

Het einde van een sociaal paradijs

Paars in Nederland

Ger Essers

FNV-Limburg-Eures

Verhofstadt en co hebben de mond vol over de paarse coalitie in Nederland. Zij vinden blijkbaar dat die coalitie heel wat van hun eigen bekommernissen ter harte neemt. In de Nederlandse beleidspraktijk blijkt de blauwe inspiratie inderdaad erg tastbaar te zijn. Zo draagt de hervorming van de Nederlandse sociale zekerheid een zware liberale stempel. Ger Essers maakt een balans op van de sociale afbraak en waarschuwt voor valse paarse profeten.

De Nederlandse verzorgingsstaat werd tot voor kort - samen met de Scandinavische verzorgingsstaten - gezien als een schoolvoorbeeld van een geavanceerde sociaal-democratische verzorgingsstaat. In dit artikel wordt eerst een korte beschrijving gegeven van de Nederlandse verzorgingsstaat. Daarna zal beschreven worden welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden onder de regie van de 'paarse' regeringscoalitie, die bestaat uit een coalitie van de PvdA, D'66 en de VVD. Tot slot zal kort aangegeven worden voor welke dilemma's de Partij van de Arbeid en de vakbeweging staan.

Kenmerken van de Nederlandse verzorgingsstaat

Als geen ander Westeuropees land is de structuur van de Nederlandse verzorgingsstaat bepaald door drie politieke stromingen: de christen-democratie, sociaal-democratie en het liberalisme. Naast die drie politieke stromingen, die door wisselende coalities aan te gaan, ieder hun eigen kleuring aan de verzorgingsstaat konden geven, is er ook sprake van een historische en geologische invloed. Zowel het Angelsaksische Beveridge-model - gekenmerkt door vaste uitkeringen ('flat rate benefits') voor alle inwoners -

als het Duitse Bismarck-model - gekenmerkt door loongerelateerde uitkeringen ('income related benefits') voor werknemers - zijn van grote invloed geweest op de structuur van de Nederlandse verzorgingsstaat. Dit heeft er toe geleid dat de Nederlandse verzorgingsstaat is opgebouwd uit 'drie etages': de volksverzekeringen (Beveridge-model), de werknemersverzekeringen (Bismarck-model) en de boven-wettelijke groepsverzekeringen.

De volksverzekeringen

Iedere inwoner in Nederland is verplicht verzekerd voor de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene Weduwenwet (AWW), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) en de Algemene Kinderbijslag Wet (AKW). Iedere inwoner met een inkomen, loon of uitkering moet - via de fiscus - premies afdragen voor de volksverzekeringen. Indien men géén inkomen heeft en dus geen premie kan betalen, is men toch verzekerd.

De rechten die ontleend kunnen worden aan de volksverzekeringen leiden tot voor iedere inwoner gelijke uitkeringen en voorzieningen. Het

AOW ('het algemene rustpensioen'), de AWW ('het algemeen overlevingspensioen'), de AAW ('het algemeen invaliditeitspensioen'), de AWBZ ('de algemene bijzondere ziektekostenvoorzieningen') en de AKW (de kinderbijslag) is voor iedere burger - ongeacht zijn inkomen - even hoog.

De volksverzekeringen worden gefinancierd via het omslagstelsel, dat wil zeggen dat de uitgaven voor de uitkeringen consequent gedekt worden door de betaalde premies. Van aanvullende financiering via het belastingstelsel - de zogenaamde fiscalisering van de sociale zekerheid - is nauwelijks sprake; alleen de kinderbijslag wordt betaald uit de belastingopbrengst.

Naast het stelsel van volksverzekeringen bestaat ook de algemene bijstandswet (ABW); deze voorziening - het vangnet van het Nederlandse sociale zekerheidssysteem - wordt gefinancierd uit de algemene middelen (belasting). Deze gemeentelijke uitkeringen waarborgen een sociaal minimum. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van zowel het partnerinkomen als het vermogen (géén uitkering als men als samenwonenden of gezin een spaarvermogen heeft van meer dan 342.000 frank).

De werknemersverzekeringen

Naast de volksverzekeringen is elke werknemer en uitkeringsgerechtigde ook verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dit zijn de Werkloosheidswet (WW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO), de Ziektewet (ZW) en de Ziekenfondswet (ZFW). Voor zelfstandigen bestaan er naast de volksverzekeringen géén apart wettelijk sociaal zekerheidsstelsel. De premies (bijdragen) voor deze wetten worden betaald door zowel de werkgever als de werknemer. De uitkeringen voor werkloosheid, bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (invaliditeit) zijn afhankelijk van het loon.

Om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering (WW) moet de werknemer een bepaalde periode gewerkt hebben. De hoogte van de werkloosheidsuitkering is aanvankelijk 70% van het laatst verdiende loon (geplafondeerd tot ca. 3.730 frank werkloosheidsuitkering per dag/5 dagen per week en onafhankelijk van de gezins-situatie). De duur van de uitkering is sterk afhan-

kelijk van leeftijd en verzekerd arbeidsverleden. Indien men geen recht meer heeft op de loongerelateerde werkloosheidsuitkering of indien deze uitkering lager is dan het 'sociaal minimum', dan kan men een beroep doen op aanvullende regelingen (o.a. de gemeentelijke sociale bijstand). De hoogte van de uitkeringen is in deze gevallen afhankelijk van het partnerinkomen en/of het vermogen.

Om recht te krijgen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO), moet men eerst een jaar loon of ziektegeld ontvangen hebben. De hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (er bestaan 6 klassen) en bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het laatst verdiende loon. De duur ervan is afhankelijk van het verzekerd arbeidsverleden en de leeftijd.

Op zowel de Nederlandse werkloosheidsuitkering als de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt het 'normale' belastingtarief toegepast en moeten alle premies voor de sociale zekerheid volledig betaald worden. Aanvullingen op de uitkeringen in het geval van kinderen bestaan niet.

De ziektewetuitkering (ZW) - die sedert 1996 afgeschaft is - bedroeg 70% van het loon. Deze uitkering werd in het geval van een goede CAO aangevuld tot 100% van het nettoloan. De werkgever moest gedurende de eerste 2 (werkgevers met minder dan 15 werknemers) of 6 weken (grotere bedrijven > 20 werknemers) het loon doorbetalen.

De ziektekostenverzekering (ZFW) is een verzekering die alleen verplicht is voor werknemers met een loon van minder dan 1.104.000 frank per jaar; alle andere werknemers en alle zelfstandigen moeten zich particulier verzekeren.

De werknemersverzekeringen worden gefinancierd door het omslagstelsel, de uitgaven voor de uitkeringen worden gefinancierd uit de door de werkgevers en werknemers betaalde premies; alleen een beperkt deel van de kosten voor de ziektekostenverzorging (ZFW) wordt gefinancierd uit de belastingopbrengst.

De boven-wettelijke groepsverzekeringen

De bovenste etage van de Nederlandse verzorgingsstaat bestaat uit een veelvoud van rege-

lingen. De belangrijkste groep zijn de pensioenverzekeringen. Door middel van algemeen verbindend verklaarde pensioenverzekeringen, die onderdeel uitmaken van de bedrijfs(tak)-CAO's, bestaat er een stelsel van bedrijfs(tak)-pensioenen die een zeer hoge dekkingsgraad (85%) hebben. De financiering van deze paritair beheerde pensioenfonds vindt plaats door premiebetaling (afgesproken in de CAO's). Bij de bedrijfs(tak)pensioenen is er sprake van een kapitaaldekkingssysteem in plaats van een omslagstelsel.

Het totale bedrijfs(tak)pensioenvermogen is in Nederland 27 maal groter dan in België; het bovenwettelijk pensioenvermogen bedraagt in Nederland 547.200 fr. per inwoner en in België slechts 22.080 fr.! Het allergrootste deel van deze pensioenvoorzieningen bestaan uit eindloonregelingen, die aanvullend zijn op de nominale algemene ouderdoms- (AOW) en nabestaandenuitkeringen (AWW). Een werknemer, die 40 jaar gewerkt heeft ontvangt een ouderdomspensioen - d.w.z. een wettelijk rustpensioen (AOW) plus één of meerdere bedrijfs(tak)pensioenen - dat ca. 70% van het laatstverdiende loon bedraagt.

Zeer omvangrijk is ook het stelsel van de bovenwettelijke verzekeringen ten behoeve van vervroegde pensionering/uittrekking (VUT). De financiering (vaak omslagstelsel), de hoogte van de uitkering (vaak 70% van het eindloon) en de leeftijd waarop men mag uittrieden zijn per CAO algemeen verbindend geregeld. Deze vervroegde uittrekkingsregelingen (VUT/'brugpensioenen') zijn belangrijk omdat in Nederland een wettelijk stelsel van vervroegde pensionering (brugpensionering) ontbreekt.

Naast de verplichte CAO-regelingen voor pensionering (vervroegd uittrieden, nabestaanden en ouderdom) zijn er ook nog groepsregelingen op het terrein van arbeidsongeschiktheid, ziekte, enzovoort. Deze regelingen worden per CAO geregeld en omvatten een scala van regelingen, waarbinnen de werknemer vaak keuzemogelijkheden worden aangeboden. Vaak wordt in deze regelingen risico-selectie (medische keuringen) toegepast. Deze groep van 'pseudo'-sociale verzekeringen neemt 'stormachtig' toe ten gevolge van de afbraak van de wettelijke sociale verzekeringen.

Nog eens kort

De Nederlandse sociale verzorgingsstaat omvat drie soorten verzekeringen die elkaar aanvullen: de wettelijke algemene volksverzekeringen, de wettelijke werknemersverzekeringen en de bovenwettelijke per CAO-geregelde aanvullende groepsverzekeringen. Concreet betekent dit dat de modale werknemer premies moet betalen voor de AOW (ouderdomsuitkering), de AWW (nabestaandenuitkering), de AAW (arbeidsongeschiktheidsuitkering), de AWBZ (bijzondere ziektekosten), de WW (werkloosheidsuitkering), de WAO (arbeidsongeschiktheidsuitkering), de ZW (ziekingelduitkering), de ZFW (gezondheidszorgkosten), het nabestaanden-bedrijfs(tak)pensioen, het ouderdoms-bedrijfs(tak)pensioen, het vervroegde uittrekkingspensioen (VUT) en de premies voor de aanvullende vrijwillige particuliere groepsverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden.

Gemiddeld is elke werknemer - ook de ambtenaar wiens sociale zekerheid bijna identiek is aan die van de 'gewone werknemer' 12 keer sociaal verzekerd! Het Nederlandse 'sociale verzekeringshuis' bestaat uit drie etages van elke 4 kamers. Dat is een 'sociaal labirint', dat permanent gereconstrueerd en afgebroken wordt. De Nederlandse verzorgingsstaat is zo gecompliceerd dat veel werknemers geen inzicht meer hebben in de werking van de verzorgingsstaat. Door de veelheid en ingewikkeldheid van de regelingen is de Nederlandse verzorgingsstaat voor de premiebetalende werknemer verworven tot een anoniem bureaucratisch stelsel. Dat dit de noodzakelijke solidariteitsgedachte ondermijnt is duidelijk. Op welke wijze deze reconstructie en afbraak onder 'de paarse coalitie' heeft plaats gevonden wordt verder beschreven aan de hand van een aantal actuele thema's.

Opgroeien onder een paars gesternte

De regelingen op het terrein van kinderbijslag (< 18 jaar), studiefinanciering (> 18 jaar) en de jeugdlonen vormen al jarenlang het doelwit van afbraakpolitiek. Deze politiek wordt breed gedragen door welhaast alle politieke stromingen. Het niveau van de kinderbijslag is vergeleken met de beide buurlanden (België en Duitsland) zeer

laag. Er bestaat géén fiscale kinderaftrek en bij geboorte wordt er geen kraamgeld uitbetaald; de kinderbijslag is onafhankelijk van de omvang en het inkomen van het gezin. De kinderbijslag voor werklozen, bijstandsgerechtigden, arbeidsongeschikten, zelfstandige en miljonairs is voor iedereen even laag.

Ook andere regelingen zijn zeer onderontwikkeld: er bestaat slechts een wettelijk onbetaald verzorgingsverlof. De mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren zijn nauwelijks aanwezig (er bestaat geen mogelijkheid tot loopbaanonderbreking) en de kinderopvangmogelijkheden zijn nog steeds onvoldoende.

De regelingen voor studiefinanciering - een combinatie van beurs (schenking) én aanvullende lening (afhankelijk van het gezinsinkomen) - zijn al jarenlang het mikpunt van bezuinigingen. Gelijktijdig heeft men de eigen bijdragen in de vorm van inkomensafhankelijke les- en collegegelden elk jaar verhoogd tot een zeer hoog niveau. Zeer recent is de invoering van het liberale prestatiebeginsel in de studiefinancieringsregeling. Een student krijgt in principe géén studiebeurs/schenking meer, maar een studielening. Indien men goed presteert - d.w.z. als men 50% van de tentamens/examens haalt - wordt deze lening die rentedragend is (tegen kapitaalmarktrente) vanaf de eerste schooldag - gedeeltelijk omgezet in een beurs/schenking.

Naast de studiefinanciering is er ook jarenlang bezuinigd op de onderwijsuitgaven. De huidige studiefinanciering is zo laag, de studiekosten zo hoog en het aantal lessen en colleges is zo laag dat vele scholieren en studenten naast hun studie een flexibel arbeidscontract (moeten) hebben. De wettelijk uit te betalen minimumjeugdlonen hebben een niveau, dat vergeleken met Duitsland en België abominabel laag is (18 resp. 22 jaar: 3.950 fr. resp. 6.500 fr. netto per week).

Door de verlaging van de wettelijke minimumjeugdlonen, de verlaging van de aanvangslonen in veel CAO's (bv. voor nieuwkomers in de horeca worden de lonen met 4% verlaagd), de extreme flexibilisering en een verzwaring van de toelatingsvoorwaarden tot de werkloosheidsverzekering (men moet in de periode voor het ontslag minstens 4 jaar gewerkt hebben) is de posi-

tie van jongeren extreem verslechterd. Door deze maatregelen is bij veel jongeren de draagkracht voor de generatiesolidariteit - hét fundament voor de verzorgingsstaat - aanzienlijk verminderd.

Het 'paarse paardemiddel' tegen ziekte

Nadat de rood-roomse coalitie de werknemersverzekering tegen arbeidsongeschiktheid (WAO) had versoerd (er waren in Nederland bijna 1 miljoen arbeidsongeschikten) heeft de 'paarse' coalitie ook de wettelijke regelingen voor kortdurende ziektes verslechterd. De aanvankelijke doorbetaling van het loon van 2 (kleine werkgevers) tot 6 weken (grotere werkgevers) is uitgebreid tot een doorbetaling van één jaar. Alle werkgevers - ook de eenmanszaak - zijn nu verplicht om 70% van het loon door te betalen. Alleen zwangere vrouwen en uitzendkrachten hebben recht op een ziektewetuitkering.

De controle van de ziektewet gebeurt door commerciële Arbo-diensten (arbeidsomstandigheden-dienstverlening)s. Aanvullend op de wettelijk voorgeschreven loondoorbetaling van 70% vindt er voorsnog een loondoorbetaling van 100% plaats in bedrijven waar een goede CAO van toepassing is.

Door de verslechtering van de wet op de arbeidsongeschiktheid, de afschaffing van de ziektewet en de commerciële controle plaatst Nederland zich in dit opzicht totaal buiten Europa. Maar wat veel erger is, is dat de zieken, de gehandicapten, de werknemers met een klein gezondheidsprobleem minder kansen hebben op een betaalde baan. Het ontbreken van een wettelijke regeling op het terrein van beroepsziekten en arbeidsongevallen, de voorstellen om de arbeidsomstandighedenwet te dereguleren (met name het welzijnsaspect te schrappen) en het voorstel om bedrijven de mogelijkheid te bieden om zelf het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid te dragen (afschaffing van de verplichte WAO-verzekering) vormen het sluitstuk van een volstrekt verwerpelijk neo-liberaal beleid, dat er alleen maar toe leidt dat er aan de fabriekspoort of kantooringang onverantwoord geselecteerd wordt.

Op het terrein van de ziektekostenverzekering wordt een debat gevoerd over de beperking

en uitbreiding van de verplichte ziekenfondsverzekering. Op het ogenblik ligt de grens waaronder men verplicht verzekerd is op ca. 1.104.000 frank per jaar voor werknemers en uitkeringsgerechtigden en op ca. 580.000 frank per jaar voor bejaarden. Bij 'de paarse coalitie' leven er ideeën om zelfstandigen met een laag inkomen en meer bejaarden toe te laten tot de verplichte werknemersverzekering; tegelijk wil men de bovengrens verlagen of bevriezen. Door het toelaten van deze minder verdienende risicogroepen en de beter verdienende werknemers over te hevelen naar de particuliere ziektekostenverzekeringen, zal de premie voor de verplichte ziektekostenverzekering ongetwijfeld stijgen.

Naast deze discussie speelt ook de eeuwigdurende discussie over het 'eigen risico' (ca. 3.680 per jaar) voor de verplicht verzekerde werknemers, werklozen, arbeidsongeschikten en bejaarden. Vrij recent zijn de fysiotherapievoorzieningen beperkt en is de tandartsverzorging voor volwassenen niet meer opgenomen in het ziekenfondspakket. Veel ziekenfondsverzekerden hebben zich aanvullend vrijwillig particulier verzekerd tegen tandartskosten. Een niet onaanzienlijke, grote groep verzekert zich niet of in onvoldoende mate aanvullend.

Paarse rituelen rond de dood

Tot voor kort bestond er in Nederland een uniek stelsel van nabestaandevergoedingen. In het geval van overlijden van de partner (die ouder was dan 40 jaar of kinderen had) had de weduwe of weduwnaar recht op een inkomensafhankelijke wettelijke nabestaandenuitkering (AWW) én vaak ook nog een nabestaandenpensioen van het bedrijfs(tak)pensioenfonds. Wanneer bijvoorbeeld in een gezin de - niet betaald werkende - moeder overleed, kreeg de vader bovenop zijn loon een weduwnaarsuitkering, die hij zelfs behield als hij naderhand ging samenwonen met een nieuwe partner (niet bij hertrouwen). Deze weduwnaarsuitkering werd zelfs verstrekt in het geval er géén te verzorgen kinderen meer waren. Deze voor Europa unieke 'luxieuze' wet is afgeschaft en vervangen door een regeling waarbij er alleen een nabestaandenuitkering wordt uitgekeerd indien de weduwe of weduw-

naar kinderen heeft jonger dan 18 jaar of geboren is voor 1950. De uitkering geldt ook voor niet-gehuwden en is inkomensafhankelijk. In de praktijk betekent dit dat vrouwen en mannen geboren voor 1950 die geen kinderen hebben (< 18 jaar) géén wettelijke nabestaandenuitkering meer krijgen (wel een boven-wettelijk nabestaandenpensioen van hun bedrijfs(tak)pensioenfonds).

Door de afbraak van de wettelijke nabestaandenuitkeringen is er een hausse ontstaan op het terrein van de aanvullende vrijwillige particuliere verzekeringen (in CAO's worden er aanvullende afspraken gemaakt, de bedrijfs(tak)pensioenfonds en vakbondsverzekeringen bieden aanvullende vrijwillige verzekeringen aan). De vernieuwde nabestaandenwet gaat uit van het gegeven dat de nabestaande een eigen inkomen heeft of een eigen inkomen kan verwerven. Gezien de lage participatiegraad en de kansen op werk zullen het met name de oudere vrouwen (geboren na 1995) zijn die het slachtoffer worden van de nieuwe wet. Na het overlijden van hun kostwinner laat ook de verzorgingsstaat hun in de steek.

Grijs worden in een paars tijdperk

De gepensioneerden kan men in twee groepen verdelen: de bejaarden (>65 jaar) en de vroeggedepensioneerden (ca. 59-61 jaar).

In de eerste groep van de bejaarden kan men nog een onderscheid maken tussen gepensioneerden met een algemene ouderdomsuitkering (AOW) én een of meerdere kleine bedrijfs(tak)pensioenen. De eerste groep zijn bejaarden met een inkomen dat gezien de eindloonstelsel in de bedrijfs(tak)pensioen gemiddeld op 75% van het laatstverdiende loon komt omdat zij '40 pensioenjaren' hebben. De tweede groep zijn bejaarden met een klein pensioen, vanwege het feit dat zij slechts een klein aanvullend bedrijfspensioen hebben of helemaal niet. In deze laatste groep is er met name bij de alleenstaande vrouwen sprake van 'nieuwe armoede'.

De discussie over de ouderdomsuitkeringen en bedrijfs(tak)pensioenen is zeer hevig. In de paarse coalitie worden er ideeën gelanceerd om het eindloonstelsel - dat gehanteerd wordt bij de bedrijfs(tak)pensioenen - fiscaal onaantrekkelijk te maken om gepensioneerden met een bedrijfs-

(tak)pensioen mee te laten betalen aan de algemene ouderdomsuitkeringen (AOW-premie). Deze discussie speelt zich af tegen de context van een 'onbetaalbare vergrijzing': de schatting is dat de uitgaven voor de premies ten behoeve van de algemene ouderdomsuitkeringen zullen stijgen van 14,5% van het inkomen in 1996 tot 25% in het jaar 2030.

De tweede groep gepensioneerden ('bruggepensioneerden') krijgt een pensioen uit een niet-wettelijk fonds voor vrijwillige uittrekking (VUT). De regeling wordt per bedrijf(stak)-CAO vastgelegd en wordt gekenmerkt door het omslagstelsel-principe. De uitkering bedroeg - na minimaal 10 jaar werken in het desbetreffende bedrijf - 70% van het laatst verdiende loon. Mede door de drang naar individualisering ('flexibel uitgetreden') worden de niet wettelijk geregelde vervroegde pensioenregelingen (VUT) geherstructureerd. De nieuwe VUT-regelingen (afgesproken in CAO's) worden regelingen waarin individuele kapitaaldekking, keuzemogelijkheden als aanvulling op het basispakket, uitkoop bij verlaten van het bedrijf, de aansluiting naar een stelsel van vervroegde pensionering, de wens om variabel - in leeftijd en omvang - het arbeidsproces te verlaten mogelijk gemaakt worden.

In het debat over de herstructurering van de vervroegde pensionering is er nooit een (vakbonds)politieke stroming geweest die een pleidooi heeft gehouden om over te gaan tot een wettelijk systeem van vervroegde pensionering als basis (om vervolgens daar bovenop aanvullende CAO-afspraken per bedrijf of bedrijfstak).

Het individualiseringsprincipe en het ontbreken van sectoroverschrijdende solidariteit (tussen sterke en zwakke bedrijven of bedrijfstakken) heeft er toe geleid dat deze vorm van 'bovenwettelijke sociale zekerheid' een zeer laag gehalte aan solidariteit bevat.

Belgische grensarbeiders: paars en blauw geslagen

Een van de kenmerken in de beleidsdiscussie over de herstructurering van de sociale zekerheid is de eenzijdigheid waarmee de Europese dimensie in de argumentatie wordt gebruikt. In de ideologische argumentatie 'ter versobering van de Nederlandse verzorgingsstaat' wordt vaak ver-

wezen naar de concurrentiepositie van de Nederlandse economie, de Maastricht-norm, enz. Doch wat betreft de praktische uitwerking wordt er allesbehalve Europees gedacht. Zo heeft men in het kader van een eerder uitgevoerde belastinghervorming de premies voor de volksverzekeringen verhoogd en gelijktijdig de loonbelasting evenveel verlaagd. Voor de Nederlandse werknemers was deze operatie budgettair neutraal, doch voor de Belgische grensarbeiders niet. Hun loonbelasting kon niet verlaagd worden met hetzelfde percentage als waarmee men hun premies voor de volksverzekeringen werden verhoogd, omdat de grensarbeiders in België loonbelastingen betalen. De gevolgen waren zeer aanzienlijke loonsverlagingen!

Ook de verslechteringen in de kinderbijslag hebben voor veel Belgische grensarbeiders zeer aanzienlijke negatieve inkomensgevolgen gehad. Door het afschaffen van de kinderbijslag voor 18-jarigen en ouderen (vaak studenten) is een grote groep Belgische grensarbeiders, die geen kinderbijslagrechten in België hadden, benadeeld. De Nederlandse werknemers hebben als alternatief voor hun kinderen ouder dan 18 jaar de Nederlandse studiefinanciering. Dit geldt echter niet voor de Belgische grensarbeiders.

In het vaak hevige debat over de sociale zekerheid wordt nauwelijks rekening gehouden met de positie van grensarbeiders. Indien de onvermijdelijke compromissen gesloten worden ter behoud van de koopkracht, worden premieheffingen en veranderingen in de premiegrenzen vaak gecompenseerd met belastingverlaging hetgeen nadelig is voor de Belgische grensarbeiders die geen belasting betalen in Nederland.

De aangekondigde financiering van de bejaardenzorg (huizen) via de algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) is ook een voorbeeld van een grensarbeiders-onvriendelijke maatregel. De premiebetalende grensarbeiders hebben immers geen recht op bejaardenzorg in Nederland.

Samenvattend

In het 'paarse coalitieakkoord' werd in 1994 een besparingsinzet op de sociale zekerheid afgesproken van ca. 140 miljard fr.. Deze besparingen zijn nu reeds grotendeels gerealiseerd; een

groot deel (90 miljard fr.) van de besparingen worden 'teruggesluisd als lastenverlichting' naar de burgers en bedrijven. Door middel van lastenverlichting hoopt men zowel de koopkracht op peil te houden als de loonkosten te beperken. Het 'paarse' scenario om de verzorgingsstaat op niveau te houden is 'het vergroten van de arbeidsparticipatiegraad'. Als permanente onderstroom is de inzet van de neo-liberale stroming het omgekeerde scenario, namelijk het verslechteren van de sociale zekerheid teneinde de arbeidsparticipatie te vergroten.

Wat doen partij en vakbond?

De PvdA, die slechts ca 25% van het electoraat vertegenwoordigt en die te maken heeft met een aanzienlijke neo-liberale stroming in eigen rangen, is slechts in staat om de afbraak van de Nederlandse verzorgingsstaat te verzachten. Ook de Nederlandse vakbeweging, die maar 25% van de werknemers organiseert, voert een defensieve strategie. Deze strategie bestaat uit loonmatiging en reparatie van de afbraak van de wettelijke sociale zekerheid door middel van aanvullende CAO-verzekeringen.

Door loonmatiging - in combinatie met zeer flexibele vormen van arbeidsduurverkortung - wordt getracht om zowel de loonkosten te beperken (en daardoor arbeidsplaatsen te creëren) als de koopkracht van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden op peil te houden.

Wat de indexatie van de uitkeringen betreft kan opgemerkt worden dat 'de koppeling' aan het gemiddeld loonniveau slechts plaatsvindt als er géén sprake is van een bovenmatige loonontwikkeling en als het aantal uitkeringsgerechtigden niet stijgt. Indien de verhoudingen tussen inactieven (uitkeringsgerechtigden) en actieven (werkenden) lager ligt dan 82,6 dan mogen de uitkeringen gekoppeld worden aan de loonontwikkeling. Door de loonmatigingsstrategie van de Nederlandse vakbeweging is het mogelijk dat het wettelijk minimumloon en de sociale uitkeringen op niveau blijven van het gemiddelde van de loonstijgingen. Van een indexering van de lonen aan de prijzen is nog nauwelijks sprake, het debat over 'de automatische koppeling van de lonen aan de prijzen' is al jaren taboe (uitgezond

derd een paar CAO's).

Naast een loonmatigingsstrategie voert de Nederlandse vakbeweging ook een beleid dat gericht is op reparatie van 'de gaten' die er ontstaan doordat de wettelijke sociale zekerheid wordt afgebroken. Veel van 'de loonruimte' wordt beschikbaar gesteld om de verslechteringen van de arbeidsongeschiktheidsregelingen, de nieuwe nabestaandenwet en niet-wettelijke vervroegde pensioenregelingen te repareren door vrijwillige aanvullende groepsverzekeringen per CAO. Vaak lukt dit slechts in bedrijven waar de organisatiegraad aanzienlijk is.

De door 'de paarse coalitie' aangekondigde lastenverlichting - lagere premies voor de wettelijke sociale zekerheid - wordt voor een groot deel teniet gedaan door de premies voor de aanvullende particuliere verzekeringen. De werknemers moeten zelf beslissen over de aanvullende sociale zekerheid. In de praktijk leidt dit tot zeer moeilijke beslissingen, met name bij de minstverdienende werknemers en bij werknemers die tot een risicogroep behoren (zieken, ouderen, zware lichamelijke arbeid).

Net zoals bij de PvdA is de verdeeldheid bij de vakbeweging groot. Een van de grootste bonden van de FNV - de Industriebond FNV - is voorstander van het zgn. 'cappuccinomodel'. In dit model zorgt de overheid voor een basisuitkering ('de koffie'), de aanvulling daarop regelen de vakbonden en werkgevers in de CAO ('de melk'). Wie daarna nog meer wil ('de cacao') kan zich vrijwillig verzekeren of bij de paritair bestuurde pensioenfondsen). Het 'cappuccino-model' is een regelrechte keuze voor het door de werkgevers en liberalen bepleite 'ministelsel' (alleen een wettelijke uitkering op het sociaal minimum-niveau). Tevens accepteert dit model de opvatting dat alle werknemersverzekeringen afgeschaft kunnen worden.

Gelukkig heeft de FNV zich in haar beleidsnotitie *Tijd voor nieuwe zekerheid* gekozen voor behoud van de werknemersverzekeringen (met meer verantwoordelijkheid voor sociale partners), verbetering van de sociale zekerheid-pensioenen van flexibele arbeidskrachten en verdergaande individualisering door middel van een individuele basisuitkering.

In de PvdA wordt de discussie gevoerd op basis van 4 toekomstscenario's. Door middel van vier prognose-schetsen van de sociaal-economische toestand in het jaar 2005, ontwikkelt men door geavanceerde discussiemethoden met leden en anderen een nieuwe visie op de toekomstige sociale zekerheid. Er bestaat grote consensus over de stelling dat alleen de 'arbeidsmarkt de verzorgingsstaat kan redden'. Door te besparen op de sociale zekerheid en de overheidsfinanciën en door loonmatiging hoopt men de sterk afgeslankte verzorgingsstaat te redden. Door het creëren van 350.000 banen in vier jaar tijd (de paarse slogan is 'werk.....werk.....werk en nog eens werk') probeert 'de paarse coalitie' de voorwaarden te scheppen om een verdere sanering van de verzorgingsstaat te voorkomen. Jammer genoeg zijn de meeste nieuwe banen van kwalitatief laag niveau: uitzendwerk, tijdelijk deeltijd-banen, banen net boven het minimumloonniveau en banen in bedrijven waar er nauwelijks CAO-afspraken zijn over aanvullende sociale zekerheid. De flexibilisering is zeer vergaand; in zeer grote high-tech-bedrijven als Rank Xerox, Nedcar (automobiel), Océ werken vele tientallen procenten werknemers via uitzendbureaus. Het grote chemieconcern DSM, dat aanzienlijk is afgeslankt door een groot uitbestedingsprogramma, is van plan om procesoperators pas een vaste baan aan te bieden nadat deze drie jaar via een uitzendbureau hebben gewerkt.

Indien het de PvdA en de vakbeweging niet lukt om de bodem in het loongebouw te handhaven door het wettelijk minimumloon, de algemeen verbindend verklaring van de CAO's te be-

houden en een oplossing te vinden voor het vraagstuk van de flexibilisering, dan zal de sociale driedeling een feit zijn. Naast een beperkte groep van werknemers met goede arbeidsvoorwaarden - ook op het terrein van de aanvullende sociale zekerheid - zal er dan een nieuwe groep ontstaan van 'working poor' met flexibele arbeidscontracten en geen aanvullende sociale zekerheidsafspraken in de CAO's. Naast deze twee actieve groepen zal er een groep 'non-working poor' zijn: de weduwen zonder werk met een uitkering op minimumbijstandsniveau, gepensioneerden die moeten rondkomen van alleen de algemene ouderdomsuitkering (AOW), grote gezinnen met kinderen waarin slechts één persoon betaald werk verricht, de zieken en arbeidsongeschikten die ten gevolge van de afschaffing van de ziektewet nauwelijks nog kansen op de arbeidsmarkt hebben en een grote groep langdurig werklozen die ten gevolge van de strenge toelatingsvoorwaarden voor de werkloosheidswet nooit (of slechts zeer kort) een loongerelateerde uitkering zullen krijgen, doch moeten leven van de sociale bijstand. In hoeverre deze strategie van 'in het zweets des aanschijns zullen wij ons brood verdienen en daardoor de laatste restjes het sociaal paradijs kunnen behouden' lukt, is afhankelijk het slagen van een kwalitatieve én kwalitatieve werkgelegenheidsstrategie en de kracht en eensgezindheid van de progressieve partijen en de vakbeweging.

Tot slot geef ik u deze waarschuwing mee: hoed u voor valse paarse profeten uit uw buurland!