

Aboutaleb

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (30909).**

(Zie vergadering van 7 juni 2007.)

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Ulenbelt. Hij heeft zijn stemgeluid wel al met enige regelmaat in deze zaal laten horen, maar hij houdt nu pas zijn maiden-speech.

□

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Jolanda werkt in de bouw. Zij timmert en dat is haar lust en haar leven. Jolanda is in verwachting. Haar partner is conciërge op de naburige basisschool en komt dagelijks langs de kinderopvang. Dat is mooi geregeld, denkt de aanstaande moeder. Na de geboorte van hun kind, zou zij haar timmerwerk in de bouw gewoon kunnen voortzetten. Na het bevallingsverlof heeft zij het gevoel dat haar bekken rammelt. Zij heeft het gevoel dat zij ieder moment in een spagaat kan zakken en dat is pijnlijk. Bekkeninstabiliteit, zegt de gynaecoloog. Zij moet tillen en bukken vermijden. Met die aandoening kan je niet in de bouw aan de slag. Doorgaans herstellen vrouwen van bekkeninstabiliteit, al kan dat geruime tijd duren. Jolanda is dus ziek als gevolg van de bevalling en heeft nu recht op een uitkering op grond van de Ziektewet. Sinds de Ziektewet bestaat, gunnen wij vrouwen alle gelegenheid om te herstellen van ziektes en aandoeningen die het gevolg zijn van complicaties bij zwangerschap en bevalling. De kosten daarvan worden gedragen door alle werkenden samen.

Het leven van Jolanda zal grondig veranderen als het wetsvoorstel dat nu aan de orde is, wet wordt. Op grond van dit wetsvoorstel krijgt zij de verplichting om passende arbeid te zoeken en te verrichten, ook bij een andere dan haar eigen werkgever. Op straffe van inhouding van het ziekengeld wordt zij dus gedwongen om ander werk te zoeken en te accepteren. De verzekeringsarts die Jolanda ziet, zegt dat zij nog wel zittend werk kan doen. Zij moet daarbij op een krukje zitten, is het advies van de gynaecoloog. Dankzij de aangekondigde maatregelen van het kabinet is er een grotere vraag naar administratieve krachten op basisscholen ontstaan, ook bij die waar haar man werkt. Zij krijgt te horen dat zij op grond van de nieuwe wet moet solliciteren naar die baan. De kans is groot dat zij wordt aangenomen, want zij heeft de papieren ervoor. Terugkeer naar de bouw is dan vrijwel uitgesloten voor haar. Die werkgever heeft inmiddels vast al een vervanger gevonden, waarschijnlijk een man. En de bouw was juist haar lust en haar leven.

Na het aannemen van deze wet zullen er nogal wat vrouwen zijn als Jolanda. Het ziekteverzuim als gevolg van complicaties bij zwangerschap en bevalling is groot. Een kwart van de moeders verzuimt na de bevalling. In 19% van de gevallen duurt dat verzuim een halfjaar tot een jaar, bij 4% duurt het twaalf maanden, maar na

twintig maanden is het verzuim weer terug op het niveau van werkenden. Dat verzuim is logisch, want zwangerschap en bevalling zijn een zware aanslag op het lichaam. Het is zwaar werk met de bijbehorende gevolgen.

Jolanda zullen wij niet zo veel aantreffen in de bouw, want daar werken nauwelijks vrouwen. In de gezondheidszorg en het onderwijs echter wel. De verplichting om werk buiten de sector te accepteren, staat haaks op de schreeuw om personeel in deze sectoren, nu en in de toekomst. Het is waar, in het verleden kwamen er relatief veel vrouwen na de bevalling in de WAO. Dat is ook logisch. De duur van de ziekteuitkering was toen twaalf maanden, terwijl de complicaties bij het overgrote deel van de vrouwen na maximaal twintig overgingen. Er kwamen dus inderdaad veel moeders in de WAO, maar er gingen er ook heel veel weer uit. Dat laatste wordt wel eens over het hoofd gezien.

De SP-fractie wil deze moeders, die voor het overgrote deel herstellen, niet verplichten om te solliciteren naar werk dat zij eventueel zouden kunnen doen bij een andere werkgever. Wij willen ze de mogelijkheid bieden om te herstellen, eventueel met aangepast werk bij de eigen werkgever. Wij willen die moeders dus niet belasten met het zoeken naar ander werk. Daarom heb ik op stuk nr. 10 een amendement ingediend dat ertoe strekt om het ziektebegrip voor deze moeders niet aan te passen.

Als het werkelijkheid zou worden dat je na complicaties bij de bevalling naar ander werk moet solliciteren en als je dan ook nog je baan verliest, zorgen wij niet fatsoenlijk meer voor vrouwen die net moeder zijn geworden. Het baren van een kind is zwaar en leidt vaak tot lichamelijke schade, meestal, gelukkig, niet blijvend. Vaak duurt het geruime tijd totdat die lichamelijke schade over is. Het motto kan toch niet zijn "werpen en dan snel weer werken"? Wij willen de Jolanda's hun toekomst gunnen.

Moeders met een complicatie hebben nog een werkgever, maar een zieke uitzendkracht verliest per definitie zijn baan. Als de uitzendkracht ziek is, krijgt hij een ziekte-uitkering. Het kabinet stelt nu voor, het ziekengeld te stoppen als de uitzendkracht zijn functie wel bij een andere, soortgelijke werkgever kan uitoefenen. Het heeft mij heel veel moeite gekost om te begrijpen wanneer deze situatie zich in het leven van een uitzendkracht zal voordoen: ziek voor je eigen werk, maar weer niet ziek voor eenzelfde functie bij een andere werkgever. Als je niet ziek bent, hoor je niet in de Ziektewet. Daar ben ik het helemaal mee eens. Deze mensen zijn echter juist wel ziek voor het werk dat zij deden.

Ik ken een uitzendkracht met een paprikalong. Die heeft hij opgelopen bij een werkgever die alleen maar paprika's teelt. Een paprikalong is een zware allergische reactie op het stuifmeel van de paprikaplant. Je kunt dit vergelijken met een heel ernstige astma. Dit herstelt, als je uit de buurt van het stuifmeel van de paprika's blijft. Wellicht kan deze uitzendkracht terecht bij een soortgelijke werkgever, bijvoorbeeld een tomatenkweker. Het is dan echter nog niet zeker of hij daar de allergie alsnog oploopt. De kans is klein.

De centrale vraag is nu evenwel: waarom moet deze zieke uitzendkracht in de WW komen? Hij moet toch geholpen worden om een tomatenkweker of een andere kweker te vinden? Als hij in de WW komt, raakt hij

Ulenbelt

namelijk ook nog eens zijn aanvulling op het ziektegeld kwijt (20%). Hij zou dus moeten worden geholpen naar ander werk. Deze uitzendkracht moet daarom niet aan zijn lot worden overgelaten in de WW. Dit is althans mijn opvatting.

Op grond van het onderhavige wetsvoorstel zou deze uitzendkracht wel worden geholpen bij re-integratie en niet als hij in de WW zou komen. Daarom heb ik een amendement ingediend om de begeleiding van de zieke uitzendkrachten door het UWV in stand te houden.

Dit wetsvoorstel is ondertekend door de voorganger van deze minister, minister De Geus. Samen met de fracties van de Partij van de Arbeid en de ChristenUnie heeft de SP-fractie zich vaak verzet tegen dit soort voorstellen die de activering beogen van allerlei mensen. Veel van die voorstellen, die inmiddels wet zijn geworden, zijn door deze partijen in de coalitie echter niet teruggedraaid. Nu kan het heel eenvoudig: dit wetsvoorstel hoeft niet te worden teruggedraaid, als het wordt aangepast conform mijn amendementen.

De **voorzitter**: Ik dank u voor uw bijdrage aan dit debat in deze Kamer. Het is mij een bijzonder groot genoegen om u als eerste te mogen feliciteren met uw maiden-speech. Ik heb overigens al gezegd, dat wij uw stemgeluid hier al eerder gehoord hebben. Van harte gefeliciteerd!

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

□

De heer **Heerts** (PvdA): Voorzitter. Ik feliciteer de heer Ulenbelt, die altijd met treffende voorbeelden zaken bij elkaar kan brengen. Ik ken de heer Ulenbelt al een tijdje. Ik was verbaasd dat hij een maidenspeech hield, want ik heb hem al zo vaak gehoord dat je vergeet dat dat mogelijk is. Wij zullen hem in de komende debatten nog veel horen.

Het wetsvoorstel is een breed gedragen wijziging, gelet op de adviezen die eraan ten grondslag hebben gelegen, bijvoorbeeld van de ABU, maar ook van de vakbeweging. In algemene zin kunnen wij ermee instemmen. Ik heb twee puntjes, die in zekere zin aansluiten bij wat collega Ulenbelt heeft gezegd.

Ik zou graag van de minister helderheid krijgen over de zogenaamde ketenbenadering en wat nu precies de positie is van vrouwen die met bevallingsverlof zijn geweest en dan verzuimen. Ik gebruik bewust het woord ziekte niet. Wie moet dan precies de re-integratie-inspanningen in eerste aanleg voor zijn rekening nemen?

In de nota naar aanleiding van het verslag wordt melding gemaakt van een onderzoek van TNO dat betrekking heeft op het verzuim van deze doelgroep. Dat zou verschijnen in mei 2007. Dat is het inmiddels geweest. Is dat onderzoek er al? Kunnen wij een reactie erop tegemoet zien? Wanneer kunnen wij die dan tegemoet zien?

De heer **Ulenbelt** (SP): Is de heer Heerts bereid de verdere behandeling van het wetsvoorstel op te schorten als het onderzoek niet snel komt, totdat wij het van de minister hebben ontvangen?

De heer **Heerts** (PvdA): Dat sluit ik niet uit, maar het antwoord van de minister hierop is van belang.

□

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Mevrouw de voorzitter. Een van de aanleidingen voor het wetsvoorstel is de grote instroom van vangnetters in de WIA. Het is goed dat er meer aandacht komt voor deze groep. Een derde van de instroom in de WIA komt voor hun rekening. Het is goed dat wij kijken wat er beter kan in de eerste twee ziektejaren. Echter, soms is ziek ziek.

Wij moeten ons afvragen waarom zoveel vangnetters instromen in de WIA. Het wetsvoorstel benoemt twee aspecten, namelijk gebrek aan prikkels voor vangnetters om een baan te accepteren en het re-integratieproces bij het UWV. Wij zijn ervan overtuigd dat op deze aspecten verbeteringen te boeken zijn. Zijn dit echter de verklaringen waarom vangnetters zo lang in de Ziektewet blijven? Of worden zieke mensen minder gemakkelijk aangenomen? De meeste vangnetters hebben immers geen werkgever meer als zij ziek zijn. Het is knap lastig om vanuit zo'n situatie weer een baan te vinden. Waarom zouden werkgevers zieken in dienst nemen?

Met andere woorden, naast de vangnetter en het UWV ontbeert ook de werkgever een prikkel om mensen snel uit de Ziektewet te laten uitstromen. Met dit wetsvoorstel wordt ook niet voorzien in een dergelijke prikkel. Deelt de minister mijn mening dat wij vangnetters pas echt uit de Ziektewet krijgen als er ook prikkels voor werkgevers komen om zieken aan te nemen? Zo ja, welke maatregel gaat hij dan nemen om dit te realiseren?

Mijn fractie juicht het toe dat ook het UWV een re-integratieverslag moet gaan opstellen. Ik snap het gevoel dat het UWV zichzelf gaat beoordelen, maar waarom zou er niet meer interne controle mogen zijn? Bovendien, een re-integratieverslag zegt niet alleen iets over de inspanningen van het UWV, het geeft ook een beeld van de mogelijkheden en de capaciteiten van de vangnetter. Dit komt een WIA-beoordeling alleen maar ten goede. Het is mooi dat er criteria voor het verslag worden opgesteld. Wel heb ik nog een vraag over de situatie waarin het UWV en de zieke geen overeenstemming bereiken over het plan van aanpak. Wanneer een werkgever en een werknemer er niet uitkomen, kan het UWV gevraagd worden om een deskundigenoordeel. Krijgen vangnetters ook recht op zo'n oordeel en, zo ja, hoe gaat het UWV dat vormgeven?

Een van de mogelijkheden die het kabinet ziet om vangnetters sneller te re-integreren, bestaat uit aanpassing van het begrip passende arbeid. Mijn fractie erkent het belang van werk en vindt het goed dat mensen niet te lang aan de zijlijn staan, maar heeft enige moeite met het kopiëren van het begrip passende arbeid uit de WW en met het op dezelfde manier laten gelden van dat begrip voor de mensen in de ZW. Het gaat daarbij namelijk om twee geheel verschillende situaties. Iemand in de WW heeft geen baan, maar is, naar wij mogen hopen, gezond. Hierdoor staat een WW'er niet bij voorbaat op achterstand bij een sollicitatie. Voor iemand in de ZW ligt dat anders. Die persoon staat al op voorhand op achterstand, omdat hij of zij niet op volle kracht kan werken. Het gevolg is dat een ZW'er moeilijk wordt aangenomen. Bovendien leidt het accepteren van passende arbeid door een vangnetter zonder werkgever vrijwel altijd tot salarisdaling. Daarentegen is voor werknemers vaak bij cao geregeld dat het loon bij ziekte wordt aangevuld al passende arbeid wordt geaccepteerd en als wordt meegewerkt aan re-integratie. Vangnetters

Ortega-Martijn

hebben dus geen aanvulling. Zij moeten meteen overschakelen op een lager salaris of actief meewerken aan terugkeer naar de werkvloer. Wat vindt de minister van het idee om voor vangnetters die ziek worden en die daardoor hun baan verliezen, tijdelijk het loon aan te vullen wanneer zij passende arbeid accepteren onder hun oorspronkelijke salarisniveau? Hierdoor kan bij vangnetters een prikkel ontstaan om eerder passende arbeid te accepteren. Graag krijg ik op dit punt een reactie van de minister.

Er is in de situatie van vangnetters sprake van behoorlijke aanpassingen. Wij weten dat die aanpassingen worden aangebracht op grond van de WVP. Het doel is de instroom van vangnetters in de WIA te beperken. Wij zijn benieuwd of deze wijzigingen dit inderdaad tot gevolg hebben. Gaat de minister nog evalueren of dit het geval is? Wij zijn voorstander van zo'n evaluatie en wij vragen de minister, in het geval hij die gaat uitvoeren, aandacht te besteden aan de re-integratie van vrouwen die ziek zijn door zwangerschap en/of bevalling.

De heer **Van Hijum** (CDA): Wij bespreken een ingewikkelde materie. Als ik u goed begrijp, wilt u financiële prikkels introduceren om de aanvaarding van passend werk te bevorderen. Bent u met ons van mening dat het primair zaak is dat zieke werknemers bij hun eigen werkgever weer in dienst treden, zeker als het om de groep gaat waarop de heer Ulenbelt doelde, de vrouwen die door een zwangerschap of bevalling uit het arbeidsproces zijn geraakt?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Als de werkgever daarvoor openstaat, kunnen wij dat stimuleren, maar de vraag is of de werkgever die werknemer nog wil. Het gaat mij erom dat wij nagaan op welke manier wij voor gelijkstelling kunnen zorgen.

Wij vinden het goed dat deze vrouwen ook aandacht krijgen in de eerste twee ziektejaren, zodat zij niet stillitjes afglijden naar de WIA. Wel vindt mijn fractie het van groot belang dat die vrouwen de rust en de tijd krijgen die nodig is om te herstellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): U zegt dat een derde van de WIA-instroom bestaat uit vrouwen met complicaties na de bevalling. Ik heb mij wild gezocht om te kunnen achterhalen waaruit de instroom in de WIA bestaat en volgens mij vergist u zich. Het gaat hier om een derde van de vrouwen die vroeger nog voor een jaar instroomde in de WAO. Nu is de wachttijd voor de WIA twee jaar. De duur van de complicaties is twintig maanden. Dus er zal nauwelijks instroom in de WIA zijn en als die er al is, gaat het daarbij om zeer serieuze gevallen. U zegt die vrouwen met rust te willen laten. Kan ik daaruit afleiden dat u mijn amendement op dit punt zult steunen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Ulenbelt heeft mij niet goed begrepen. Ik had het erover dat een derde van de vangnetters instroomt in de WIA. Ik had het niet over zwangere vrouwen of vrouwen die zijn bevallen en ziek zijn geworden.

□

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Laat ik beginnen met een felicitatie in de richting van de heer Ulenbelt. Ik

verheug mij op de samenwerking en het debat met hem in de komende periode.

De CDA-fractie kan in grote lijnen instemmen met het wetsvoorstel. Via een nota van wijziging zijn nog enkele verbeteringen in het stuk aangebracht. De wetswijziging heeft betrekking op de groep vangnetters, wat ik overigens een vreselijke term vind, zoals uitendkrachten, mensen met een tijdelijk contract dat afliep tijdens hun ziekte en zieke werklozen. Ook vrouwen die ziek zijn op grond van zwangerschap of bevalling vallen onder deze wet, evenals orgaandonoren en heringetreden arbeidsgehandicapten die opnieuw ziek worden. De CDA-fractie acht het van groot belang dat er ook voor deze groep werknemers een sluitende aanpak komt van preventie, verzuimaanpak en re-integratie, uiteraard met oog voor de beperkingen die ziekte met zich brengt.

Aandacht voor herstel en een snelle re-integratie kan ook voorkomen dat mensen in een negatieve spiraal terecht komen. Werken is soms een prima medicijn. Een snelle re-integratie vraagt zowel van werknemers als van werkgevers, in dit geval het UWV, een actieve houding. Waar reguliere werkgevers in het uiterste geval de loondoorbetaling kunnen stoppen, kan het UWV de uitbetaling van het ziektegeld stoppen, als wij het goed begrijpen. Graag vernemen wij van de minister nog iets concreter hoe dit proces eruitziet, hoe de begeleiding en eventuele sancties vorm en inhoud krijgen en hoe rekening wordt gehouden met niet alleen de mogelijkheden, maar ook de onmogelijkheden van de betrokkenen.

Vraagtekens heeft mijn fractie nog wel bij de bepalingen betreffende vrouwen die na zwangerschap of bevalling ziek worden. Wij begrijpen op zichzelf goed dat en waarom deze groep wordt gerekend tot de zogenaamde "vangnetters", namelijk om risicoselectie door werkgevers te voorkomen. Vrouwen lopen nu eenmaal meer kans dan mannen om zwanger te raken en op grond daarvan ziek te worden. Ook vinden wij het goed dat er aandacht komt voor de bevordering van verzuimbegeleiding van deze groep, de re-integratie en het herintreden, hetzij binnen de eigen organisatie, hetzij bij een andere werkgever. Het is ons op grond van het wetsvoorstel echter niet helemaal duidelijk hoe de rolverdeling tussen de werkgever en het UWV bij deze groep is. De meeste vrouwen hebben immers een reguliere werkgever die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie. In de memorie van toelichting valt echter te lezen dat deze vrouwen op dit moment de volledige periode van ziekte – dat is dus maximaal 104 weken plus de verlofperiode van 16 weken – niet naar passende arbeid hoeven te zoeken.

Onze fractie deelt op zichzelf de wens om ook deze vrouwen die verzuimen, actiever te begeleiden bij hun herstel en re-integratie naar passend werk binnen of buiten de organisatie, maar wij zien dat echt als een primaire taak van de werkgever en niet van het UWV. Graag vernemen wij of de minister deze visie deelt en hoe de samenwerking, in dit geval ook tussen werkgever en het UWV, bij de verzuimbegeleiding gestalte krijgt. Graag vernemen wij ook wat de minister concreet bedoelt met de passage "zonder te tornen aan de belangen van moeder en kind"; zie pagina 6 van de memorie van toelichting over de bemiddeling van deze doelgroep. Hoe weegt dit criterium concreet mee bij de bemiddelingsactiviteiten door de werkgever dan wel het UWV? Dezelfde vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling kunnen overigens ook worden gesteld voor de

Van Hijum

andere vangnetters met een reguliere werkgever, te weten orgaandonoren en arbeidsgehandicapten die opnieuw ziek worden. Wellicht kan de minister ook daarop ingaan.

Ik sluit mij aan bij de vraag die collega Heerts heeft gesteld over het TNO-onderzoek naar verzuim dat in mei zou verschijnen. Wanneer kunnen wij dat verwachten en kunnen er nog voorstellen uit voortvloeien die de aanpak en de betrokkenheid van de werkgevers bij de verzuim-aanpak kunnen bevorderen?

Wij achten het ook een goede zaak dat na twee jaar tijd de re-integratie-inspanningen voor zieke vangnetters inzichtelijk worden gemaakt en worden getoetst. Dat betekent wel dat het UWV zowel uitvoerder als toetser is in dit proces. Wij zijn er toch nog niet helemaal gerust op dat dit geen merkwaardige rolverdeling oplevert. Hoe garandeert de minister dat het UWV zich niet te veel gaat opstellen als een scheidsrechter in eigen zaak?

Artikel 29 van de Ziektewet bepaalt dat ziekingeld niet kan worden uitgekeerd over de zaterdag en de zondag, ook niet als dit voor werknemers reguliere werkdagen zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor uitzendkrachten en mensen die in ploegendiensten werken. Mijn fractie pleit ervoor om te bezien of artikel 29 niet zodanig moet worden herzien dat uitbetaling over die dagen wel mogelijk is. Wij hebben over deze kwestie onlangs schriftelijke vragen gesteld. Aan de minister vraag ik of hij bereid is om op dit punt een wetswijziging voor te bereiden.

Als het gaat om de inkomensbescherming die de Ziektewet biedt aan mensen met een tijdelijk contract, constateren wij ook op grond van een aantal brieven die wij daarover hebben gekregen, dat die inkomensbescherming er niet is in het geval waarin een werknemer voor hetzelfde werk zowel een vast als een tijdelijk contract heeft. In dat geval keert het UWV geen ziekingeld uit omdat er naast het aantal uren dat er in een variabel contract wordt gewerkt, ook nog een kleiner, vast dienstverband bestaat. Het gevolg daarvan kan zijn dat bij de desbetreffende werknemers een behoorlijke inkomensval optreedt op het moment dat zij ziek worden. De vraag in de richting van de minister is of hij bereid is om te zoeken naar een oplossing voor dit probleem.

De heer **Ulenbelt** (SP): Is de heer Van Hijum met mij van mening dat als blijkt dat een vrouw perspectief heeft om bij de eigen werkgever te blijven, ook al duurt de ziekteperiode twee jaar, dat dit de voorkeur heeft boven het na een jaar of anderhalf jaar gaan naar een andere werkgever? Zo ja, zou hij dan willen helpen om dit in het wetsvoorstel te regelen, zodat daarvoor die garantie kan worden gegeven?

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat suggereert dat er een tegenstrijdigheid is tussen wat u zegt en wat het wetsvoorstel beoogt. Ten aanzien van zieke werknemers wordt bezien wat er mogelijk is binnen de eigen organisatie. Dat staat ook zo in het wetsvoorstel. Op het moment dat dit niet mogelijk is, wordt er gekeken naar een dienstverband buiten de eigen organisatie. Mijn conclusie is dat de aanpak die u voorstaat, eigenlijk de kern is van het wetsvoorstel, waarbij wordt gekeken naar wat mogelijk is en niet naar wat onmogelijk is.

□

De heer **Tony van Dijck** (PVV): Voorzitter. Het voorliggende wetsvoorstel heeft tot doel activering van vangnetters met een ziekte-uitkering verder te bevorderen. Hiervoor zijn enkele begrippen opgerekt, zoals "ziekte" en "passende arbeid", en zijn enkele handvatten geïntroduceerd om te bereiken dat de vangnetter eerder herstelt en weer aan de slag kan. Op zichzelf vindt de Partij voor de Vrijheid dit een goede zaak, maar zij vindt wel dat de gehele sfeer van het wetsvoorstel iets in zich heeft van opjagerigheid; je bent nog niet ziek of je moet je melden en er wordt meteen een re-integratieplan opgestart. Ik wil hierbij duidelijk aangeven dat voor ons als uitgangspunt geldt: ziek is ziek. Het moet dan niet zo zijn dat je allerlei UWV-functionarissen op je dak krijgt om te kijken hoe je snel je weer aan de slag kan.

Verder vragen wij ons af of er door deze activeringsregels niet meer winst is te behalen dan slechts het voorkomen dat mensen langer in de Ziektewet blijven hangen. Ik bedoel dat financieel op de langere termijn. Nu doet de minister het voorkomen dat deze actie budgettair neutraal plaatsvindt doordat de meerkosten van de extra UWV-inspanning worden gedekt door de besparing op de ziekte-uitkeringen. De UWV-inspanning is 5,5 mln. terwijl de besparing op de ziekte-uitkeringen ook 5,5 mln. is. Precies hetzelfde bedrag dus. Ik kan mij echter niet voorstellen dat met deze maatregelen niet meer winst is te behalen voor de schatkist. Op de langere termijn moeten deze maatregelen toch meer inkomsten opleveren?

Het begrip passende arbeid wordt in het wetsvoorstel onduidelijk omschreven. Gesteld wordt dat naarmate de ziekteperiode langer duurt een vangnetter zich breder moet gaan richten op de arbeidsmarkt. Gaandeweg moeten dus meer functies als passend worden aange-merkt. Graag een verduidelijking van de minister. Het kan immers zijn dat een bepaalde functie in eerste instantie niet-passend is en na een paar maanden opeens wel, afhankelijk van de verstreken tijdsduur. Ik vraag mij af waarom niet vanaf de eerste dag een ruimer begrip van passende arbeid wordt gehanteerd met het oog op een snellere instroom.

Ik vraag mij ook af of de voorgestelde aanpak niet veel meer werk betekent voor het UWV. Is de voorgestelde re-integratieroute niet erg bureaucratisch met al dat papierwerk? Hoeveel extra arbeidsplaatsen worden met deze wet bij het UWV noodzakelijk? Is er gekeken naar alternatieven in de uitvoering, bijvoorbeeld private instellingen die re-integratie willen uitvoeren? Ook wordt voorbijgegaan aan de werkgevers. Die moeten immers bereid zijn om een vangnetter in dienst te nemen. Hoe denkt de minister deze werkgevers te motiveren en te stimuleren?

De PVV juicht de plannen toe om een persoon met een Ziektewet-uitkering zo snel mogelijk proactief te stimuleren om weer aan de slag te gaan. Wij moeten die echter niet opjagen.

De heer **Van Hijum** (CDA): De heer Van Dijck wil mensen die ziek zijn niet te veel opjagen. Hoe verhoudt dat zich tot zijn stelling dat het begrip passende arbeid vanaf het begin ruimer uit mag worden gelegd?

De heer **Tony van Dijck** (PVV): Het opjagen slaat erop

Tony van Dijk

dat iemand die ziek is, de kans gegeven moet worden om te herstellen. Als iemand weer in staat is om te werken, kan hij misschien niet meer timmeren. Die kan echter wel in een scala aan andere functies ingezet worden. Werken is immers goed voor de gezondheid. Dat moeten wij stimuleren. Dan mag niet gezegd worden: omdat ander werk kan worden gedaan bij een andere werkgever, blijf dan dus maar thuis in bed liggen.

De **voorzitter**: Wij zijn gekomen aan het einde van de eerste termijn van de Kamer. Ik heb begrepen dat de minister tien minuten schorsing wil om zijn antwoord voor te bereiden.

De vergadering wordt van 18.35 uur tot 18.47 uur geschorst.

□

Minister **Donner**: Mevrouw de voorzitter. Ik meen dat het goed is om eerst kort in te gaan op de plaats van dit wetsvoorstel ten opzichte van de wijzigingen die wij de afgelopen jaren hebben ingevoerd inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De wijzigingen berusten op de bevinding dat een systeem zoals de heer Ulenbelt dat vandaag bepleitte, in wezen invaliderend werkt. Mensen laten zitten totdat zij uit zichzelf weer aan het werk gingen, heeft ertoe geleid dat mensen eindeloos thuis bleven zitten. Na een jaar stroomden zij in de WAO, waar zij de stempel "arbeidsongeschikt" opgelegd kregen en daar kwamen zij de facto nauwelijks meer uit. Dat is de achtergrond van de wijzigingen die wij hebben doorgevoerd en waarvan het effect wordt bevestigd door de radicaal andere cijfers, zowel over het ziekteverzuim als over de instroom in de arbeidsongeschiktheid. Natuurlijk, de heer Ulenbelt kan dat systeem nog steeds prefereren. Dat heeft een steeds groeiend aantal mensen tot gevolg dat als arbeidsongeschikt wordt bestempeld en thuis blijft zitten.

Je kunt ook kiezen voor het systeem dat al is ingevoerd in het Burgerlijk Wetboek, onder andere via de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte. Dat is de andere benadering. Tot nu toe blijkt uit de bevindingen op dat terrein dat dit niet leidt tot opjagen. De algemene conclusie is nu juist dat je mensen inderdaad soms achter de broek moet zitten, zeker bij bepaalde ziektes. Voor de genezing van een gebroken been staat een zekere tijd. Het grote probleem dat wij nog steeds op een aantal terreinen hebben, maar juist niet meer op dit terrein, is onder andere de problematiek van verzuim met een psychisch oorzaak. Dat zat vast op het feit dat inderdaad mensen thuis bleven zitten zonder een verklaarbare reden. Zij zeiden bijvoorbeeld dat zij ziek of moe waren. Iedereen reageerde dan met de stelling dat je mensen de tijd moet geven. Het resultaat was: de ene week werd de andere week, de andere week werden zes weken en uiteindelijk kwam men in de WAO. Daardoor was bij een vrij hoog percentage van de instroom in de WAO sprake van ziekte om psychische redenen.

Dit moet ook gezien worden als een antwoord op een aantal vragen over verantwoordelijkheden. In de loop van de tijd hebben wij gehandeld op basis van een systeem dat vrij duidelijk was. De eerste verzuimperiode valt onder de normale bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst. In het BW berustte de verplichting om

gedurende bepaalde tijd door te betalen. Aanvankelijk was dat een periode van zes weken, vervolgens is dit een jaar geworden. Daarnaast was er gewoon de Ziektewet voor iedereen. Dat was het systeem waarin wij werkten. De uitzondering was oorspronkelijk de arbeidsovereenkomst en de periode dat de werkgever door moest betalen op basis van de arbeidsovereenkomst.

Door de invoering van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte is dat in wezen systematisch omgedraaid. Daarmee is de Ziektewet nu van de algemene voorziening de restvoorziening geworden en is de hoofdvoorziening het BW met de loondoorbetaling bij ziekte. Dat betekent dus ook dat de verplichting ten aanzien van al die personen die een arbeidsovereenkomst hebben, in de eerste plaats wordt bepaald door de bepalingen van het BW. Dat geldt zowel voor de definitie van ziekte als voor de definitie van passende arbeid. Er was een probleem bij een aantal categorieën personen, zoals zwangere vrouwen, orgaandonoren en enkele andere die zijn opgesomd in de desbetreffende bepaling van artikel 29 van de Ziektewet. Voor hen gold een ander systeem om te voorkomen dat zij een slechtere arbeidsmarktpositie zouden kunnen krijgen. Ik neem zwangerschap even als een risico, wat het uiteraard niet is, maar het is wel een gegeven dat er bij doorbetaling toe kan leiden dat men kiest voor personen die niet meer de kans lopen om zwanger te worden. Hetzelfde geldt voor orgaandonoren. Er is gekozen voor het systeem dat voor die personen nog steeds het BW geldt, maar dat zij uit hoofde van de Ziektewet aanspraak hebben op ziektegeld. Volgens de bepalingen van het BW wordt dat ziektegeld in mindering gebracht op de verplichting om het loon door te betalen.

Er is gekozen voor een ingewikkelde constructie die betekent dat de primaire verantwoordelijkheden bij die personen uit het BW voortvloeien. Of het nu een zwangere vrouw is of een orgaandonor, voor hen gelden dezelfde bepalingen als bij andere zieke personen. De bepalingen die wij hier invoeren, gelden al voor deze personen. Er is alleen een discrepantie ontstaan, omdat de mogelijkheid bestaat dat vanwege een verschil in definitie het ziektegeld wordt doorbetaald, terwijl de loonverplichting ingevolge het BW zou ophouden, althans beëindigd zou mogen worden door de werkgever. Dat is niet wenselijk met het oog op het activeren.

De heer **Ulenbelt** (SP): Alle mensen die de ontwikkeling van de uitbreiding van loondoorbetaling bij ziekte naar het Burgerlijk Wetboek hebben gevolgd, kunnen dit college volgen, maar het gaat erom dat vrouwen en uitzendkrachten niet voor niets in deze positie zijn gebracht. Laten wij eens kijken naar de relatie tussen psychische gevallen en zwangerschap. De term postnatale depressie is ongetwijfeld bekend. Dat is een hormonale aangelegenheid. Dat kun je toch niet afdoen met: het zit tussen de oren, ga maar aan het werk? Het is oké dat activering in het wetsvoorstel staat, maar de bescherming van die mensen zit mijn fractie hoog, omdat activering ertoe kan leiden dat jonge moeders hun werk verliezen. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat zij weggaan uit de zorg en uit het onderwijs?

Minister **Donner**: Mijnheer Ulenbelt, u leest de bepalingen volstrekt verkeerd. Ik leg juist uit dat voor een vrouw die met complicaties na de zwangerschap zit, de bepalingen gelden van artikel 658a. Deze staan wel in het

Donner

teken van reactivering. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Alleen indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en indien in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, komt andere arbeid aan de orde.

Dan de aanpassing van het ziektebegrip. Nu worden de termen gebruikt: "als men ziek is en daardoor zijn arbeid niet meer kan verrichten", met alle elementen die daarin zitten. Ik geef het voorbeeld van een boekhouder die nog uitstekend kan boekhouden. Bij zijn arbeid hoort ook dat hij van tijd tot tijd een aantal zware dossiers verplaatst en elders neerzet. Als hij dat niet meer kan vanwege een hernia, geldt hij volgens dit ziektebegrip niet als ziek voor zijn arbeid. Voor het verslepen van die dossiers kan iemand anders worden ingezet, zonder dat het boekhouden als belangrijkste kenmerk van zijn arbeid daardoor wordt verhinderd. Dat is het begrip dat wij nu invoeren. Als hij door zijn ziekte niet meer kan boekhouden, dan geldt hij gewoon als ziek. Het gaat dus alleen om deze elementen, voortvloeiend uit de oude definities. In het BW zijn deze al aangepast. Voorheen moest de werknemer in staat zijn om precies hetzelfde te doen als hij deed voordat hij ziek werd. Dat kan een belemmering vormen waardoor iemand om ondergeschikte redenen eindelijk ziek kan blijven. Wij moeten dat voorkomen, want dat is invaliderend.

De heer **Ulenbelt** (SP): Werkt u uw voorbeeld nu eens uit voor een zwangere boekhoudster. Kan zij terugkomen in die boekhoudfunctie als zij na twee maal 365 dagen min één dag hersteld is? Hoeft zij ondertussen niet naar ander werk te zoeken? Dat is uw uitleg van de wet?

Minister **Donner**: Ja. Het komt niet voor dat iemand twee maal 365 dagen zwanger is. Het gaat dus om een ziekte naar aanleiding van de zwangerschap. De systematiek is dan dat iemand volgens alle definities ziek is. Zij is echter niet meer ziek als zich een zodanige complicatie voordoet dat zij niet alles meer kan doen. Ik gebruik uw voorbeeld. Stel dat zij in de bouw werkt en nog heel wel in staat is om de gewoontelijke kenmerken van die arbeid te verrichten, namelijk metselen of zo iets, maar dat vanwege de complicaties niet meer op hoogte kan doen. Ik veronderstel even dat hoogtevrees een complicatie is. In dat geval is zij heel wel in staat om weer te gaan metselen zolang zij niet op de bovenste etage maar op een lagere etage wordt gezet. Dan is zij niet meer ziek in de zin van dat zij thuis kan blijven. Dat is het enige effect van de wijziging van de definitie, die al ingevoerd is in het BW. Het gaat dus niet om de zwangerschap zelf want daar gelden andere regels voor, maar om de ziekte naderhand. Het is niet te verantwoorden waarom de ene persoon, met dezelfde klachten, niet als ziek wordt aangemerkt en de vrouw die zwanger was, wel als ziek wordt aangemerkt. De constatering blijft gelijk. In beide gevallen is sprake van vermijdbaar verzuim. Dat werk invaliderend.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik wil graag scherp stellen wat dit wetsvoorstel verandert aan de verplichtingen van de doelgroep. Stelt de minister dat het BW de rechten en plichten eigenlijk allang regelt, ook voor deze groep werknemers?

Minister **Donner**: Behalve de vangnetters, want daar is geen arbeidsovereenkomst.

De heer **Van Hijum** (CDA): Maar wel voor de vrouwen die ziek zijn geworden als gevolg van hun zwangerschap. Waarom staat dan in de memorie van toelichting dat die groep op dit moment nog is vrijgesteld?

Minister **Donner**: In het laatste lid van artikel 29a stond de bepaling dat artikel 30, over de passende arbeid, buiten toepassing bleef voor de vrouwelijke verzekerde die op grond van dat artikel recht had op het ziekengeld. Daarmee werd een discrepantie gecreëerd met de mogelijkheden in het BW. Bij de wijziging wordt ook heel uitdrukkelijk gezegd dat de uitzondering van artikel 30 blijft bestaan voor de vrouwelijke verzekerde die onder de eerste twee leden valt. Dat betreft de periode van zwangerschap en de problematiek dat iemand ziek is en dan zwangerschapsverlof krijgt, ofwel de ziekte die zich verlengt in het zwangerschapsverlof. Daarop blijft de uitzondering van artikel 30 van toepassing. Het is niet meer van toepassing op de situatie die onder het vierde lid is geregeld, namelijk de ziekteverschijnselen na de bevalling. Daarvoor komen in wezen dezelfde bepalingen te gelden die voor iedereen gelden uit hoofde van het BW. Dat is de systematiek van de wet. Met de twee jaar verlenging hebben wij de facto de systematiek omgedraaid. Via de Ziektewet vangen wij nog steeds een aantal van deze gevallen op om te voorkomen dat hun arbeidsmarktpositie niet slechter wordt vanwege de verhoogde risico's die zij lopen. Hiermee geef ik ook antwoord op zowel de vraag over de zwangere vrouwen als op de vraag over de andere categorieën mensen die een werkgever hebben. De verantwoordelijkheden over en weer vloeien primair voort uit het BW. De uitkering van het ziekengeld wordt daarbij betrokken.

De heer Ulenbelt noemde het voorbeeld van een vrouw, Jolanda genaamd. In dit geval zou de kinderopvang volgens de BW-bepaling in beginsel pas aan de orde komen als wordt geconstateerd dat zij vanwege haar ziekte haar oude arbeid niet meer kan verrichten. Dan is het ook niet zinvol om in de Ziektewet te blijven hangen. Er moet dan passende arbeid elders worden gevonden. Volgens de BW-bepaling moet er primair binnen het bedrijf worden gekeken; daarna wordt er buiten het bedrijf gekeken. Dat kan inderdaad de kinderopvang omvatten, maar alleen als zij niet meer kan terugkomen. Het is heel goed mogelijk dat de werkgever in het kader van de re-integratie met haar afsprekt dat zij tijdelijk ander werk doet en dat zij haar oude werkzaamheden weer uitvoert wanneer zij weer in orde is. De re-integratie omvat deze mogelijkheden. Dat is een van de belangrijke successen van de wijzigingen die wij hebben ingevoerd. Mensen moeten inderdaad niet onnodig worden opgejaagd, maar de menselijke aard vergt wel enige prikkel of aanzet. Om de vraag van de heer Van Dijck dus te beantwoorden: eerst wordt bekeken of dezelfde arbeid kan worden gedaan, dan of er wat anders binnen hetzelfde bedrijf mogelijk is, en alleen als blijkt dat de oude arbeid niet meer kan worden verricht, wordt naar passende arbeid buiten het bedrijf gezocht. In die systematiek zit besloten dat als vanaf dag 1 duidelijk is dat de oude arbeid nooit meer kan worden verricht en geen andere arbeid binnen het bedrijf beschikbaar is, er vanaf die dag ook buiten het bedrijf kan worden gekeken.

Donner

Een ander voorbeeld ging over een persoon met een allergie voor paprika's. Een ding is zeker: die moet je geen paprika's meer laten plukken. Ik zie geen reden waarom er op dat moment niet onmiddellijk wordt gekeken of de desbetreffende persoon wel tomaten kan plukken. Ik snap dit voorbeeld dus niet helemaal. Het is onzinnig om deze persoon 104 weken lang ziek te laten zijn omdat hij geen paprika's meer kan plukken en vervolgens te constateren dat hij nu tomaten moet gaan plukken. Nee, je moet hem zo snel mogelijk tomaten laten plukken. Als blijkt dat hij ook voor tomaten allergisch is, laat je hem peultjes plukken.

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister last hier een tussenstap in. Op het moment dat de verzekeringsarts vaststelt dat de desbetreffende persoon tomaten kan plukken, houdt het ziekgeld op en komt hij in de WW. Mij gaat het erom dat hij vanuit de ziekgeldsituatie bij de peultjes- of tomatenkweker...

Minister **Donner**: Dit gaat over de vraag of je beter kunt re-integreren vanuit de Ziektewet of vanuit de WW. Ook mevrouw Ortega stelde die vraag, maar juist vanaf de andere kant benaderd. Als ik de definitie hanteer dat deze man ziek is en hem vanuit die positie probeer te re-integreren, is de kans veel groter dat werkgevers er huiverig tegenover staan dan wanneer ik hem vanuit de WW laat re-integreren. Hij heeft dan te maken met precies dezelfde instantie, namelijk het UWV, en precies dezelfde begeleidingsmogelijkheden. De man maakt een veel grotere kans, omdat hij niet meer gedefinieerd is als ziek. Hij heeft alleen een beperking, want je moet hem geen paprika's laten plukken. Laat hem dan tomaten plukken. Het is niet verstandig en ook niet sociaal om die persoon in de Ziektewet te houden. De begeleiding is niet anders en de instantie is niet anders, want in beide gevallen gaat het om het UWV. Hij heeft bovendien een grotere kans dat die inzet wordt gepleegd, zeker als het via het CWI loopt.

Aanname van dit amendement ontraad ik in dit opzicht dan ook ernstig, omdat het mensen weghoudt van de mogelijkheden die zij hebben. Ten aanzien van beide amendementen is mijn oordeel dat het in wezen de oude en meer invaliderende benadering is, namelijk mensen beschermen tot hun nadeel. Met deze bepalingen wordt juist het element ingevoerd dat de nadruk wordt gelegd op wat iemand kan en niet op wat iemand niet kan.

De heer Heerts vroeg naar de positie van vrouwen met verlof die moeten re-integreren. Die verplichting vloeit in de eerste plaats voort uit de WW, want de werkgever moet re-integreren. In deze structuur betaalt het UWV echter het ziektegeld. De praktijk is dat dit meestal wordt uitbetaald aan de werkgever. Juridisch zou het uitbetaald moeten worden aan de werknemer en mag de werkgever zo veel minder zijn loon doorbetalen. Om het praktisch te houden, is de praktijk meestal dat wordt betaald aan de werkgever.

De heer **Heerts** (PvdA): Geldt voor deze groep, die dus al een werkgever heeft, ook de Wet verbetering poortwachter? De re-integratie-inspanningen die in die wet staan, zouden dan helemaal van toepassing zijn.

Minister **Donner**: In beginsel gelden alle bepalingen die gelden voor personen met een normale arbeidsovereenkomst. Dit is alleen een financiële vondst om de kosten

te betalen uit de collectieve middelen en tegelijkertijd de verantwoordelijkheden te houden bij degene bij wie ze het beste uitkomen.

De heer **Heerts** (PvdA): De mannen moeten er ook echt aan meebetalen?

Minister **Donner**: Dat klopt en dat heet solidariteit.

Ik zal proberen om het TNO-onderzoek zo snel mogelijk naar de Kamer te sturen. Ik geloof dat het zelfs al op het departement is. De cijfers wijzen in de richting dat er nog veel vermijdbaar verzuim is, met name in dit soort gevallen. Het rapport bevestigt de teneur en de richting die in het wetsvoorstel is gekozen. Ik zal dat rapport zo snel mogelijk naar de Kamer sturen met de toelichting erbij.

De heer Van Hijum heeft een aantal vragen gesteld. Bij de beantwoording daarvan kom ik ook op een aantal vragen van mevrouw Ortega. Wij gebruiken inderdaad de term "vangnetters". Aanvankelijk was iedere Nederlander vangnetter nadat de verplichting van de werkgever opgehouden was. Het aantal is ingeperkt. De re-integratieplicht bij de werkgever is een succes is gebleken. Het fundamentele probleem doet zich echter voor bij personen die geen werkgever hebben. Er was een tijdelijk contract bij het uitzendbureau, maar dat is afgelopen. Derhalve gaat het om mensen die er in beginsel zelf voor hadden gekozen om geen werkgever te hebben. Dat proberen wij nu op te vangen door het UWV in de plaats te stellen van de werkgever, met de verplichtingen die daarbij horen. Ook daarvoor geldt dat primair moet worden gekeken naar bijstelling van het ziektebegrip om die personen niet als zieken aan een werkgever te helpen, maar als werklozen. Zij maken dan aanzienlijk meer kans. De re-integratieverplichting komt derhalve bij het UWV te liggen. Door de aanpassing van het ziektebegrip komen personen inderdaad onder de WW te vallen. Daarmee worden dan dus de re-integratieverplichtingen die uit dien hoofde gelden, van toepassing. Als betrokkene ziek blijft, zij het onder de gewijzigde definitie, zal het UWV na een zekere tijd een re-integratieverslag moeten opstellen.

Mevrouw Ortega vroeg wat er gebeurt als het UWV en de betrokkene van mening verschillen over de vraag of aanleiding is om passende arbeid te verrichten of niet. In de normale verhoudingen moet een deskundigenoordeel worden opgesteld als een proces wordt aangespannen. Dat zit impliciet verborgen in de regels met betrekking tot het proces in geval van conflict. Als het een gewone werkgever en werknemer betreft, wordt dat oordeel aan het UWV gevraagd. In deze gevallen is het probleem dat het UWV zelf in de plaats is getreden van de werkgever. De vangnetter kan in de praktijk, net als in andere gevallen waarin het UWV optreedt, als hij problemen heeft met de UWV-medewerkers die hem begeleiden, de verzekeringsarts of de re-integratiecoach, steeds vragen om een andere arts of re-integratiecoach. Die andere arts kan eventueel een ander oordeel geven. Dit zit in de praktijk van het UWV. Betrokkene heeft in alle gevallen de mogelijkheid om mediation te vragen als er een verschil van mening is. Hij kan een klacht indienen en uiteindelijk kan hij in bezwaar of beroep gaan. In dat laatste geval vindt de hele behandeling opnieuw plaats door een ander team. Al deze mogelijkheden heeft een werknemer in de relatie met zijn werkgever niet.

Donner

Als blijkt dat de mogelijkheden onvoldoende bekend zijn, ben ik gaarne bereid om deze in de voorlichting duidelijker te maken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik vroeg of het bij deze mensen bekend is dat deze mogelijkheden aanwezig zijn en in hoeverre er gebruik van wordt gemaakt. Mij bereiken namelijk wat andere geluiden.

Minister **Donner**: Uit de praktijk blijkt dat er gebruik van wordt gemaakt, dat is punt een. Of iedereen die er gebruik van zou kunnen maken, er ook gebruik van maakt, is vers twee. Zeker als u zegt dat u andere geluiden bereiken, ben ik gaarne bereid om te bezien op welke wijze wij daar meer bekendheid aan kunnen geven in de voorlichting. Wellicht kan dit worden opgenomen in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar van zieke vangnetters, een ministeriële regeling op dit terrein. Dat brengt echter wel het gevaar met zich mee dat zaken worden gejuridiseerd. Laat mij even afwegen wat het meest verstandig is.

De heer Van Hijum stelde twee vragen. De eerste had betrekking op artikel 29, lid 2, waarin staat dat het ziekengeld wordt uitgekeerd over iedere dag van de ongeschiktheid tot werk, doch niet over de zaterdagen en de zondagen. Dat hangt ermee samen dat wij die personen bij een vijfdaagse werkweek over een volle week vergoeden. Als wij het systeem helemaal op de dag zouden afstemmen, zouden personen die gewoon weerkarheid verrichten, twee dagen missen omdat zij normaal gesproken niet werken op die dagen. Nu is het gebruikelijk dat het inkomen over een week wordt omgerekend naar het inkomen over vijf dagen. Op die wijze wordt er in wezen meebetaald voor de zaterdag en de zondag.

Het specifieke geval waarop is gedoeld, klopt. Als men tijdelijk werkt en systematisch ook op de zaterdag en de zondag zou die dag niet meetellen. Ik ben gaarne bereid om na te gaan welke problemen dat met zich brengt en welke mogelijkheden er zijn om die problemen op te lossen.

Nogmaals, de andere kant willen wij ook niet, namelijk dat het hele systeem in dagen wordt toegerekend. In dat geval moet ik iedereen die normaal niet op zaterdag en zondag werkt, twee dagen gaan korten. Dit is dus de keerzijde van het verhaal. De Kamervragen die in dit verband gesteld zijn, zijn al beantwoord.

Dan een en ander over de specifieke problematiek waarop is gedoeld, in die zin bijzonder dat er geen sprake is van een vast en een tijdelijk contract. In dat geval is er in beginsel geen probleem. Immers, voor het vaste contract geldt gewoon de werkgever en na beëindiging van het tijdelijke contract geldt de Ziektewet voor dat deel dat gedekt werd door een tijdelijk contract.

Dit is anders bij een contract met variabele werktijden, als de praktijk is dat men een vast aantal uren per week heeft met een variabel aantal uren dat er eventueel bovenop komt. Daarbij doet zich een probleem voor, althans als het gaat om de vraag wat de basis is voor de loondoorbetaling. Als er heel incidenteel meer uren gewerkt werden, net zoals bij overwerk, zullen die niet meetellen in de basis van de verplichting tot loondoorbetaling. Moet je daarentegen constateren dat die uren meer werk regelmatig voorkomen, dan sluit ik niet uit dat ook op basis van de uitleg van de huidige bepalingen een rechter zal oordelen dat die meegenomen moeten

worden in de verplichting tot loondoorbetaling. Ik weet dat de zaak op het ogenblik onder de rechter is. Ik wil daar nu dus niet verder over speculeren. Inderdaad speelt daarbij de vraag wanneer er sprake is van een vast en een tijdelijk contract en wanneer er sprake is van eenzelfde contract, maar dan met wisselende dienstjeden. Als dit laatste het geval is, is de vraag wat de basis moet zijn voor de verplichting tot loondoorbetaling. Ik ben op dat punt primair geneigd om te constateren dat deze zaak nu onder de bestaande wettelijke regels opgelost kan en moet worden, zij het dat dit mogelijk enige uitleg vergt.

Mevrouw Ortega heeft gevraagd waarom vangnetters zo lang in de Ziektewet blijven. Tot nu toe was evenwel het probleem, ook vanwege de definitie van ziekte, dat, als iemand tijdelijke arbeid verrichtte, deze persoon ziek was totdat hij weer precies dezelfde tijdelijke arbeid kon doen. Dat was de definitie van zijn arbeid. Door de wijziging ter zake zal ook die bepaling aangepast worden aan wat er nu algemeen gebeurt.

Ik herhaal dat ook geldt dat daarvoor nu juist niet de werkgeversrelatie bestond. Om die reden was er evenmin de drang tot re-integreren. Die wordt gestimuleerd door de loondoorbetaling. Wij proberen dit nu om te draaien door het UWV ook meer materieel in de plaats van de werkgever te zetten.

Mevrouw Ortega heeft nog gesproken over het moeilijk aannemen van mensen die ziek zijn. Ik meen dat ik daarop al ben ingegaan. Dit geldt ook voor de vraag of vrouwen na de bevalling ander passend werk moeten gaan doen. Nogmaals, dat kan aan de orde zijn, als de ziekte die zij als gevolg van de zwangerschap hebben, ertoe leidt dat zij hun voormalige arbeid niet meer zullen kunnen verrichten.

De heer Van Hijum heeft nog een vraag gesteld over de rechter in eigen zaak. Ook dat wordt opgevangen in de bestaande praktijk en de bestaande regels inzake beroep.

Vooralsnog is ervan uitgegaan dat het nieuwe systeem budgetneutraal is. In de praktijk kan best blijken dat het niet budgetneutraal is. Dat wordt dan meegenomen in de totale verrekening met het UWV op dit terrein. Dan werkt het door in de premies. Het voorstel is niet primair bedoeld om te bezuinigen, maar om te reactiveren, conform andere bepalingen. Het is heel goed mogelijk dat in de praktijk de baten groter zijn dan de lasten, maar ik zal ze niet opjagen uit bezuinigingsoverwegingen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een vraag gesteld over de aanvulling van het ziektegeld volgens de cao. Voor vangnetters gebeurt dat niet. Wat gaan wij daaraan doen?

Minister **Donner**: Daar valt niet veel aan te doen. Voor mensen die een werkgever hebben, vindt de aanvulling in het eerste jaar plaats. Wij proberen te stimuleren om dat niet te doen. Zolang het tijdelijk contract van iemand doorloopt, is de situatie hetzelfde. Iemand die een contract voor drie maanden heeft en in die drie maanden ziek wordt, kan na die drie maanden moeilijk een aanvulling krijgen tot wat hij in die drie maanden verdiende. Hij zou dat bedrag immers maar drie maanden lang verdiend hebben. Er zou dan geen prikkel meer zijn om aan het herstel mee te werken. Het effect zou juist averechts zijn. Iemand zou geprikkeld worden om ziek te blijven. Hij krijgt dan immers een volledig

Donner

inkomen zolang hij maar ziek is. Derhalve is op dit terrein de beste prikkel dat het ziektegeld lager is dan het inkomen dat hij zou kunnen verdienen als hij gezond was. Daarbij komen de prikkels van het UWV om hem ertoe aan te zetten om passende arbeid te vinden. Derhalve zie ik niet dat het ophogen van het ziektegeld een stimulans is om sneller te gaan werken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Dat begrijp ik wel, maar dat geldt voor iemand die een contract voor drie maanden heeft. Het is ook denkbaar dat iemand een contract heeft voor een jaar en na twee maanden al ziek wordt. Zo iemand heeft dan tien maanden lang minder inkomen dan wanneer hij in dienst zou zijn gebleven.

Minister **Donner**: Ik zou het even moeten controleren, maar als ik het goed heb, zou bij een tijdelijk contract de werkgever verantwoordelijk blijven gedurende de looptijd van dat tijdelijke contract. Er wordt dan dus conform de cao aangevuld. Alleen, als iemand voor een jaar een contract had, maar langer dan een jaar ziek is, kan de overheid niet fingeren dat zij werkgever is, want die zou er ook als betrokkene nog gezond was, niet meer zijn.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb het niet over tijdelijke contracten. Het komt ook voor dat iemand die via een uitzendbureau werkt, weet dat hij voor een bepaalde tijd te werk wordt gesteld bij een werkgever.

Minister **Donner**: Dan neem ik aan dat de regeling van de uitzend-cao's wordt gevolgd. Ik zie voor andere gevallen echter geen reden voor de Staat, de gemeenschap, om aan te vullen.

□

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Volgens mij maakt de minister een denkfout en kiest hij een verkeerd uitgangspunt. Hij stelt de normale werknemer namelijk gelijk aan de vrouwelijke werknemer die na haar bevallingsverlof naast complicaties nog een kind heeft. In het ene geval gaat het om één persoon en in het andere geval om twee personen. Mijn fractie wil de bijzondere positie van de moeder met deze wet tot uitdrukking brengen, maar niet de inactiviteit bevorderen en de vrouw onnodig twee jaar een uitkering op grond van de Ziektewet laten genieten. Als men het amendement goed leest, zal men zien dat het onze bedoeling is dat alles wordt gedaan om de re-integratie bij de eigen werkgever te bevorderen. Daarvoor willen wij maximaal ruimte bieden. De minister zegt nu dat, als iemand tijdelijk gedetacheerd wordt, dat acceptabel is. Dat zegt hij ook in de memorie van toelichting. Wij vinden echter dat die detachering het risico van verbreking van de arbeidsovereenkomst met de oude werkgever met zich meebrengt. Dus, als dit wetsvoorstel wordt aanvaard, is de SP nog de enige moedervriendelijke partij die in het parlement van dit land is vertegenwoordigd. Dat zou iets bijzonders zijn, gelet op het feit dat de partijen in de coalitie op dit punt een traditie hebben.

De heer **Van Hijum** (CDA): Of wat u zegt het geval is, valt nog te bezien. Wilt u ook eens ingaan op de argumentatie van de minister? Die heeft gewezen op de effecten van loondoorbetaling bij ziekte in termen van

daling van het ziekteverzuim en verminderde instroom in de WIA. Zou deze doelgroep daarom geen baat kunnen hebben bij wat de minister stelt?

De heer **Ulenbelt** (SP): Daar wil ik graag op ingaan. Over dit onderwerp hebben wij zelfs een algemeen overleg gevoerd. Een complex van drie of vier wetten zou hebben geleid tot het effect waar u op doelt. Echter, uit onderzoek blijkt dat het majeure punt dat voor dit effect heeft gezorgd, de verbetering van de economie betreft. Die heeft geleid tot de daling van het ziekteverzuim. Bij al die poeha over wetten die dit effect zouden bewerkstelligen, moet een heel grote korrel zout. Verder vraag ik u om aan te geven hoeveel vrouwen na het bevallingsverlof met complicaties in de WIA terecht zijn gekomen. Volgens mij zijn daar geen cijfers over. Als die er wel zijn, krijg ik ze graag van de minister. Als die er niet zijn, is dat goed te verklaren, want uiterlijk na twintig maanden zijn vrijwel alle vrouwen die complicaties hebben, weer aan het werk. Wat dat betreft is deze wet volstrekt overbodig.

De heer **Hijum** (CDA): Als dat het geval is, hoeft u niet tegen de wet te zijn. Dan zou deze aanpak wel eens heel goed kunnen werken in die gevallen waarin werknemers niet automatisch terugkeren naar hun oorspronkelijke werk. U spant het paard dus eigenlijk achter de wagen door werkgevers de mogelijkheid te onthouden om zich nadrukkelijker te bemoeien met de situatie van de werknemer.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het amendement is juist nodig vanwege de uitspraak van de minister dat de zwangere boekhoudster wel voor een tijdje gedetacheerd kan worden, maar als dat gebeurt, is zij weg bij haar oorspronkelijke werkgever. Ik vind juist dat, als zij nog niet bij haar eigen werkgever aan de slag kan terwijl er alles aan wordt gedaan om dat mogelijk te maken, de relatie met de oude werkgever in stand moet blijven. Bovendien heeft die boekhoudster een complicatie en een kind. Zij heeft dus een hoop zorgen en dan vind ik dat met de collectiviteit de lasten voor die zorg opgebracht moeten kunnen worden.

De heer **Heerts** (PvdA): Ik heb de minister gevraagd of de Wet verbetering poortwachter van toepassing is. U spreekt met uw voorbeeld voor de tweede keer over de oude werkgever. Echter, mensen die na een zwangerschaps- en bevallingsverlof verzuimen, hoeven niet ziek te zijn. Het is mogelijk dat zij geen zware voorwerpen meer kunnen tillen. Met het oog op die situatie zouden wij juist moeten investeren in de mogelijkheden voor werkgevers en ervoor moeten zorgen dat zij alles doen om te bevorderen dat die persoon weer aan de slag komt. Dat kan best inclusief kinderopvang zijn, want de Wet verbetering poortwachter houdt in dat je de belemmeringen wegneemt om weer deel te nemen aan het arbeidsproces. Daar bent u op zichzelf toch niet tegen?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik ben het helemaal eens met de heer Heerts. Als het tillen van lasten een probleem is, moeten wij niet die werknemster uit het werk halen zoals de minister nu kennelijk bepleit. Dan moeten wij ervoor zorgen dat deze zwangere werknemster of ex-zwangere werknemster de beschikking heeft over

Ulenbelt

tilmiddelen, zodat zij die dossiers van minister Donner niet in de armen hoeft te dragen, maar op een andere manier kan dragen. Dan kan zij daar namelijk wel blijven.

De heer **Heerts** (PvdA): U noemt nu weer de ex-zwangere werkneemster. Het gaat volgens mij om de categorie vangnetters. In zijn algemeenheid hebben zij geen werkgever meer. In de voorbeelden die u geeft, gaat het om vrouwen die nog wel een band hebben met de werkgever. De SP is echt niet de enige die voor hen opkomt; dat doen wij ook. Alles wat nodig is om deel te nemen aan het arbeidsproces, moeten wij stimuleren. Toch?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ja. Die band moet ook niet worden verbroken door de werkgever de mogelijkheid te geven deze vrouw bij een andere werkgever te parkeren. Dat is de strekking van het amendement.

De heer **Tony van Dijk** (PVV): Ik heb een vraagje ter verduidelijking in het kader van het voorbeeld van Jolanda. Zij kan niet meer timmeren. De werkgever, een klein timmerbedrijf, heeft geen andere baan voor haar. U stelt nu voor dat zij twee jaar gaat wachten op een kans dat zij over twee jaar misschien alsnog kan timmeren. Dat zegt u met uw amendement. Als zij bereid is om secretariael werk te doen en gedurende dat werk te kijken of zij na twee, drie of vier jaar alsnog kan timmeren, is daar toch niks op tegen? Zij hoeft toch niet twee jaar in de wachtstand te gaan zitten om te kijken of zij over twee jaar misschien kan timmeren?

De heer **Ulenbelt** (SP): U spreekt een belangrijk woord uit, "bereid". Is Jolanda bereid de bouw te verlaten? Het is haar lust en haar leven. De werkgever kost het niks. Hij hoeft het loon niet door te betalen. Alle andere werknemers betalen dat. Ik heb dat ook over voor Jolanda. Maar het gaat niet om de bereidheid van Jolanda; het gaat om de plicht in de wet om ergens anders heen te gaan. Daar ligt mijn pijnpunt, dat ik in het amendement probeer te bestrijden. Het gaat erom dat Jolanda de maximale kans krijgt om aan het timmeren te blijven.

De heer **Tony van Dijk** (PVV): Jolanda is er ook niet bij gebaat, terwijl zij tot van alles in staat is, om twee jaar te wachten op een mogelijkheid om te timmeren. Ik pleit ervoor dat er met Jolanda wordt gekeken wat zij leuk vindt en wat zij zou kunnen doen: vind je secretariael werk leuk, ga aan de slag; als je weer kunt timmeren, kun je dat alsnog doen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Jolanda heeft het met een rammelend bekken, het vallen in een spagaat en de pijn al moeilijk genoeg, lijkt mij.

De heer **Heerts** (PvdA): Als er wel een band is met de werkgever, treedt de heer Ulenbelt ook in de private afspraak van de Stichting van de Arbeid dat "van werk naar werk" moet worden bevorderd. Als een betrokkene die verzuimt en gaat re-integreren, werk kan vinden bij een andere werkgever, moeten wij dat stimuleren. Die afspraak wilt u toch niet doorbreken?

De heer **Ulenbelt** (SP): Die wil ik doorbreken voor vrouwen die na het bevallingsverlof met complicaties zitten. Daaruit blijkt dat wij het terecht vinden dat deze

vrouwen op een andere manier worden behandeld dan andere mensen. Dat is geen discriminatie. Voor ons is dat de zorg voor moeder en kind.

□

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik heb in eerste termijn al aangegeven dat wij met dit wetsvoorstel kunnen instemmen. Ik ben blij met de helderheid die de minister heeft gegeven over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de werkgever en het UWV indien nog wel sprake is van een arbeidscontract. Daarover hadden wij het bij deze groep vrouwen die ziek zijn geworden na zwangerschap of bevalling en voor wie het UWV geen eigenstandige rol heeft in de re-integratie of in de verzuimaanpak. Dat misverstand heeft lange tijd bij mijn fractie geleefd, maar de minister heeft er gelukkig duidelijkheid over gecreëerd. Het is primair de werkgever die zich op grond van het Burgerlijk Wetboek behoort in te spannen voor re-integratie en verzuimaanpak. Wij denken dat het goed is dat daarbij niet wordt gekozen voor een andere benadering en een andere aanpak dan voor andere zieke werknemers. Mensen moeten niet tot het onmogelijke, maar uitsluitend tot het mogelijke worden gehouden. In dat kader heb ik gevraagd wat de passage in de memorie van toelichting betekent dat niet mag worden getornd aan de belangen van moeder en kind. Ik ben benieuwd wat dat criterium betekent ten opzichte van de aanpak die voor andere zieke werknemers geldt.

Ik leg de minister in de vorm van moties twee verzoeken voor op de wat hij noemde verwijderde vragen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat op grond van artikel 29, lid 2, BW het UWV aan uitzendkrachten en andere werknemers ("vangnetters") bij kortdurend ziekteverzuim geen ziektegeld over de zaterdagen en zondagen uitkeert;

overwegende dat de zaterdag en zondag voor uitzendkrachten en mensen die in ploegdienst werken reguliere werkdagen kunnen zijn;

verzoekt de regering om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om het UWV de bevoegdheid te geven om aan uitzendkrachten en andere werknemers óók over zaterdag en zondag ziekengeld uit te keren, mits dit voor hen reguliere werkdagen zijn, en de Kamer hierover voor 1 september 2007 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**: Deze motie is voorgesteld door de leden Van Hijum, Heerts en Ortega-Martijn. Naar mij blijkt, wordt zij voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 12 (30909).

Van Hijum

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de Ziektewet inkomensbescherming biedt bij ziekte voor mensen met een tijdelijk contract, maar niet als er voor dezelfde werkzaamheden naast een tijdelijk contract ook een (klein) vast dienstverband bestaat;

overwegende dat zieke "vangnetters" te maken kunnen krijgen met een grote inkomensval als bij ziekte het loon wordt doorbetaald op basis van het loon dat werd verdiend op basis van het vaste contract, en het UWV geen ziektegeld uitkeert over het gewerkte aantal uren op basis van het tijdelijke contract;

verzoekt de regering om de voor- en nadelen te onderzoeken van een Ziektewetaanvulling op de loondoorbetaling voor werknemers die werkzaamheden verrichten op basis van zowel een vast als een tijdelijk contract, en de Kamer hierover uiterlijk 1 september 2007 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**: Deze motie is voorgesteld door de leden Van Hijum, Heerts en Ortega-Martijn. Naar mij blijkt, wordt zij voldoende ondersteund.
Zij krijgt nr. 13 (30909).

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Minister **Donner**: Voorzitter. De heer Ulenbelt probeert het zo voor te stellen alsof de bepalingen die nu worden voorgesteld, ertoe leiden dat een vrouw met complicaties na de zwangerschap, gedwongen kan worden bij een andere werkgever te gaan werken. Dat kan inderdaad conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht. Dan moet er gekeken worden binnen het eigen bedrijf of daar een plaats is. Het voorbeeld van de heer Ulenbelt dat inspeelt op gevoelens, berust dus op niets. Hij gaat namelijk uit van een vrouw die wel terug kan komen in de arbeid die zij verricht. Dan is evenwel die bepaling niet van toepassing. Natuurlijk gebeurt het nu ook dat bij onderlinge overeenstemming tijdelijke detachering bij een andere werkgever plaatsvindt, maar dan blijft de oorspronkelijke band bestaan, omdat iedereen constateert dat het in het belang is van ook deze vrouw om ervoor te zorgen dat er werk is.

De heer Ulenbelt haalt daar doorheen het feit dat de desbetreffende vrouw net een kind heeft gekregen. Welnu, dat is niet van toepassing. Als de vrouw een maand na de bevalling ziek zou worden, maar haar ziek-zijn geen verband houdt met een complicatie na de zwangerschap, zit zij nog even hard met een kind van een maand oud en zal de desbetreffende bepaling wel gelden. De heer Ulenbelt moet de zaken dus niet door elkaar halen. De Wet poortwachter is er om dat probleem op te vangen. Het geval van iemand die ziek is zodat die

geen arbeid kan verrichten, is hierbij niet aan de orde. Het gaat nu om de situatie van de boekhouder die net een kind gekregen heeft en daardoor last van de rug heeft gekregen en dientengevolge de dossiers niet meer kan dragen. In die situatie houdt de wijziging die wij nu voorstellen in dat zij dan gewoon terug kan komen om te boekhouden zonder de dossiers nog behoeven te dragen. Wat de heer Ulenbelt voorstaat, is het oude systeem, waarbij mensen beschermd worden tot hun schade. Hij zegt dat die schade met een korreltje zout moet worden genomen. Welnu, alle cijfers tonen aan dat daar de fundamentele fout zit. Door mensen thuis te laten zitten, werden ze namelijk steeds zieker. Het kan een beleidskeuze zijn van de SP om daarvoor te opteren, maar dat is dan een keuze die deze Kamer in meerderheid niet voorstaat.

De heer **Ulenbelt** (SP): Als Jolanda een maand na haar zwangerschap met haar kind naar de kinderopvang gaat en haar been breekt omdat zij van haar fiets valt, dan is dat inderdaad een andere situatie dan wanneer zij als gevolg van complicaties bij de zwangerschap moet verzuimen. Wij willen de grote complicaties die gemoeid kunnen zijn met bevallen, honoreren in de wet. In de memorie van toelichting staat: voortaan wel wettelijk te verplichten te zoeken naar ander passend werk. Met de definitie van passend werk heb ik uiteengezet waarom wij ons amendement hebben ingediend. Het gaat om de bijzondere erkenning van vrouwen met complicaties vanwege zwangerschap.

Minister **Donner**: Die verplichting rust nu al op die vrouw ingevolge het BW. Het enige wat er nu niet zo was, is dat zij haar ziekteged doorbetaald kreeg. Die verplichting rust al op die vrouw. Dat hebben de Tweede en de Eerste Kamer al aanvaard. Dat is de wet. Het enige punt is dat wij nu de discrepantie oplossen en dat wij met de wijziging onder d. preciseren wat onder passende arbeid moet worden verstaan. Ook dat is een precisering die al elders zit. De oorzaak kan wel gelegen zijn in de zwangerschap, maar er is geen reden om een vrouw die vanwege die oorzaak ziek is maar heel goed andere arbeid kan doen, anders te behandelen dan de vrouw die in precies dezelfde periode niet vanwege die oorzaak ziek is. De enige reden waarom zij onder de Ziektewet valt, is omdat het dan gaat om een oorzaak waarvan wij willen voorkomen dat die tegen mensen worden gebruikt. Het gaat alleen maar om het systeem van betaling. Voor de vrouw die ziek wordt door een andere oorzaak, is het evenzeer van belang dat zij re-integreert als voor deze vrouw. Het is een misplaatst beschermingsgevoel. Het blijkt ook dat het niet zo is. Het is de oude keuze. Natuurlijk, wij kunnen volharden in onze oude fouten, maar ik denk dat wij moeten leren van onze fouten en dat hebben wij op dit terrein gedaan. Het beeld dat de heer Ulenbelt heeft, is in ieder geval onjuist, want het gaat om de regels die in dit geval uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien en in het BW zijn opgenomen.

Dan kom ik op de moties van de heer Van Hijum. Als hij in de motie op stuk nr. 12 over de zaterdag en de zondag de datum van 1 september verandert in 1 oktober of zoïets – 1 september eindigt net de vakantieperiode – dan is de motie overbodig. Ik zal de Kamer dan graag rond Prinsjesdag inlichten over de mogelijkheden op het punt van de zaterdagen en de zondagen.

Donner

In de motie op stuk nr. 13 wordt geconstateerd dat de Ziektewet inkomensbescherming biedt bij ziekte voor mensen met een tijdelijk contract, maar niet als er voor diezelfde werkzaamheden naast een tijdelijk contract ook een (klein) vast dienstverband bestaat. Ik heb uitgelegd dat die constatering fout is als het daarbij gaat om een andere werkgever. De betrokkene is dan vangnetter voor de ene verhouding en werknemer bij de andere verhouding. Daar zit wel een specifiek probleem in, en dat is nu aan de orde. De vraag wat er gebeurt als er bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkzaamheden een basiscontract is voor een vast aantal uren en een variabel contract voor een aantal variabele uren, is op dit moment onder de rechter. Ik raad de heer Van Hijum aan om deze motie aan te houden tot de rechter in dezen heeft geoordeeld. Anders oordeelt de Kamer over een vraag die de rechter nog moet beantwoorden. Als de rechter vaststelt conform deze constatering, kan dat aanleiding zijn om te onderzoeken of er reden is om het beter te doen. Maar zolang dat niet zo is, moet de Kamer daar niet doorheenlopen met een eigen oordeel waarvan nog moet worden vastgesteld of dat het juiste oordeel is.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik heb er geen moeite mee om de datum van 1 september te veranderen in 1 oktober. Die maand gun ik de minister en zijn medewerkers graag.

In de motie op stuk nr. 13 wordt in de eerste constatering gesproken over dezelfde werkzaamheden, maar als ik de minister goed begrijp, was "dezelfde werkgever" correcter geweest. Ik vraag mij toch een beetje af of het daarom noodzakelijk is om de uitspraak van de rechter af te wachten nu wij constateren dat er in deze situatie mogelijk er een gat in het vangnet zit. Meer dan een onderzoek naar de voor- en nadelen van de aanvulling wordt niet gevraagd. Is de minister niet bereid om dat op papier te zetten en naar de Kamer te sturen?

Minister **Donner**: Nogmaals, de vraag of je dat op papier zet, is vers twee. De vraag is nog onder de rechter, dus de vraag is of de Kamer dit kan constateren. Deze vraag is de kernvraag bij het geschil dat nu loopt bij de rechter. Ik zou de Kamer sterk ontraden om nu al in wezen partij te kiezen voor een van de partijen in dat geschil op basis van wetgeving die de Kamer zelf heeft gemaakt. Dat is niet juist, gegeven de scheiding van machten, denk ik.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik ben geneigd om de minister gelijk te geven, dus ik ben bereid om de motie aan te houden. Kan de minister een inschatting geven op welke termijn die uitspraak wordt verwacht?

Minister **Donner**: Dat weet ik niet. Als dat niet rond Prinsjesdag is, kan ik er in de stukken voor Prinsjesdag antwoord op geven.

De **voorzitter**: Op verzoek van de heer Van Hijum stel ik voor, de motie-Van Hijum c.s. (30909, nr. 13) van de agenda af te voeren.

Daartoe wordt besloten.

Minister **Donner**: Mevrouw Ortega vroeg om over een jaar een evaluatie te houden van de instroom in de WIA. Ik ben bang dat ik die evaluatie nu al kan geven. Op dat moment zullen onder deze wet nog nul komma nul

personen ingestroomd zijn in de WIA, omdat de duur van het recht op geld ingevolge de Ziektewet 104 weken is. Kortom, op z'n vroegst over twee jaar krijgen wij de eerste gevallen, omdat de wet alleen van toepassing is op nieuwe gevallen. Dan moet je een redelijke termijn hebben voor een evaluatie. Het is redelijk om op zijn vroegst over vier jaar te evalueren. Dan heb je twee jaar ervaring met de instroom. Binnen twee jaar kan ik het antwoord nu al geven. Dat is dat er nul personen zijn ingestroomd in de WIA.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: De amendementen en de motie komen volgende week op de stemmingslijst. Ik dank de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De vergadering wordt van 19.53 uur tot 21.00 uur geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet op de kansspelbelasting in verband met kansspelen via internet (30583).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

Mevrouw **Dezentjé Hamming** (VVD): Voorzitter. Wij spreken vandaag over het invoeren van kansspelbelasting voor kansspelen op internet. Dit is nodig als kansspelen op internet bij wijze van proef worden gelegaliseerd. Als deze kansspelen worden gelegaliseerd, moet daarover immers ook belasting worden geheven. De gemakkelijkste manier om dit te doen is door de heffing te leggen bij de aanbieder van het legale kansspel op internet. Het wetsvoorstel voorziet in een dergelijke systematiek en krijgt in die zin de steun van de VVD-fractie. Mijn fractie heeft wel twee bezwaren: een sterk principieel bezwaar en een praktisch bezwaar.

Het principiële bezwaar heeft alles te maken met de timing. De wijziging van de Wet op de kansspelbelasting met betrekking tot kansspelen via internet zou het mogelijk moeten maken om bepaalde kansspelen op internet tijdelijk te legaliseren. Gek genoeg is deze wetswijziging nog niet door de Eerste Kamer; sterker nog, zij heeft daar veel kritiek ontvangen. Ook staat zij op gespannen voet met Europees recht en zal zij mogelijk resulteren in een inbreukprocedure tegen Nederland. Er zou sprake zijn van het creëren van een staatsmonopolie zonder dat sprake is geweest van een transparante, non-discriminatoire allocatieprocedure, wat dus in strijd is met het Europees recht. Dat wordt bevestigd in recente jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie. Al met al is het dus nog maar zeer de vraag of kansspelen op internet binnenkort wel via een proef legaal zullen worden. Als wij hier vandaag toch beslissen om alvast een heffingssystematiek in te voeren, is dat toch een beetje raar. Ik heb daar een raar gevoel bij. Is de staatssecretaris het met de VVD-fractie eens dat het eigenlijk onwenselijk is om belasting te heffen over illegale activiteiten en dat wij beter kunnen wachten totdat de Eerste Kamer en Europa over de wijziging van de Wet op de kansspelen hebben besloten?