

Oplossingsrichtingen voor een **betaalbaar** sociaal zekerheidsstelsel

In Nederland kennen we een fraai sociaal zekerheidsstelsel, maar hoe houden we dat betaalbaar? Oplossingen vanuit de overheid zijn tot nu toe zoveel mogelijk lasten en verplichtingen bij de werkgever neerleggen en de pensioenleeftijd gestaag verhogen. Oplossingen waar niet iedereen heel gelukkig mee is. Marjol Nikkels ging in gesprek over oplossingsrichtingen met actuaris Jeroen Breen, algemeen directeur van het Koninklijk Actuariel Genootschap en Actuariel Instituut.



WIA koppelen aan arbeidsverleden

Marjol maakt zich zorgen over de hoge instroom in de WIA, met name vanuit de flexgroep:

‘Het is vreemd dat je meteen werknemersrechten krijgt, ook al heb je maar een halve dag gewerkt. Mensen uit de flexgroep komen vaak uit uitkeringssituaties en hebben eerder nauwelijks als werknemer gewerkt. Stel dat een werkgever iemand aanneemt met een verslaving en die wordt na een halve dag ziek. Dan loopt de werkgever de kans vervolgens 12 jaar de rekening te krijgen. Dat is absurd. Hij was immers al ziek. Vroeger beschermde artikel 44 ZW daartegen, maar die is in 2011 uit de wet gehaald omdat dat voor het UWV zoveel werk betekende. Ik denk dat een nieuw kabinet als eerste artikel 44 ZW weer moet invoeren. Al was het alleen maar om de werkgever dit terug te geven in de bezwaar- en beroepsfase. En er moeten veel strengere toetredingsregels komen, waarbij de uitkering afhankelijk is van je werkzame leven.’

De WIA-uitkering linken aan het arbeidsverleden, lijkt Jeroen een mooie oplossingsrichting: ‘Of je zou de werkgever minder verantwoordelijk moeten maken. Je mag als werkgever niks vragen, maar je verantwoordelijkheid is wel megagroot. Niet voor niets zien we in Nederland steeds meer flexmedewerkers. Die groep zal ook niet gaan afnemen, want werkgevers willen die flexibele schil houden.’

Kortere loondoorbetalingsperiode

Werkgevers stappen over op flexwerkers, maar daar wordt het probleem niet mee opgelost. En als ze uitzendkrachten inzetten, wordt het risico alleen verschoven naar het uitzendbureau. Wat je nu ook ziet, is dat grote bedrijven een kleine opstap-bv oprichten die onder de 300.000 euro loonsom blijft, zodat ze eerst mensen kunnen uitproberen. Dus dan detacheren ze nieuwe werknemers vanuit dat kleine bedrijfje. Je kunt ook iemand aannemen met een no-riskpolis, maar die betalen we uiteindelijk ook via de sectorale premie. Dus linksom of rechtsom: de werkgever betaalt.

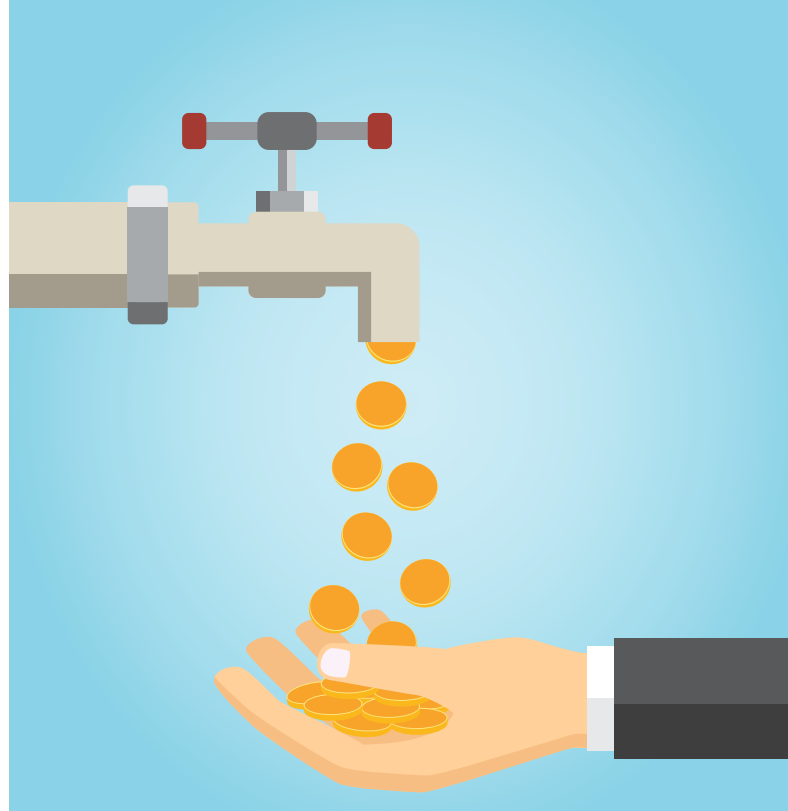
'Daar moet echt verandering in komen. Als je kijkt wat Nederlandse werkgevers bij verzuim en arbeidsongeschiktheid betalen in vergelijking met de landen om ons heen, sla je steil achterover. Ik ben dan ook nog steeds verbaasd over het CPB-rapport waarin gesteld werd dat teruggaan naar een loon-doorbetalingsperiode van 1 jaar duurder zou zijn dan de huidige 2 jaar. Ik wist niet wat ik las: als je alles wat je in 2 jaar regelt terugbrengt naar 1 jaar, dan moet dat goedkoper zijn. Het kan niet anders dan dat er dan meer mensen eerder gekeurd worden en dus eerder in het arbeidsproces terug kunnen worden geplaatst.'

'Als je de loonbetaling terugbrengt van 2 naar 1 jaar moet dat goedkoper zijn'

Sturen op werk, niet op uitkeringen

De overheid heeft als beleid dat werken lonend moet zijn, maar vooral bij de lagere inkomens zien we dat dat niet het geval is. Er is weinig verschil tussen lage inkomens en de bijstand.

'Dat klopt, maar ook belangrijk is de hoeveelheid werk in de BV Nederland. Stel dat we iedereen die 'onterecht' ziek of arbeidsongeschikt thuiszit de stempel 'geschikt voor werk' geven. Vanuit werkgeversstandpunt zou dat mooi zijn, want die hebben nu lasten, terwijl daar geen baten tegenover staan. Sterker nog, ze hebben dubbele lasten, want als ze zijn verzekerd gaat de verzekeringspremie omhoog en ze moeten loon doorbetalen. Maar als die groep vrijkomt voor het arbeidsproces moet er wel passend werk voorhanden zijn. Op zichzelf is er misschien werk genoeg, maar dan moeten mensen ook bereid zijn andersoortig werk te doen. Dat geldt overigens voor iedereen, want de kans dat onze kinderen straks werk gaan doen dat nu nog niet bestaat is 70%.'



Ik denk dat private verzekeraars hier ook veel laten liggen. Ze sturen alleen maar op uitkeringen niet op werk. Terwijl als iemand werk heeft, je niet hoeft uit te keren. Dat is een gemiste kans. Je hebt partijen nodig die het werk organiseren. Wie gaat dat oppakken?

'Verzekeraars gaan het naar de toekomst toe lastig krijgen: ze moeten nadenken over hun huidige business model. De oude rol van schadeverzekeraars was vooral kijken naar het verleden, terwijl ze tegenwoordig steeds meer gaan werken met data analytics en predictive modelling. Op basis van allerlei beschikbare data kunnen ze de schade monitoren en daarmee ook voorspellen. Als je kunt voorspellen, kun je van tevoren ingrijpen en dus schades 'voorkomen'. Minder schade betekent minder premie. Dus het business model moet verschuiven van premie naar risico, en van uitkering naar preventie. Verzekeraars zijn nu nog te veel uitkeringsfabrieken. Dat moeten ze veranderen, anders worden ze de volgende Kodak.'

Wat is er mooier dan mensen aan het werk kunnen krijgen? Niemand wil ziek zijn! En de verzekeraar heeft een belang, namelijk schadereductie. Ik zou zeggen: praat met elkaar. Kijk naar wie je in je portefeuille hebt en ga met die mensen in gesprek. Wat zouden ze nog wel kunnen en willen? Praat met de industrie. Betaal desnoods het eerste jaar de uitkering voor de helft door.'

Dat moet dan ook lonend zijn voor de werknemer. Een probleem is nu ook de goudgerande cao's. Uit onderzoek is gebleken dat een terugval naar 70% echt werkt, dan zijn mensen bereid passende arbeid te doen. Als die prikkel er niet is, zie je een beperkte re-integratie.

'Het verschil tussen werken en een uitkering is bij lage inkomens inderdaad vaak klein. Anderzijds ken ik genoeg mensen die echt graag aan de slag willen en dat ook doen als ze 1 euro meer ontvangen dan hun uitkering. Die willen graag deelnemen aan de maatschappij.'

Basisinkomen onderzoeken

'Dat brengt me op mijn stokpaardje: het basisinkomen. In mijn beleving moeten we anders kijken naar de Nederlandse bevolking. Er zijn nu 3 groepen:

- 0-20 jaar: de jeugd
- 20-65/67/70 jaar (dat nu wordt opgerekt naar 67-70 jaar): de werkende beroepsbevolking
- 70+: de niet-werkende beroepsbevolking

We hebben te maken met een dubbele vergrijzing: de babyboomgeneratie bereikt de pensioenleeftijd en wordt ook nog ouder dan we dachten. De oplossing is gezocht in het verhogen van de AOW-leeftijd, maar dat levert weer nieuwe problemen op, bijvoorbeeld voor de 'zware beroepen'. Zij zijn op hun 61-ste gewoon op. Moeten ze dan nog door tot hun 67-ste of 70-ste?'

Op tijd in gesprek

Jeroen geeft aan: 'Ik vind dan ook dat we naar een andere indeling moeten:

- 0-20 jaar
- 20-50 jaar
- 50-75 jaar
- 75+

De groep 20-50 jaar is grofweg de groep van carrière opbouwen, een huis kopen en kinderen krijgen en opvoeden. Kortom: een kostbare periode. Beland je in de groep 50-75 dan zijn de kinderen zo ongeveer het huis uit, is het huis afbetaald en krijg je al dan niet te maken met mantelzorg voor je ouders. Dat lijkt me een mooi



moment voor een werkgever om een gesprek in te lassen met de werknemer met als insteek: wat wil je met de rest van je werkzame leven doen?

Het moet dan ook maatschappelijk aanvaard zijn om een stapje terug te doen. Dat zal ook wel moeten, want er is nu al een tekort aan mantelzorgers. Er komt een scheiding aan: mensen die moeten zorgen en mensen die genoeg geld hebben om die zorg in te kopen. In Duitsland zijn de kinderen verantwoordelijk voor de kosten van het verpleeghuis van hun ouders. En als ze die niet kunnen opbrengen, moeten ze de ouders maar in huis nemen.

'Het basisinkomen kan de samenleving prettiger maken'

Op een andere manier naar werk kijken

Daarbij is er nog een ander punt: als we met zijn allen langer moeten doorwerken, is er dan wel werk genoeg voor die totale groep? Zeker gezien de automatisering en robotisering. Ik denk dat we op een andere manier naar arbeid moeten kijken. Arbeid is nu gelinkt aan inkomen. Dat gaat op enig moment wringen. Het basisinkomen kan dan een mooi middel zijn om te komen tot een prettigere samenleving.'

Hoe hoog zou dat basisinkomen dan moeten zijn?

'Dat is lastig om aan te geven, maar ik denk zo'n 25-40% boven de AOW: daarmee kun je in principe rondkomen. Ik ken een pilot waarbij 12 personen gedurende een half jaar gevolgd zijn. Ze hoefden niet te werken en hadden ook geen sollicitatieplicht, maar kregen wel maandelijks een basisvergoeding waar ze van rond konden komen. 9 van deze 12 personen zijn na die zes maanden ondernemer geworden en met innovaties aan het werk gegaan. Het is natuurlijk maar een klein experiment, maar ik geloof wel dat een basisinkomen het vrije denken stimuleert. Het zou een interessante richting kunnen zijn. We moeten arbeid veel meer vanuit een holistische blik bekijken. Nu hebben we allerlei lastige en manipulatieve regels en die werken helaas niet.

Je ziet nu dat vooral oudere werknemers het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. We maken nu vooral een kostenafweging; dat zou niet zo moeten zijn. Oudere werknemers zijn op dit moment kostbaar, maar daarnaast zijn ze ook zeer waardevol. Zorg dat je je werknemers laat ontwikkelen. Zorg dat ze bagage hebben om mee te veranderen.

Veranderen is lastig als je 25 jaar hetzelfde hebt gedaan: daar ligt ook een plicht voor de werkgever.

Maak pensioen minder kostbaar

Wat ouderen kostbaar maakt, is vooral de pensioenregeling. Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit 3 pensioenpijlers:

1. het wettelijke basispensioen vanuit de staat (AOW en ANW)
2. pensioenregeling vanuit de werkgever
3. vrijwillige, individuele pensioenvoorzieningen

De tweede pijler kost de werkgever veel geld: als we daar iets aan veranderen, krijgen ouderen makkelijker een baan. Ik zeg: verhoog de AOW en verlaag de pensioenregeling via de werkgever naar maximaal 1 of 2 maal modaal. Wil je meer, dan regel je dat zelf in de derde pijler.

In het algemeen zou ik willen zeggen: kijk om je heen, blijf anticiperen. Als je stil zit, word je ingehaald en mis je misschien wel de boot. Uiteindelijk is toch het doel om samen te leven in een fijne, beschaafde omgeving en om samen zo gezond mogelijk oud te worden.' ■



REGIE OP GELDESTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

De opleider voor arbeidsdeskundigen in het verzuimvak

Voor wie arbeidsdeskundige wil worden

Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige

- conform het nieuwste curriculum arbeidsdeskundige opleidingen (CADO)
- geaccrediteerd door Hobéon SKO/ Stichting Post HBO Nederland
- i.s.m. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- beste prijs - kwaliteit

Maar ook voor wie al arbeidsdeskundige is en zich wil specialiseren

• Regie op Verzuim

Leer welke financieel-juridische gevolgen verzuim heeft voor werkgever en werknemer, welke verplichtingen beiden hebben, hoe en op welke momenten u actie moet ondernemen

• Loonwaarde Expert

Leer hoe u de loonwaarde vaststelt van een arbeidsongeschikte werknemer (i.s.m. Dariuz)

meer informatie:

www.cs-opleidingen.nl