

# **Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw**

*Voor een sociale wederopbouw van Nederland*

## **Auteurs**

mr Jan de Wit, Tweede-Kamerlid SP

Tuur Elzinga, beleidsmedewerker Sociale Zaken SP

© november 2001

Tweede-Kamerfractie SP

Postbus 20018

2500 EA 's-Gravenhage

**T** (070) 318 30 44

**F** (070) 318 38 03

**E** kamer@sp.nl

**I** www.sp.nl

# Inhoudsopgave

<i>Voorwoord</i>	<b>9</b>
<i>Samenvatting</i>	<b>11</b>
<i>De uitverkoop van de sociale zekerheid</i>	<b>13</b>
<i>Werkdruk, werkdruk, werkdruk</i>	<b>17</b>
<i>Ziek van het werk?</i>	<b>23</b>
<i>Recht op (re)integratie</i>	<b>29</b>
<i>Gesubsidieerde uitbuiting</i>	<b>35</b>
<i>Solidaire inkomensbeleid</i>	<b>41</b>
<i>Conclusies en aanbevelingen</i>	<b>47</b>
<i>Verantwoording</i>	<b>50</b>

## Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw

# Voorwoord

De nieuwe eeuw is optimistisch begonnen. Sommigen geloofden dat een Nieuwe Economie ons alleen nog maar hoge groeicijfers zou brengen en dat recessie uit het woordenboek kon worden geschrapt. Het economische tij is inmiddels echter aan het keren en het lijkt erop dat de werkloosheid weer zal gaan oplopen. Zekerheden zijn onzekerheden geworden. Het moment is aangebroken waarop ons sociale vangnet opnieuw getest zal gaan worden.

Een lange periode van economische voorspoed heeft Nederland flink meer welvaart gebracht. Voor velen kan het geld niet op. Meer mensen kunnen verder en langer op vakantie en tweede auto's of zelfs tweede huizen zijn geen grote uitzondering meer. Maar niet voor iedereen is dat alles weggelegd. De laatste Armoedemonitor en de laatste Arbobalans van het tweede paarse kabinet zijn inmiddels verschenen. Armoede blijkt hardnekkiger dan voormalig minister Melkert dacht toen hij aan het begin van Paars I armoede weer op de politieke agenda zette. Met name voor allochtone huishou-

dens en eenoudergezinnen met hun kinderen. En het blijkt dat werken in Nederland topsport is geworden en de werkdruk zich op een hoog niveau heeft gestabiliseerd.

Na zeveneneenhalf jaar Paars is het tijd om de balans op te maken en het blijkt dat op sociaal gebied – ondanks de economische voorspoed – vooral kansen zijn gemist. Werkenden zijn vooral harder gaan werken voor hun gestegen welvaart, het aantal mensen dat arbeidsongeschikt aan de kant staat is verder toegenomen en niet-werkenden hebben helaas van de welvaartsstijging in de jaren '90 niet geprofiteerd volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau. Juist nu het economisch weer wat tegen lijkt te zitten vinden wij het tijd om aan de bel te trekken en een alternatief te presenteren. Hier is ons *Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw*.



# Samenvatting

De welvaartsgroei van de jaren '90 is voornamelijk voortgekomen uit harder werken. Huishoudens die niet in staat waren harder te werken, zoals alleenstaanden, alleenstaande ouders en huishoudens die op een uitkering bleven aangewezen, zoals bijvoorbeeld arbeidsongeschikten, leverden juist in.

Werken is ondertussen topsport geworden, waardoor onbetaalde zorgarbeid en ontspanning in de knel zijn komen te zitten. Steeds meer mensen haken af door stressverschijnselen, burn-out of andere oorzaken van psychische arbeidsongeschiktheid. Het aantal arbeidsongeschikten groeit mede daarvoor nog steeds.

Hoewel een grote groep werkenden voor deze topsport rijkelijk wordt beloond, zijn er ook steeds meer werkende armen. Niet in de laatste plaats omdat veel mensen met een gesubsidieerde baan voor volwaardig werk netto nog minder overhouden dan het sociaal minimum. Terwijl het in de praktijk bijna niet mogelijk blijkt om uit deze banenplannen te ontsnappen.

Omdat het economische tij aan het keren is, zal ons sociale stelsel opnieuw aan de toets der kritiek moeten worden onderworpen. Juist nu moet de sociale tweedeling worden tegengegaan. Daarom is een Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw volgens ons noodzakelijk. Dit plan geeft de visie en de alternatieven van de SP op het terrein van werk en inkomen. In hoofdlijnen stellen we concrete maatregelen voor die moeten leiden tot:

- Gezond werk met meer ruimte voor zorg en meer vrije tijd;
- Geen koude sanering, maar een sociaal plan voor de WAO, waardoor de komende vier jaar al 50.000 mensen minder in de WAO terechtkomen en arbeidsongeschikten weer een fatsoenlijke uitkering krijgen;
- Een effectief 'recht op (re)integratie' voor arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen, waardoor de komende vier jaar 150.000 arbeidsgehandicapten aan werk geholpen worden;
- Een modernisering van de gesubsidieerde arbeid,

## **Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw**

- waarbij de huidige Wiv'ers en I/D'ers een volwaardig contract en beloning krijgen;
- Armoede en de armoedeval voor iedereen effectief bestreden worden, met speciale aandacht voor armoede onder ouderen en kinderen.

# De uitverkoop van de sociale zekerheid

Lange tijd konden we in Nederland denken dat we de harde, kapitalistische markt hadden getemd. Althans in Nederland en in de ons omringende landen. Ruim 100 jaar geleden werd er voorzichtig begonnen met de opbouw van sociale zekerheid. Vooral na de Tweede Wereldoorlog – in de tijd van de wederopbouw – groeide de verzorgingsstaat rap uit en we begonnen zelfs de Grote Depressie van de jaren '30 te vergeten. Terwijl wereldwijd de 'opeenhoping van rijkdom' doorging en rijk steeds rijker werd en arm steeds armer, werden binnen de westerse landen de inkomensverschillen kleiner. De economische groei was langdurig hoog en het niveau van sociale bescherming voor de maatschappelijk zwakkeren, ongelukkigen, zieken en ouderen werd steeds beter. Toch kwam er weer een nieuwe crisis.

In de jaren '70 groeide de werkloosheid. De economie stagneerde, terwijl de inflatie opliep. Het markeerde een omslagpunt. Oude recepten faalden en neoliberalen grepen hun kans. In navolging van de *Reaganomics* in de Verenigde Staten en *Thatcherism* in het Verenigd Koninkrijk ontspoon zich in Ne-

derland onder Lubbers en Kok ook een neoliberale revolutie. Inmiddels staat Nederland er totaal anders voor dan twintig jaar geleden.

Hoewel Nederland een massale werkloosheid kende begin jaren '80, was het niveau van sociale bescherming hoog. Nederland kende van de westerse landen een van de meest gelijke inkomensverdelingen en een van de hoogste bijstandsniveaus in Europa. Het niveau van sociale zekerheid was net als de publieke voorzieningen in het algemeen ruim beter dan gemiddeld. Vanaf begin jaren '80 werd echter het mes gezet in alle collectieve uitgaven. Eerst werd er vooral geschaafd en gesneden in de uitkeringen en de lonen in de publieke sector, vervolgens verkocht de overheid steeds meer staatsdeelnemingen in belangrijke ondernemingen en privatiseerde zij voormalige overheidstaken. Wat overheidstaak bleef, leed onder budgettaire anorexia. De publieke zaak werd langzaam maar zeker uitverkocht.

De winstgevendheid van het bedrijfsleven herstelde zich snel in de jaren '80. Ondertussen namen

de inkomensverschillen nog sneller toe. Hoewel de economie weer tamelijk floreerde aan het eind van de jaren '80, was de werkloosheid nog steeds hoog. De kabinetten Lubbers en Kok gingen dan ook op dezelfde voet van bezuinigingen voort gedurende de jaren '90. De onderzoeker dr. R. Vlek becijferde in zijn promotieonderzoek en vervolgonderzoeken dat er gedurende de laatste twintig jaar (tot en met Paars I) inmiddels een structurele bezuiniging op alle sociale zekerheidsinkomens is gerealiseerd van € 20 miljard. Waarvan 6,8 miljard is bezuinigd ten koste van de minima – inclusief de opgelopen achterstand als gevolg van jarenlang niet koppelen van de uitkeringen aan de loonontwikkeling. Geen wonder dat armoede in de jaren '90 weer op de politieke agenda belandde.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau schreef vorig jaar in *Sociaal en Cultureel Rapport 2000, Nederland in Europa*: 'Nederland heeft zich het afgelopen decennium *economisch sterk ontwikkeld*. Het BBP per hoofd lag in 1990 14% onder het EU-gemiddelde, terwijl het er thans 14% boven ligt,' maar ook: 'Nederland geldt vanouds als een land met een hoog niveau van sociale zekerheid. In de jaren negentig is hier echter relatief sterk bezuinigd op de sociale zekerheid, zodat we nu onze koppositie hebben verruild voor een middenpositie. Met name het niveau van de bijstand is in Nederland middelmatig.'

Ondertussen is Nederland een van de meest concurrerende landen van de wereld geworden. Nederland is volgens het gerenommeerde onderzoeksinstituut Economist Intelligence Unit zelfs het beste land ter wereld voor investeerders om zaken te doen. De

overheidsfinanciën zijn helemaal op orde en de werkloosheid is weer zo laag dat Nederland een voorbeeldfunctie heeft in de EU. Als gevolg van de gestegen werkgelegenheid is ook de gemiddelde welvaart flink gestegen. Maar ook de keerzijde wordt helaas steeds duidelijker.

Terwijl in de jaren '90 het gemiddeld inkomen van een volwassen persoon in Nederland met 1000 euro is gestegen, daalde het inkomen van een huishouden dat van een uitkering moet rondkomen met 200 euro. Dat blijkt uit *De sociale staat van Nederland* (SCP, september 2001). Het is dus duidelijk wie hier in ieder geval een stuk van de rekening voor het neoliberale succes hebben betaald. Met name de arbeidsongeschikten hebben in Nederland flink ingeleverd: de reële waarde van een WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid is in de laatste kwart eeuw met 21 procent gedaald. Bovendien krijgen nu veel meer mensen slechts een gedeeltelijke WAO-uitkering. Hierdoor is de gemiddelde WAO-uitkering als percentage van het gemiddelde loon gedaald van ruim 70 procent tot amper de helft. (*Werk maken van arbeidsgeschiedheid*, mei 2001)

Maar ook voor lang niet alle werkenden is alles koek en ei. Tien jaar geleden bestond nog slechts één op drie huishoudens uit tweeverdieners, nu is dat twee op drie. De onbetaalde zorgarbeid is daardoor echter wel in de knel gekomen. De huishoudelijke taken hebben zich deels naar de avonden, nachten en weekendeinden verschoven. Op vrijetijdsbesteding zoals visites, vrijwilligerswerk, sport en bewegen wordt inmiddels steeds meer bezuinigd (*Trends in de tijd*, SCP, oktober 2001). Sinds Paars

aantrad met de slogan ‘Werk, werk, werk,’ is het meest gehoorde commentaar ‘druk, druk, druk’. Werken is in Nederland topsport geworden, volgens de laatste Arbeidsomstandighedenmonitor van de afgelopen eeuw. Werkdruk is zelfs het grootste arbeidsrisico van het moment.

Bovendien garandeert ook een baan nog geen ontsnapping uit de armoede. ‘Werk, werk, werk’ heeft volgens onderzoeker P. de Beer van het SCP wel banen opgeleverd, maar is niet het wondermiddel gebleken tegen armoede en maatschappelijke ongelijkheid. De *Armoedemonitor 2000* (SCP) signaleert als nieuw verschijnsel een toename van ‘working poor’, mensen die ondanks een baan toch een laag inkomen hebben (=onder het bijstandsniveau van 1979). Behalve in de gesubsidieerde banen (Wiw en I/D-banen) werken er in Nederland volgens het CBS nog bijna 300.000 mensen tegen het minimum(jeugd)loon. Nog geen tien jaar geleden waren er bijna geen banen in deze loonschalen te vinden. De toename van het verschijnsel ‘working poor’ toont de gestage Amerikanisering van onze samenleving. Terwijl de meeste mensen hard werken, komen de vruchten van die arbeid in toenemende mate terecht bij een relatief klein deel van de bevolking.

Inmiddels stijgen de basissalarissen (exclusief bonussen en optieregelingen) van de topmanagers in Nederland met zo’n 14 procent per jaar, dezelfde stijging die een gemiddeld loontrekkend huishouden sinds 1980 in 20 jaar heeft gekregen. In dezelfde periode is het (gestandaardiseerd) besteedbare huishoudinkomen van een uitkeringsgerechtigde juist met tien procent gedaald.

In het voorwoord van 5<sup>e</sup> jaarrapport *Balans van het armoedebeleid* (2000) staat dan ook:

‘De inhoud van het laatste jaarrapport maakt duidelijk dat de hardnekkigheid van armoede te midden van de welvaart in het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw om nieuwe beleidsinitiatieven vraagt.’

Ondanks het economische tij mee en ondanks het feit dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van Paars I, Ad Melkert, reeds aan het begin van zijn bewind de moderne armoede op de agenda had geplaatst, heeft acht jaar Paars niet de juiste beleidsinitiatieven opgeleverd. Erger nog: de laatste paarse ‘heldendaad’ van de vorige eeuw, het belastingplan van de 21<sup>ste</sup> eeuw, heeft Nederland ongetwijfeld nog meer concurrerend gemaakt, maar het heeft ook het toptarief verder verlaagd – en daardoor onnodige lastenverlichting gegeven aan mensen die dat niet nodig hebben – en de ouderen en arbeidsongeschikten verder op achterstand gezet. Het is nu volgens ons de hoogste tijd voor een *Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw*.

In dit plan doen wij een aantal concrete suggesties. De voorstellen zoals die hier worden gedaan zijn geen blauwdruk voor de komende eeuw. Ze zijn ook nog lang niet voldoende om een paradijs op aarde te scheppen. Sterker nog: het is in de verste verte nog niet genoeg om de in totaal € 20 miljard aan bezuinigingen op de sociale zekerheidsinkomens te niet te kunnen doen. Dat kan ook niet: in één keer alle afbraak van twintig jaar neoliberale regeringen teniet doen is onmogelijk. Het zijn echter wel concrete plannen, die reëel op korte termijn ingevoerd kunnen worden. Het is een belangrijke eerste stap in de

## Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw

goede richting. Net als bij het belastingplan geeft het een nieuwe richting aan, echter – in tegenstelling tot bij het belastingplan – in een richting die de SP voorstaat. Dit is de richting die volgens ons nodig is om verdergaande tweedeling te keren en om te buigen in een meer solidaire en sociale samenleving. Dit zijn de plannen op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid waarvan wij menen dat ze in een volgende kabinetsperiode goed kunnen worden uitgevoerd. Een goed begin *voor de sociale wederopbouw van Nederland*.

# Werkdruk, werkdruk, werkdruk

Werk is belangrijk, om de kost te verdienen en de samenleving overeind te houden. Het is daarbij echter goed om in het achterhoofd te houden dat de mens werkt om te kunnen leven. En dus niet andersom: de mens leeft niet om werken en zeker niet om slechts eenzijdig alleen de taken die bij een betaalde baan horen te vervullen. Wim Kok heeft dat principe uit het oog verloren. Eerst als vakbondsleider en later als minister president heeft hij van betaalde arbeid een doel in zichzelf gemaakt. Niet voor niets was ‘werk, werk, werk’ het parool van zijn eerste kabinet.

Socialisten en sociaal-democraten hadden nooit veel bezwaar tegen technologische vooruitgang. En zo zagen zij ook de mechanisering en later de automatisering van industriële arbeid. Het was immers vaak zwaar en vuil werk. Niet iets om te romantiseren. Het idee dat steeds meer werk door machines gedaan zou worden en steeds meer machines door computers bestuurd was een mooi vooruitzicht. Er zou immers steeds meer vrije tijd overblijven. Het was alleen wel noodzaak om het overgebleven werk goed te verdelen, net als de opbrengsten uit dat werk. En om de beroepsbevolking zodanig op te leiden dat ze de nieuwe werkzaamheden – die met de

nieuwe technieken noodzakelijk werden – zouden kunnen uitvoeren.

Dat was dan ook de inzet van de vakbonden toen eind jaren '70 en begin jaren '80 de werkloosheid opliep: herverdeling van het werk door arbeidsduurverkorting. Een rechtvaardige eis op basis van onderlinge solidariteit tussen werkende en werkloze werknemers. De werkgevers wisten toenmalig vakbondsleider Wim Kok er echter van te overtuigen dat ook loonmatiging leidde tot meer werk voor werkloze vakbondsleden. Ze sloten een historisch akkoord: het akkoord van Wassenaar. Sindsdien is het bevorderen van de werkgelegenheid het doel.

Het middel is het dienen van de belangen van de werkgevers: loonmatiging en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Werkgevers moesten tegen steeds lagere kosten over de arbeid van werknemers kunnen beschikken, wanneer ze dat wensten. Anders zouden ze immers steeds meer productie verplaatsen naar landen met lagere lonen. Kok koos daarmee voor solidariteit met de werkgevers.

De werkgelegenheid zou inderdaad gaan groeien, maar tegen welke prijs?

### Loonmatiging

Langzaam maar zeker is Nederland een relatief laaglonenland in de Europese regio geworden. CDA/VVD-kabinetten hebben onder minister-president Lubbers de voorwaarde geschapen voor meer laagbetaalde arbeid: een structurele verlaging en bevriezing van het minimumloon en de sociale uitkeringen. De paarse kabinetten hebben vervolgens onder minister-president Kok vele voormalig werklozen aan het werk gezet in laagbetaalde gesubsidieerde banen tegen een beloning die in veel gevallen onder het sociaal minimum ligt. In de *Armoedemonitor 2000* wordt voor het eerst melding gemaakt van 'werkende armen', *working poor* die we de laatste decennia in het Westen alleen uit de Verenigde Staten kenden. Paars heeft tevens de economie in het geheel en de arbeidsmarkt in het bijzonder sterk geflexibiliseerd. Je kunt nu bijna altijd alles kopen, maar een 24-uurs economie waarin iedereen steeds vaker klaar moet staan voor de baas is de schaduwzijde. Er blijft daardoor steeds minder tijd over om voor elkaar te zorgen en andere onbetaalde – maar tevens onbetaalbare – arbeid te verrichten. En ook het maatschappelijke

leven, het verenigingsleven, rust en ontspanning komen steeds vaker in de knel.

Werknemers zijn gemiddeld wel korter gaan werken (eind jaren '90 gemiddeld 2 procent korter dan in 1990), onder andere door steeds vaker te werken in deeltijdarbeid en dus loon in te leveren. Ze hebben in veel gevallen echter niet of niet in verhouding minder taken gekregen. Volgens de laatste twee *Arbeidsomstandighedenmonitoren* van het SCP is werken in Nederland topsport geworden. Ook uit Europees onderzoek blijkt dat de werkdruk in Nederland ver boven het Europese gemiddelde ligt. Bovendien is de werknemer in Nederland ook gemiddeld het langst onderweg van huis naar het werk. Eén op de drie werknemers werkt regelmatig onder (grote) tijdsdruk. Mogelijk is dat een van de oorzaken van het eveneens grote aantal overuren dat de Nederlandse werknemer bereid is te maken. Gemiddeld wordt 8 à 9 procent van de werktijd nog eens overgewerkt, waarvan nog geen kwart wordt betaald. Op jaarbasis werkt de gemiddelde werknemer ongeveer evenveel over als hij vakantie heeft. Daarmee is werkdruk het grootste arbeidsrisico van dit moment. En dat leidt weer tot veel stress, overspannenheid en burn-outs. Arbeidsuitval en zelfs arbeidsongeschiktheid zijn slechts een van de maatschappelijke gevolgen.

Ondanks de hoge prestaties blijft de arbeidsproductiviteitsontwikkeling toch achter bij andere westerse landen. Dat komt met name omdat de werkgevers lui zijn geworden door de jarenlange loonmatiging. Hun winsten bleven ook zonder nieuwe technologische ontwikkeling en innovatie wel op peil. Een andere (aanvullende) verklaring is moge-

lijk dat Nederland minder in de opleiding van zijn toekomstige werknemers investeert dan de ons omringende landen.

Hoewel werknemers individueel (iets) minder zijn gaan werken, wordt er per gezin wel meer tijd in betaalde arbeid gestoken. (Tel daarbij op de extra tijd die mensen tegenwoordig kwijt zijn aan woon-werkverkeer en je weet waarom de zorg en de vrije tijd in de knel zit.) Was tien jaar geleden nog één op de drie gezinnen tweeverdiener, nu is dat twee op de drie. En alleen de toename van de werktijd verklaart de toegenomen materiële welvaart van de meeste huishoudens. Het gemiddelde huishoudinkomen van een alleenverdiener is tussen 1990 en 1998 namelijk met ongeveer € 545 op jaarbasis (prijzen 1995) afgenomen en het inkomen van een alleenstaande is ook met € 275 gedaald.

### **Eenzijdige blik op betaalde arbeid**

Vanuit emancipatorisch oogpunt is het een goede zaak dat traditionele rolpatronen doorbroken worden en vrouwen vaker participeren op de arbeidsmarkt. Het is echter hoogst kwalijk dat emancipatie tegenwoordig slechts afgemeten lijkt te worden aan het hebben van betaalde arbeid. Dat de onbetaalde zorg en ander vrijwilligerswerk in de knel komt is zorgelijk. Hiervoor moet veel meer aandacht komen. Maar niet alleen voor de zorg, maar juist ook de vrije tijd wordt steeds schaarser. Terwijl de gemiddelde Nederlander (van 12 jaar en ouder) sinds Paars aantrad ruim 2 uur meer per week is gaan werken, heeft dezelfde gemiddelde Nederlander 2,5 uur minder vrije tijd per week. Nederland zit met het wettelijk verplichte aantal

van 20 vakantiedagen op de Europese bodem. Ook het feitelijk gemiddelde aantal genoten vakantiedagen ligt in Nederland ruim onder het Europese gemiddelde. Het aantal verplichte vrije feestdagen is in Nederland met 7 zelfs het absolute laagterecord in de EU. De eenzijdige blik op het hebben van betaalde arbeid heeft tenslotte de kwaliteit van de arbeid naar de achtergrond verdrongen. Niet alleen de arbeidsvoorwaarden, maar ook de arbeidsomstandigheden laten een hoop te wensen over. Behalve werkdruk noemen we nog slechts RSI, te zwaar tillen, werken met giftige stoffen, gevaarlijke trillingen, hard geluid en zonder daglicht als topje van de ijsberg aan arbeidsrisico's.

Wij vinden de mens belangrijker dan de economie. Werk is belangrijk in het leven van de mens, maar dan wel veilig, gezond, plezierig werk tegen een fatsoenlijke beloning en met voldoende ruimte voor zorg, rust en vertier.

De arbeidsvoorwaarden zijn voornamelijk een resultaat van onderhandeling en soms strijd tussen werkgevers enerzijds en werknemers en hun bonden anderzijds. Wij menen dat de bonden niet langer mee zouden moeten doen met de lofzang zingen over de laatste twintig jaar loonmatiging, anderzijds moeten we erkennen dat de loonvorming wel primair een zaak is van werkgevers en de bonden en de bij hun aangesloten werknemers. De overheid moet echter wel waar mogelijk de afgesproken CAO's algemeen verbindend verklaren en duidelijke minimumnormen stellen. Dat geldt voor een minimumloon, maar ook voor arbeids- en rusttijden en arbeidsomstandigheden.

### Recht op veilig werk

Werknemers hebben recht op veilig werk en daarbij hoort een duidelijke wettelijke vastlegging van de minimale arbeidsomstandigheden. Als routinematig meer dan 25 kg tillen medisch onverantwoord blijkt te zijn, dan moet dat in de gangbare arbeid eenvoudig verboden worden. Als je van werken met stoffen waarin veel oplosmiddelen zitten (bijvoorbeeld in verf) ziek wordt (OPS), dan moet het werken met deze stoffen verboden worden. Als je van langdurig beeldschermwerk onder tijdsdruk en zonder pauzes RSI (Repetitive Strain Injuries, zoals bijvoorbeeld een 'muisarm') kunt krijgen, dan moet dat verboden worden.

Voor een deel van de arborisico's is dat reeds het geval, maar voor het andere deel moeten werkgevers en werknemers volgens de regering samen maar oplossingen zoeken, door zogenaamde arboconvenanten af te sluiten. Volgens Paars leidt deze 'decentralisatie van het arbeidsomstandighedenbeleid' tot maatwerk. Maar – we blijven even bij het voorbeeld van RSI – door alle convenanten die reeds zijn afgesloten en die nog in de steigers staan wordt maximaal de helft van de risicogroep voor RSI bereikt. Het totaal aantal werknemers dat regelmatig te maken heeft met belangrijke arbeidsrisico's is in de periode 1996-1999 bovendien gestegen. Blijkbaar werkt deze decentralisatie dus niet zo goed. Het individuele belang van de werkgever – zo min mogelijk uitgeven aan zaken die geen verhoogde winst opleveren – is hier natuurlijk ook strijdig met het algemeen belang en met het individuele belang van de werknemer. Daarom vinden wij dat de werknemer recht heeft op wettelijke bescherming tegen onverantwoorde arbeidsrisico's.

### Handhaving

Veilig werk wordt alleen gegarandeerd als de regels ook gehandhaafd worden. Daarvoor is een uitbreiding van de capaciteit van de Arbeidsinspectie nodig. De gehele buitendienst bestaat nu uit niet meer dan 425 personen. Niet meer dan 40 procent van hun tijd wordt besteed aan inspecties van de arbeidsomstandigheden. Daardoor kunnen zij jaarlijks ongeveer 20.000 inspecties uitvoeren, waarvan ruim de helft wordt afgesloten met een waarschuwing, boete of maatregel. Dit lijkt heel wat, maar op ruim een half miljoen bedrijven in Nederland en zes miljoen werknemers is de pakkans bij overtreding niet erg groot. Dat gokje wil een beetje ondernemer nog wel nemen.

Maar een uitbreiding van het aantal inspecteurs in de buitendienst alleen is niet voldoende. De Arbeidsinspectie moet ook over adequate controleinstrumenten kunnen beschikken. Om RSI (na werkdruk het grootste arbeidsrisico van deze tijd) tegen te gaan moeten de wettelijke regels ten aanzien van maximale werk- en minimale pauzetijden bij beeldschermwerk bijvoorbeeld strenger gecontroleerd worden. Ter bevordering daarvan moet er een registratieplicht komen van beeldschermwerktijden – bijvoorbeeld met een beeldschermtachograaf, want nu staat de Arbeidsinspectie bij de controle van de beeldschermwerk- en pauzetijden met lege handen. De wettelijke bepaling voor maximale beeldschermwerktijden is daardoor slechts een dode letter.

De Arbeidsinspectie moet voortaan niet alleen de werk- en rusttijden van de Arbeidstijdenwet controleren, maar ook die in de CAO's zijn vastgelegd. Het zelfde geldt bovendien voor de overwerkbepalingen.

Tot slot moeten de boetebedragen voor werkgevers voor moedwillige overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet zoveel worden verhoogd, dat de statistisch te verwachten straf – pakkans maal boete – een stuk onaantrekkelijker is dan de besparing door het ontduiken van de wet.

### **Recht op voldoende rust**

Veilig werk impliceert ook voldoende rust. Niet voor niets is werkdruk – het grootste arborisico aan het begin van deze eeuw – het gevolg van onvoldoende rust. Maar niet alleen op het werk, ook daarbuiten kan werkstress ontstaan. Door de combinatie van te veel verplichtingen op het werk en thuis. Daarom moeten de (zorg)verlofregelingen worden verruimd en moeten we meer vrije tijd krijgen om tussendoor op adem te kunnen komen.

In ieder geval moet er meer ruimte komen voor de zorg voor kleine kinderen. Wij kiezen in de eerste plaats voor een uitbreiding van het ouderschapsverlof, omdat vaders en moeders dit beiden kunnen opnemen. Alleenstaande ouders – die komen vaak als eerste in de knel – zouden dubbel ouderschapsverlof moeten kunnen opnemen. We willen bovendien een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof. Want er bestaat nu reeds een recht op onbetaald ouderschapsverlof, maar met name voor de lagere inkomens is dit veelal een luxe die men zich niet kan veroorloven. Slechts in een klein aantal CAO's bestaat momenteel een regeling voor doorbetaling van (een gedeelte van) het loon. Het voorstel is om wettelijk doorbetaling van ten minste 70 procent van het loon verplicht te stellen. De huidige fiscale stimule-

ringsregeling kan daarbij blijven bestaan, zodat de overheid (maximaal) de helft van deze kosten draagt en de werkgever de rest zal moeten betalen.

De eenvoudigste manier om iedereen meer vrije tijd te geven is meer (verplicht vrije) feestdagen te benoemen. We stellen voor vijf extra feestdagen te benoemen, zodat we met onze verplicht vrije dagen (inclusief het gemiddelde aantal vakantiedagen) ongeveer op het Europese gemiddelde komen. Nederland heeft nu met slechts zeven verplicht vrije feestdagen het laagste aantal feestdagen van de EU. Voor nieuwe vrije dagen zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan 1 mei – in bijna heel Europa een vrije dag, – aan onze nationale bevrijdingsdag en bijvoorbeeld een dag van de democratie (een dag vrij wanneer er gestemd moet worden). Maar zouden we naast onze christelijke feestdagen niet ook de belangrijkste islamitische feestdagen (offer- en suikerfeest) vrij geven?

Tenslotte wensen we niet alleen méér vrije tijd, maar ook meer collectieve beleving van onze vrije tijd. Vrijtijdsbesteding, zoals maatschappelijke participatie en verenigingsleven, lijden meer en meer onder het gebrek aan collectieve rustmomenten. Niet zozeer de betaalde arbeid, als wel de evenzeer noodzakelijke huishoudelijke werkzaamheden verplaatsen zich naar de avonden en de weekeinden. Sinds de zaterdag in de Arbeidstijdenwet 1996 weer een 'gewone' werkdag geworden is, willen steeds meer werkgevers af van de toeslagen voor werk op zaterdag – waarna mensen goedkoper in het weekeinde aan het werk gezet kunnen worden. Voor werken op zaterdag moet

weer ‘nee, tenzij’ gaan gelden. Dat kan door in de Arbeidstijdenwet voor de zaterdag vergelijkbare uitzonderingsregels op te nemen als nu voor de zondag gelden.

### Voorwaardenscheppend

De overheid moet niet alleen de minimumeisen met betrekking tot arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vastleggen, maar moet ook zelf voorwaarden scheppen voor werknemers om zich op de arbeidsmarkt te kunnen begeven. Met het verlaten van het kostwinnersmodel moet de overheid daarom zorgen voor voldoende toegankelijke en professionele kinderopvang. Het aantal plaatsen moet daartoe worden uitgebreid, de tussenschoolse opvang moet worden geprofessionaliseerd en de peuterspeelzalen moeten een basisvoorziening worden zonder drempels en wachtlijsten. Het personeel in de kinderopvang dient goed gekwalificeerd te zijn en beter te worden betaald.

Maar ook hier geldt dat de overheid niet alle nadruk op betaalde arbeid alleen mag leggen. En dus ook voorwaarden moet scheppen om naast betaalde arbeid nog andere belangrijke taken te kunnen vervullen. Echte emancipatie bereik je namelijk pas wanneer vrouwen én mannen kunnen kiezen hoe ze de taken willen verdelen. Daarbij hoort ook de mogelijkheid voor ouders – vaders én moeders – om, zolang het kind leerplichtig is, zelf voor de opvang en de opvoeding te willen zorgen. Een alleenstaande ouder met een nog leerplichtig kind zou nimmer gedwongen mogen worden een betaalde baan te aanvaarden, ook niet als deze alleenstaande ouder afhankelijk is van bijvoorbeeld een bijstandsuitkering.

## Ziek van het werk?

Telkens als het magische aantal van een miljoen arbeidsongeschikten nadert slaat de paniek in de politiek toe. De vorige keer dat de miljoenste arbeidsongeschikte zich aan de verre horizon aandiente, verbond toenmalig premier Lubbers zijn politieke lot zelfs aan dit aantal. De vorige grote ingreep in de WAO dateert dan ook uit deze tijd. Het kabinet Lubbers-Kok pakte toekomstige WAO'ers hard aan en bestaande WAO'ers moesten allemaal volgens strengere normen herkeurd worden. De weerstand was groot en CDA en PvdA hebben jaren hun vingers niet opnieuw aan de WAO durven branden. Na een aanvankelijke bescheiden daling van het aantal WAO'ers volgde weer een nieuwe stijging en sinds een paar jaar houdt het miljoen de politiek weer in zijn greep. Paars I en II hebben nauwelijks invloed gehad op het groeiende aantal arbeidsongeschikten.

### Preventie

Natuurlijk zijn ongevallen en ziekte niet in alle gevallen te voorkomen, maar op het gebied van de 43 procent arbeidsongeschiktheid die een relatie heeft met het werk (volgens TNO-Arbeid) zijn er in de preventieve sfeer nog veel onvolkomenheden. Van deze arbeidsongeschiktheid heeft de helft te maken met psychische belasting, vaak als gevolg van hoge werkdruk of de lichamelijke belasting van een ver-

keerde werkhouding of repeterende bewegingen. Maar ook bedrijfsongevallen als gevolg van gevaarlijke werkomstandigheden of als gevolg van gevaarlijk gedrag van werknemers en beroepsziekten als gevolg van werken met gevaarlijke stoffen zorgen voor de zogenaamde instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Over het recht op veilig werk handelt het vorige hoofdstuk. Het is echter duidelijk dat veilig werk het

arbeidsverzuim fors zal doen afnemen en dat geldt dus ook voor de WAO-instroom. Werkdruk en RSI zijn samen alleen al goed voor 22 procent van de instroom in de WAO.

### Zorg

Iedereen kan bedenken dat de zorg voor zieken van groot belang is in het kader van snelle genezing en het voorkomen van verslechtering en uiteindelijk arbeidsongeschiktheid. De gezondheidszorg is echter vele jaren nogal stiefmoederlijk behandeld, waardoor lange wachtlijsten zijn ontstaan. De gemiddelde wachttijd voor behandeling van psychische klachten (een belangrijke oorzaak van verzuim) bedraagt momenteel ongeveer negen maanden. Als de klachten inmiddels niet vanzelf zijn verdwenen zit je na negen maanden verzuim al bijna in de WAO. Goedkoop in de gezondheidszorg is dus duurkoop in de WAO geworden.

Behalve de reguliere zorg voor zieken is ook de speciale zorg voor werknemers niet op orde. Deze arbozorg is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de eigen werknemers, inclusief de zieke werknemers. Deze zorg behelst onder meer de zorg voor goede arbeidsomstandigheden, een verantwoorde manier van werken en de begeleiding van werknemers bij een verantwoorde werkhervatting. De werkgever sluit voor dergelijke zorg – sinds 1996 verplicht – contracten af met commerciële arbodiensten. Vanaf het begin is er echter gewaarschuwd dat deze arbodiensten op prijs zouden gaan concurreren en dat daarom minimale contracten zouden worden afgesloten. Dat is dan ook in de meeste gevallen gebeurd, ondanks het feit dat werkgevers die reeds sinds jaren hun verantwoordelijk-

heid voor de veiligheid van hun werknemers begrijpen – bijvoorbeeld in de (petro)chemie – aantonen dat goede en duurdere arbocontracten een aanzienlijke bezuiniging op het ziekteverzuim betekenen.

Na een jaar ziekte belanden de zieke werknemers in de WAO en dan zijn de uitkeringsinstanties (vanaf volgend jaar het UWV – Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werknemer. Het UWV (nu nog GAK, Cadans, etc.) heeft echter geen enkele invloed op de arbozorg tijdens het dienstverband, noch op de arbozorg in het cruciale eerste ziektejaar. De werkgever (en ‘zijn’ arbodienst) zit in veel gevallen maar even de rit uit en is er daarna vanaf. Een werknemer die graag weer aan het werk wil of wil voorkomen dat hij in de WAO komt zal nog wel bij de werkgever of de arbodienst aan de bel trekken, maar heeft op de geleverde begeleiding uiteindelijk geen werkelijke invloed. Een werknemer die vanwege ruzie met de baas niet terug wil zal vermoedelijk niet eens aan de bel trekken.

Het ‘huzarenstuk’ van staatssecretaris Hoogerworst, de Wet Poortwachtersmodel zou de controle door de uitkeringsinstantie op de reïntegratieinspanningen in het eerste ziektejaar moeten vergroten. Het dwingt werkgevers en werknemers een reïntegratieverslag op te stellen. Hieruit moet de uitkeringsinstantie kunnen afleiden of beiden wel genoeg hebben gedaan om te zorgen dat de werknemer in het eerste ziektejaar weer aan het werk komt. Werkgevers kunnen bij onvoldoende inspanning gedwongen worden een half jaar extra het loon door te betalen, werknemers dreigt vanaf 1 januari 2002 een korting op de uitkering, helemaal geen uitkering of zelfs ontslag. De werkgevers blijven middels uit-

besteding van de arbozorg echter verantwoordelijk. Afspraken over minimumnormen aan een reïntegratieverslag veranderen het principe dat de meeste werknemers zo min mogelijk aan hun arbodienst willen betalen helaas niet.

### **Het voorstel van de commissie Donner**

De belangrijkste aanbeveling van de commissie Donner, die in opdracht van de regering de WAO-problematiek heeft geanalyseerd, is om gedeeltelijk en tijdelijk arbeidsongeschikten voortaan geen WAO-uitkering meer te geven. De werkgever blijft een jaar langer verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. Werkgever en werknemer moeten samen werken aan reïntegratie, eventueel bij een andere baas. Als de werknemer niet binnen twee jaar aan een (minder betaalde) baan is geholpen volgt WW of de bijstand.

De essentie van het advies van de commissie Donner is het maken van een onderscheid tussen zogenaamd echte arbeidsongeschikte werknemers, die onherroepelijk, permanent en volledig arbeidsongeschikt zijn, en de rest. Dat onderscheid is moeilijk, want ook gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan chronisch zijn en veel volledige arbeidsongeschiktheid laat zich niet vooraf als permanent of tijdelijk definiëren. Toch denkt Donner de instroom met mogelijk tweederde te verminderen. Daardoor meent hij niet naar de uitstroom te hoeven kijken, immers door de aard van de nieuwe 'echte' arbeidsongeschiktheidsgevallen, zal uitstroom alleen nog kunnen plaatsvinden door overlijden of pensionering. Daarmee schrijft de commissie Donner de hele huidige generatie WAO'ers af, terwijl er nog zo'n 200.000 wettelijk reïnte-

greerbaar zijn, dan wel zelf aangeven nog te kunnen en willen werken.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de WAO gooien maakt deze mensen bovendien niet minder arbeidsongeschikt. Het voorstel van Donner stelt deze groep arbeidsongeschikten feitelijk gelijk met andere werkzoekenden, terwijl ze veel minder kans maakt op de arbeidsmarkt. Het voorstel van de commissie Donner is daarom een papieren maatregel die alleen in de statistieken iets oplevert: net als in de ons omringende landen minder mensen in de WAO en meer in de WW (korter van duur) en meer mensen in de bijstand (lagere uitkering). Het is duidelijk wie ook nu weer de prijs moeten betalen.

### **Stelsel en uitvoering**

In het verleden werd de WAO regelmatig door werkgevers en werknemers gebruikt om overtollig personeel op een redelijk 'sociale' manier te laten afvloeien. Nadat in de jaren '80 eerst de WAO-uitkering voor werknemers minder aantrekkelijk werd gemaakt, is in de jaren '90 het hele stelsel op de schop genomen. Werkgevers en werknemers zijn in de uitvoering van de werknemersverzekeringen op afstand gezet, de uitkeringsvoorwaarden zijn nogmaals aangescherpt en er is op verschillende manieren marktwerking geïntroduceerd.

Om de werkgevers te laten 'voelen' dat ze meer moesten investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie en begeleiding van ziekte bij hun werknemers, werden ze financieel meer verantwoordelijk gemaakt voor de kosten van deze ziekte. Eerst moesten ze twee, respectievelijk zes weken loon doorbetalen en vervolgens zelfs het hele jaar. De collectieve Ziektewet werd afgeschaft. Dit

had inderdaad een daling van het ziekteverzuim tot gevolg. Echter dat effect was deels maar tijdelijk doordat veel werkgevers het risico alsnog particulier verzekerden. Inmiddels is het ziekteverzuimpercentage alweer gestegen tot boven het niveau van voor de Wulbz (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte). Een ander effect van deze ‘privatisering’ van de Ziektewet was dat werkgevers nog huiveriger werden om werknemers met een groter risico op ziekte aan te nemen. Bijvoorbeeld oudere werknemers kregen het moeilijker bij sollicitaties, maar ook mensen met een ziekteverleden. De uitstroom uit de WAO werd door deze maatregel dus bemoeilijkt.

Een ander probleem dat sinds de privatisering van de Ziektewet bestaat is dat werkgevers in het eerste ziektejaar voor de werknemer financieel verantwoordelijk zijn, maar de uitkeringsinstantie verantwoordelijk is vanaf het moment dat de werknemer na een jaar ziekte in de WAO komt. Naarmate het einde van het eerste ziektejaar nadert, ontstaat er zo een prikkel voor de werkgever om de kosten van het ziekteverzuim – als die niet al zijn herv verzekerd – maar even uit te zitten, omdat hij dan spoedig van de verantwoordelijkheid voor de zieke werknemer af zal zijn.

Een zeker gevolg van alle reorganisaties van de sociale zekerheid is de grote onzekerheid over de toekomst, waarin de vele medewerkers van de uitkeringsinstanties nu al jaren verkeren. Tezamen met een groeiende markt voor bedrijfsgeneeskundigen en arbeidsdeskundigen binnen de commerciële arbodiensten en reïntegratiebedrijven leidt dit al jaren tot personeelstekorten bij de uitvoeringsinstellingen.

Dit leidt vervolgens weer tot werkdruk, verminderde arbeidsvreugde en werkkwaliteit, te late en soms onzorgvuldige keuringen en daardoor achterstanden en een toenemend tekort aan klantvriendelijkheid.

### Adequate arbozorg

Volgens professor Bomhoff van de universiteit Nijenrode zou een goede en adequate (arbo)zorg in het eerste ziektejaar – zonder wachtlijsten – jaarlijks 60.000 mensen minder in de WAO doen stromen. Snelle (medische) zorg is daarmee de beste aanpak van de WAO. Behalve veel meer geld voor de gezondheidszorg om de opgelopen schade in te halen is ook een aanzienlijk ruimer budget nodig voor de specifieke arbozorg. Dat bewijzen volgens Nyfer (grote) bedrijven die weinig WAO-instroom veroorzaken en gemiddeld € 360 tot 450 per jaar per werknemer betalen aan arbozorg. Veel werkgevers hebben echter een minimaal pakket van rond de € 50. Gemiddeld besteden werkgevers met een externe (ingehuurde) arbodienst nog geen € 90 per werknemer. Dat moet dus zeker vier maal zoveel worden voor een optimaal zorgpakket.

Nyfer wil dat bereiken door werkgevers te verplichten vergelijkbare servicecontracten af te sluiten met de commerciële arbodiensten die nu hebben laten zien dat ze goed presteren. Daarvoor is een systeem van certificering en benchmarking noodzakelijk plus een verplicht minimaal contract. De extra kosten voor de werkgevers voor de arbozorg bedragen dan (berekening van Nyfer) € 1,8 miljard op jaarbasis. Daar tegenover staat een besparing op de ziektekosten van € 0,9 miljard per jaar (in het kader van de loondoorbetaling in het eerste jaar) en

op termijn een nog veel grotere besparing op de WAO-kosten.

Volgens ons blijft deze optie echter leiden tot (enige mate van) prijsconcurrentie en een zekere minimale winstrealisatie die bij publieke uitvoering achterwege kan blijven. Daarom kan de Arbodienst beter onafhankelijk en publiek georganiseerd en gefinancierd worden, naar voorbeeld van de beste ervaringen die nu bij de commerciële arbodiensten zijn opgedaan. Werkgevers moeten zich vervolgens verplicht aansluiten met een maximaal (i.p.v. minimaal) contract.

De voorbeelden van de beste arbo-contracten die Nyfer aanhaalt zijn nu te vinden bij Akzo Nobel, Shell en DSM. Deze bedrijven hebben reeds een belangrijke ervaring bij preventie en arbozorgbeleid, vanwege de grote arborisico's in de chemische industrie. Zij zijn in staat met een arbo-budget van € 275 per jaar per werknemer beduidend lagere ziekte- en WAO-instroomcijfers te behalen dan andere (vergelijkbare) bedrijven. Daarnaast geven zij nog extra middelen uit aan het inkopen van extra (private) gezondheidsdiensten. Daarvoor kiezen wij niet, omdat een tweedeling in de zorg tussen werknemers en anderen ongewenst is. De gezondheidszorg moet voor iedereen verbeterd worden. En wachtlijsten niet alleen voor werknemers, maar voor iedereen opgeheven worden. Daarmee is onze oplossing weliswaar duurder, maar niet minder effectief en wel eerlijker en socialer.

De diensten die de publiek gefinancierde arbodiensten in ieder geval zullen moeten leveren zijn – bovenop de basisdiensten die de meeste arbodiensten nu reeds leveren – intensieve verzuimbegeleiding, verzuim- en arbeidsomstandighedenspreek-

uren, maar ook conflictbemiddeling en stresspreventie. (Dit heeft een belangrijk drukkend effect op psychisch ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, toch behoort het nu zelden tot de arbocontracten.)

De forse investeringen in de gezondheidszorg en de arbozorg zullen na enige tijd – volgens de aannamen van instituut Nyfer – leiden tot een reductie van de WAO-instroom met tweederde. Uitgaande van de huidige instroom ruim 66.000 minder WAO'ers per jaar ten opzichte van de huidige ontwikkeling. De effecten zullen met enige vertraging optreden – onder andere omdat de wachtlijsten niet direct zijn weggewerkt, maar op de korte termijn van de volgende regeerperiode kan het aantal WAO'ers naar schatting wel al met 50.000 omlaag. Uiteindelijk zal het totale aantal WAO'ers door deze maatregelen wel met ongeveer tweederde afnemen, wat een enorme collectieve besparing zal opleveren. De nodige investeringen zullen dubbel en dwars worden terugverdiend.

### Stelsel

Als de werkgever niet zelf meer hoeft te bepalen wat hij voor zijn arbocontract wil betalen – omdat we een optimaal contract verplicht willen stellen, dan kan de overheid dus voortaan net zo gemakkelijk hiervoor gewoon een premie heffen. Het ligt voor de hand dat deze premie door het UWV – de publieke uitvoerder van de werknemersverzekeringen – geïnd gaat worden, omdat het immers gaat om kosten ter preventie van en begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en het UWV ook de premie voor de WW en de WAO int. Het UWV sluit in eerste instantie contracten met de huidige, gecertifi-

ceerde arbodiensten. Op termijn kunnen de onafhankelijk en regionaal opererende arbodiensten zelfs onderdeel worden van het UWV of van de Centra voor Werk en Inkomen. Het UWV is dan voortaan van meet af aan verantwoordelijk voor de reïntegratie van de zieke werknemer en de huidige, ongewenste knip in de verantwoordelijk na het eerste ziektejaar is verdwenen. Er bestaat dan echter ook geen reden meer voor het continueren van de huidige situatie dat de werkgever het loon moet doorbetalen in het eerste ziektejaar. Een onafhankelijke arbodienst is immers betrokken bij het preventiebeleid en de verzuimbegeleiding en de Arbeidsinspectie is voldoende toegerust voor een adequate controle op de arbeidsomstandigheden. Na twee of zes weken ziekte komt een werknemer daarom weer in de opnieuw ingevoerde Ziektewet, die eveneens door het UWV wordt uitgevoerd. Wanneer een werkgever niet schuldig is aan de ziekte van de werknemer, is deze zieke werknemer daardoor geen extreme kostenpost voor de werkgever meer. En omdat een werknemer met een verhoogde kans op ziekte of gebrek voortaan geen financieel risico meer is voor een werkgever, zal deze werknemer aanzienlijk meer kans maken op de arbeidsmarkt.

## Recht op (re)integratie

Als je (chronisch) ziek bent of gehandicapt, wil dat nog niet zeggen dat je in alle gevallen niet zou kunnen werken. Natuurlijk, soms ben je zo ziek of gehandicapt dat je niet kunt werken. Maar als dat lang duurt dan leer je daar vaak mee omgaan. En dan wil je weer participeren in de maatschappij. Een meerderheid van de chronisch zieken en een aardig deel van de mensen met een lichte lichamelijke handicap bewijzen dagelijks dat participeren goed mogelijk is door gewoon naar hun werk te gaan. Soms in hun oude baan – al dan niet wat aangepast of met minder uren – soms in een nieuwe baan. Bijna de helft van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt. In totaal hebben 200.000 WAO'ers een (gedeeltelijke) baan en daaruit een inkomen. Maar vele arbeidsgehandicapten lukt het helaas niet om werk te vinden. Nog eens ongeveer 200.000 WAO'ers zijn op zoek naar een baan, terwijl de arbeidsmarkt nu zelfs krap is. Het is dáárom zo onbevredigend dat er zo weinig aandacht is voor de arbeidsmarktkansen van deze groep. De commissie Donner bijvoorbeeld richt zich helemaal op de instroom in de WAO en dus de nieuwe gevallen. Daarmee schrijft die commissie de bestaande WAO'ers in feite af.

### De Wet REA

Om de uitstroom uit de WAO te bevorderen heeft Paars de Wet REA ((Re)integratie Arbeidsgehandicapten) ingevoerd. In deze Wet REA zijn veel subsidiemogelijkheden voor werkgevers bedacht om te

compenseren voor de financiële risico's van het aannemen van ex-WAO'ers. De WAO-premie kan dan zelfs omlaag en daarnaast zijn er nog tijdelijke loonkostensubsidies, reïntegratieuitkeringen en subsidies voor aanpassingen van de werkplek mogelijk.

Uit de recente evaluatie van de Wet REA blijkt echter dat deze feitelijk een fiasco is. Al jaren staat er in deze wet een streefcijfer van het beoogde aandeel arbeidsgehandicapten in de beroepsbevolking en al jaren wordt dat bij lange na niet gehaald.

Uit de evaluatie blijkt dat nog veel WAO'ers kunnen en willen werken. Volgens wettelijke criteria zijn er zo'n 130.000 WAO'ers reïntegreerbaar. Volgens eigen zeggen zijn er bovendien 115.000 – voor een groot deel volledig afgekeurde – WAO'ers op zoek naar werk. In totaal zijn er zelfs ongeveer 300 tot 350.000 arbeidsgehandicapten op zoek naar werk, waarvan ongeveer tweederde een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen.

In de evaluatie staat echter ook dat de werkgevers de subsidies die ze volgens deze wet kunnen krijgen mooi meegenomen vinden, maar dat ze er hun beslissing om een arbeidsgehandicapte al dan niet in dienst te nemen niet door laten beïnvloeden. Dat hoefde niet te verbazen: uit een enquête van de Berckenrode Groep Schiedam onder 13.000 profit- en non-profitinstellingen bleek twee jaar geleden al dat tweederde van deze bedrijven, ondanks bekendheid met de subsidieregelingen, geen WAO'ers of gehandicapten in dienst wil nemen.

### Financieel risico

Werkgevers blijken vooroordelen te hebben ten aanzien van de productiviteit van arbeidsgehandicapten en bang te zijn voor de extra rompslomp en vooral het financiële risico. De SP heeft daar bij de privatisering van de Ziektewet al op gewezen (zie vorige hoofdstuk). Paars heeft echter na de privatisering van de Ziektewet ook nog premiedifferentiatie en marktwerking bij de WAO-premies doorgevoerd (de

Wet Pemba). De bedoeling was bedrijven meer verantwoordelijkheid te laten voelen voor zieke werknemers die zij in de WAO terecht laten komen. Naarmate een werkgever meer WAO'ers 'produceert', betaalt hij meer WAO-premie. De vervuiler betaalt. Een eenvoudige gedachte, maar helaas heeft de maatregel nog niet laten zien dat hij ook daadwerkelijk werkt. Wel zijn werkgevers nóg huiveriger geworden om werknemers met een meer dan gemiddeld risico op ziekte of arbeidsongeschiktheid in dienst te nemen. *Prikkels en privatisering*, de evaluatie van het Wulbz / Pemba-complex door onderzoeksbureau AS/tri in samenwerking met TNO Arbeid, concludeert in ieder geval dat reïntegratie bij een nieuwe werkgever de laatste jaren eerder moeilijker dan vlotter verloopt. We willen daarom behalve een herinvoering van een collectieve Ziektewet ook de Pemba afschaffen om het financiële risico van het aannemen van een arbeidsgehandicapte niet bij een werkgever neer te leggen, maar juist collectief te dragen. Werkgevers moeten immers juist aangemoedigd worden om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en ook chronisch zieke of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers een baan te gunnen.

### Private reïntegratiemarkt?

De paarse partijen hebben hun eigen oplossing bedacht. Zij hebben de structuur van de sociale zekerheid opnieuw helemaal overhoop gegooid en de reïntegratie van werknemers aan de markt toebesloten. Te vrezen valt echter dat – net als bij de commerciële arbodiensten – het kostenaspect het zal winnen van een degelijke kwaliteit van de reïntegratiediensten. Er zal waarschijnlijk geconcurrereerd

gaan worden op goedkope kwantiteit aan snelle reïntegratietrajecten, zonder dat kwaliteit en duurzaamheid van de reïntegratie van de betrokken werknemer een grote rol zal spelen. De commerciële reïntegratiebedrijven zullen daarbij allemaal de krenten uit de pap (de gemakkelijk aan het werk te helpen werknemers) najagen. Bovendien zal ook een gespecialiseerd reïntegratiebedrijf oplopen tegen de onwil van de werkgevers.

Wij vinden de arbeidsbemiddeling een publieke verantwoordelijkheid die niet afgeschoven zou moeten worden op de particuliere markt. Bij de eenvoudige arbeidsbemiddeling wordt dat ook erkend: die wordt publiek door de Centra voor Werk en Inkomen uitgevoerd. Alleen bij de relatief lastige bemiddeling van langdurig werklozen en zieke werknemers heerst nu de vreemde opvatting dat de markt dat beter zou kunnen. De middelen die hiervoor ingezet worden zijn veelal publiek en zouden daarom ook publiek besteed moeten worden. De middelen in handen van private bedrijven zijn niet goed op doelmatig gebruik door de overheid controleerbaar. Net als bij de arbodiensten moeten ook de reïntegratiebedrijven hun winsten halen uit deze publieke middelen, zonder dat daar voor de overheid controle tegenover staat.

### **Verbod op discriminatie**

Volgens een rechtsvergelijkend promotieonderzoek van de jurist A. Hendriks aan de Universiteit van Amsterdam zouden met kleine aanpassingen aan de werkplek zo'n 500.000 arbeidsgehandicapten extra aan banen geholpen kunnen worden. Hij baseert zich op een vergelijking met de Verenigde Staten waar discriminatie van gehandicapten bij wet ver-

boden is en waar werkgevers die de verdenking op zich laden toch te discrimineren met een mogelijke rechtszaak worden bedreigd. Hier is volgens Hendriks 2 procent van de beroepsbevolking arbeidsgehandicapt, terwijl 15 procent van de potentiële beroepsbevolking een arbeidshandicap heeft. In de VS werkt de helft van alle gehandicapten. De werkgevers betalen daar de nodige aanpassingen ook nog eens zelf à 200 dollar gemiddeld. De gehandicapten zouden hier daarom ook een wettelijk recht op (re)integratie moeten hebben door discriminatie van gehandicapten ook in Nederland te verbieden. Volgens artikel 1 van de grondwet is discriminatie verboden, maar tot op heden is dat voor gehandicapten nog niet nader uitgewerkt. Als gevolg van een Europese richtlijn gaat dat binnenkort eindelijk wel gebeuren, nadat een voorstel hiertoe al jaren in voorbereiding is.

De verwachting is alleen niet dat op korte termijn ook werkelijk 500.000 mensen uit de WAO zullen stromen. Ten eerste is de groep arbeidsgehandicapten die op zoek is naar werk – zich in staat acht te werken – op dit moment niet groter dan 300.000 tot 350.000 personen (waarvan ongeveer tweederde met een uitkering). Ten tweede kent Nederland veel minder een claimcultuur dan de VS, waardoor werkgevers nog steeds niet allemaal gewillig hun medewerking zullen verlenen door voldoende banen ter beschikking te stellen.

### **Meer arbeidsgehandicapten aan het werk met behoud uitkeringsrechten**

Het aantal arbeidsgehandicapten dat werk zoekt zal vermoedelijk op enige termijn wel toenemen als gevolg van een grotere daadwerkelijke kans om

ook te slagen in het vinden van een baan. Daarnaast mag van gedeeltelijk arbeidsongeschikten die reïntegreerbaar zijn ook enige inspanning worden verwacht als tegenprestatie voor het recht op (re)integratie. Tot slot kunnen meer arbeidsgehandicapten met een uitkering over de streep worden getrokken wanneer ze hun recht op een uitkering niet onmiddellijk kwijtraken bij het hervatten van het werk. Nu worden WAO'ers snel afgeschat en dat weerhoudt sommigen ervan om werk te hervatten uit angst weer terug te vallen in een grotere mate van arbeidsongeschiktheid. Het is daarom verstandiger om het recht op een uitkering na werkhervatting nog een aantal jaar te laten doorlopen, maar alleen de verdiensten uit de arbeid (deels) te verrekenen.

### Minimaal sociaal aandeel

Om werkgevers over de streep te trekken zijn – getuige de halsstarrige weigerachtige houding van het gros – meer onorthodoxe maatregelen nodig. De werkgevers zullen verplicht moeten worden om mee te werken aan de (re)integratie van arbeidsgehandicapten. De Wet REA kent de mogelijkheid om voor bedrijven vast te stellen hoeveel arbeidsgehandicapten zij in dienst moeten nemen. Er staat nu echter geen sanctie op het niet nakomen van dit minimaal sociale aandeel (quotum), maar dat is eenvoudig te veranderen. In Duitsland bijvoorbeeld heeft men daarvoor een effectief boetesysteem ontwikkeld. Bij onze oosterburen moeten (middel)grote bedrijven verplicht 6% arbeidsgehandicapten in dienst hebben. Op het niet nakomen van dat quotum staat een boete van 200 DM (1997) per maand per onvervulde arbeidsplaats. Volgens een vergelijkend onderzoek

van reïntegratieinstrumenten in het buitenland (door R. Prins en E. Meijerink, AS/tri, 1997) wordt dit aandeel in Duitsland niet gehaald, maar is er wel een veel groter deel van de arbeidsgehandicapten aan het werk dan in Nederland: 4,3 procent in Duitsland (1994) tegen 1,6 procent in Nederland (1995/1996).

Waarschijnlijk is dit aandeel sindsdien in Nederland door de krappe arbeidsmarkt wel wat gestegen. Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het aandeel arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt nu 3 procent. Als je de nieuwe ruimere definitie van arbeidsgehandicapt hanteert zelfs nog meer. In Nederland tellen nu alle WAO'ers en iedereen met een voorziening in het kader van de Wet REA mee en bovendien nog de werknemers in de SW-bedrijven. Maar in Duitsland hanteren ze juist een strengere definitie, daar geldt het criterium dat je *schwerbehindert* moet zijn, dat wil zeggen meer dan 50 procent arbeidsongeschikt. Het verschil tussen Nederland en Duitsland is zeker 2 procent van de beroepsbevolking aan arbeidsgehandicapten die in Duitsland wel in het gewone bedrijfsleven werkt en in Nederland niet.

In Nederland zou voorlopig een minimaal sociaal aandeel moeten worden gehanteerd van 5 procent arbeidsgehandicapten voor middelgrote bedrijven en instellingen (iets lager dan in Duitsland als overgangsmaatregel) en van 7 procent voor de grote werkgevers (meer dan 100 werknemers) met een boete van € 140 per onvervulde werkplek voor een arbeidsgehandicapte werknemer per maand. De grote werkgevers zijn (deels) immers de hoofdleveranciers van de WAO en zij kunnen door het

grotere verloop van personeel sneller inspelen op deze nieuwe prikkel. De oude, strengere definitie van de WAGW zou moeten worden gehanteerd. Als we de WSW'ers buiten beschouwing laten – die werken immers voor het overgrote deel voor de SW-bedrijven en niet voor het reguliere bedrijf – dan is het gemiddelde nu ongeveer 2,7 procent. Dit zal naar verwachting bij de kleine werkgevers – als gevolg van deze maatregel – nauwelijks veranderen, maar bij de middelgrote en vooral de grote werkgevers zal het opheffen van het financiële risico van de loondoorbetaling bij ziekte en de Pemba in combinatie met de negatieve prikkel als gevolg van het boetesysteem bij het quoteringsbeleid vermoedelijk een grote gedragsverandering tot stand brengen.

Er is geen aanleiding om aan te nemen dat werkgevers in Nederland zich totaal anders zouden gedragen dan werkgevers in Duitsland. Wanneer de prikkels die aan werkgevers worden gegeven vergelijkbaar zijn, zal er ook een vergelijkbaar handelen te verwachten zijn. Om het werkgevers nog gemakkelijker te maken stellen we voor om de aanpassingen aan de werkplek – net als nu al kan in de Wet REA, en net als nu ook in Duitsland gebeurt – in tegenstelling tot in de VS collectief te financieren. De werkplekaanpassingen worden dus betaald uit de REA-middelen. Zij worden aan de werkgever betaald, tenzij de aanpassingen gemakkelijk zijn mee te nemen naar een volgende werkplek, dan krijgt de (gehandicapte) werknemer de aanpassing. Verder worden de kosten van eventueel noodzakelijke om- en bijscholing gesubsidieerd. Loonkosten worden niet meer gesubsidieerd, omdat uit verschillende

studies – inclusief de evaluatie van de Wet REA – is gebleken dat dergelijke subsidies nauwelijks effectief zijn.

### **150.000 arbeidsgehandicapten aan het werk**

Het gemiddelde effectieve minimaal sociale aandeel voor middelgrote en grote werkgevers ligt ruim boven de 6 procent (er werken meer mensen bij grote dan bij middelgrote werkgevers), dus hoger dan het quotum voor (middel)grote werkgevers in Duitsland. De boete is met € 140 per onvervulde plek per maand eveneens hoger dan in Duitsland. En er zijn na het terugdraaien van de privatisering van de Ziektewet en de afschaffing van de Pemba geen prikkels meer die een tegenovergesteld effect hebben van het gewenste effect. Er is daarom geen aanleiding te veronderstellen dat het aandeel arbeidsgehandicapten niet tot minimaal vergelijkbare hoogte als in Duitsland zal stijgen. Een toename van dit aandeel met 2 procentpunt betekent bijna 150.000 arbeidsgehandicapten extra aan het werk. Met een aanbod van ruim 300.000 werkzoekende arbeidsgehandicapten zou dit moeten kunnen lukken. En met 200.000 openstaande vacatures en jaarlijks bijna 1 miljoen nieuwe vacatures die voor het grootste deel ook weer vervuld worden kan dit op redelijk korte termijn gerealiseerd worden. Indien de arbeidsmarkt krap blijft, zal zelfs het verdringingseffect minimaal zijn. Naar verwachting is ongeveer tweederde van de nieuw door arbeidsgehandicapten vervulde banen voor mensen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering. 150.000 arbeidsgehandicapten, waarvan 100.000 WAO'ers (of mensen met een Waz- of Wajonguitkering) binnen vier jaar aan het werk is daarom

## **Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw**

een reële doelstelling. Als het meezit kan de doelstelling nog binnen deze termijn positief worden bijgesteld. Als er na een jaar onvoldoende effect wordt behaald, kunnen boetebedrag of quotumpercentage worden aangepast om doelstelling alsnog te halen.

# Gesubsidieerde uitbuiting

Het arbeidsmarktbeleid kent vele facetten: bemiddeling, activerende uitkeringen, de verschillende subsidieinstrumenten in het kader van de Wet REA (zie vorig hoofdstuk), overige subsidies voor scholing, training en activering, loonkostensubsidies en gesubsidieerde arbeid. Gesubsidieerde arbeid bestaat al sinds lange tijd, met name sinds de invoering van de Wet Sociale Werkvoorziening. Deze WSW biedt arbeidsplaatsen aan mensen die vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Daarnaast is sinds de jaren '80, toen de langdurige werkloosheid structureel begon te worden, nieuwe gesubsidieerde werkgelegenheid gecreëerd. Eerst in de Jeugd Werk Garantiewet en de Banenpools, die met de Melkert-2-banen in 1998 zijn opgegaan in de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) en later de Melkertbanen die sinds Paars II Instroom/Doorstroombanen heten (I/D-banen). Het arbeidsmarktbeleid is vooral in de jaren '90 aanzienlijk uitgebreid, waarvoor nu bijna drie maal zoveel middelen worden uitgetrokken als in 1990 en bijna twee maal zoveel als in 1994. Sinds het aantreden van Paars is de uitbreiding vooral op het conto gekomen van Melkert en zijn gesubsidieerde banen, waarvan er nu zelfs iets meer zijn dan de 90.000 WSW-arbeidsplaatsen.

Sociale Werkvoorziening moet vooral sociale voorziening blijven

Sommige werknemers zullen door hun specifieke handicap(s) nooit productief genoeg zijn om in het

particuliere bedrijfsleven rendabel te kunnen werken. Zelfs als we van alle werkgevers eisen dat ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en een minimaal sociaal aandeel arbeidsgehandi-

capten werk bieden, dan nog zullen er mensen op de WSW blijven aangewezen. Bijvoorbeeld mensen die speciale begeleiding nodig hebben die een reguliere werkgever niet kan bieden. Voor hen dient de sociale werkvoorziening daarom gehandhaafd en waar nodig uitgebreid te worden om een beschutte baan met een normale functiebeloning te bieden.

De sociale aard van SW-bedrijven botst met de huidige budgetfinanciering. Deze leidt namelijk tot winst- en dus productiemaximalisatie die – net als in het gewone bedrijf – kan leiden tot werkdruk en -stress. Uit een onderzoek van de WSW-werkgroep van de SP is gebleken dat een deel van de werknemers in de SW-bedrijven ervaart dat de werkdruk als gevolg van de invoering van de budgetfinanciering is toegenomen en – mede als gevolg daarvan – ook de spanningen tussen de werkvloer en de leidinggevendenden. Deze omstandigheden zijn zeer ongewenst in het licht van sommige van de specifieke handicaps van de werknemers. En meer in het algemeen strijdig met het sociale aspect van de beschutte werkomgeving. De budgetfinanciering moet daarom op de helling. Niet het budget maar de behoefte dient in de sociale werkvoorziening bepalend te zijn. Wij zijn daarom ook voorstander van een publieke uitvoering van de WSW. Ter voorkoming van ongewenste uitval moeten werknemers in de sociale werkvoorziening meer worden betrokken bij het bepalen van een acceptabel werktempo.

De (re)integratie van werknemers met een WSW-indicatie naar een reguliere arbeidsplaats mag verder bevorderd worden, maar uitsluitend op basis van vrijwilligheid. Na uitstroom moet – zolang iemand een WSW-indicatie houdt – een terugkeergarantie naar het oude niveau in de beschutte werk-

omgeving blijven gelden. Voor een groot deel van de werknemers zal de WSW echter een permanente voorziening zijn en daarop dient het bedrijf dan ook ingesteld te zijn.

Een deel van de WSW'ers heeft een beschermde werkplek nodig – en soms enige specifieke begeleiding – maar zou toch liever in het reguliere bedrijf willen werken. In zulke gevallen biedt detachering een uitkomst. De werkgever huurt een goede arbeidskracht in en krijgt waar voor zijn geld, want een eventueel lagere productiviteit wordt door de WSW gesubsidieerd. De werknemer werkt echter in een gewoon bedrijf met hetzelfde loon als zijn collega's. Maar wel altijd met de expertise van de Sociale Werkvoorziening om op terug te kunnen vallen.

### Gevangen in banenplannen

Terwijl de verschillende banenplannen speciaal gericht waren op langdurig werklozen, is de langdurige werkloosheid sinds 1990 met slechts 13 procent gedaald. Dat concludeert althans het Interdepartementale beleidsonderzoek (IBO) Toekomst van het arbeidsmarkt beleid in opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het rapport *Aan de slag* (augustus 2001, ministerie van SZW, Den Haag).

De Wiw-regeling en de I/D-banen – beide goed voor ongeveer 45.000 gesubsidieerde banen – hebben een overeenkomstige en een verschillende doelstelling. De overeenkomst in beide regelingen is dat het een werkgelegenheidsinstrument is voor langdurig werklozen. Het verschil is dat de Wiw gericht is op werkervaring en uitstroom naar reguliere arbeid (reïntegratiebeleid), terwijl de I/D-baan – hoewel de naam anders doet vermoeden – niet primair is

gericht op doorstroming. De I/D-banen zijn banen in de publieke sector die in een behoefte voorzien en daarom een blijvend karakter hebben. Mensen die echter langdurig in een Instroombaan zitten kunnen in een aantal gevallen doorgroeien naar een Doorstroombaan waar de beloning wat hoger mag zijn.

Hoewel Wiw-banen bedoeld zijn als opstap naar regulier werk, constateert het IBO in *Aan de slag* dat de uitstroom uit de Wiw zeer beperkt is. In 2000 was de uitstroom uit de regeling niet meer dan 19 procent, waarvan nog een kwart naar een I/D-baan. 85 Procent blijft dus ook het volgende jaar in een gesubsidieerde baan. Bij de I/D-banen is dat zelfs 94 procent. Dus 9 van de 10 mensen met een gesubsidieerde baan (Wiw of I/D) heeft na een jaar nog een gesubsidieerde baan. En naarmate je langer in een gesubsidieerde baan zit wordt de kans dat je er volgend jaar nog in zit alleen maar groter. Dit is vooral het gevolg van de regelingen zelf: de werkgever of inlener is veelal zeer tevreden, maar financieel niet in staat – of hij heeft geen zin – om de subsidie mis te lopen en de werknemer daarom een andere baan aan te bieden of te laten gaan. Het gebeurt zelfs dat de werkgever bij interne sollicitaties de niet-gesubsidieerde baan – ondanks gebleken geschiktheid van de Wiw'er of I/D'er – aan de gesubsidieerde werknemer weigert. Met name de laatste tijd komt het voor dat – door de krappe arbeidsmarkt – er geen nieuwe werknemers voor een gesubsidieerde baan zijn te vinden. Dan wordt er in sommige gevallen met veel moeite een niet-gesubsidieerde baan gecreëerd, maar als de werkgever die aan de gesubsidieerde arbeidskracht zou gunnen dan had hij meteen weer een niet opgevulde vacature. Dus neemt hij voor de nieuwe baan een nieuwe werknemer aan

– zelfs als deze voor de functie minder geschikt is dan de ervaren Wiw'er of I/D'er. Veel Wiw'ers en I/D'ers zitten aldus *gevangen in banenplannen*.

### **Volwaardig werk**

Hoewel het doel van de Melkertbanen was dat het aanvullende werkgelegenheid moest zijn en geen 'reguliere baan met subsidie' om verdringing te voorkomen, wordt daar nu veelal anders over gedacht. Vooral veel I/D-banen zijn feitelijk reguliere banen in de publieke sector. De functies (zoals stadswachten, tramconducteurs, conciërges etc.) zijn een onmisbare aanvulling geworden op de publieke dienstverlening, zo concludeert ook het IBO-rapport *Aan de slag*. Maar ook veel Wiw'ers doen hetzelfde werk als niet-gesubsidieerde collega's en eveneens in meerderheid voor de publieke sector. Zowel Wiw'ers als I/D'ers kunnen vaak door de non-profit- en de (semi)publieke instellingen niet meer gemist worden. De openbare veiligheid, het onderwijs, de zorg- en de welzijnsector draaien voor een significant deel op deze arbeidskrachten. Zij doen veelal het werk dat eerder als reguliere baan was wegbezuinigd als gevolg van de budgettaire anorexia die de publieke sector in de jaren '80 en '90 kenmerkte. De conclusie moet zijn dat in verreweg de meeste gevallen de Wiw'ers en I/D'ers volwaardig werk verrichten.

### **Onvolwaardige beloning**

Is het erg dat Wiw- en I/D-banen doorgaans volwaardige banen zijn? Nee, natuurlijk. Maar wat wel schrijnend is, is dat erg veel mensen die deze banen vervullen niet volwaardige arbeidsvoorwaarden genieten die wél bij een dergelijke volwaardige baan

horen. In sommige gevallen hebben Wiw'ers een collega (of meer dan een) die precies hetzelfde werk doet, maar een stuk meer verdient. De mensen met gesubsidieerde banen zijn financieel vaak nog slechter af dan uitkeringsgerechtigden. Deels omdat zij bijvoorbeeld 32 uur werken voor het minimumloon en dan minder verdienen dan het sociaal minimum voor een tweepersoonshuishouden. Deels omdat ze iets meer verdienen dan het sociaal minimum, maar daardoor allerlei inkomensafhankelijke regelingen en gemeentelijk armoedebeleid mislopen. Het laatste fenomeen staat bekend als 'armoedeval'. Dit verklaart niet alleen de toename van de armoede onder werkenden (*Armoedemonitor 2000*), maar ook waarom het moeilijk is om nog mensen te vinden die deze banen willen vervullen en daarmee het achterblijven van het aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen bij de verwachtingen en het teleurstellende effect op de langdurige werkloosheid.

Om aan de armoedeval te ontsnappen moet een uitkeringsgerechtigde bij werkaanvaarding gemiddeld ten minste 130 procent van het minimumloon gaan verdienen, volgens het IBO. Voor de Instroombanen (voorheen Melkertbanen) is 130 procent juist het maximum, terwijl slechts een klein aantal van hen ooit (na vijf jaar) in een Doorstroombaan kan belanden met een maximumbeloning van 150 procent van het minimumloon. (Momenteel zijn er nog vrijwel geen D-banen.) Voor de Wiw-regeling geldt zelfs een maximumbeloning van slechts 120 procent. En die 120 procent krijg je bovendien pas na tien jaar. De eerste jaren krijg je het minimumloon of een heel klein beetje meer. Terwijl uit onderzoek naar de functiewaardering – in opdracht van de Vereniging

Nederlandse Gemeenten en de vakbonden – is gebleken dat 80 procent eigenlijk meer zou moeten verdienen dan 120 procent van het minimumloon, waarvan ruim 25 procent zelfs meer dan 130 procent. De Wiw'er wordt volgens een functiewaarderingsstelsel gemiddeld zeker 20 procent onderbetaald.

Instroombanen worden in principe conform een normale CAO betaald. Maar ook hier zorgt het plafond niet zelden voor problemen. Mensen die eigenlijk in beloning zouden moeten doorgroeien zitten aan hun maximum van 130 procent van het minimumloon. Verhogen van het salaris zou dan de subsidie en mogelijk de baan kosten. Dat gebeurt dan vaak dus niet.

Instroombanen en Wiw-banen zijn – mede als gevolg van de armoedevalproblematiek – armoedebanen. Banen waarin veelal te weinig betaald wordt en waar je nauwelijks uit weg komt. *Gesubsidieerde uitbuiting* noemen we dat.

### 'Witten' met baangarantie

De Wiw en de I/D-banenregeling kunnen beter verdwijnen. Er is hier doorgaans sprake van volwaardig werk. Dat zou ook met een volwaardig arbeidscontract en dito beloning moeten worden gewaardeerd. De huidige Wiw- en I/D-banen moeten daarom gewit worden. Dat wil zeggen dat het normale banen moeten worden, waarbij de huidige Wiw'ers en I/D'ers de garantie krijgen dat zij deze reguliere banen mogen vervullen. De subsidies kunnen dan – inclusief de overheadkosten voor de regelingen – rechtstreeks naar de gemeenten, de onderwijs-, zorg- en welzijnsinstellingen, als mede naar de non-

profit sector – waar bij veel verenigingen en stichtingen ook veel I/D'ers en Wiw'ers nuttig werk verrichten. Vanzelfsprekend moet er zelfs nog extra geld voor deze instellingen worden vrijgemaakt om een eind te kunnen maken aan de onderbetaling.

### **Gewone banen tegen langdurige werkloosheid**

De Wiw en de I/D-banenregeling hebben natuurlijk niet als enige doel gehad om de publieke sector aan goedkope arbeidskrachten te helpen. Een belangrijke doelstelling was de bestrijding van de langdurige werkloosheid. Het valt zeker niet uit te sluiten dat de langdurige werkloosheid in de (nabije) toekomst weer zal groeien en dus blijft er een zogenaamd reïntegratieinstrument voor langdurige werklozen nodig. Iemand die langer dan een jaar zonder werk zit zou daarom recht moet krijgen op de mogelijkheden van de Wet REA. Subsidies voor werkervaring, een opleiding of een combinatie moeten de aansluiting met de arbeidsmarkt verbeteren. Een REA-indicatie betekent echter ook dat je meer kans maakt bij een werkgever die zijn minimaal sociaal aandeel (REA-quotum) nog niet heeft gehaald. Bij oplopende langdurige werkloosheid kan eventueel overwogen worden om de sociaal maatschappelijke inspanning die van (middel)grote werkgevers wordt gevraagd te vergroten.

Net als bij arbeidsgehandicapten zal er ook onder de langdurig werklozen een kleine groep zijn die – ondanks de mogelijkheden van de Wet REA – niet zonder permanente subsidie een reguliere baan zal kunnen krijgen. Grofweg is dit de groep die nu in de Wiw wordt geïndiceerd, maar voorheen in de WSW zou zijn terechtgekomen. Deze groep voelt zich deels wel thuis in het reguliere bedrijf. Voor deze

groep zou de detachering vanuit de WSW een uitkomst kunnen bieden. De indicering van de WSW moet daarom weer wat verruimd worden. Voor de werknemers heeft detachering vanuit de WSW als voordeel dat – in tegenstelling tot detachering vanuit de Wiw – een functieloon betaald kan worden.



## Solidair inkomensbeleid

De werkgelegenheid is met name in de jaren '90 flink gestegen. 'Werk, werk, werk' was evenwel niet het wonderrecept tegen alle kwalen, want volgens het SCP heeft de werkgelegenheidsgroei van 23 procent nauwelijks geleid tot vermindering van de armoede en de ongelijkheid. Enerzijds is de banengroei maar zeer ten dele terechtgekomen bij de langdurig werklozen en in plaats daarvan vooral bij tweede gezinsinkomens. Anderzijds is het inkomensverschil tussen uitkeringen en arbeidsinkomen steeds groter geworden en eveneens zijn de inkomensverschillen binnen de categorie van de arbeidsinkomens alleen maar gegroeid. Terwijl de hoogste inkomens snel stegen, nam tegelijkertijd de groep 'arme werkenden' toe.

Omgekeerd is wel vol te houden dat de neoliberale successtory van het Poldermodel is behaald ten koste van de uitkeringsgerechtigden en de laagste inkomens. Het effect van loonmatiging op economische groei en werkgelegenheid is omstreden, maar met name de bedrijfswinsten zijn spectaculair gestegen in de jaren '80 en '90 als gevolg van de loonmatiging in het algemeen en de structurele verlaging van het minimumloon en de uitkeringen in het bijzonder.

### Groeiende tweedeling

In de periode van wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog, de tijd van Keynesiaanse economische politiek en een grote mate van inkomenssolidariteit, bood een steeds sterker wordende verzorgingsstaat

een sociaal vangnet voor steeds meer mensen. De inkomensverschillen namen snel af en armoede leek steeds meer iets van voor de oorlog. Begin jaren '80 kwam er een omslag. Voor het eerst in lange tijd groeiden de inkomensverschillen weer. Vooral in de

jaren '80 is de inkomensongelijkheid heel snel toegenomen. In de eerste helft was er de economische stagnatie, waardoor de lonen en uitkeringen de prijsstijgingen niet konden bijhouden. Mensen met een uitkering gingen er verhoudingsgewijs echter tweeënehalf keer zoveel op achteruit als werkenden. In de tweede helft van de jaren '80 herstelden de lonen zich, maar werden minimumloon en de uitkeringen bevroren waardoor de koopkracht steeds verder uitgehold werd. In de jaren '90 blijft de ongelijkheid ongeveer gelijk, alleen de 10 procent armste huishoudens profiteerde minder van de economische groei, terwijl de rijkste 10 procent meer dan gemiddeld profiteerde.

Terwijl in de jaren '90 het gemiddeld inkomen van een volwassen persoon in Nederland met 1000 euro is gestegen, daalde het inkomen van een huishouden dat van een uitkering moet rondkomen met 200 euro, volgens *De sociale staat van Nederland* (SCP, september 2001). Met name de arbeidsongeschikten hebben een flink lager inkomen gekregen. Eerst werden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 'tijdelijk' verlaagd van 80 naar 70 procent van het laatst verdiende loon (of van het minimumloon, indien er geen werkverleden was) en vervolgens werd de loongerelateerde WAO-uitkering afhankelijk van de leeftijd van de arbeidsongeschikte bekort en volgde er een veel lagere vervolgutkering. De reële waarde van een WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid is in de laatste 25 jaar daardoor met 21 procent gedaald. De gemiddelde WAO-uitkering als percentage van het gemiddelde loon bedraagt nog maar net meer dan 50 procent.

Terwijl het aandeel huishoudens dat op of rond het sociaal minimum moet zien rond te komen – on-

danks de lange periode van economische groei – onder Paars op ruim 10 procent is blijven hangen, verdienen inmiddels meer dan een half miljoen werknemers meer dan € 45.000 per jaar. Voor de meeste mensen steeg de koopkracht in de jaren '90 met een paar procent, de topmanagers bedienen zichzelf tegenwoordig met een salarisstijging van gemiddeld zo'n 14 procent per jaar. Daarbovenop incasseren zij regelmatig nog een flinke 'prestatiebeloning' en tot enkele miljoenen aan opties. Het aantal miljonairs (in guldens) is onder Paars zelfs verdrievoudigd tot bijna 300.000. Toch presteerde deze regering het om in het kader van het nieuwe belastingplan het toptarief nog verder te verlagen.

### Hardnekkige armoede

In Nederland leven ongeveer 750.000 huishoudens van een laag inkomen. Een laag inkomen heeft iedereen die onder de voor inflatie gecorrigeerde bijstandsnorm van 1979 rond moet komen. Dat was dus ruim 20 jaar geleden het sociaal minimum – de beleidsmatige armoedegrens. Omdat sindsdien het minimumloon en het daaraan gekoppelde sociaal minimum fors is verlaagd en lang is bevroren, is het aantal mensen dat met hun inkomen onder die lage-inkomensgrens is gezakt fors gestegen. Veel mensen bleven immers met hun uitkering op hetzelfde niveau zitten, terwijl door de inflatie hun inkomen minder waard werd en de lage-inkomensgrens daardoor steeg. Daardoor verdubbelde het aantal huishoudens met een laag inkomen tot bijna een miljoen halverwege de jaren '90. De laatste jaren is dat aantal gedaald, met name doordat het aantal gepensioneerden met een laag inkomen is afgenomen. Maar met een ongeveer 750.000 huishoudens met een

laag inkomen zijn er nog steeds veel meer ‘armen’ dan 20 jaar geleden. Ruim tweederde van deze huishoudens heeft een inkomen op of onder het huidige – beduidend lagere – sociaal minimum.

Het gestandaardiseerde besteedbare inkomen van een gezin met een inkomen uit een minimum-uitkering is in twintig jaar ongeveer 10 procent gedaald. De intensiteit van de armoede is daardoor toegenomen. Het inkomenstekort van de armen is daarom ook gegroeid en meer mensen komen daardoor in de problemen. (Dit heeft ook te maken met de sterk gestegen vaste lasten in de vorm van huur en lokale lasten) De samenstelling van de groep ‘armen’ in Nederland is de laatste jaren wel enigszins gewijzigd. Zoals gezegd is het aantal ouderen met een laag inkomen iets afgenomen. Ook het aantal bijstandsgerechtigden is gedaald. Het aantal werknemers met een inkomen op of onder de armoedegrens is echter gestegen en – misschien wel de grootste schande – het aantal kinderen dat in een gezin op het sociaalminimum opgroeit is in de jaren ’90 met 15 procent gestegen tot 350.000. De forse verlaging van de kinderbijslag onder Paars I heeft de positie van deze kinderen er niet beter op gemaakt. Dit blijft niet zonder gevolgen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat geldgebrek deze kinderen in gezondheid en ontwikkeling bedreigt.

In het algemeen geldt dat arme mensen ongezonder en korter leven dan rijke mensen. Uit onderzoek van de commissie-Albeda is gebleken dat de sociaal-economische gezondheidsverschillen de laatste jaren alleen maar zijn toegenomen. Volgens deze commissie moet er meer aandacht komen voor anti-armoedebeleid en mogen zeker de uitkeringen voor arbeidsongeschikten en chro-

nisch zieken niet verder worden verlaagd. Volgens de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad is de inkomenspositie van deze groepen onder Paars juist drastisch verslechterd. Met name omdat mensen met een matige of ernstige functiebeperking tegenwoordig gemiddeld een twee maal zo groot deel van hun netto inkomen kwijt zijn aan extra ziektekosten als in 1990.

### Wie trapt er in de armoedeval?

De toenmalig minister van Sociale Zaken Melkert ontquam er niet aan om armoede weer op de politieke agenda te plaatsen. Hoewel de koppeling van het sociaal minimum aan de loonontwikkeling werd hersteld, koos Paars zeer bewust niet voor een algemene verhoging van het minimumloon en de uitkeringen, maar voor zogenaamd ‘gericht armoedebeleid’. Dat wil zeggen dat sommige categorieën uitkeringsgerechtigden er wél iets bij kregen en andere niets. Met name het snel gestegen aandeel van de huur in het inkomen van mensen met een laag inkomen werd gecompenseerd met huursubsidie (in plaats van de huren minder te verhogen) en daarnaast moesten gemeenten vooral veel ‘maatwerk’ leveren. Dit deden de gemeenten door middel van bijzondere bijstand en andere inkomensafhankelijke (kwijtscheldings-) regelingen.

Eén gevolg van het gevoerde beleid is dat het voor mensen die in armoede leven steeds meer verschil maakt in welke gemeente ze toevallig wonen. Een ander gevolg is de zogenaamde armoedeval. Het verschijnsel dat wanneer je vanuit een minimumuitkering een baan aanvaardt met een beloning op of vlak boven het minimumloon, je er zelfs in besteed-

baar inkomen op achteruit kunt gaan doordat je huursubsidie afneemt en je niet meer in aanmerking komt voor verschillende kwijtscheldingsregelingen en ander lokaal armoedebeleid.

De regering erkent dit sedert enkele jaren en ze probeert daarom werken meer lonend te maken. Echter niet door het minimumloon te verhogen. En ook niet door Wiw'ers of I/D-banen voortaan wat meer te betalen. Bovendien weigert de regering de minimumuitkeringen structureel te verhogen, waardoor het gemeentelijke armoedebeleid – een hoofd-oorzaak van de armoedeval – even noodzakelijk blijft.

De regering heeft voor een weinig effectieve optie gekozen. Zij heeft met het nieuwe belastingplan een arbeidskorting ingevoerd. Een heffingskorting van ongeveer € 800 per jaar die alle werkenden krijgen, ongeacht hun inkomen. Doordat deze korting er ook is voor mensen die eigenlijk helemaal geen lastenverlichting nodig hebben – laat staan dat ze met de armoedevalproblematiek te maken hebben – is de arbeidskorting zeer kostbaar. Tegelijkertijd is deze korting weinig effectief tegen de armoedevalproblematiek, want voor de inkomens die wél last hebben van de armoedeval is de heffingskorting nog onvoldoende om het verlies aan subsidies geheel te compenseren. Ondertussen heeft de regering echter al weer regelmatig voorgesteld om de arbeidskorting verder te verhogen.

### **Minimum omhoog**

Om de armoede te bestrijden en mensen minder afhankelijk te maken van lokale inkomensafhankelijke regelingen, moet het minimumloon en de daaraan gekoppelde minimumuitkeringen omhoog. Om een

flinke stap te maken met het inlopen van de achterstand is een verhoging van 5 procent van het bruto minimumloon een basisvereiste. Vervolgens moet het minimum – ook bij tegenvallende groeicijfers – ten minste welvaartsvast gekoppeld blijven. Bij meezittende economische groei moeten de mensen op het sociaal minimum als eerste mee profiteren en kan het minimumloon verder worden verhoogd. De netto inkomens van mensen met een laag inkomen moeten met belastingmaatregelen bovendien nog verder worden verhoogd.

### **Solidariteit met mensen die niet kunnen werken**

Mensen die ziek zijn of anderszins arbeidsongeschikt hebben recht op een volwaardige inkomensondersteuning. Dat geldt ook voor mensen die nog wel kunnen werken, maar als gevolg van ziekte of handicap in inkomen achteruit gaan. Ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten houden dus recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering. Onrechtvaardige bezuinigingen uit het verleden moeten zoveel mogelijk worden gerepareerd. Het zogenaamde WAO-gat moet bijvoorbeeld weer collectief worden gerepareerd, zodat iedere arbeidsongeschikte blijvend recht krijgt op een uitkering gebaseerd op zijn laatstverdiende loon. Als de maatregelen om de instroom in de WAO te beperken hun vruchten beginnen af te werpen, dan biedt dat op de wat langere termijn de ruimte om de loongerelateerde uitkering weer te verhogen naar 80 procent. Voor jonggehandicapten moet 80 procent van het minimumloon gaan gelden. Deze zogenaamde Wajonguitkering moet ook worden opengesteld voor mensen die op latere leeftijd blijvend arbeidsongeschikt raken.

Alle uitkeringsgerechtigden beneden de 65 krijgen bovendien een solidariteitskorting op de belasting die ze moeten betalen. Deze korting is half zo groot als de arbeidskorting en bedraagt ruim € 400 per jaar. Deze solidariteit wordt opgebracht door mensen die wel in de omstandigheid verkeren dat ze een betaalde baan hebben.

Rijke mensen zouden overigens meer moeten bijdragen in de solidariteit dan nu het geval is. Voor de hoogste inkomens worden de aftrekposten – zoals de onbeperkte hypotheekrenteaftrek – aan banden gelegd, want dit belastingvoordeel komt nu voor de helft bij de 7 procent hoogste inkomens terecht. De hypotheekrenteaftrek wordt overigens tot een bedrag van € 190.000 gegarandeerd. Voor de allerhoogste inkomens (boven de € 225.000) wordt een nieuwe belastingschijf ingevoerd tegen het oude toptarief van 72 procent. Overigens dienen ook (top)managers voortaan onder de af te sluiten CAO te vallen. Daardoor kan de zinloze verrijking van enkelen door de bonden enigszins in toom worden gehouden. De echte vermogenswinst wordt voortaan belast, in plaats van een fictief rendement. En de vermogensbelasting wordt heringevoerd.

### **Werken moet lonen**

Behalve een eind maken aan de onderbetaling in de gesubsidieerde banen en een verhoging van het minimumloon, is het verstandig om via belastingmaatregelen werken vanuit een uitkering weer meer lonend te maken. Echter niet via een voor alle werken gelijke arbeidskorting, maar wel via de zogenaamde Terugtaks. Een korting die werkenden – net als bij de arbeidskorting, maar dan afhankelijk van hun inkomen – van de belastingdienst terugkrijgen

ter compensatie van het verlies aan inkomensafhankelijke regelingen. Deze korting zou € 115 per maand voor mensen met een inkomen tussen 100 en 115 procent van het minimumloon moeten bedragen en dan langzaam af moeten nemen tot nul bij anderhalf keer het minimumloon. In tegenstelling tot de uiterst kostbare arbeidskorting kan de Terugtaks kostenneutraal worden ingevoerd door de SPAK (een korting voor werkgevers die mensen tegen een laag loon in dienst nemen) tegelijkertijd af te schaffen. Het Centraal Planbureau heeft becijferd dat als de Terugtaks bekostigd wordt uit het schrappen van de SPAK er per saldo een positief werkgelegenheidseffect van 20.000 banen overblijft. En de Terugtaks is bovendien voor de laagste inkomens – de groep die het meeste last heeft van de armoedeval – veel hoger dan de arbeidskorting en daarmee een effectief wapen tegen de armoedeval.

### **Inkomensafhankelijke kinderbijslag**

Als we de bijna € 3 miljard die jaarlijks aan kinderbijslag wordt uitgekeerd voortaan inkomensafhankelijk verdelen, krijgen ouders met lage inkomens wat meer ruimte om de kosten van opvoeding te dekken. Als we kiezen voor geen kinderbijslag meer bij een gezinsinkomen boven € 90.000 per jaar en gemiddeld de helft aan kinderbijslag voor huishoudens met een inkomen boven € 45.000, hebben we voldoende geld om huishoudens met een laag inkomen gemiddeld € 275 extra kinderbijslag te geven. Daarmee heffen we in ieder geval de bezuinigingen van Paars I op dit vlak weer op. Ruim een half miljoen kinderen hebben er profijt van en de schandalige armoede onder kinderen wordt hierdoor dus weer een stapje teruggedrongen.

### Een sociale oudedagsvoorziening

Werkgevers moeten worden verplicht voor hun werknemers een waardevast pensioen af te sluiten. Voor iedereen die zich nu nog niet bij een collectieve pensioenregeling kan aansluiten moet er een Sociaal Pensioenfonds komen. Dat leidt tot een forse besparing, omdat collectieve pensioenregelingen ruim 40 procent goedkoper zijn dan individuele regelingen.

De inkomenspositie van ouderen met alleen AOW of met slechts een klein aanvullend pensioen moet reeds nu fors omhoog. Dat kan door het welvaartsvast houden van de AOW en de koppeling aan de verhoging van het minimumloon met 5 procent. Door de huidige ouderenkorting bovendien inkomensafhankelijk te maken (van het besteedbaar inkomen), komt de netto verhoging van de AOW alleen terecht bij de ouderen die dat ook nodig hebben. Alleenstaanden met alleen AOW krijgen dan bijna € 860 extra te besteden, twee partners met AOW samen ruim € 1000. De AOW zelf moet welvaartsvast voor iedereen gegarandeerd blijven, dat zorgt voor het grootst mogelijke draagvlak.

## Conclusies en aanbevelingen

Op de golven van de internationale economie is de welvaart in ons land de laatste jaren fors gegroeid. Werkenden zijn echter vooral nog harder gaan werken en een grote groep mensen in Nederland heeft de welvaartsstijging geheel aan zijn neus voorbij zien gaan.

Terwijl sinds 1975 het Bruto Binnenlands Product met 64 procent is gegroeid (en met 42% per hoofd van de bevolking), zijn de looninkomens in dezelfde periode met slechts 13 procent gestegen (gecorrigeerd voor inflatie en het kleiner worden van de huishoudens) en de inkomens van uitkeringsgerechtigden zelfs met 11 procent gedaald.

De toegenomen welvaart van de werkenden – met name in de jaren '90 – komt slechts voort uit harder werken. Alleenstaanden en alleenverdieners zijn in die periode juist minder gaan verdienen. Een groot deel van de 'spectaculaire' banengroei is op het conto van tweeverdieners (anderhalverdieners) te schrijven. Slechts een klein deel is terechtgekomen bij langdurig werklozen. Bovendien bestaat ongeveer de helft van de nieuwe banen uit 'margina-

le' banen, dat wil zeggen flexibele, tijdelijke banen en kleine deeltijd banen, onvoldoende om structureel mee uit de armoede te geraken.

Het steeds hardere werken heeft bovendien ook een opgejaagde samenleving gecreëerd, waarin voor onbetaalde zorgarbeid en vrije tijd steeds minder ruimte is. Bovendien is de werkdruk als arbeidsrisico een groot probleem geworden. Door stress en burn-out worden steeds meer mensen ziek en arbeidsongeschikt en arbeidsongeschiktheid is mede daarom – ondanks de kaalslag in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen – nog steeds het grootste sociale probleem van Nederland.

De groeiende sociaal economische tweedeling, de hardnekkige armoede, de overspannen werkdruk en het arbeidsongeschiktheidsprobleem moeten krachtig bestreden worden en daarvoor is een Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw nodig.

Door uitvoering van dit plan kan een eerste begin worden gemaakt met de broodnodige sociale wederopbouw van Nederland na 20 jaar neoliberale uit-

## Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw

verkoop van de sociale zekerheid. Vanzelfsprekend zal hier een hoop geld mee gemoeid zijn. Alleen al de verhoging van het minimumloon en alle daaraan verbonden consequenties kosten naar verwachting ruim € 1,5 miljard. In totaal verwachten we dat met dit plan ruim € 2,5 miljard aan extra uitgaven door de overheid moeten worden gedaan. Daarnaast bevat dit plan nog € 1,5 miljard aan lastenverlichting voor uitkeringsgerechtigden (solidariteitskorting) en werkenden met een laag inkomen (terugtaks). Daar tegenover staan echter ruim € 1,5 miljard aan bezuinigingen op verkeerd bestede reïntegratie- en loonkostensubsidies en afdrachtverminderingen voor werkgevers. Bovendien verwachten we in vier jaar ongeveer € 1,5 miljard netto over te houden aan ons Sociaal Plan voor de WAO. Per saldo kost het Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw dus naar schatting een miljard Euro.

Dat lijkt veel geld, maar alleen al in 2002 wordt door de regering voor € 3,8 aan extra uitgaven gedaan. De SP vindt deze nieuwe investeringen in ieder geval nodig en verantwoord. Voor de financiering is ook een lastenverzwaring voor de hoogste inkomens en meest vermogenden aangevoerd. Deze levert naar verwachting bijna € 2 miljard op.

Behalve voor het Sociaal Plan is ook in andere sectoren heel veel geld nodig. Bijvoorbeeld in de zorg moet flink geïnvesteerd worden. De kosten voor de zorg vallen buiten het bestek van dit Sociaal Plan, maar zijn even zozeer noodzakelijk en kunnen niet helemaal los gezien worden van dit plan. Deze investeringen zijn namelijk ook nodig om de wachtlijsten en daarmee indirect de WAO-instroom te be-

perken. In ons conceptverkiezingsprogramma worden al deze kosten wel meegerekend.

Overigens is de verwachting dat de WAO-plannen na verloop van enkele jaren nog aanzienlijk meer zullen besparen. De WAO-uitkeringen kunnen in dat geval naar 80 procent worden verhoogd.

### Aanbevelingen Sociaal Plan voor de 21<sup>ste</sup> eeuw

1. Veilig, gezond en verantwoord werk verdient wettelijke bescherming. Daartoe dient de nadruk te liggen op stringente handhaving, op uitbreiding van de arbeidsinspectie en waar nodig zwaardere boetes.
2. Verlofregelingen moeten worden uitgebreid. Er moet een wettelijk recht komen op betaald ouderschapsverlof tegen 70% van het loon. De kwaliteit en de kwantiteit van de kinderopvang moeten worden uitgebreid.
3. Meer (collectieve) vrije tijd door voor werken op zaterdag weer 'nee, tenzij...' te laten gelden. Er komen bovendien vijf vrije feestdagen bij.
4. Er komt geen koude sanering, maar een Sociaal Plan voor de WAO:
  - De instroom kan uiteindelijk met tweederde naar beneden door een maximale preventie en door optimale voorlichting, arbozorg en verzuimbegeleiding door onafhankelijke arbodiensten;
  - Herinvoering van de Ziektewet kan vervolgens weer de plaats innemen van de loondoorbetaling bij ziekte. De Pemba wordt afgeschaft. Daardoor vormt een werknemer met een hoog ziekterisico

- geen financieel risico meer voor een werkgever;
- De bemiddeling van werkloze of arbeidsgehandicapte werknemers is een publieke verantwoordelijkheid. Discriminatie van (arbeids)gehandicapten wordt verboden. In de Wet REA wordt geregeld dat (middel)grote werkgevers worden verplicht een minimaal sociaal aandeel arbeidsgehandicapten werk te bieden. Het niet halen van dit minimaal sociaal aandeel wordt beboet;
  - Naar verwachting kunnen door deze maatregelen 150.000 arbeidsgehandicapten – waarvan 100.000 WAO'ers – aan het werk worden geholpen;
  - Het WAO-gat wordt collectief gerepareerd, waardoor iedere arbeidsongeschikte weer een loongerelateerde uitkering ontvangt. Als de instroom in de WAO afneemt volgens verwachting, dan komt er op de wat langere termijn genoeg premiegeld vrij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen – inclusief de Wajong – te verhogen naar 80 procent van het (minimum)loon.
5. De budgetfinanciering van de WSW gaat op de helling. De behoefte staat voorop. Werknemers worden betrokken bij het bepalen van een acceptabel werktempo. De indicatienormen worden verruimd. Uitstroom uit de WSW alleen vrijwillig en met terugkeergarantie.
  6. De Wiw- en I/D-banen worden 'gewit' met baangarantie voor de huidige werknemers. Iedere voormalige Wiw'er of I/D'er krijgt een volwaardig functieloon. Langdurig werklozen kunnen in de toekomst gebruik maken van de (nieuwe) mogelijkheden die de Wet REA biedt of als laatste optie worden gedetacheerd vanuit de WSW.
  7. Het minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen gaan met 5 procent omhoog boven op de gegarandeerde koppeling.
  8. Alle uitkeringsgerechtigden jonger dan 65 krijgen een solidariteitskorting ter grootte van de helft van de arbeidskorting. Door de combinatie met de verhoging van het minimumloon gaat het sociaal minimum met ongeveer 10% netto omhoog. Alle werkenden met een laag inkomen krijgen een Terugtaks ter compensatie van de armoedeval van € 115 per maand bij het minimumloon, aflopend tot 0 bij 150% van het minimumloon.
  9. De kinderbijslag wordt inkomensafhankelijk, waardoor de armste huishoudens met kinderen er gemiddeld € 275 bij krijgen.
  10. Alle werknemers krijgen recht op een collectief waardevast pensioen. De ouderenkorting wordt inkomensafhankelijk waardoor alleenstaanden met alleen AOW er ongeveer € 860 bij krijgen en (echt)paren met beiden AOW samen ruim € 1000.

# Verantwoording

Het CPB rekent momenteel de plannen in het kader van het conceptverkiezingsprogramma van de SP, *Eerste weg links* door. Exacte bedragen kunnen daardoor nog niet genoemd worden.

De meeste aantallen en bedragen zijn gebaseerd op cijfers van het ministerie van SZW ([www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)), het Centraal Bureau voor de Statistiek ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)) en het Sociaal en Cultureel Planbureau ([www.scp.nl](http://www.scp.nl)). In de overige gevallen is het onderzoek waarop de cijfers zijn gebaseerd in de tekst vermeld.

Een aantal bronnen verdienen een aparte vermelding:

Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid, *Werk maken van arbeidsongeschiktheid. Rapport van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid*, Den Haag, 2001

AS/tri (in samenwerking met TNO Arbeid), *Prikkels en privatisering, de evaluatie van het Wulbz / Pemba-complex*, AS/tri, Leiden, 2001

Engbersen, G., J.C. Vrooman, E. Snel (red.), *Balans van het Armoedebeleid. Vijfde jaarrapport armoede en sociale uitsluiting*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2000

Hertogh, dr M.W. (e.a.), *Enkeltje WAO. De gebrekkige begeleiding van werknemers met psychische klachten tijdens het eerste ziektejaar*, NYFER, Breukelen, 2001

NYFER, *De weg naar werk. Reïntegratie van arbeidsgehandicapten*, Speciale studie nr. 10, Sdu Uitgevers, Den Haag, 1997

SP, *Gevangen in banenplannen*, SP, Rotterdam, 1999

Werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid, *Aan de slag. Eindrapport van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid*, Interdepartementaal beleidsonderzoek, ministerie van SZW, Den Haag, 2000

WSW-werkgroep van de SP, *'Mensen over de rooie helpen, dat is wat hier gebeurt.'* *Ervaringen van werknemers in de sociale werkvoorziening*, SP, Rotterdam, 2000