



Vestzak-broekzak

Auteur(s):

Reitsma, A.M.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4247, pagina 209, 17 maart 2000

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

In de problematiek rond de grote WAO-instroom worden vreemde uitwegen gezocht; sommigen zoeken het in akkoordjes buiten de coalitie, anderen in een afschaffing van de ontslagbescherming voor zieken. Dat laatste voorstel kwam van Simon Knepper, die bij het Lisv het werk van de keuringsartsen coördineert. Volgens hem zou de ontslagbescherming alleen nog moeten gelden voor werknemers die zelf aangeven dat er nog passend werk bij de eigen werkgever is, en voor alle anderen moeten verdwijnen¹.

Kan dat voorstel bijdragen aan een oplossing voor de problematiek?

Het lijkt vooral bizar. De ontslagbescherming vormt een redelijk effectieve dam tegen de uitstroom van arbeidsongeschikten en is daarmee een belangrijk instrument van het arbeidsmarktbeleid, gericht op deze groep. Het doorbreken van die dam doet wellicht minder mensen automatisch na één jaar Ziektewet in de WAO belanden, maar vermindert het aantal mensen dat buiten de arbeidsmarkt staat op het eerste oog allerminst. De ziekgeworden werknemers stromen nu immers zonder beletsel de WW binnen. De afschaffing van de ontslagbescherming blijft daarmee een vestzak-broekzak transactie van de ene uitkering naar de andere.

Wel stelt Knepper, als gezegd, dat de bescherming moet blijven gelden voor werknemers die zelf aangeven dat er bij de eigen werkgever nog passend werk is. Dat kan tot twee uitkomsten leiden: óf alle werknemers geven aan dat er volgens hen nog passend werk is, en rekken zo hun ontslag. De vraag is dan of je echt veel opschiet met het voorstel. De situatie wordt vergelijkbaar met de huidige waarin via de preventieve ontslagtoetsing standaard wordt onderzocht of er binnen het bedrijf nog herplaatsingsmogelijkheden zijn en of de werkgever die voldoende benut. Óf werknemers moeten afgaan op wat hun werkgever aan mogelijkheden noemt. In dat geval zal er voor een deel van de werkgevers een prikkel bestaan om te zeggen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Dan kan namelijk de zieke werknemer door een meer productieve worden vervangen. Dat is naar alle waarschijnlijkheid goedkoper dan het creëren van mogelijkheden voor aangepast werk en het nemen van een opbrengstverlies door lagere productiviteit van de werknemer. Als werknemers op informatie van deze werkgevers moeten blindvaren zal het aantal toetsingen op herplaatsingsmogelijkheden afnemen ten opzichte van de huidige situatie en zal daarmee ook de uitstroom uit het bedrijf toenemen. Per saldo levert ook dit dus niets op.

Toch is de suggestie van Knepper tot op zekere hoogte wel te duiden. Zij is terug te voeren op diens angst, en die van zijn collega Buurmeijer, voor een wereld waarin werknemers die zeggen ziek thuis te zitten, bijna onaantastbaar zijn. Een angst voor een zuigende werking van de WAO waar werknemers niet meer uitkomen en voor een systeem waar werkgevers straks niet meer voor willen betalen².

Afschaffing van de ontslagbescherming kan uiteraard de onaantastbaarheid van de zieke werknemer wel verminderen. Gezien de verschillen tussen de WAO-uitkering (met aanvulling vanuit de verzekering voor het WAO-gat) en de WW is zijn inkomensderving groter dan bij terugval in de WAO. Dat leidt er waarschijnlijk toe dat zijn werkhervattingskansen - als hij althans niet echt ziek is, want dat is natuurlijk de impliciete suggestie -, of als hij ziekte kan vermijden door minder risicovol (skivakantie?) gedrag, groter zijn. Hierdoor wordt de vergrote uitstroom naar een uitkering, die ik hierboven beargumenteerde, mogelijk enigszins getemperd. Ook worden de prikkels voor een deel van werkgever naar werknemer verlegd. Voor werkgevers kan dat wellicht de huiver om potentieel zieken en arbeidsongeschikten aan te nemen, verminderen. Ook dat kan positief uitpakken.

Bovendien vangt terugleiding naar de arbeidsmarkt eerder aan, dan wanneer de werknemer eerst een jaar in de Ziektewet bivakkeert. Zulks levert echter alleen wat op als je gelooft dat die reïntegratie-instrumenten effectiever zijn dan het circus van verzuimbegeleiding, dat ook op terugkeer gericht is. Dat is nog maar de vraag omdat de 'onechte' ziektegevallen in de Ziektewet ook nu vermoedelijk relatief snel uitgezeefd worden. Omgekeerd zal de vroegtijdige instroom in de WW voor de 'echte' ziektegevallen waarschijnlijk weinig opleveren: binnen de groep werklozen zijn zij relatief onbemiddelbaar. Wel kunnen zij ook vanuit de WW een beroep doen op de reïntegratie-instrumenten die voor WAO-ers bestaan. Het valt echter zeer te betwijfelen of dat meer oplevert dan de reïntegratieplicht die de werkgever heeft zolang de werknemer nog niet ontslagen is.

Alle heil moet dus komen uit prikkels voor 'onechte', of gevaarlijke sporten beoefenende, werknemers die nu in de Ziektewet zitten en de WAO instromen, en van een andere houding van werkgevers. Zolang dat minder oplevert dan de vergrote uitstroom naar de WW en het vervallen van de automatische reïntegratieplicht voor de werkgever, hoeven we bijzonder weinig van het voorstel te verwachten. Het zou aardig zijn daar eens wat cijfermateriaal bij te zoeken. Maar vooralsnog verwacht ik vooral een straf voor 'echte' gevallen en een groter WW probleem

1 'Aantal WAO-ers groeit door complot', *de Volkskrant*, 19 februari 2000.

2 Zie J.F. Buurmeijer. Wat is er zo leuk aan onderhandelen? in: *Op zoek naar nieuwe collectieven*, L. Aarts en Ph. de Jong (red.), 1999, blz. 30 -31.

Copyright © 2000 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)