

Hoe ontwikkelt de arbeid zich de komende jaren? Komen preventieve en curatieve arbozorg verder uiteen te liggen, of juist niet? Wie prikkelt de werkgever het best: de overheid, de verzekeraar of de rechtbank? En wordt 'Arbo' eindelijk een onderdeel van integrale managementsystemen? Hoe verschuift voor werknemers de balans werken en leven/zorgen? Welke invloed heeft de economie? De visie van vertegenwoordigers van de drie W's: Wet, Wetenschap en Werkvloer (deze laatste onderverdeeld in 'werkgever' en 'werknemer') aan de hand van vijf stellingen.

drs Nico Louwrier
informatie-adviseur, TNO Arbeid

De toekomst van de arbeid

200017453

"Solidariteit is een uitvindi

Stelling: Arbodiensten hebben zowel deskundigheid van preventie als curatie in huis. Het Europese Hof maakt echter de uitvoering van preventie een primaire taak van de werkgever zelf. Een kloof binnen de arbozorg is daardoor onvermijdelijk.

SZW-Staatssecretaris Mark Rutte is druk met het afronden van zijn werkzaamheden voor de vakantie en reageert per e-mail. "Ik ben niet bevreesd voor een onvermijdelijke kloof. De werkgever, die nu al verantwoordelijk is voor de gehele arbozorg, houdt die verantwoordelijkheid. Net zozeer als dat de deskundige dienstverlener nu adviseur is en blijft."

Paul Ulenbelt, directeur van het Bureau Beroepsziekten FNV, verwoordt op persoonlijke titel het perspectief van de werknemer. Ook volgens hem zal de uitspraak van het Europees Hof niet veel uitmaken. "De wettelijke eisen aan bedrijven op het gebied van arbozorg zijn in de ogen van werkgevers te ingewikkeld; weinig van hen zullen besluiten dat in eigen beheer te gaan doen. In het verleden hebben grote bedrijven juist om die reden hun eigen arbodiensten verkocht."

Ulenbelt hecht overigens wel aan het onderscheid tussen preventieve en curatieve dienstverlening, ook in de toekomst. "Arbodiensten die beide onder zich willen houden, trekken een te grote broek aan. De bedrijfsarts, de midvoor van de arbodienst, mist specialistische kennis van preventie. Die zal bijvoorbeeld bij een beroepsziekte altijd uitgaan van behandeling: een fout uitgangspunt voor preventie." Een beter idee vindt Ulenbelt de inrichting van poliklinieken voor werkgerelateerde aandoeningen: "Daarmee zorg je ervoor dat andere behandelend artsen, ook huisartsen, beter inzicht krijgen in deze aandoeningen. Je moet niet de arbeidsgelateerde zaken uit het medisch circuit halen en in het arbocircuit stoppen."

Martin Overbeeke is als Hoofd Arbeidsrelaties en -voorwaarden ("een beetje moeilijke vertaling van 'Industrial Relations'") verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardenbeleid bij Solvay Pharmaceuticals. Hij beschouwt de toekomst door de werkgeversbril. "Ik zie geen kloof ontstaan tussen preventie en curatie. Solvay Pharmaceuticals, met 1500 werknemers, heeft een semi-interne arbodienst. Met Achmea Arbo hebben we een operationele taakverdeling gemaakt, onder onze regie. Zo ligt de bedrijfsgezondheidszorg volledig op het bord van de arbodienst. Maar we hebben eigen arbeidshygiënist en veiligheidskundigen, met specifieke kennis van onze chemische activiteiten. De consequenties van de uitspraak van het Europese Hof brengen geen verandering in deze samenwerking. De verantwoordelijkheid voor het gezondheidsbeleid -preventief en curatief- blijft liggen waar die lag: bij de werkgever."

Vertegenwoordiger van de Wetenschap is **Cees Wevers**; senior-onderzoeker uitvoering sociaal beleid bij TNO Arbeid. Ook hij ziet niet zozeer de dreigende kloof tussen preventie en curatie als een probleem. Wel ziet Wevers een probleem in de onvoldoende deskundigheid van arbodiensten om de werkgever te kunnen steunen. Daarnaast is de eenzijdige inzet van de jongste arbo-discipline, de A&O-deskundige, in zijn ogen een foute ontwikkeling geweest. Wevers: "A&O'ers werken op groepsniveau, niet individueel zoals arbeidsdeskundigen. Die kijken naar functiebeperkingen van het individu en de mogelijkheden van werkaanpassing daaraan. Dat had een basisfunctie van de arbodienst moeten zijn; nu is deze individuele begeleiding tussen wal en schip gevallen." Paul Ulenbelt ziet zelfs een compleet andere toekomst voor de arbodienst: "Maak arbodiensten

helemaal onafhankelijk van de werkgever, bijvoorbeeld als onderdeel van het Ministerie van Volksgezondheid. Met taken en bevoegdheden van een controleur en handhaver. Dan zou je preventie en curatie wél in één hand kunnen leggen. Waarom VWS en niet SZW? Omdat volksgezondheidszorg niet stopt bij de fabriekspoort. Het is een maatschappelijk belang dat niet geprivatiseerd had moeten worden."

Motivatie van werkgever en werknemer

Stelling: Nu nog is het vooral de overheid die werkgever én werknemer prikkelt om te zorgen voor een goede arbeidsplaats: bestuurlijke boetes in de Arbowetgeving dwingen preventief beleid af, Pemba en 'Poortwachter' bestraffen wie de verantwoordelijkheid bij verzuim en reïntegratie ontduikt. Maar ook de verzekeraar kan prikkelen, met hogere premies of hogere eisen bij (her)verzekering. Of anders de civiele rechter, die een werkgever aansprakelijk stelt voor zieke werknemers. Mede gezien de geringe pakkans van de overheidshandhavers kunnen we beter op die paarden wedden.

Ulenbelt: "Om bij de verzekeraars te beginnen: die hebben geen verstand van preventie. Bovendien hebben ze daar geen belang bij. Als alles goed geregeld is, dan valt er niets te verzekeren. Hun belang ligt dus niet in schadebeperking. Verzekeraars hebben wel deskundigen in dienst, maar die zijn er vooral om de risico's in te schatten zodat de hoogte van de premie kan worden bepaald."

Wevers vindt die uitspraak te kort door de bocht. "Verzekeraars kunnen zeker meewerken aan werkgeversstimulering. Zeker als zij in hun dienstenpakket ook preventieve zorg hebben en specifieke diensten als RSI- en rugadvies. Dat is toch de achterliggende gedachte bij de koppeling van verzekeraars en arbodiensten? Ze proberen op meer fronten tegelijk te verdienen. Het liefst verkopen ze er ook nog een brandverzekering bij."

Ook werkgever Overbeeke gelooft in de prikkels van de verzekeraar. Hij durft de stelling aan dat de baten van preventief gezondheidsbeleid opwegen tegen de kosten, onder meer de stijgende verzekeringspremies. "Solvay heeft een informatiesysteem dat verzuimkosten op afdelingsniveau berekent in termen van

g van de vorige eeuw"

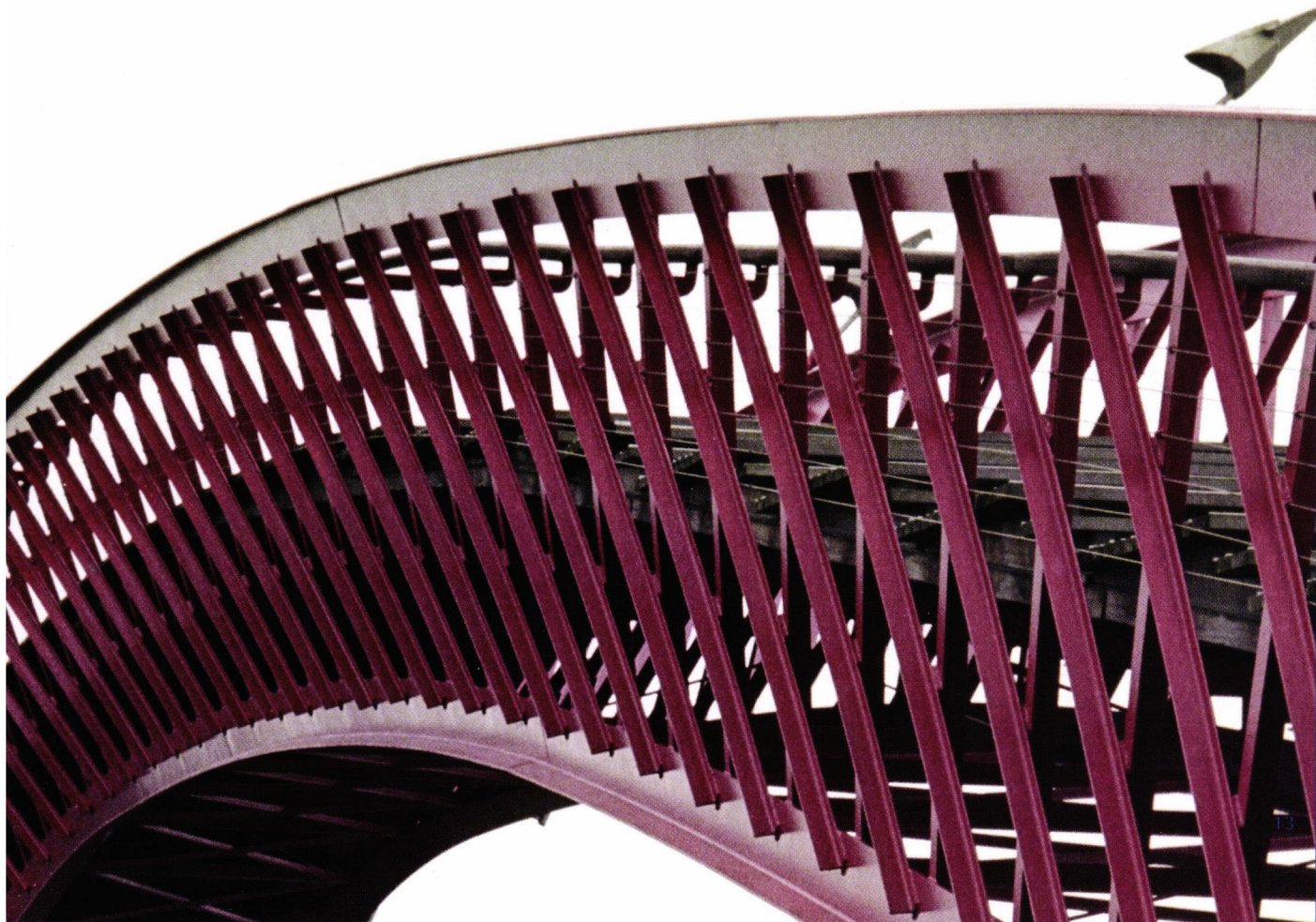


Foto: Michel Wielick



capaciteitsverlies en toekomstige WAO-kosten. "Die cijfers hebben ons overtuigd van de noodzaak verzuim helemaal aan de voorkant aan te pakken. We trainen onze managers op het herkennen van 'negatieve productiesignalen', zoals kwaliteitsverlies, slechte concentratie, veel fouten, veel snipperdagen opnemen. Zo kunnen zij tijdig maatregelen nemen, nog in de preventiefase." Bij verzuimende werknemers maakt Solvay sterk onderscheid tussen verzuim door conflict en verzuim door ziekte. Het eerste verzuim dient de lijnmanager direct op te lossen, eventueel met de HRM-consultant. Het laatste wordt neergelegd bij de bedrijfsarts; die mag doorverwijzen naar adviseurs en therapeuten op het gebied van arbogereleerde aandoeningen. "Dat leidt ook tot stevige uitgaven, maar die wegen ruimschoots op tegen de

Peopledenken is een doekje voor het bloeden

kosten aan de achterkant, zoals WAO-kosten," aldus Overbeeke. En civiele claims van werknemers? Ulenbelt, specialist op dit gebied: "De civiele rechter prikkelt niet tot beter arbobeleid. Je moet die procedures wel voeren, maar het probleem is dat er veel tijd verstrijkt tussen het moment waarop de ziekte is ontstaan en het moment waarop duidelijk is dat wie voor schade aansprakelijk is. Zeker als er ook nog geprocedeerd moet worden: er lopen al tien jaar rechtszaken rond RSI!"

Ook Overbeeke ziet de rechter niet zo zitten. "Als je goede arbozorg hebt, dan kom je daar niet terecht." De Wet Poortwachter vindt hij een ander verhaal. "Ik zeg weleens: Poortwachter hebben we zelf uitgevonden. Wij leggen verzuimpreventie op de afdelingen; het lijnmanagement is verantwoordelijk voor contact met en terugkeer van verzuimers. De procedures hadden we al langer op papier, maar het bleek moeilijk om leidinggevend te overtuigen dat ze bij ziekteverzuim moeten bellen, een dossier bijhouden en dat soort dingen. Met Poortwachter is het een wettelijke verplichting. Je kunt nu tegen ze zeggen: rechtsom of linksom, je moet het gewoon doen."

Volgens Ulenbelt is de Achilleshiel van alle huidige sanctiemiddelen dat zij niet gericht zijn. "Wat we nodig hebben is een instantie die met autoriteit zegt wát moet, en ook hów het moet. Het is een foute keus geweest om de verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de werkgever neer te leggen. De Arbeidsinspectie was jarenlang de adviseur die je ook een douw gaf als je na een paar maanden zijn advies nog niet had uitgevoerd. Maar dat mogen ze niet meer. Ik vind dat raar: op andere terreinen in de maatschappij komen steeds meer toezichthouders en controleurs die direct ingrijpen waar het fout gaat. Waarom mag de Arbeidsinspectie het werk alleen bij acuut gevaar stilleggen en niet bij iedere onveilige of ongezonde situatie? Inderdaad, een kwestie van normen en waarden. Iedereen hecht de meeste waarde aan zijn eigen gezondheid, die van zijn partner en van zijn kinderen. Dan moet je die gezondheid ook stevig bewaken! De overheid moet zijn rol nemen van adviseur, vriend en boeman. Zij trekken teveel de handen af van hun maatschappelijke verantwoordelijkheden."

Net als Ulenbelt mist Overbeeke de adviserende rol van de overheid. Zo is UWV -anders dan het GAK vroeger- een pure claimbeoordeler, terwijl arbodiensten ook hier de adviseursfunctie nog niet goed hebben opgepakt. Overbeeke: "De werkgever ontbeert daardoor het vroegere overleg, eens in de twee maanden, met een verzekeringsarts en een arbeidskundige van het GAK over aanpassing van werkplekken of reïntegratie van WAO'ers. Die adviseurs kenden de onderneming, de situatie. Nu gaat het contact met UWV volledig via formulieren, en op papier is dat overleg heel moeilijk te doen", aldus Overbeeke. Hij ziet dat werknemers die in de WAO komen, gemakkelijk uit het zicht van de onderneming raken. Vroeger bleef het contact bestaan via het GAK. Overbeeke zou het een gunstige ontwikkeling vinden als de overheid die adviestaak weer bij UWV zou leggen en, waar het gaat om preventie, bij de Arbeidsinspectie.

Wevers heeft daar zijn twijfels over: "Bij UWV werken überhaupt geen echte arbeidsdeskundigen meer." Anders dan Ulenbelt en Overbeeke is hij er voorstander van de preventieve en curatieve ondersteuning volledig over te laten aan private bureaus: "Daar zitten die arbeidsdeskundigen inmiddels ook allemaal."

Rutte kan helaas niet reageren op de klacht dat de afstand tussen

wetgever en werkvloer te groot is geworden. Hij houdt zijn vertrouwen in een cumulatief effect van werkgeversprikkelers door overheid, verzekeraar en rechtbank: "Als we het over paarden hebben, lijkt het mij beter de vergelijking door te trekken naar een meerspan. Daarbij kunnen dan zowel de overheid als andere actoren als bijvoorbeeld de verzekeraars de kar samen trekken. Dan kom je ook sneller vooruit."

Naast civiele en bestuurlijke aansprakelijkheid en verzekeringspremies is er voor werkgever Overbeeke nóg een belangrijke prikkel: die van de productaansprakelijkheid. "De uitvoering van ons productieproces staat onder en strikt kwaliteitsregime: Good Manufacturing Practise, GMP. Dit regime wordt onder meer gecontroleerd door de Amerikaanse Food and Drug Administration. FDA-auditors komen soms aangekondigd soms onaangekondigd kijken naar de documenten, de validering van je processen en meetinstrumenten, opleiding van de werknemers en omstandigheden. Alles moet geregistreerd zijn, en wel op de voorgeschreven manier. Om onze producten te registreren en geregistreerd te houden moeten we voldoen aan de regels van de FDA." Overbeeke zou het een goed plan vinden dat in Nederland bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie op eenzelfde manier te werk zou gaan: "Door een strakke auditprocedure en regelmatige controles blijf je als onderneming scherp." Overbeeke kan zich voorstellen dat bijvoorbeeld het handhavingsbeleid rond de RI&E op die manier effectiever zou zijn.

Ook Wevers ziet meer mogelijkheden om werkgevers te prikkelen, meer specifiek op het gebied van de inzet van arbeidsgehandicapten. "Het grote aantal WAO'ers in Nederland is een uitdrukking van de tendens bij werkgevers - stiekem gesteund door de vakbonden - om 'mensen met een vlekje' uit te sluiten van het reguliere arbeidsproces. Die zijn te ingewikkeld. Zelfs Poortwachter prikkelt werkgevers slechts hun eigen arbeidsgehandicapten binnen het bedrijf te houden, niet om nieuwe arbeidsgehandicapten aan te nemen om zo de arbeidsmobiliteit van deze groep te vergroten. Landen als Zweden, Duitsland en de Verenigde Staten laten zien dat dat goed mogelijk is." Gelukkig ziet Wevers ook in Nederland initiatieven in de goede richting. "Bijvoorbeeld de Commissie Werkend Perspectief. Die wil het gedrag van werkgevers veranderen zodat zij arbeidsgehandicapten en chronisch zieken in het reguliere bedrijfsleven opnemen. Bij hun jaarlijkse uitreiking van de 'Kroon op het Werk' blijkt dat bedrijven met zeer hoge percentages arbeidsgehandicapten in dienst zeer winstgevend kunnen zijn. Ook in het MKB. Je moet er gewoon naar streven de juiste mensen op de juiste plek te krijgen."

De plaats van 'arbeid' in het bedrijf

Stelling: Binnen organisaties hou je altijd proceduredenkers en systeemdenkers. De eersten hebben het liefst een kast met scenario's voor ieder deelproces, de laatsten streven naar één blauwdruk waarin alles van primair proces en logistiek tot klanttevredenheid en werknemersgezondheid in optimale balans wordt gehouden. In termen van preventie en reïntegratie levert de tweede variant de beste bescherming van de arbeid op.

De voorkeur van wetgever Rutte gaat uit naar "een systeemaanpak die alle belanghebbenden betreft bij preventie en reïntegratie en die concrete resultaten oplevert."

Overbeeke omschrijft Solvay Pharmaceuticals in principe als een

proceduredenker: "In het primaire proces, het produceren en ontwikkelen van medicijnen, is alles sterk geformaliseerd en gecontroleerd."

Daardoor ontstaat in het bedrijf een cultuur van sterk naar procedures kijken, die je bijvoorbeeld ook terugvindt in de arbeidsvoorwaarden."

Het primaire proces -ondergebracht in de sectoren Research, Development en Manufacturing- wordt internationaal aangestuurd. Maar een nationaal managementteam ondersteunt de sectoren. Dat team stemt de arbeidsvoorwaarden en gezondheidszorg af op de lokale wet- en regelgeving en cao's. De directie geeft daarbij het kader aan met bijvoorbeeld een centrale meldingsprocedure, richtlijnen en ambitie, bijv. max. 4% ziekteverzuim, 0% arbeidsgerelateerde WAO-instroom. Overbeeke: "Ik merk dat die managementteams steeds sterker integraal gaan denken, met managementmodellen, plannen van aanpak, cyclische voortgang. Allemaal kenmerken van systeemdenken." De werkgever deelt Rutte's voorkeur voor systeemdenken, ook waar het gaat om het sturen van werknemersgedrag. "Gedrag verander je niet door aangepaste procedures, maar door aanpassingen in systemen, die het managementteam zelf ontwikkelt en aanstuurt."

Paul Ulenbelt wil geen onderscheid maken tussen systeemaanpak en procedureaanpak. "Het gaat erom dat je grenzen stelt aan de belasting van je medewerkers. Gezondheid van de werknemer is een randvoorwaarde voor alles. Werkgevers zeggen vaak: 'onze beste machine is het personeel'. Maar machines kun je ook niet de hele tijd te zwaar belasten; dan gaan ze stuk. Machines moet je ook onderhouden en aandacht geven. En de meeste hebben ook een gebruiksaanwijzing."

Arbeid en de economie

Stelling: Binnen organisaties hou je altijd businessdenkers en peopledenkers. De eersten hebben het liefst een positief bedrijfsresultaat, de laatsten streven naar een positief verzuimresultaat. Bij investeringen - ook waar het gaat om in gezondheid en welzijn van werknemers - botsen ze onvermijdelijk; omdat de ene partij zich richt op de kosten en de andere op de baten. Arbeid zal altijd een onderdeel zijn waarin geïnvesteerd wordt 'als de economie het toelaat'.

Rutte is het daar niet mee eens. "Dit lijkt mij een schijntegenstelling. Investeren in arbeid en arbeidsomstandigheden verhoogt de arbeidsproductiviteit doordat er sprake is van aantrekkelijker werk, minder verloop en uitval, hogere motivatie en een betere positie van het bedrijf op de arbeidsmarkt en ten opzichte van concurrenten. Ik zou zeggen, juist als het economisch tegenzit, is het goed om te bekijken of de productiviteit niet op deze manier kan worden verhoogd."

Ulenbelt doet op zijn beurt Rutte's visie af als modern jargon voor: nog een schepje erbovenop. "Peopledenken is een doekje voor het bloeden: de gezondheid van de werknemer is nooit *core business*. Je moet zorgen dat verzuimkosten rechtstreeks worden doorberekend in het bedrijfsresultaat. Als bij een productieproces 30% afval wordt geproduceerd, dan zet het management een hoop jongens aan het werk om daar iets aan te doen. Maar met een bedrijfsleven dat 30% WAO-instroom produceert, doen we niets." De oorzaak zoekt Ulenbelt, net zoals Overbeeke eerder erkende, in het feit dat werknemers in de WAO onzichtbaar zijn voor het bedrijf. "Je moet de slachtoffers van een verkeerd arbeidsbeleid in het zicht houden van de verantwoordelijke werkgever."

Overbeeke is het niet eens met de stelling dat arbeid een sluitpost is van de bedrijfsvoering. "Ook in moeilijke tijden kan ik rekenen op begrip van Gidy Koopmans, onze general manager. Juist dan heb je je mensen hard nodig; zij bepalen immers je productiviteit."

Ook hij vindt dat er geen tegenstelling is tussen business- en peopledenken. "Preventief gezondheidsbeleid moet te allen tijde goed geregeld zijn. Die verantwoordelijkheid staat los van capaciteitsmanagement. Sterker nog, als je moet besluiten de onderneming te laten inkrimpen, zul je dezelfde productiviteit met minder mensen proberen te halen. Dan is het des te belangrijker om de overgebleven werknemers gezond te houden."

Waarom zou je niet ook een werknemersverzekering verplichten?

Ulenbelt draait het liever om: "Werken is ongezond, dat moeten we onder ogen zien. In de filmpjes over het Zwitserleven-gevoel zie je nooit iemand werken. Laten we dus eerlijk zijn met elkaar: verdeel de inspanning én de beloning op een goede manier, en als de kosten van een activiteit hoger worden dan de baten, bijvoorbeeld omdat het te gevaarlijk of te belastend is, hou er dan mee op. De mijnen zijn toch ook gesloten, mede omdat het zulk ongezond werk was? Als ik de overheid was, ging ik die top 100 van meest WAO-vervuilende bedrijven langs en als er geen redelijke verklaring is voor de uitval, hup, de tent sluiten."

De balans tussen werken en leven/zorgen

Stelling: Veel werknemers verzuimen omdat zij niet in staat zijn om langdurig hun arbeids- en zorgtaken te vervullen. Toch zijn zowel de preventieve als de curatieve arbozorg gericht op inzetbaarheid van de werknemer in het arbeidsproces, en niet in het leef- en zorgproces, of beide tegelijk. Zolang dat het geval is, zal een persoon moeten kiezen voor een leven van 'werker' of 'zorger'.

Rutte erkent dat de beperkte flexibiliteit van werktijden voor veel mensen een probleem is, waardoor verzuim soms direct samenhangt met het anders niet kunnen vervullen van noodzakelijke zorgtaken. Toch is hij optimistisch. "De Wet arbeid en zorg helpt werknemers al werk en zorgtaken te combineren. Ook zijn de mogelijkheden van mensen om in deeltijd te werken flink verruimd. Maar er kan op dit punt nog meer gebeuren. Ik denk daarbij niet alleen aan de situatie in bedrijven, maar ook bijvoorbeeld aan de openingstijden van openbare instellingen en voorzieningen en schooltijden."

Overbeeke vindt dat de huidige aanpak te vrijblijvend: "Wij mogen als werkgever niet interfereren in het privé-leven van onze werknemers. Toch is het ook voor de werkgever lastig als een werknemer werk en privé-omstandigheden niet goed weet te combineren. Die problemen worden te gemakkelijk op het bord van de werkgever gelegd in de vorm van ziekteverzuim." Over-

beeke vindt dat werkgevers zakelijker moeten omgaan met hun werknemers. "Werknemers zijn in Nederland best verwend, met uitgebreide arbeidsvoorwaardenpakketten, uitstekende CAO's, volledige doorbetaling bij ziekte, ruime verlofregelingen. De Wet Poortwachter en de ontslagwetgeving leggen meer verantwoordelijkheid bij de werknemer zelf, maar in de praktijk merk je daar nog niet veel van."

Overbeeke zoekt het dan ook niet in allerlei regels en systeem-pjes. "De leidinggevende moet de werknemer aanspreken op verminderd functioneren en de gevolgen daarvan voor de organisatie. Dus gewoon tijdens het functioneringsgesprek, of bij een verzuimgesprek. En als het moet, mogen er best sancties op staan."

De wetenschap valt Overbeeke daarin bij. Wevers: "De basis blijft altijd 'de werknemers levert inspanning en de werkgever betaalt hem of haar daarvoor'. Het is dus de verantwoordelijkheid van de werknemer om in staat te zijn te blijven werken." De wetenschapper vindt de term 'curatieve arbozorg' in de stelling te eng bedacht. "Je moet denken in termen van de curatieve *gezondheidszorg*; veel en veel groter dan alleen arbozorg. Je kunt zeggen van de curatieve gezondheidszorg dat ze te weinig oog heeft voor arbeid. Met name de geestelijke gezondheidszorg verwaarloost de arbeid of beschouwt deze alleen als belasting, en niet als levensvervulling. Terwijl arbeid in de moderne tijd een heel belangrijke levenspijler is voor iedereen, op een enkele rentenier na." Binnen de curatieve gezondheidszorg spelen verschillende problemen, aldus de wetenschapper. "Er is het probleem van individualisering. Als je het hebt over problemen rond arbeid, inkomen en zorgtaken, gaat het dan over individuen, leefeenheden of gezinnen? Zo is de WAO oorspronkelijk een loonderving voor de arbeidende man, om te voorkomen dat het gezin in armoede werd gedompeld als hij zijn been verloor bij Hoogovens. Maar hoe ga je de WAO interpreteren voor de situatie van een structurele anderhalfverdiener? Ik weet het niet hoor, maar daar wordt al te gemakkelijk langsheen gepraat."

Daarnaast is er de levensfaseproblematiek. "Scholing, carrière, gezin, vrijwilligerswerk, sparen voor ouderdom; we persen alles in de leeftijd 25 tot 45 jaar. De vraag is of je deze zaken met de salarie- en reparatiewetgevingen van de afgelopen tijden kunt tackelen. Ik denk van niet: er moet fundamenteeler worden nagedacht over ons gezondheids- en sociale-zekerheidstelsel, inclusief de financiering ervan."

In de komende jaren zal het beroep op de gezondheidszorg blijven stijgen, waardoor de betaalbaarheid van de sociale zekerheid een probleem wordt. De vraag is hoe ver wij – en volgende generaties – moeten gaan in onze solidariteit bij het financieren van de steun. Zeker nu het voor een groot deel nog op het bord van de werkgever ligt. Verzuim is nu vrijwel volledig een werkgeversverzekering; waarom zou je niet ook een werknemersverzekering verplichten? In dat opzicht is het ontzien van arbeidsgehandicapten evenmin goed. Draai het om: niet ontzien, maar iedereen een bijdrage laten leveren naar vermogen. Dan heb je het over sociale cohesie tussen alle deelgroepen. Tegenover ondersteuning staat altijd een plicht om je in te zetten. In het geval van chronische ziekte of een arbeidshandicap vraag je dan wat anders, maar je vraagt altijd iets. Solidariteit is een uitvinding van de vorige eeuw. We zijn toe aan nieuwe afspraken."