989, blz. 250-252.

7. H.J. Roodenburg en W.J.M.L. Wong Meeuw Hing, *De arbeidsmarktcomponent in de wao*, CPB, Occasional Paper, nr. 34, Den Haag, 1985. Zie ook F.A.J. van den Bosch en C. Petersen, De omvang van de verborgen werkloosheid in de wao, *ESB*, 16 januari 1980, blz. 52-58; V. Vrooland e.a., *Wao en werkgelegenheid*, Stichting CCOZ, Forumreeks, Amsterdam, 1980.

8. Sociale Verzekeringsraad, *Herziening sociale zekerheidsstelsel, beoordeling van de invoering*, rapport A89/7, Zoetermeer, 1989. Zie ook de bijlage van de *Adviesaanvraag*, 1988.

9. SoZaWe, op.cit.

10. A.C.P. de Koning, en G. Regter, *Wat kost arbeid in klein en groot?*, EIM, Zoetermeer, 1987.

en voor de wao 16,15% (werkgevers en werknemers samen). Deze percentages zijn (vooraf) vastgesteld op basis van geraamde uitkeringslasten en benodigde exploitatiekosten. Met het EIM-model zijn premiepercentages berekend die (achteraf) kostendekkend zijn voor de werkelijke uitkeringslasten: 5,3% voor de aaw en 12,3% voor de wao¹¹. Hierbij zijn de exploitatiekosten buiten beschouwing gelaten en is alleen het particuliere bedrijfsleven in ogenschouw genomen. De uitkeringen binnen andere sectoren van de economie (landbouw, gezondheidszorg en dergelijke) zijn dus niet in de berekeningen betrokken.

Allereerst zijn met deze (uniforme) EIM-tarieven de premieopbrengsten per sector berekend. In tabel 1 zijn deze opbrengsten vergeleken met de uitkeringen per sector. Binnen het particuliere bedrijfsleven is in 1985 f 9,3 miljard aan aaw- en wao-uitkeringen betaald, waarvan ruim 60% in de nijverheid (industrie en bouw).

Vooraf in de bouwnijverheid en de horeca zijn voor de uitkeringen meer gelden nodig dan op grond van de premieopbrengsten beschikbaar zijn. Omgekeerd brengen sectoren als de groothandel en de overige dienstverlening (sbi 8 en 98) meer premie op dan nodig is om de uitkeringen in hun sector te financieren. Zou elke sector zijn aaw- en wao-uitkeringen door premieheffing over de eigen loonsom moeten financieren, dan ontstaan opvallende tariefsverschillen tussen sectoren; zie tabel 2.

De enigszins verschillende uitwerking op de wao- en aaw-tarieven houdt vooral verband met de grondslag, dat is het deel van de bruto-loonsom waarover premie wordt geheven. Dit deel verschilt voor de aaw en de wao onder meer door de premievrije voet die wel voorkomt bij de wao en niet bij de aaw. Door deze premievrije voet is de wao-grondslag relatief laag, vooral in sectoren waar naar verhouding veel lage lonen voorkomen, zoals de detailhandel en de horeca. Voor de horeca betekent dit dat over deze lage grondslag toch een hoog wao-tarief moet worden vastgesteld om de uitkeringen te bekostigen.

In de tariefstelling komt het risico op arbeidsongeschiktheid tot uiting. De sectoren met een hoge toestroom naar de arbeidsongeschiktheidswetten gaan meer betalen en de sectoren met een geringe toestroom minder. Hierbij moet ten slotte een kanttekening worden gemaakt. De uitkeringen worden niet alleen bepaald door het aantal toestromers, maar ook door de hoogte van de uitkeringen. In principe zou een geringe toestroom toch in een hoog bedrag aan uitkeringen kunnen resulteren. In het algemeen zal echter een omvangrijk bedrag aan uitkeringen een relatief groot aantal toestromers impliceren en derhalve ook een teken zijn van een verhoudingsgewijs groot risico.

Tabel 2. Grondslagen (in % van het bruto-loon) en gedifferentieerde tarieven (in % van de grondslag) voor aaw en wao naar sector, 1985

	Aaw		Wao	
	grondslag	gedifferentieerde tarief	grondslag	gedifferentieerde tarief
Industrie	87,6	5,78	41,7	12,95
Bouw	89,0	10,24	41,2	21,57
Groothandel	86,1	3,10	40,5	6,56
Detailhandel	91,2	4,36	25,0	12,80
Horeca	91,0	6,57	24,2	21,52
Reparatie	90,2	5,50	35,1	13,07
Transport	88,6	5,19	40,1	12,41
Overige tertiaire diensten	84,6	3,40	39,1	8,50
Totaal particulier bedrijf	87,4	5,30	38,8	12,30

Bron: EIM

Tabel 1. Uitkeringslasten en premie-opbrengsten van aaw en wao naar sector, 1985 (in miljoenen gulden)

	Aaw		Wao	
	uitkeringen	premieopbrengsten	uitkeringen	premieopbrengsten
Industrie	1.790	1.640	1.905	1.812
Bouw	1.027	531	1.002	571
Groothandel	322	551	321	601
Detailhandel	253	382	253	243
Horeca	110	89	96	55
Reparatie	82	79	76	71
Transport	327	334	354	350
Overige tertiaire diensten	629	970	725	1.049
Totaal particulier bedrijf ^a	4.540	4.576	4.732	4.752

a. De uitkeringen zijn niet volledig gelijk aan de premieopbrengsten door afrondingsverschillen.

Bron: EIM

Betekenis voor de lonen

In tabel 3 zijn de loonkostenmutaties als gevolg van een eventuele premiedifferentiatie (naar risico) vermeld. In een deel van de bedrijfsklassen doet zich een lichte stijging van de loonkosten voor. De bouwnijverheid en de horeca worden met een aanmerkelijke verhoging van de loonkosten geconfronteerd. De premiedifferentiatie pakt gunstig uit voor de groothandel en de overige tertiaire diensten.

Met het EIM-rekenmodel zijn alleen de primaire effecten op de loonkosten berekend. Secundaire effecten, onder meer via een verschuiving in de (samenstelling van de) werkgelegenheid en in het afwentelingsgedrag kunnen niet worden meegenomen. Voorts is verondersteld dat de uniforme wao-premie voor werknemers intact blijft en dat eventuele lastenverschuivingen voor rekening komen van de werkgevers. Doel van de premiedifferentiatie is immers een vergroting van de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor de toestroom naar de wao (en aaw).

Beleidsimplicaties

Een aanpassing van de arbeidsongeschiktheidsregelingen is nodig om de toestroom naar deze regelingen terug te dringen. Een vergroting van de financiële verantwoordelijkheden van werkgevers is daarvoor een voor de hand liggend alternatief. Het is bekend dat bedrijven die eigenrisicodragers zijn in het kader van de zw, in het algemeen een lager ziekteverzuim hebben¹². Iets dergelijks zou mogelijk ook voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen kunnen worden geïntroduceerd. Het probleem hiervan is echter dat alleen de grotere bedrijven zelf het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico kunnen dragen.

De kernvraag is hoe het verantwoordelijkheidsgevoel van de werkgevers voor de toestroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen het beste kan worden geprikkeld. De premiedifferentiatie op sectorniveau lijkt om drie redenen niet de meest aangewezen weg.

De belangrijkste reden is dat premiedifferentiatie slechts in zeer beperkte mate een financiële prikkel zal vormen,

11. De uitkeringsbedragen zijn ontleend aan: Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds en Arbeidsongeschiktheidsfonds, *Jaarverslag 1985*, Zoetermeer, 1987.

12. D. Draaisma, *Ziekteverzuim, wao-intrede, verzekeringsvorm in de ziekwet*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1983.

Tabel 3. De loonkostenmutaties van de aaw- en wao-premiedifferentiatie naar sector, 1985 (in procenten)

	Aaw	Wao
Industrie	0,3	0,2
Bouwnijverheid	3,2	2,7
Groothandel	-1,5	-1,9
Detailhandel	-0,7	0,1
Horeca	0,9	1,7
Reparatie	0,1	0,0
Transport	0,1	0,1
Overige tertiaire diensten	-1,2	-1,1

Bron: EIM

omdat de concurrentieverhoudingen binnen een branche niet worden aangetast door de premiedifferentiatie. Binnen een bedrijfsvereniging of risicogroep wordt immers een uniform premiepercentage gehanteerd, waardoor vergelijkbare bedrijven op dezelfde manier worden belast. De premiedifferentiatie ontlokt bedrijven daarom vermoedelijk geen maatregelen die een aanzet vormen tot een beperking van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

Een tweede reden is dat premiedifferentiatie op gespannen voet staat met het solidariteitsprincipe van de huidige arbeidsongeschiktheidsregelingen. Werkzaamheden verschillen nu eenmaal per sector. In sommige sectoren is het werk zwaarder en met meer risico's omgeven. Een punt van discussie is of deze verschillen ook aanleiding zouden moeten zijn voor een uiteenlopende premieheffing per sector.

Een derde reden is de wao-premie. Gaat men uit van een uniforme wao-premie, dan is de consequentie dat in sectoren met een relatief geringe toestroom naar de wao te veel betaalde werknemersgelden met de werkgeverslasten worden verrekend. Een deel van de afgedragen werknemersgelden zou dan terecht komen bij de werkgevers. Of dit uitvoerbaar is moet worden betwijfeld. Gaat men niet uit van een uniforme wao-premie, dan betekent dit dat bepaalde categorieën werknemers zwaarder worden belast, hetgeen niet rechtvaardig lijkt. Bovendien worden risicovolle sectoren dan extra onaantrekkelijk voor werknemers.

Op grond van het voorgaande kunnen aan de premiedifferentiatie tussen sectoren niet veel slaagkansen worden toegekend. Een beter alternatief lijkt de ook door het kabinet aangegeven premiedifferentiatie binnen sectoren, dus op ondernemingsniveau. In eerste instantie kan, als een voorheffing, alle bedrijven hetzelfde premiepercentage worden opgelegd. Vervolgens wordt de toestroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen voor ieder bedrijf getoetst aan een gemiddelde voor de branche, bedrijfsvereniging of risicogroep. Is de toestroom relatief groot, dan wordt een naheffing opgelegd. Omgekeerd kan ook een premiereductie plaatsvinden, indien een bedrijf zich in gunstige zin onderscheidt. De toetsing moet plaatsvinden door een vergelijking met soortgelijke bedrijven. Bij de toetsing moet derhalve rekening worden gehouden met aspecten als bedrijfsgrootte en de aard van het productieproces. Het vaststellen van een toetsingsnorm ter bepaling van een hoge of lage toestroom is echter moeilijk en zal zeker tot veel discussie aanleiding geven.

Premiedifferentiatie op ondernemingsniveau lijkt uitvoeringstechnisch haalbaar. De premiebetaling voor het vorstverlet is op soortgelijke leest geschoeid. Het Risicofonds van *het Sociaal Fonds Bouwnijverheid kent een restitutieregeling die een soort 'no-claim'-korting bevat voor werkgevers die weinig of geen vorstverlet hebben gedeclareerd*¹³.

Premiedifferentiatie op ondernemingsniveau lijkt ook betere waarborgen te bieden voor een vergroting van het verantwoordelijkheidsbesef van werkgevers; het lijkt tevens de betrokkenheid van de werkgevers bij het probleem

van een groeiend aantal arbeidsongeschikten te vergroten. Toch mag ook over de premiedifferentiatie op ondernemingsniveau niet al te optimistisch worden gedacht. Er zitten ook mogelijke nadelen aan vast.

Werkgevers kunnen door de premiedifferentiatie weliswaar financiële voordelen behalen, maar het is zeer de vraag of deze voordelen opwegen tegen de kosten die voor het terugdringen van de wao-instroom moeten worden gemaakt door de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Het antwoord op deze vraag zal veelal sectoraal verschillen. Een tweede nadeel kan zijn de kans op ontwijkend gedrag; bedrijven kunnen risico's gaan mijden door mensen met een groot arbeidsongeschiktheidsrisico niet aan te nemen of te ontslaan. Een derde nadeel zou kunnen zijn dat, indien alle bedrijven zich veel inspanningen getroosten om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de toetsingsnorm ook omlaag gaat. Hierdoor zou een deel van de bedrijven op korte termijn niet worden beloond voor hun inspanningen. Op de langere termijn profiteren deze bedrijven wel mee van een verlaging van de uniforme premie omdat een deel van de doelstelling – het terugdringen van de wao-instroom wordt gerealiseerd. Het voordeel moet dan echter met andere sectoren worden gedeeld en levert geen winst op tegenover concurrenten.

Tot slot

Premiedifferentiatie tussen sectoren is geen zinvolle weg voor het tegengaan van de groei van het arbeidsongeschiktheidsvolume. Men mag niet verwachten dat werkgevers sterk worden gestimuleerd om de arbeidsomstandigheden te verbeteren door een dergelijke wijze van premiedifferentiatie. Meer perspectief lijkt weggelegd voor een variant waarin binnen sectoren premiedifferentiatie tussen ondernemingen plaatsvindt. Ondernemers zullen hier vermoedelijk wel op reageren, omdat op deze wijze de concurrentieverhoudingen tussen vergelijkbare bedrijven worden beïnvloed. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat voldoende rekening wordt gehouden met aspecten als bedrijfsgrootte en aard van het productieproces. Invoering van een dergelijke vorm van premiedifferentiatie is echter niet eenvoudig. Gelet op de nadelen die ook bij een dergelijke variant zouden kunnen optreden, is voorzichtigheid geboden. De vorm waarin de premiedifferentiatie wordt doorgevoerd is zeer belangrijk en lijkt bepalend voor een eventueel succes. Alvorens tot daadwerkelijke invoering van premiedifferentiatie kan worden overgegaan, moeten nog vele vragen worden beantwoord. De consequenties voor de werkgelegenheid bij voorbeeld zijn op voorhand niet duidelijk.

De beantwoording van al deze vragen laat echter onverlet dat voor het terugdringen van de groei van het arbeidsongeschiktheidsvolume vooral de werkgevers op hun sociale verantwoordelijkheden moeten worden aangesproken. Werknemers zouden werkgevers op deze verantwoordelijkheden kunnen wijzen via de rol die de ondernemingsraad speelt in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. Daarnaast verdient deze problematiek meer aandacht bij het maken van cao-afspraken. Gezien de ervaringen tot nog toe met onder meer de arbeidstijdverkorting, de wagw en de werkervaringsplaatsen kan men hierover niet hoopvol gestemd zijn.

L.H.M. Bosch
A.F.M. Nijssen
G. Regter

13. Stichting Sociaal Fonds Bouwnijverheid, *Jaarboek 1987*, supplement vorstverlet, Amsterdam, 1987.