



De markt voor re-integratie van werklozen en arbeidsgehandicapten



Pierre Koning

Nederland zou net als de Scandinavische landen een ontwikkelde verzorgingsstaat kennen, maar dit is aan het veranderen. Wat is uw mening als u de sociale zekerheid van Nederland vergelijkt met de sociale zekerheid van andere landen?

“Door hervormingen in de WW en WAO/WIA is het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid geleidelijkaan minder ruimhartig geworden en daardoor opgeschoven richting het OECD-gemiddelde. Belangrijk daarbij is de verlaging van de maximale WW-duur van 60 naar 38 maanden geweest in 2006; en sinds dit jaar is die maximale WW-duur verder verkort tot 24 maanden. Daarnaast heeft invoering van de WIA in 2006 geleid tot een hogere drempel tot de regelingen voor arbeidsongeschiktheid. Met de WIA is ook een sterke uitkeringsverlaging doorgevoerd voor de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikten die er na verloop van tijd niet in slagen om hun resterende verdiencapaciteit te benutten.

Kijken we echter breder dan de uitkeringsvoorwaarden, dan zien we dat het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid in een ander opzicht juist meer uit de pas is gaan lopen. Vooral door hervormingen op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid is de laatste twee decennia namelijk steeds meer nadruk komen te liggen op het dragen van financiële verantwoordelijkheden door werkgevers. Werkgevers dienen sinds 2004 twee jaar loon door te betalen in geval van ziekte, terwijl een deel van de kosten van arbeidsongeschiktheid van (voormalige) werknemers is versleuteld in werkgeverspremies. Dit steekt schril af tegenover de ons omringende landen, waarbij de periode van loondoorbetaling doorgaans maar enkele weken is en premiedifferentiatie niet wordt toegepast.”

EFFECTIEF Zouden OOST-EUROPESE LANDEN ZO BUITENSPEL WORDEN GEZET

Internationalisering en de Europese integratie spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de toekomstige sociale zekerheid. De stelsels van sociale zekerheid van lidstaten kunnen in de toekomst al dan niet gedwongen meer op elkaar afgestemd worden. Hoe kijkt u tegen deze ontwikkelingen aan en ziet u kansen en/of bedreigingen voor Nederland?

“Al ver in de vorige eeuw heeft de econoom Milton Friedman – beter bekend als grondlegger van het monetarisme – gewezen op de onverenigbaarheid van een goede verzorgingsstaat en het hebben van open grenzen. Nu is dit statement wellicht iets te stellig, maar we zien wel toenemende spanningen die het gevolg zijn van internationalisering. Al langer bestond empirisch bewijs dat migranten zich hier mede vestigen vanwege het stelsel van sociale zekerheid. Maar daar boven op zien we de laatste jaren een toenemende druk op de onderkant van de arbeidsmarkt, waar vaker via detacheringsconstructies goedkope arbeid – met lonen lager dan de Nederlandse CAO's – van buitenlandse arbeidskrachten tot stand komt. Hiermee stuiten we op een pijnlijk beleidsdilemma: willen we dat landen de vruchten plukken van vrijhandel – zowel de buitenlandse werknemer als de Nederlandse consument – en accepteren we dat hierdoor Nederlandse laagopgeleide banen verloren gaan? Of moeten sociale premies en salarissen gelijk getrokken worden, met als gevolg dat internationalisering niet langer mogelijk is? De huidige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid lijkt in ieder geval vooral in te zetten op het tweede spoor. Effectief zouden Oost-Europese landen zo

buitenspel worden gezet, want ik zie het niet gebeuren dat werknemers uit die landen louter op kwaliteit – en niet op loonkosten – met ons gaan concurreren.”

De instroom naar arbeidsongeschiktheid is in betrekkelijk korte tijd aanmerkelijk gedaald en werkgevers hebben hierin een belangrijke rol gespeeld. Werkgevers betalen mee aan de kosten en doen extra inspanning bij re-integratie en vermindering van de instroom. De arbeidsmarkt wordt flexibeler en in de toekomst zal de werkgever zich minder verantwoordelijk voelen om deze inspanning te leveren. Wat vindt u hiervan en wat kan de overheid/werknemer hieraan doen?

“Werkgevers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan preventie en re-integratie van ziekte en arbeidsongeschiktheid, zulks is wel duidelijk geworden uit verschillende evaluatiestudies van de afgelopen jaren. Die bijdrage leveren werkgevers als zij hier een financieel belang bij hebben en ook zich ten volle bewust zijn van het bestaan van die financiële prikkels.

Toch hebben we momenteel wel een punt bereikt waarbij we ons af kunnen vragen of we niet onnodig veel financieel risico bij werkgevers hebben neergelegd. Werkgevers dragen in beginsel de financiële verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor een periode van maximaal twaalf jaar(!). Het is twijfelachtig of zij gedurende deze gehele periode invloed hebben op herstel. De vraag is dan ook of het stelsel niet gericht kan, namelijk door financiële prikkels meer te leggen waar risico's door werkgevers beheersbaar zijn. Onderzoek leert dat dit vooral tijdens de loondoorbetalingsperiode is. Daarbij speelt overigens ook het tweede ziektejaar een rol – misschien niet omdat interventies dan nog heel effectief zijn, maar wel als terugverdienperiode die nodig is voor interventies in het eerste ziektejaar. In dit licht is het opmerkelijk dat werkgeversorganisaties en politici vooral inzetten op verkorting van de loondoorbetalingsperiode, terwijl het veel complexere en minder effectieve stelsel van premiedifferentiatie bij arbeidsongeschiktheid buiten schot blijft.

In het verlengde van deze discussie speelt ook steeds meer de vraag of een flexibele arbeidsmarkt wel verenigbaar is met sterke werkgeversprikkels. Hoeveel invloed heeft een werkgever op het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico van tijdelijke en uitzendkrachten, zijn werkgevers wel verwijtbaar daarvoor? En bovendien: zijn werkgeversprikkels logisch in een systeem waarin geen onderscheid is tussen 'risque professionnelle' en 'risque social'? Om deze spanningen te verzachten ligt het voor de hand om te bezien of een verschuiving van prikkels naar werknemers mogelijk is, zoals een onvolledige loondoorbetaling en zwaardere sancties als niet wordt meegewerkt aan herstel en werkherleving.”

De overheidsuitgaven aan werkloosheid en arbeidsongeschiktheid zijn in de afgelopen decennia in Nederland gereduceerd. Met uitzondering van WW geldt dit ook voor de instroom in verschillende regelingen. De ontwikkeling van de langdurige werkloosheid baart echter zorgen. Wat vindt u van deze ontwikkeling?

“Kijken we naar de onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt, dan zitten daar werknemers die lage lonen verdienen, een hoger werkloosheidsrisico hebben, vaker gezondheidsproblemen hebben en ook meer arbeidsrisico's lopen. Vaak hebben deze mensen een productiviteit die dicht tegen het wettelijk minimumloon aan ligt. Bij baanverlies bestaat er dan ook een grote kans dat zij na verloop van tijd door een verlies van vaardigheden buiten bereik van een reguliere baan komen en daardoor langdurig werkloos worden.

VOOR DE DISCUSSIE ZOU HET DAAROM HELPEN ALS POLITICI DUIDELIJKER POSITIE INNEMEN

Het probleem van langdurige werkloosheid kent zowel een zichtbare als een verborgen component. Om met de eerste te beginnen: de sterke oploep van werkloosheid door de crisis heeft ook veel oudere werknemers – voornamelijk laagopgeleid – getroffen zijn die werkzaam waren in krimpende sectoren. In eerdere crises konden deze

groepen nog uitwijken naar uittredingsregelingen, de WAO of een WW uitkering zonder sollicitatieplicht die diende als overbrugging naar het pensioen.

Langdurige werkloosheid zien we in meer verborgen vorm ook terug in de WIA. Geleidelijkaan is een substantiële groep (volledig) arbeidsongeschikten ontstaan met tijdelijke aandoeningen. In deze groep zijn kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt oververtegenwoordigd. Puur medisch gezien zouden we verwachten dat deze mensen na verloop van tijd herstellen, maar na twee jaar ziekte en enkele jaren van arbeidsongeschiktheid is het moeilijk je voor te stellen dat iemand de draad kan oppakken. Zou men zo iemand om reden van herstel de uitkering ontzeggen, dan is de kans groot dat WW of bijstand het volgende station is. Dit is (waarschijnlijk) ook de reden dat herkeuringen in beginsel alleen plaatsvinden als werkherleving in het vizier is. En dat heeft weer tot gevolg dat de regeling fungeert als eindstation en als parkeerplaats voor verborgen werklozen.

Voor de discussie zou het daarom helpen als politici duidelijker positie innemen over de opzet van de regeling die zij voor ogen hebben: een regeling waarbij het uitkeringsrecht stopt bij medisch herstel, of een regeling waarbij het uitkeringsrecht stopt bij werkherleving. Momenteel lijkt min of meer de tweede optie te gelden, maar hoe bewust is die keuze geweest?” ■

DE KRACHT VAN IN COMPANY

opleidingen en trainingen op maat



Heeft u de financiële risico's van verzuim en arbeidsongeschiktheid goed op uw netvlies?

In een voor uw organisatie op maat ontwikkelde training krijgen uw medewerkers, aan de hand van de actuariële basisbeginselen, in korte tijd beter inzicht in de financiële risico's van verzuim en arbeidsongeschiktheid!

Thema's die aan de orde kunnen komen zijn o.a.:

- Inzicht in kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid
- Belang van re-integratie
- Achtergrond van premieberekeningen
- Inzicht in herstelkansen
- Berekenen van voorzieningen

Interesse?

In een persoonlijk gesprek verkennen wij graag de specifieke wensen die u heeft en maken wij een op maat gesneden programma.

Jacqueline van Hoven | T 030 686 61 50 |

E jacqueline.vanhoven@ag-ai.nl | ag-ai.nl

Actuarieel Instituut

Groenewoudsedijk 80 | Postbus 2433 | 3500 GK Utrecht
T 030 686 61 50 | F 030 686 61 51 | E info@ag-ai.nl | W www.ag-ai.nl