

# Rondetafelgesprek Tweede Kamer over beroepsziekten

Auteur: Marjol Nikkels

**Aan CS Opleidingen is gevraagd om deel te nemen aan de rondetafelgesprekken in de Tweede Kamer over het thema beroepsziekten. Een onderwerp dat in de belangstelling staat, getuige de aanwezigheid van televisiecamera's; volgens ingewijden een redelijk zeldzaam fenomeen bij dit soort zittingen. In Nederland is er al een jaar of tien een wens voor een verplichte beroepsrisico-verzekering met een daaraan gekoppelde schade-loosstelling door werkgevers.**

## WIA in strijd met ILO-verdrag 121

De komst van de zogenaamde Extra Garantierегeling Beroepsrisico's had er eigenlijk al moeten zijn omdat de huidige WIA in strijd is met het ILO-verdrag 121 bij beroepsrisico's. Dit heeft onder andere te maken met de hoogte van de WGA-vervolguitkering, die gebaseerd is op een percentage van het minimumloon. Deze uitkering is te laag indien de werknemer arbeidsongeschikt is geraakt door een bedrijfssoorzaak (risque professionnel). In dat geval zou de werknemer een uitkering moeten ontvangen van minimaal 60% van het laatstverdiende loon.

Ook staat het ILO-verdrag 121 niet toe dat de uitkering van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt gekort of opgeschort als hij/zij geen werk zoekt of niet aan de re-integratievoorschriften voldoet. Het verdrag biedt geen ruimte voor dergelijke voorwaarden. Welke eisen en verplichtingen heeft een werknemer dan nog als het gaat om beroepsrisico's? Is er nog een prikkel tot re-integratie indien de werknemer de borging heeft dat hij altijd een inkomen via zijn werkgever (of diens aansprakelijkheids-verzekeraar) behoudt? Gaan er verschillen in rechten en plichten ontstaan tussen risque professionnel en risque social?

Voorafgaand aan het gesprek hebben we een positionpaper ingeleverd; deze staat online op de LinkedIn van CS Opleidingen.



## Niet te nemen horde

Gedurende het gesprek werd als situatieschets een aantal keren de schilderziekte OPS gebruikt. In een studie onder 500 slachtoffers kwam naar voren dat de schadeloosstelling, de resterende 30% loon, voor de betreffende slachtoffers een juridisch doolhof is en een bijna niet te nemen horde. Een van de sprekers kwam daarom met het voorstel om de rol van artsen en specialisten in te perken en de causaliteit te verruimen. Samengevat was de stelling: als er ergens een relatie is tussen de aandoening en het werk dan moet dat een stevige basis voor de claimvorming zijn zonder dat er sprake kan zijn van een dominante positie van arts of specialist.

## Perverse prikkel

Herwin benoemde dat Nederland eigenlijk alleen maar risque professionnel kent. Wat een werknemer ook doet, de werkgever betaalt altijd! Hij had een voorbeeld uitgewerkt van een 55-jarige buschauffeur met een burn-out in Amsterdam, Kopenhagen en Keulen. Het verschil in grote lijnen: in Kopenhagen en Keulen worden deze chauffeurs niet arbeidsongeschikt en zijn ze rond hun 58e weer werkzaam of werkloos. In Nederland is de kans groot dat deze chauffeur vanwege allerlei uitkeringen en cao-aanvullingen nooit meer gaat werken: de zogenaamde perverse prikkel.

De keuze voor burn-out als oorzaak is natuurlijk niet toevallig. Ook deze aandoening staat hoog op het lijstje van wenselijke beroepsziekten, met als achterliggende doelstelling de schadeloosstelling van het loonverlies (30%). Wat is nou helemaal het risico zou je denken? Zoals tijdens de sessie werd aangedragen, is er een medische discussie of burn-out überhaupt als ziekte bestempeld kan

## No-risk 35-minner

In de Kamer heeft Marjol direct aandacht gevraagd voor de weeffout in de WIA dat iemand ook de no-risk kwijtraakt wanneer hij na een herbeoordeling op minder dan 35% arbeidsongeschikt geschat wordt. De oplossing is eenvoudig en ook al aangedragen: laat uit de wettekst artikel 29b lid 1c de tekst verwijderen 'op de eerste dag na afloop van de wachttijd'. Dan doet zich dit probleem niet meer voor.

worden, laat staan als beroepsziekte. Als dit toch gebeurt, zal dit een enorme kostenstijging voor de werkgever betekenen. Vrij vertaald: 12 jaar verzuim en arbeidsongeschiktheid en dan ook nog eens de looncompensatie van de resterende 30%.

### Welke criteria voor beroepsziekten?

Het echte probleem ligt ver achter de horizon van 500 OPS slachtoffers. Nederland beweegt zich met een eigen lijst van beroepsziekten steeds verder af van Europa en rekt de toch al veel te ruime criteria voor ziekte en arbeidsongeschiktheid nog verder op. Containerbegrippen als RSI en burn-out krijgen een officieel stempel en de uitkeringssluisen gaan nog verder open omdat het niet alleen een arbeidsongeschiktheidsuitkering betreft, maar toenemend een soort van schadeloosheidsstelling wordt.

Juist om deze enorme lastenverzwaring in te perken, heeft CS Opleidingen aan de commissie gevraagd dit soort zaken ook in een ander perspectief te plaatsen en na te denken over een meer eerlijke verdeling van de lasten zoals dit ook in de rest van Europa gebruikelijk is. Dus een werkgeversrisico en een werknemersrisico waarbij ieder voor de eigen premiebetaling verantwoordelijk is.

### Privacy en black-box

Verder is aandacht gevraagd voor de discussie rond privacy. Voor verzekeraars is de sociale zekerheid geen aantrekkelijke markt. Ze mogen niets weten maar moeten wel betalen. Het is echt niet ondenkbaar dat de private verzekeraars afscheid nemen van dit marktsegment. Zoals René Brinksma names het Koninklijk Actuarieel Genootschap terecht aangaf; het is onmogelijk om de juiste premies uit te rekenen voor risico's over tien jaar die je nu niet mag kennen.

## Risicovrije periode BeZaVa

Verder is in de Kamer aangegeven dat het voor werkgevers niet te volgen is wanneer iemand zich na een uur werken ziek meldt, de rekening voor 12 jaar bij de werkgever ligt. We stellen een risicovrije periode voor van een half jaar die op andere wijze gefinancierd gaat worden. Met andere woorden: werkgevers zouden niet afgerekend moeten worden op uitval van de werknemer binnen een half jaar na indiensttreding.

In ons pleidooi hebben we de Kamer gewezen op de ervaringen in Europa. Leer van de manier waarop zij al generaties lang met beroepsziekten omgaan. Ga niet zelf allerlei wielen uitvinden maar kijk gewoon welke wettelijke lijsten van beroepsziekten zij gebruiken en kijk naar de wijze waarop zij premielasten voor werkgevers en werknemers verdelen.

### Mogelijke adviesrichting

Conform Europees model:

- Werkgevers betalen voor beroepsziekten en arbeidsongevallen en werknemers betalen zelf premie voor risico's in de privésfeer.
- Maak de werknemer verantwoordelijk voor de eigen re-integratie.
- Zorg voor een adequaat en zeer regelmatig toezicht met een strakke correctie waar nodig.

In Nederland als overbruggingsmodel:

- Introductie van een risicovrije periode van zes maanden (geen BeZaVa-risico voor werkgevers) na aanstelling voor de werkgever, met uitzondering van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Met een strak afgebakende lijst starten met de extra garantieregeling beroepsrisico's (EGB). Deze lijst is belangrijk om niet onnodig in een zwaar gejuridiseerd traject te komen.

We zijn benieuwd hoeveel jaren er nog overheen gaan voor de komst van de EGB. De discussie blijft volop actueel. De FNV en andere belangenorganisaties willen graag betere bescherming voor werknemers en we weten dat de WIA niet voldoet aan verdragen waar Nederland zich wel aan gecommitteerd heeft. ■