

Vanaf begin jaren tachtig voeren werkgevers en regeringen een beleid van afbraak van de sociale zekerheid. Met de nieuwe Ziektewet en de eigen risico's gaan de werknemersverzekeringen naar een minimum. Individuele en commerciële verzekeringen moeten de gaten vullen. Tussen de contouren van de geprivatiseerde sociale zekerheid (de Amerikaanse droom van Lubbers) proberen vakbonden in CAO's gaten te repareren. Of organiseren aanvullende verzekeringen voor hun leden. Wat zijn de gevolgen van de nieuwe ziekte-wetgeving? En hoe werkt dat voor werknem(e)rs in de praktijk uit?

VANWEGE DE POLITIEKE ontwikkelingen en voorgenomen maatregelen zijn veel werkgevers al eerder begonnen het ziekteverzuim aan te pakken. Voorheen kreeg ziek-zijn nauwelijks aandacht. Je was gewoon ziek en het bedrijf wachtte tot je weer terugkwam. Je loon werd toch voor een groot deel vergoed via de oude Ziektewet. Of je kwam in het WAO-circuit terecht; dan was het bedrijf van je af. Voor de gevolgen van het productieproces droegen de werkgevers weinig verantwoordelijkheid. Eerder al via CAO-afspraken, maar nu via de nieuwe wetten, is de aanpak van het ziekteverzuim geformaliseerd. Via de gewijzigde Arbo-wet moet elke werkgever, vanaf 1 januari 1994, een ziekteverzuimbeleid voeren. Als onderdeel van het algemeen ondernemingsbeleid moet hij ziekteverzuim voorkomen en beperken. De Ondernemingsraad heeft hierbij een controlerende taak.

Drie wetten

Een andere wettelijke basis voor de terugdringing van het ziekteverzuim zit in het volgende. Na de WAO-wijzigingen in 1987 is de regering Lubbers in juli 1991 met een serie maatregelen gekomen die in drie andere nieuwe wetten verpakt zitten. Allereerst heb je twee wetten die vooral over arbeidsongeschiktheid gaan. De Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheid Volume (TAV, 1 maart 1992) en de Wet Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA, 1 maart 1993). Deze laatste is vooral bekend van het beruchte WAO-gat. Rond het ziekteverzuim gaat het verder om de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) die eind vorig jaar toch nog door de Eerste Kamer is gelooft. Hoofddeel hiervan is dat werkgevers per 1 januari 1994 de eerste zes weken (kleine bedrijven twee) het loon moeten doorbetalen zonder dat ze dit vergoed krijgen van de Bedrijfsvereniging. Wel blijft de Bedrijfsvereniging op afstand meekijken. Werkgevers moeten gegevens verstrekken en verslag doen van hun inspanningen.

Kontrole

Met de invoering van het eigen risico voor werkgevers ('2/6 weken-maatregel') komen

Serie "Laten we wel zijn" - nieuwe wetgeving

Tegenwoordig mag je niet

de begeleiding en controle bij de werkgever te liggen. In praktijk doen ze dat zelf of via de Arbo-diensten die als paddestoelen uit de grond schieten (in feite is de Ziektewet voor een groot deel afgeschaft). Wat merkt de werknemer van de nieuwe Ziektewet? Bedrijven zijn begonnen met een betere registratie van het ziekteverzuim. Daarnaast worden de cijfers besproken bij Personeelszaken, de afdelingen en de OR. Verder is er een 'dubbele ziekmelding' gekomen waarbij je niet alleen aan de telefonist, maar ook aan je chef moet vertellen dat je ziek bent. En daar schrikken mensen voor terug. Stel je voor dat je ziek wordt van je chef en er eindelijk even tussenuit kunt. Dan belt diezelfde ventje 's morgens uit bed om te vragen wat eraan scheelt en wanneer je terugkomt. Je moet lief hebben om te zeggen dat het aan hem ligt. Her en der worden leidinggevenden ook nog eens getraind in het voeren van (telefonische) verzuimgesprekken en bezoek aan huis. Als je pech hebt, komt de baas bij je thuis (vooral in kleinere bedrijven). Heel wat werkgevers kijken naar meer dan de fruitmand en wijzen daar apart iemand voor aan. Of het wordt uitbesteed aan de nieuwe Arbo-diensten. Als werkgevers het zelf doen, moeten zij zich - na een overgangperiode - laten bijstaan door een erkende Arbo-dienst. Of die zelf opzetten.

Registratie

Al langer wordt het ziekteverzuim in bedrijven bijgehouden. In de grote vrij precies; resultaten verschijnen in het Sociaal Jaarverslag. Registratie van het ziekteverzuim wordt nu een essentieel onderdeel van het nieuwe beleid. Met behulp van komputerprogramma's zijn prachtige overzichten te maken en het gedrag van werknemers precies in kaart te brengen. Het verzuim wordt geanalyseerd en er volgen uiteindelijk maatregelen. De bedoeling is preventieve maatregelen te ontwikkelen, maar met simpele handgrepen denken sommige werkgevers ook al een eind te komen. Er zijn voorbeelden bekend van bedrijven die overzichten op prikborden in het bedrijf hangen. Per afdeling, functiegroep of zelfs per werknemer. In de praktijk kan daar een afschrikkende werking van uitgaan en daalt het verzuim, waarmee het bedrijf zich op de borst kan kloppen. Vaak zonder dat er iets aan de oorzaken wordt gedaan. Ook ontstaat nu (bijna) overal een Sociaal Medisch Team, waarin langdurige ziektegevallen worden besproken. Met de OR wordt tegenwoordig de stand van zaken doorgenomen en worden nieuwe maatregelen en doelen bepaald. Dat daarbij de grenzen van privacy en mediese geheimhouding (on)bewust worden geschonden, wordt verwaarloosd. Daar zal de vakbond

en/of een oplettende OR achteraan moeten. Of de individuele werknemer.

Gekleurd verzuim

Met de ontwikkelingen rond ziekteverzuim, wetgeving en beleid zijn ook nieuwe begrippen de arbeidswereld binnengekomen. Bijvoorbeeld wit, grijs en zwart verzuim. Bij wil verzuim is er sprake van ziekte op grond van harde mediese gronden. Je hebt griep, je been gebroken of iets anders. Grijs is verzuim op onduidelijke gronden. Dat kan variëren van de maandagochtend-ziekte, je kind is ziek en die wil je verzorgen, het is karnaval geweest, problemen op je werk of thuis of je voelt je gewoon niet lekker. De redenen om je ziek te melden zijn medies moeilijk te meten, maar je voelt je wel ziek. Bij zwart verzuim meld je je wel ziek, maar je bent het niet. Dat wordt tegenwoordig snel als fraude gezien. Probleem in de praktijk is, met de nieuwe wetgeving en de extra aandacht voor de zieke werknemer, dat de verschillende tinten anders kunnen worden gekleurd. Het is maar net hoe je er naar kijkt. Een 'slechte' werkgever of leidinggevende kan jouw verhaal of situatie zo bekijken dat je niet ziek bent. Dan behoort je op je werk te verschijnen, je loon wordt niet doorbetaald of gekort of er dreigt ontslag.

Begin 1994 regent het al klachten bij de verschillende bonden. Vooral de Bouw- en Houtbond (200 maal), Dienstenbond en Vervoersbond FNV horen de meest kwalijke zaken. Net alsof er geen sociaal beleid of bescherming meer is. Gedwongen met sport te stoppen, na sportblessures ontslag, nieuwe arbeidscontracten, wachtdagen (terwijl de CAO anders voorschrijft), korting op ziekteverzuim-uitkering, op staande voet ontslag na ziekmelding, de werkgever bezoekt zelf de zieke en gaat op de stoel van de arts zitten enzovoort. De Bouw- en Houtbond is bezig met een inventarisatie en een zwartboek. Vanwege dit soort problemen kan het in praktijk voorkomen dat mensen zich minder gauw ziek melden en langer doorlopen. Gevolg kan zijn dat het kort verzuim afneemt en het lang verzuim toeneemt.

Negatieve prikkel

Dat de werkgevers bij ziekte wachtdagen willen invoeren, is al langer bekend. Je krijgt dan de eerste dag niet betaald. Via de nieuwe wetgeving hoeft de werkgever pas vanaf de derde dag loon te betalen. In veel CAO's is dat gerepareerd. Probleem is dat werkgevers ook daar van af willen. De bonden kunnen het in de CAO houden en er iets anders voor inleveren. In de Bouw-CAO bijvoorbeeld was

meer ziek zijn



afgesproken dat als het ziekteverzuim eind 1993 ten opzichte van 1991 niet 1 procent zou zijn gedaald, in 1994 een wachtdag bij de tweede ziekmelding zou gelden. Op 31 december 1993 bleek die daling van 1 procent gehaald. De wachtdagen staan tot de volgende CAO-onderhandelingen in de ijskast. Onlangs is Druk en Papier echter akkoord gegaan met deze 'negatieve prikkel'. Welke bonden zullen volgen? De werkgever kan ook nog vakantiedagen 'afpakken' tot een minimum van 20 dagen. Per CAO kan worden afgesproken dat bij iedere ziekmelding een vakantiedag wordt ingeleverd. Een goede kans datje na een te korte vakantie eerder ziek wordt.

Afwentelen

Tot slot nog een paar kleffe krenten uit de pap van de nieuwe wetgeving. • Via de wet TAV wordt de werkgever verplicht tot *terugkeerplannen* voor de zieke/arbeidsongeschikte werknemers. In de zesde week volgt de melding van de Bedrijfsvereniging

aan de GMD. Na de dertiende week is de werkgever verplicht, in overleg met de GMD, een 'reïntegratieplan' op te stellen. Mag je tegenwoordig niet meer ziek zijn?

- Via de nieuwe Ziektewet kan de werknemer tijdens de ziekteperiode verplicht worden tot *passend werk*. Bij weigering kan korting volgen op het loon dat de werkgever de eerste zes weken doorbetaalt. Een protest hiertegen loopt via de Bedrijfsvereniging. Een leuke klus als je ziek bent.
- In de Ziektewet en WAO zijn rond de *werkherleving* sancties opgenomen. De werkgever dient aan te tonen dat er geen aangepast werk is; lukt dat niet, dan volgt er een boete gelijk aan het loon voor het werk dat anders gedaan had kunnen worden. Als de werknemer niet meewerkt aan de *werkherleving* kunnen kortingen of ontslag volgen.
- Met de '2/6 weken-maatregel' komt de beoordeling of je wel of niet ziek bent bij de werkgever te liggen. Stel datje je ziek meldt en de werkgever bestrijdt dat. Dan kun je fluiten naar je loon. De wetgever heeft

daarvoor de 'second opinion' bedacht. Je kunt dan aan de Bedrijfsvereniging een tweede oordeel vragen (wel zelf betalen!). Valt dat positief uit, dan mag je thuisblijven. Als de werkgever toch je loon niet doorbetaalt, moetje een uitkering bij de Bedrijfsvereniging aanvragen. Die gaat dat weer terugvorderen van de werkgever. Bij kleine of 'slechte' werkgevers kan dit tot meer problemen leiden. Je bent dan lastig en dat kan je in de toekomst merken.

- Vanaf 1 januari 1993 is de 'ziektewet *premiëdifferentiatie*' ingevoerd. De werkgever moet meer premie betalen als het ziekteverzuim hoger is dan een bepaald percentage (per bedrijfstak vastgesteld). Er zijn drie premieklassen. Deze 'negatieve prikkel' voor de werkgever kan hij op de werknemer afwentelen. Als namelijk een bedrijf naar een lagere klasse wil, of net boven een bepaald percentage zit, is de werkgever er alles aan gelegen het ziekteverzuim te drukken. Nu met de '2/6 weken maatregel' krijgt hij daar nog meer ruimte voor.

Het echte probleem

Hiervoor zijn een aantal hoofdpunten rond de nieuwe ziektewet en de gevolgen voor de werknemers besproken. Voor vakbondsmensen en OR-leden (en eigenlijk ook voor politici) is echter de hamvraag wat nu het echte probleem is van het ziekteverzuim. Als Lubbers vindt dat Nederland ziek is dan gaat het er niet om de werknemersverzekeringen uitte kleden. Daarmee wordt het probleem alleen maar verlegd. Hetzelfde geldt voor regelingen als een premie van bijvoorbeeld duizend gulden bij een jaar niet ziek melden of wanneer je bereid bent tot een scherpere keuring. In het volgende nummer zal ik onder andere daarop ingaan en tevens proberen aan te geven wat tegen al deze verslechtingen te doen valt. In plaats van een verstikkend net van wetten en regelingen, zullen we ons - volgens mij - moeten richten op een aanpak van de echte oorzaken van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Uitval en slijtage hebben namelijk alles te maken met de hoge arbeidsproductiviteit in Nederland. Die is mogelijk door automatisering, flexibilisering, meer doen met minder mensen, verhoging werkdruk, uitbesteding, kwaliteitsverhoging, taakverbreding, slechtere arbeidsomstandigheden enzovoort. Daar liggen de problemen en de oplossingen: minder ziek door beter werk.

Niko Manshanden

(medewerker Scholingsinstituut FNV; op persoonlijke titel geschreven)