

Interview met minister Donner

Langer doorwerken moet, laten we het mogelijk maken

Dick van Putten, Bas Sorgdrager



Het was op 28 april 2010, 'Workers Memorial Day' dat we werden ontvangen door demissionair minister Donner om hem te bevragen over langer doorwerken. Aan de orde kwamen uiteenlopende onderwerpen die echter wel een gemeenschappelijke noemer hebben, namelijk het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Gezien de bijzondere dag hebben we de minister het onderzoeksrapport van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten gegeven over sterfte door het werk. Dit rapport is op deze dag openbaar gemaakt en geeft aan dat er in Nederland 3000 sterfgevallen per jaar zijn te betreuren ten gevolge van het werk.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Hoe kijkt de minister aan tegen de conclusie van het onderzoek dat er nog zoveel mensen sterven ten gevolge van het werk dat ze gedaan hebben?

'We hebben nog steeds te maken met sterfte ten gevolge van blootstelling in het verleden aan bijvoorbeeld asbest en gevaarlijke stoffen. Inmiddels zijn daar ook maatregelen tegen genomen. Als er duidelijke factoren in het werk zijn aan te wijzen, worden die ook aangepakt via de arbo-wetgeving. De effecten daarvan merken we geleidelijk. Misschien merken we die effecten ook nu al, in de bijdrage aan de onverwachte stijging van de levensverwachting.

Maar het probleem is heel breed; het is vaak de

vraag welke gevallen je kunt herleiden tot risico's in het beroep, zeker als er ook oorzaken buiten het werk liggen. Dat er een oorzakelijk verband is, wil nog niet zeggen dat we het ook kunnen aanpakken. Ik wil het rapport eerst zorgvuldig lezen, om te weten wat precies betoogd wordt en duidelijk wordt gemaakt.'

Zijn cijfers over sterfte en ongevallen en ook de onderregistratie van beroepsziekten geen tekenen dat de bedrijfsgezondheidszorg onvoldoende effectief is of kan zijn en dat er onvoldoende toezicht op de arbeidsomstandigheden is?

'Dat weet ik niet. Wij registreren misschien niet alles, maar dat zou ook enorme lasten met zich meebrengen, zonder dat je er veel mee kunt doen. Ik heb niet het idee dat we een verkeerd beeld hebben van de arborisico's vanwege een niet-volledige registratie. Zeker als je dat internationaal vergelijkt.'

Hiermee samenhangend: de instroom in de opleiding tot bedrijfsarts is zeer sterk terug aan het lopen, blijkbaar functioneert de private markt die de opleidingskosten betaalt, onvoldoende. Moet er niet een opleidingsfonds worden gecreëerd, vergelijkbaar met dat voor huisartsen?

'Ik word nu voor het eerst met deze ontwikkelingen geconfronteerd en heb daar nog geen opvattingen over.'

ZWARE BEROEPEN EN HET VOORONTWERP WET DUURZAME INZETBAARHEID IN ARBEID

Wat vindt de minister van de opinie van bedrijfsartsen in de bouwnijverheid dat de regeling onnodig, onuitvoerbaar en contraproductief is (TBV 2010; 3: 115-116).

'Het klinkt als: het is zo en het is nu zo en het kan maar beter zo blijven. Als de bouw zegt: dit hebben we al opgelost, het doet zich hier niet voor, dan zullen sociale partners er niet toe overgaan om beroepen in de bouw voor te dragen als zware beroepen. Het toont ook aan dat we met zijn allen

in staat zijn om te voorkomen dat een beroep als bovenmatig zwaar aangemerkt hoeft te worden. Er is geen objectief criterium voor wat een zwaar beroep is. Beroepen kunnen alleen als zwaar beroep worden aangewezen op voordracht van sociale partners. Een dergelijke aanwijzing is echter tijdelijk en bij de aanvraag moet aangegeven worden hoe men wil voorkomen dat het beroep na vijf jaar nog steeds als zwaar moet worden aangemerkt.'

Hoe zit het nu met mentale belasting?

'Mentaal zware beroepen vallen uitdrukkelijk niet onder de regeling. Het gaat hier om een ander probleem, niet om fysieke slijtage die gerelateerd is aan de duur van de uitoefening van het beroep. Mentaal zware beroepen kun je niet jarenlang volhouden, tenzij je, wat normaal is, perioden van inspanning laat volgen door ontspanning. Als voorzitter van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, heb ik mede de basis gelegd voor richtlijnen om de problematiek vroegtijdig te kunnen oppakken zodra de eerste verschijnselen zich voordoen. Het heeft ook geleid tot terugdringen van het probleem.'

Maar toch is de instroom van werknemers met psychische aandoeningen in de WIA nog steeds hoog.

'Ja, er is nog steeds veel te doen. Burn-out is bijvoorbeeld geen slijtage maar overbelasting die vaak in sterke mate samenhangt met persoonlijkheidskenmerken als plichtsgetrouwheid.' En vervolgt de minister: 'Ik hoor die verhalen ook van mijn vrouw die mensen met burn-out behandelt. Daar heeft zij ook een handboekje voor geschreven, met onder andere het advies om elke dag ten minste een bepaald percentage meer fouten te maken dan de dag ervoor. Het is vaak een element van perfectionisme dat een rol speelt en ook andere elementen. Dit is niet om aan te geven dat het vooral in de persoon zelf zit. Van het element perfectionisme wordt ook gebruik en misbruik gemaakt door de omgeving en dat is ook een van de factoren. Het geeft aan dat het meer in de relationele sfeer zit. Daarom zijn daar aparte voorzieningen voor getroffen. Daar waar dat zich voordoet zal de sector binnen de kortste keren een plan moeten opstellen.'

Kunnen individuele werknemers zich onttrekken aan de afspraken die via sociale partners op sectoraal niveau worden gemaakt?

'Het wetsontwerp is als voorontwerp gepubliceerd met het oog op de discussie daarover. Het is

niet een wetsontwerp dat al vrijwel vastgesteld is. Als ik kijk naar de verschillende verkiezingsprogramma's moet ik constateren dat dat aspect van duurzame inzetbaarheid best nog eens op een andere wijze ingevuld zou kunnen worden. Laat ik nu niet zo concreet mogelijk aangeven wat de bedoeling is achter het voorstel, maar laat ik eens horen wat de reacties zijn op dit voorontwerp. Wat in ieder geval geen oplossing is, is dat mensen zich vanaf hun 64^e jaar eigenlijk weer af zouden mogen laten keuren als arbeidsongeschikt, zoals de PvdA aangeeft. Die ervaring hebben we al betaald met de WAO. Het is ook onjuist om te zeggen: Ik doe niets aan de oorzaak, ik vang alleen het symptoom op, dat u versleten bent.'

Hebt u een idee wat er in de praktijk van de bedrijfsgezondheidszorg terecht komt van die vroegtijdige aanpak die in de richtlijnen is neergelegd?

'Nee, daar heb ik geen concreet beeld bij. Dat is de beperking van een ministerspost, je hoort er alleen over als het misgaat.'

Wij hebben het idee dat de professionals in de bedrijfsgezondheidszorg achter de feiten aanlopen, dat we niet vroegtijdig toegang hebben toe de werknemers bij wie het mis dreigt te gaan, bijvoorbeeld om ze te verwijzen.

'Dat sluit ik niet uit, ook gezien het hoge percentage bij intrede in WIA. Ik zie tegelijkertijd dat ook in de Wajong de psychische problematiek omvangrijk is. Dit geeft ook aan dat we het hebben over een verschijnsel dat niet zonder meer direct met arbeid te maken heeft.

Ik denk dat we inderdaad nog niet een afdoende aanpak hebben voor de problematiek van de psychische verschijnselen. Het is echter geen typisch Nederlands probleem. In de landen om ons heen zien we die problematiek ook zoals in Zwitserland, Zweden en Engeland. Tegelijkertijd

- | Dat er een oorzakelijk verband is, wil nog niet zeggen dat we weten hoe we het moeten aanpakken.
- | Er is geen objectief criterium voor wat een zwaar beroep is.
- | Het voorontwerp voor de Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid is gepubliceerd met het oog op de discussie daarover. Niet als ware het al een bijna definitieve wetstekst.
- | Maar dit probleem los je niet op door ouderen maar minder te laten verdienen.

tijd rapporteert het Sociaal en Cultureel Planbureau dat de problematiek ook ten dele een gevolg is van de wijze waarop wij de problematiek aanpakken en zorg verlenen. Ik sluit niet uit dat er op dit terrein nog aanzienlijke verbetering mogelijk is.'

In het verkiezingsprogramma van het CDA lezen we dat het CDA al in 2015 wil beginnen met het ophogen van de AOW-leeftijd met een half jaar...

'Nee, het stond niet in het programma, maar is bij motie naar voren gehaald. Dat is de lijn die in de partij is aangenomen, gezien de bezwaren tegen de voorgestelde aanpak. Daarmee werden ouderen wel erg lang uit de wind gehouden ten opzichte van jongeren.'

... U onderschrijft het programma wel? U beschouwt immers de periode van 10 jaar als een periode die hard nodig is om de problemen op te lossen.

'Als minister heb ik een wetsvoorstel ingediend, daar ga ik nu niet van afwijken. Maar ik onderken ook de argumenten om al eerder te beginnen. Ik kom overigens net terug van de Nederlandse Antillen: daar heb ik afgesproken met de BES-eilanden om de AOW-leeftijd in 2015-2020 te verhogen van 60 naar 65 jaar. Ierland heeft ook een wetsvoorstel liggen om naar de 68-jarige leeftijd op te schuiven in de tijd die wij nodig hebben voor de verhoging naar 67 jaar.'

ARBEIDSMARKT EN OUDERE WERKNEMERS

In de nota 'Arbeidsparticipatie en ouderen' geeft u aan dat nu wel het maximale is bereikt wat betreft het verstrekken van subsidies aan werkgevers als compensatie voor de hogere loonkosten van oudere werknemers. U roept de verantwoordelijke partijen op het probleem bij de wortel aan te pakken. Wat bedoelt u met het probleem bij de wortel aanpakken?

'Nou, dit is wel een enigszins éézijdige weergave. In het slot ben ik inderdaad ingegaan op de salarisstructuur. De nota is echter primair geschreven vanuit de optiek van investeren in mensen. Juist ook om tegen te gaan dat mensen met een bepaalde deskundigheid na een bepaalde leeftijd niet door willen gaan. Vanmorgen was ik op een meeting van VNO-NCW over gezonde werknemers. Daar kwamen lastige thema's naar voren. Een groot bouwbedrijf gaf op die bijeenkomst aan dat 80% van de 50-jarigen van dat

bedrijf niet verwacht het na zijn 60-62^e vol te kunnen houden. Ook uit de ziektecijfers bleek dat er sprake was van een achteruitgang. Daarbij werd aangegeven dat het niet alleen in aspecten van het werk lag, maar ook in problemen zoals overgewicht en een ongunstige leefstijl, waar een werkgever veel minder invloed op heeft.

Ik heb te maken met twee ontwikkelingen in een tijd dat mensen steeds langer leven. Vermoedelijk zien we na 2015 een versneld stijgen van doorwerkende ouderen; dan lopen ook de overgangsregelingen van prepensioenen af. Tegelijkertijd zie je dan het fenomeen dat als ouderen onvrijwillig hun baan verliezen, de werkgever met de huidige loonprofielen eerder voor een jongere goedkopere werknemer zal kiezen.

Maar dit probleem los je niet op door ouderen minder te laten verdienen. Het is een gevolg van de loonstructuur die we in de periode van opbouw na de oorlog hebben opgezet. Dat hield in dat wij vrij lang jonge werknemers tegen te lage lonen hebben laten werken, om dat op latere leeftijd in te halen. Dat berustte op een bepaalde visie van hoe een mensenleven eruit zag. Dat klopte 50 jaar geleden vermoedelijk, maar nu niet meer.'

Wilt u oproepen tot een demotiebeleid?

'Nee, dat is niet wat ik bedoel te zeggen. De salarisstructuur is een problematiek van de CAO's. Natuurlijk kan demotie bijdragen tot een oplossing. Maar het is niet primair een probleem van demotie. Dat is de verkeerde consequentie, namelijk dat het opgelost kan worden door de ouderen minder te geven. Het gaat erom dat je over het totale arbeidsleven misschien dezelfde loonsom geeft, maar deze meer gelijkmatig opbouwt. Een heel andere vraag in dit verband is: hoe schep je ruimte binnen de arbeidsvoorwaarden om te accommoderen aan de onmiskenbare behoeften van oudere werknemers om door te werken. Maar dan niet meer 5 dagen per week, 8 uur per dag.

Kijk naar Finland, hoe er daar op ingespeeld is. Als men binnen de eigen loonstructuur minder gaat werken, heeft dat wel consequenties voor het inkomen. Dat is een keuze die men zelf moet maken. Omgekeerd is dat de achtergrond waarom wij in het wetsvoorstel voor de flexibilisering van de AOW-uitkering na de pensioenleeftijd ook de deeltijd-AOW opvoeren.'

Wij worden geconfronteerd met uitgeputte mensen, bijvoorbeeld leerkrachten; 80% houdt het niet vol. Hoe pak je dat aan?

'Dat is nu precies wat ik bedoel. Je moet dit pro-

bleem niet bij zeg 45 jaar aanpakken, maar eerder met mensen praten: je houdt dit 20-30 jaar vol, maar wat wil je dan gaan doen?

Ieder zal hier voor het eigen bedrijf zeggen dat het onuitvoerbaar is, maar ik blijf erbij dat je tal van problemen juist collectief moet oplossen. Dus niet aan individuele scholen overlaten, maar de hele sector moet een aanpak voor deze problematiek vinden.'

WETSONTWERP DOORWERKEN NA 65 JAAR

U hebt aangekondigd dat u een wetsontwerp wilt indienen om doorwerken na 65 jaar mogelijk te maken. Daarin gaf u ook aan dat pensioenen mogelijk gekoppeld worden aan de levensverwachting.

'Het is belangrijk twee zaken uit elkaar houden. Eén zaak betreft de aanvullende pensioenen naar aanleiding van het rapport commissie-Goudsward. Daarin wordt de vraag geopperd of we de pensioenleeftijd in de tijd geleidelijk laten stijgen naarmate de levensverwachting stijgt.

In diezelfde context is geconstateerd dat er onzekerheden zijn, zoals de oplopende levensverwachting. Als we niets doen, herbergt dat grote risico's in zich. Hoe zeker zijn de ambities nu we met de premies aan het plafond komen van wat we kunnen betalen. Dan zal er op een gegeven moment een veel hogere premie betaald moeten worden, óf de pensioenuitkering moet na verloop van tijd neerwaarts worden bijgesteld.

Deze laatste uitkomst kan een optie zijn, maar dan moet ook ieder individu de mogelijkheid hebben om door te werken na 65 jaar, om de teruggang in inkomen op te vangen. Dat wil ik mogelijk maken met het wetsontwerp doorwerken na 65 jaar. En dat is de relatie tussen die twee. Dit zal door onderlinge overeenstemming moeten worden gerealiseerd. Maar gezien het arbeidspotentieel dat we nu hebben, zullen we dat moeten overwegen.'

DE VERZEKERINGSARTS IN DE ZIEKTEWET-ARBOROL

Verzekeringsartsen in de arborol hebben te maken met het draaideurfenomeen.

Mensen met weinig kans op de arbeidsmarkt. Zij zitten in de WW, melden zich ziek, hersteld, weer aan het werk, weer ziek enzovoort. Herkent u dit probleem?

'Ja, dat herken ik: dat is één van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Een tweedeling tussen

mensen met een vaste arbeidsovereenkomst en mensen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dan kan die situatie zich voordoen. Vooral omdat ouderen en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een zeer geringe kans hebben op werk. Zij zitten in een kansarme situatie.'

U stelt geld ter beschikking voor de re-integratie van deze kwetsbare groepen. Ziet u daar effecten van?

'Ik zie effect bij mensen die in de WW zitten. Volgens UWV-inzichten komt 50% tot re-integratie. Het kan zijn dat deze mensen vervolgens weer terugvallen naar een uitkering en vervolgens weer in een andere baan komen. Dat moge zo zijn, maar is geen reden ze af te schrijven en maar een uitkering te geven en met rust te laten. Bij iedere oplossing zijn er ook mensen bij wie het minder werkt, dat is geen reden om de oplossing maar af te wijzen.'

BOODSCHAP AAN DE LEZER

Welke boodschap wilt u de lezers van ons tijdschrift meegeven?

'Als het beroep van bedrijfsarts en verzekeringsarts op dit moment minder aantrekkelijk is, is dat een geldig punt van zorg. In Nederland hebben we een heel goede gezondheidssituatie van de beroepsbevolking in vergelijking met andere landen, onverminderd wat er nog kan verbeteren. Het is dan een zorgpunt als blijkt dat de instroom in het beroep minder is.

Ook zie ik nog altijd frictie in de samenwerking tussen enerzijds de verzekeringsartsen en bedrijfsartsen en anderzijds de huisartsen. De gemiddelde huisarts heeft nog te weinig aandacht voor de specifieke aspecten van arbeid. Dat vergt vaak een andere reactie, ook bij de behandeling van de ziekte. Maar tegelijkertijd zullen zij dat besef alleen maar krijgen als ze de bedrijfsartsen niet als een verlengstuk van het bedrijf zien.'

Daarom pleiten wij voor een in regels vastgelegde onafhankelijke positie.

'Maar het enkel wijzigen van regels verandert de praktijk niet. Bijvoorbeeld de afstand tot de huisarts.'

NA AFLOOP

Na afloop van het interview zagen we nog hoe het rapport van het NCvB in een van de vijf loodgieterstassen verdween die klaar stonden voor verzending naar huis.