



Wet op de arbeidsgeschiktheid

Auteur(s):

Reitsma, A.M.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4304, pagina 321, 13 april 2001

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

Het aantal arbeidsgehandicapten blijft stijgen en bedraagt momenteel 943.400, zo'n dertien procent van de beroepsbevolking. Zonder Wajong en WAZ (WAO voor zelfstandigen) gaat het om 771.100 mensen; bijna elf procent van de beroepsbevolking.

Vooruitlopend op het in mei verwachte advies van de commissie Donner over beperking van de WAO-instroom, gaf LISV-voorzitter Buurmeijer reeds enige mogelijke oplossingen. Kern van zijn voorstel, dat overigens sterk overeenkomt met dat van het cnv, vorig jaar, is dat de WAO in de toekomst nog slechts zal gelden voor hen die écht niet meer kunnen werken (tachtig tot honderd procent arbeidsongeschikt) en dat werknemers zélf veel meer prikkels ontvangen om reïntegratie te bewerkstelligen. Omdat wordt verwacht dat deze elementen terugkomen in het voorstel van de commissie ¹, verdienen ze nadere beschouwing.

Zoals gezegd wil Buurmeijer de WAO alleen voor de 'echte' gevallen reserveren. De rest kan, nadat de loondoorbetalingsplicht van de werkgever na een jaar is geëindigd, terugvallen op een reïntegratie-uitkering. De naamgeving verraadt al dat deze, tijdelijke, uitkering niet de arbeidsongeschiktheid van de werknemer centraal stelt, maar diens mogelijkheden om nog wél te werken. Niet de loonschade door verminderde arbeidsgeschiktheid is dan nog verzekerd, zoals nu het geval is, maar het recht op werk.

Voor het zover komt moeten werkgevers en werknemers er echter alles aan doen om reïntegratie bij het eigen of een ander bedrijf te realiseren. Daartoe wil de LISV-voorzitter de werkgevers al veel eerder een beroep toestaan op loonkostensubsidie. Nú moet een werknemer eerst arbeidsongeschikt bevonden zijn voordat hij voor het reguliere reïntegratietraject met subsidies in aanmerking komt. Om de omslachtige weg langs de publieke uitvoeringsinstanties te vermijden wil Buurmeijer de sociale partners zelf een voorziening voor de subsidie laten treffen. Verder moet premiedifferentiatie à la Pemba, het beroep op WAO of reïntegratie-uitkering voor de werkgever aantrekkelijk maken.

Ook de werknemer ontvangt prikkels. Lukt reïntegratie bij de eigen werkgever niet, dan moet hij actief naar ander werk op zoek. Bij bijvoorbeeld de Centra voor Werk en Inkomen moet hij een aanvraag voor begeleiding naar een andere baan indienen. Meent hij dat hij niet meer in staat is om te werken, dan moet hij zélf een gemotiveerde claim op de WAO indienen. Zo kan hij zijn situatie in eigen hand nemen, in plaats van te wachten tot de trage beoordelings- en reïntegratiemachine zich in werking zet. Stellen hij en zijn werkgever zich niet actief genoeg op, dan kan de uitvoeringsorganisatie weigeren een claim voor een reïntegratie-uitkering of WAO in behandeling te nemen en blijven werkgever en werknemer tot elkaar veroordeeld. Om te waarborgen dat de werknemer niet voor die optie kiest, kan de werkgever in het uiterste geval toestemming voor ontslag krijgen.

Welk effect zal er in de praktijk van deze maatregelen uitgaan op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid? Buiten kijf staat dat het naar voren halen van een mogelijk beroep op loonkostensubsidie de instroom kan verminderen. Ook het stimuleren van eigen initiatief van de werknemer is nuttig. Uit onderzoek blijkt, dat eigen initiatief van de werknemer bij werkhervatting effectief is, effectiever zelfs dan activiteiten van bedrijfsarts of werkgever ².

Voor wie toch in een reïntegratie-uitkering of -traject terechtkomt, is het de vraag wat de voorstellen helpen. Wie meent dat arbeidsgehandicapten een vlekje hebben, kan die mening net zo goed hebben over hen die met hulp van een uitvoeringsinstantie of vanuit een reïntegratie-uitkering willen instromen. Bovendien is onduidelijk in hoeverre deze arbeidsgehandicapten verschillen van de fase 3 en 4 cliënten uit het WW-traject. Men blijft dan slechts onder een andere noemer buiten het arbeidsbestel staan.

Van groot belang voor de uiteindelijke effectiviteit is ook wat er gebeurt met werknemers die, arbeidsgehandicapt, het werken tegen een veel lager loon bij een andere werkgever zouden moeten hervatten. Dit speelt met name voor werknemers die meer dan dertig procent in inkomen zullen terugvallen. Met het verlaten van het loonschadebeginsel, zullen deze werknemers weinig prikkel hebben om in het eerste jaar van ziekte daadwerkelijk een claim op reïntegratiebegeleiding naar elders te doen. Door de loondoorbetalingsplicht levert volhouden dat zij hun werkzaamheden bij de oude werkgever nog kunnen vervullen, immers op korte termijn het vroegere, hogere inkomen. Vroegtijdige reïntegratie wordt daarmee niet bevorderd, mede omdat werkgevers die het spel doorzien, juist de onmogelijkheid van interne herplaatsing zullen benadrukken. Volgt door het gedrag van de werknemer ontslag, dan kan zelfs dit, als het niet evident verwijtbaar is, meer opleveren dan reïntegratie elders. Een verschuiving van arbeidsongeschiktheid naar WW is dan het gevolg. Deze uitkomst kan niet bedoeld zijn.

Wellicht kan een, met strikte regels tegen moreel risico omkleed, recht op loonschadeverzekering dat enkel bij werkhervatting opgaat, hier uitkomst brengen. Onderzoek daarnaar is slechts één van de taken die de commissie nog wacht. Afstemming van ontslagregels, WW en de nieuwe WAO-wetgeving een noodzakelijke tweede. Opdat de arbeidsgeschiktheidswetgeving inhoud krijgt!

1 Zie bijvoorbeeld *NRC Handelsblad*, 3 april 2001.

2 Zie: Tijd voor reïntegratie, *een onderzoek onder langdurig zieke werknemers*, door Y. van Brummelen, D. van Suijdam en G. Jehoel-Gijsbers, een onderzoek voor het CNV, Utrecht, februari 2001.