

**24 439**

## **Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en enkele andere wetten in verband met loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte van de werknemer (Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte)**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 26 januari 1996

De leden van de PvdA-fractie informeerden naar de hoofdlijnen van het wetsvoorstel Pemba. Zij vroegen voorts of uit de gescheiden behandeling van onderhavig wetsvoorstel en Pemba kan worden afgeleid dat het denkbaar is dat het parlement akkoord gaat met dit wetsvoorstel en niet met Pemba. Voorts gaven de leden van de fractie van de PvdA aan dat zij met name zijn geïnteresseerd in de verantwoordelijkheid voor reïntegratie-inspanningen bij een combinatie van verschillende uitkeringen en bij een combinatie van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke regelingen.

Zoals bekend liggen de voorstellen met betrekking tot de WAO (het zogenaamde Pemba-complex) momenteel bij de Raad van State ter advisering. Het kabinet interpreteert het verzoek om nader inzicht dan ook niet als een verzoek om inzicht in de detailvoorstellen. Immers, in deze fase van het wetgevingsproces dragen de voorstellen een vertrouwelijk karakter. Het is niet gebruikelijk dat de tekst van de wetsvoorstellen in dit stadium openbaar wordt gemaakt. Bij de uiteindelijke afweging omtrent de indiening bij de Tweede Kamer weegt het advies van de Raad van State als belangrijkste en laatste adviesorgaan van de regering voor de wetgeving zwaar. Welke voorstellen het parlement dan ook uiteindelijk zullen bereiken is nu nog niet afgewogen. In die zin is het ook niet opportuun de discussie met het parlement in deze fase te voeren. Vanuit een oogpunt van samenhang tussen de voorstellen met betrekking tot de Wulbz en het Pemba-complex is dit ook niet noodzakelijk. Hoewel er, zoals in hoofdstuk 1 van de memorie van antwoord reeds werd aangegeven, een hechte beleidsmatige relatie bestaat tussen dit wetsvoorstel en het wetsvoorstel Pemba, is het op zich technisch mogelijk deze wetsvoorstellen los van elkaar te behandelen en in werking te laten treden. Dit betekent dat het parlement, door met dit wetsvoorstel akkoord te gaan, dus niet gedwongen zal zijn ook Pemba te accepteren.

De hoofdlijnen van de kabinetsvoornemens mogen overigens als bekend worden verondersteld. De voorstellen zoals deze aan de adviesorganen zijn aangeboden en de gevoerde discussies naar aanleiding van de adviezen bieden hier voldoende inzicht in. Het gaat om het invoeren van een systeem van premiedifferentiatie in de WAO en daarnaast het bieden

van de mogelijkheid aan de werkgever om uit de collectieve verzekering te stappen en zijn risico bij een private instantie onder te brengen. Om maximaal te kunnen differentiëren is een integratie van de WAO en de AAW noodzakelijk. Dit noopt vervolgens tot aparte verzekeringen voor het arbeidsongeschiktheidsrisico voor zelfstandigen en jong-gehandicapten. Eén en ander heeft uiteindelijk geleid tot het aanbieden van vier wetsvoorstellen aan de Raad van State: de wijzigingen in de WAO (Pemba), de aparte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (WAZ), de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong-gehandicapten (Wajong) en een invoeringswet waar de intrekking van de AAW en het hiermee gepaard gaande overgangsrecht wordt geregeld. Het voorstel tot uitstappen introduceert andere partijen bij de WAO-verzekering namelijk private instanties (pensioenfondsen of verzekeraars). Dit roept de vraag op waar de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie-inspanningen komt te liggen met name bij een combinatie van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke regelingen.

Hierbij zijn verschillende vraagpunten aan de orde, zoals toepassing van het reïntegratie-instrumentarium en de verantwoordelijkheid voor de arbeidsbemiddeling. Gekeken naar de toepassing van het reïntegratie-instrumentarium mag erop vertrouwd worden dat private instanties zich maximaal zullen inspannen om de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkering zoveel mogelijk te beperken. De hieruit voortvloeiende besparingen vloeien immers rechtstreeks naar hen terug. Het investeren in een succesvolle reïntegratie kan mede door de vereiste financieringsmethodiek (financiering op rentedekking) een forse winst opleveren. Met andere woorden de financiële incentive om te investeren in schadelastbeperking is aanzienlijk. Vanuit dit perspectief zullen private instanties zich geen beperkingen opleggen in het investeren in preventie- en reïntegratiemaatregelen (revalidatie, scholing, opdoen werkervaring, toepassing voorzieningen). Ook kan van private instanties de nodige creativiteit op dit terrein worden verwacht.

De arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers valt ingevolge de WAGW onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsverenigingen. Dit is bedoeld als een tijdelijke situatie. Zoals bekend is het kabinet van oordeel dat in de structurele situatie de bedrijfsverenigingen een algemene plicht hebben om de uitstroom van werklozen naar betaalde arbeid te bevorderen. De publieke bemiddelingstaak berust bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Ten behoeve van een geïntegreerde gevalbehandeling dienen de uitvoeringsorganen en Arbeidsvoorziening op het terrein van de arbeidstoegleiding procesgericht samen te werken. Ook private verzekeraars, voor zover zij zich op de arbeidsongeschiktheidsmarkt zullen gaan bewegen, zullen moeten participeren in de procesgerichte samenwerking. Zij hebben daarbij naar het oordeel van het kabinet niet dezelfde taken en bevoegdheden als de uitvoeringsorganisaties en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Deze laatst genoemde samenwerkingspartners dienen op de hoogte te zijn van de op uitstroombestemming gerichte activiteiten van de private instanties, en vice versa en deze op elkaar af te stemmen.

Op grond van de uitspraak in het Ctsv-rapport «Kwantitatieve effecten van financiële prikkels in de ZW» dat als gevolg van TZ zich in 1994 een trendbreuk heeft voorgedaan in de ontwikkeling van het langdurig verzuim, twijfelden de leden van de PvdA-fractie aan de door het kabinet gemaakte tweedeling: TZ grijpt aan op kortdurend verzuim, Wulbz zal leiden tot een substantiële daling van het langdurig verzuim.

Het kabinet wil erop wijzen dat het Ctsv de uitkomsten van het rapport zelf al nuanceert bij de bespreking van de methodologische knelpunten van het onderzoek. Voorts zij erop gewezen dat na in totaal twee waarnemingen geen sprake kan zijn van een trendbreuk. Ten onrechte wordt

gesproken van effect op de «ontwikkeling van het ziekteverzuim», want er is slechts sprake van één waarneming na inwerkingtreding TZ. Op basis van de gepresenteerde cijfers kan dan ook geen conclusie worden getrokken over het structurele effect van TZ. In dit verband acht het kabinet het indicatief dat blijkens het rapport van het Ctsv «Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, het aantal 13e weeks en 26e weeks ziektegevallen, in de eerste kwartalen van 1995, ten opzichte van dezelfde kwartalen van vorig jaar weer fors zijn toegenomen.

De leden van de PvdA-fractie erkenden de betekenis van Amber voor ex- en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Amber is naar hun mening echter slechts marginaal relevant voor nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt met een chronische ziekte en zonder WAO-label. Overweegt het kabinet om voor deze categorieën een flankerend beleid bijvoorbeeld in de vorm van een premiereductie werknemersverzekeringen of een overname van het loondoorbetalingsrisico á la artikel 29b ZW? Deze leden erkenden dat de afbakening van deze categorieën problematisch is. Zo'n afbakening zou naar hun indruk moeten geschieden door onafhankelijke specialisten. Deze leden zagen enige parallel in het aantal geïndiceerde fysiotherapie behandelingen in de Ziekenfondswet.

Het kabinet erkent het belang van maatregelen die risicoselectie, die kan ontstaan door de toegenomen financiële belangen, kunnen beperken. Het doel van een flankerend beleid van de overheid is het verminderen van mogelijke negatieve neveneffecten van het introduceren van marktwerking in de arbeidsongeschiktheidsregelingen en het vergroten van de arbeidsmogelijkheden van personen met een arbeidshandicap. Het kabinet overweegt de door de PvdA-fractie genoemde voorbeelden van maatregelen voor nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt met een chronische ziekte en zonder WAO-label niet. Wel geldt de loondoorbetalingsregeling van artikel 29b ZW ook voor die potentiële toetreders tot de arbeidsmarkt die na een wachttijd van 52 weken niet arbeidsongeschikt in de zin van de AAW zijn en dus geen AAW-uitkering ontvangen. Ook heeft het kabinet op basis van de wet Amber de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen en het ABP uitgebreid. Bij besluit van 18 december 1995 heeft de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging ook tot taak gekregen personen te bemiddelen die in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Deze laatste groep betreft veelal chronisch zieken die of geen uitkering hebben en dus geen relatie met enige uitvoerende instantie of die bij de sociale dienst een uitkering krijgen en daar als gevolg van hun gezondheidsprobleem als moeilijk bemiddelaar worden beschouwd.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen om commentaar op de mantelovereenkomst van «het Zilveren Kruis» met de Metaalunie. Is hier geen sprake van risicoselectie? Hoe verhouden de in het aanvraagformulier gestelde vragen zich tot de passage in de memorie van toelichting dat alleen geaggregeerde gegevens zullen worden verstrekt?

De premiestelling door verzekeraars geschiedt op basis van het verzuimverleden van het bedrijf. De nadere uitwerking van dit criterium verschilt van verzekeraar tot verzekeraar. In het algemeen wordt door verzekeraars uitgegaan van een indeling in risicoklassen. Een werkgever die in de hoge risicoklasse wordt ingedeeld, krijgt door de betreffende vragen de gelegenheid aan te tonen, dat hij ondanks zijn verzuim in aanmerking zou komen voor een relatief lagere premie. Met de invulling die het Zilveren Kruis hiermee geeft aan dit criterium wordt geen afbreuk gedaan aan het door het verbond van Verzekeraars toegezegde acceptatiebeleid, aangezien iedere werkgever een polis krijgt, waarin iedere werknemer onder de dekking valt. Een werkgever die de genoemde

gegevens niet kan of wil aanleveren, komt in aanmerking voor de maatwerkpolis. Dit beleid voldoet aan de toezeggingen van het Verbond van Verzekeraars. Overigens kan de individuele werkgever zich, ook indien hij in aanmerking komt voor een mantelcontract, te allen tijde tot een andere verzekeraar wenden.

Naar aanleiding van de vragen die het Zilveren Kruis stelt naar individuele gegevens, wordt het volgende opgemerkt. Navraag bij Zilveren Kruis leerde dat de betreffende gegevens gevraagd worden om bedrijven, die in het verleden een hoog verzuim hadden, de gelegenheid te geven aan te tonen dat het hoge verzuim incidenteel van aard is. Hierdoor kan het bedrijf, ondanks hoge verzuimcijfers, een relatief lagere premie krijgen. Het bedrijf is allerm minst verplicht deze gegevens aan te leveren. Als de werkgever dit niet doet, krijgt hij een premie die gebaseerd is op geaggregeerde verzuimgegevens.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen of het toezicht bij de uitvoering van ziekterisicoverzekeringen wel goed geregeld was. Moeten de Verzekeringskamer en het Ctsv niet naar een nieuw beleid, eventueel een protocol met betrekking tot de ziekwetuitvoering.

Met het inwerkingtreden van dit wetsvoorstel bestaat er voor het grootste deel van de werknemers praktisch geen ziekwetuitvoering meer. De uitvoering van de vangnetvoorziening blijft bij de bedrijfsverenigingen en valt als zodanig onder het toezicht van het Ctsv. Voor het overige is het werkgever die, daarbij gesteund door zijn arbodienst, verantwoordelijk is voor zijn eigen ziekteverzuim: de werkgever doet als het ware zelf de ziekwetuitvoering. Hij staat daarbij niet onder toezicht van enig orgaan. De werkgever kan zijn financiële risico verzekeren, doch valt daarmee niet onder het toezicht van de Verzekeringskamer. Het toezicht van de Verzekeringskamer betreft verzekeringsaspecten en niet de «ziekwetuitvoering». Afstemming met het Ctsv is derhalve niet aan de orde.

Mogen, zo vroegen de leden van de PvdA-fractie, de Kamers van Koophandel, zonder toestemming van betrokkenen, gegevens over aansluitnummers van bedrijven bij bedrijfsverenigingen afstaan aan verzekeraars?

Het verstrekken van gegevens omtrent een persoon of bedrijf aan derden is slechts toegestaan voorzover dit geschiedt ingevolge wettelijk voorschrift, voortvloeit uit het doel van de registratie of geschiedt met toestemming van betrokkene. Dit geldt ook voor aansluitnummers. Het is ons niet bekend of de Kamers van Koophandel dergelijke gegevens hebben verstrekt aan verzekeraars, en indien dit gebeurd is, waarop die gegevensverstrekking gebaseerd was. Het kabinet gaat er overigens van uit dat de Kamers van Koophandel zich in deze aan de wettelijke voorschriften houden.

De leden van de PvdA-fractie achtten het antwoord met betrekking tot de premieinhouding bij werknemers zoals kennelijk wordt voorgenomen door SAZAS niet geheel bevredigend.

Het is duidelijk dat in het kader van dit wetsvoorstel geen sprake meer is van een werknemerspremie ter dekking van het ziekterisico zoals in deze wet omschreven waarvoor een loondoorbetalingsplicht van de werkgever geldt. Over verdergaande voorzieningen uitgaande boven hetgeen in de wet is vastgelegd kunnen door werkgevers en werknemers afspraken worden gemaakt, waarbij ook overeengekomen kan worden dat werknemers bijdragen aan de financiering hiervan, mits wordt voldaan

aan de voorwaarden gesteld in artikel 1637s BW. Dergelijke afspraken kunnen vervolgens ook in aanmerking komen voor algemeen verbindend verklaring. Daarbij kan de vraag aan de orde komen of de door CAO-partijen getroffen voorziening valt onder de Wet toezicht verzekeringswezen. Aan de Verzekeringskamer is gevraagd hierover op korte termijn advies uit te brengen. De algemeen verbindend verklaring van de CAO SAZAS eindigt op 1 juni 1996 of zoveel eerder als dit wetsvoorstel in werking treedt.

Omdat de eerste ondergetekende signalen bereiken dat van de kant van partijen door een verspreide nieuwsbrief en in het kader van gegeven voorlichting een onjuiste indruk wordt gewekt heeft de partijen bij de CAO SAZAS verzocht één en ander recht te zetten.

De leden van de PvdA-fractie vroegen of de staatssecretaris met de vragenstellers van mening is dat in het Ctsv-rapport (Risicoselectie op de Nederlandse Arbeidsmarkt) wel degelijk, zij het met de nodige slagen om de arm, wordt geconcludeerd dat een langere periode van eigen risico heeft geleid tot een toename van de risicoselectie, en dat bij een verdere privatisering van de Ziektewet volgens onderzoekers weinig twijfel hoeft te bestaan over de te verwachten effecten.

De leden van de PvdA-fractie vroegen vervolgens of de staatssecretaris, op basis van gegevens over toenemende risicoselectie uit vernoemd Ctsv-rapport, van mening is dat er sprake is van een zeer verontrustende ontwikkeling die ertoe moet leiden dat verdergaande privatisering alleen onder gecontroleerde condities sociaal en maatschappelijk verantwoord door te voeren is.

Naar aanleiding van deze vragen merkt het kabinet het volgende op. Uiteraard dienen de signalen uit het rapport van de Ctsv serieus genomen te worden. Het kabinet heeft echter ook de nuancerende opmerkingen van de onderzoekers naar voren willen brengen. Met deze leden is het kabinet van mening dat privatisering van de Ziektewet sociaal verantwoord dient plaats te vinden. Het kabinet is van mening dat dit onder de ontwikkelde condities (zoals het protocol aanstellingskeuringen, voorlichting door SZW en de NCCZ, afspraken met het Verbond voor Verzekeraars) mogelijk is, maar acht het wel noodzakelijk ontwikkelingen nauwlettend te volgen, zodat, als dit noodzakelijk blijkt te zijn, nadere maatregelen kunnen worden genomen.

Het lid van de SP-fractie wilde stilstaan bij het punt van de risicoselectie. Dit lid stelde dat door iedereen (buiten het kabinet) de toename van de risicoselectie als een van de gevreesde negatieve gevolgen van de Wulbz wordt genoemd. Hij signaleerde dat er een verschuiving op zou gaan treden van de selectie door middel van aanstellingskeuringen naar selectie in de sollicitatiefase. Het protocol aanstellingskeuringen zou daarin onvoldoende bescherming bieden.

De leden van de PvdA-fractie stelden dat het Protocol Aanstellingskeuring niet is te beschouwen als een vorm van «zelfregulering» omdat betrokken partijen niet gebonden zijn aan de uitvoering daarvan. Deze leden stelden dat dit de reden is waarom alle partijen (uitgezonderd de werkgevers) hebben aangedrongen op een wettelijke regeling die afdwingbaar is. In feite is er op dit moment dus niet iets «geregeld» zo stelden deze leden.

In dit kader vroegen de leden van de fractie van GroenLinks hoe de regering denkt te voorkomen dat tijdens een sollicitatiegesprek of aanstellingskeuring vragen worden gesteld die niet relevant zijn voor het uitoefenen van die functie, maar de aanstelling wel negatief kunnen beïnvloeden. Verder stelden deze leden dat behalve medische aanstellingskeuringen vooral de «pseudokeuring» in het sollicitatiege-

sprek of via het sollicitatieformulier een gevaar is. Deze leden vroegen hoe de regering het, in de memorie van antwoord onderkende gevaar van toenemende risicoselectie, denkt af te wenden. Daarnaast vroegen deze leden of er vanuit het kabinet al initiatieven ondernomen zijn om te komen tot antidiscriminatie wetgeving en wanneer indiening van deze wet wordt verwacht.

De leden van de PvdA-fractie vroegen het kabinet mede te delen wat de inhoud is van de «Sollicitatiecode» en wanneer deze uiterlijk van kracht zal zijn. Deze leden vroegen hoe zeker de opvatting van het kabinet is dat het kabinet antidiscriminatie wetgeving zal gaan invoeren, gelet op de zeer relativerende opmerkingen in de tekst van de memorie van antwoord.

Oók het kabinet maakt zich zorgen over de mogelijke negatieve gevolgen van de voorgestelde wijzigingen van de Ziektewet, zoals een toename van de risicoselectie. Waar een aantal fracties aandringen op wetgeving voor de aanstellingskeuringen, heeft het kabinet vertrouwen in de effectiviteit van de activiteiten die partijen zelf ondernomen hebben. Het door betrokken partijen opgestelde Protocol Aanstellingskeuringen is op 1 januari jl. inwerking getreden. Waar partijen zelf kennelijk de overtuiging hebben gehad paal en perk te stellen aan het te pas en te onpas gebruiken van aanstellingskeuringen, verdient naar de mening van het kabinet zelfregulering de voorkeur boven aan partijen opgelegde regelgeving. Overigens zal het kabinet de ontwikkelingen in de praktijk wel nauwlettend volgen. Op het moment dat daar aanleiding toe is is het kabinet zeker bereid wetgeving op dit terrein te overwegen. Wetgeving, in de vorm van het initiatief-wetsvoorstel van Van Boxtel, is reeds in een vergevorderd stadium. De behandeling en voortgang daarvan ligt in handen van de Tweede Kamer.

Wat betreft de risicoselectie in de sollicitatiefase kan het volgende worden gezegd. Bij brief van 1 december 1995 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer uitgebreid geïnformeerd over de opvattingen van het kabinet inzake een eerlijke kans op aanstelling en de bevordering van non-discriminatie (Kamerstukken II, 23 901, nr. 24). Daarin staat dat het kabinet non-discriminatie wetgeving voor leeftijd en handicap zal overwegen als onderzoeken, van de Ministeries van Binnenlandse Zaken en Justitie naar leeftijdsdiscriminatie in wet- en regelgeving en van het Ministerie van VWS naar discriminatie naar handicap, zijn afgerond. Bij de behandeling van de begroting van SZW is in de Tweede Kamer een motie aangenomen van de leden Wolters en Bijleveld-Schouten. Daarin wordt er op aangedrongen te komen tot wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie (Kamerstukken II, 1995/1996, 24 400, XV, nr. 26). Verder hebben Tweede-Kamerleden Bakker (D66) en Bijleveld-Schouten (CDA) op 24 januari 1996 schriftelijke vragen over dit onderwerp gesteld. Binnen het kabinet vindt overleg plaats over een nadere standpuntsbepaling naar aanleiding van ondermeer voornoemde motie en kamervragen.

De leden van de PvdA-fractie vroegen of de arts van de arbodienst toch niet ervaren zal worden als «controleur» wanneer onmiddellijke stopzetting van loondoorbetaling volgt op een verschil van mening tussen werknemer en arts. Zou, zo vroegen deze leden, de duidelijkheid over de rol van deze arts, met het daarmee verbonden belang van open communicatie met de curatieve sector, niet vergen dat de loondoorbetaling pas stopt na de second opinion.

Stopzetting van loondoorbetaling is geenszins een dwingend gevolg van een advies (bijvoorbeeld om het werk te hervatten) waarmee de betrokken werknemer het niet eens is. Het is en blijft de verantwoorde-

lijkheid van de werknemer om te besluiten wel of niet het werk te hervatten en van de werkgever om te besluiten welke gevolgen hij er aan verbindt indien de werknemer het advies van de begeleidend arts niet volgt. De werkgever heeft in dit verband de bevoegdheid om de loondoorbetaling op te schorten. Bij deze beslissing zal hij zelf moeten bepalen welk gewicht hij toekent aan het advies van de arbodienst en aan hetgeen de werknemer hem daarover meedeelt. Voorts zal hij in zijn beslissing rekening houden met de mogelijkheid dat de werknemer een second opinion aanvraagt en met het belang van het behoud van een normale arbeidsrelatie met de betrokken werknemer. Het «uitstellen» van de bevoegdheid de loondoorbetaling te schorsen tot na de second opinion zou weinig veranderen aan de eventuele negatieve beleving van de werknemer in het besproken voorbeeld. In beide gevallen blijft er een meningsverschil tussen betrokken werknemer en arts, mede op grond waarvan de werkgever mogelijk stappen neemt in de sfeer van de loondoorbetaling, zij het opschorting, zij het het aanvragen van een second opinion.

De leden van de fractie van de PvdA vreesden dat het afwijzen van een verzoek van de werkgever om inzage in het medisch dossier bemoeilijkt wordt door de grote financiële afhankelijkheid die tussen werknemer en werkgever bestaat.

Hoewel de voorgestelde maatregelen het financiële belang dat de werkgever bij ziekte van zijn personeel heeft, vergroot, geeft dit de werkgever niet het recht om privacy-belangen van zijn werknemers te schaden. Noch voor de beoordeling van het recht op loondoorbetaling noch voor het onderzoek naar passend arbeid is het noodzakelijk dat de werkgever zelf beschikt over medische gegevens. Omtrent de aard van de ziekte alsmede de hieruit voortvloeiende beperkingen dient de werkgever zich te laten adviseren door de bedrijfsarts of arbo-arts, die is gebonden aan zijn medisch beroepsgeheim.

In het geval de werkgever het oordeel van zijn adviseur niet deelt, heeft hij de mogelijkheid een second opinion verzoek te doen. Hetzelfde geldt voor de werknemer die zich niet kan verenigen met het advies van de arbo-arts.

De second opinion-deskundige zal zijn oordeel niet alleen baseren op zijn eigen bevindingen, maar tevens daar waar nodig informatie vragen van de arbo-dienst en de behandelend sector.

Een op een dergelijke wijze totstandgekomen beoordeling zal in beginsel een eindoordeel geven over de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer.

Wanneer de werkgever zich met dit oordeel niet kan verenigen en bij de werknemer aandringt op inzage in zijn medisch dossier of verstrekking van zijn medische gegevens, dan zal de werknemer een dergelijk verzoek met een beroep op het recht op privacy kunnen weigeren. Om te voorkomen dat hij door deze weigering in financiële problemen geraakt, kan de werknemer middels de kort-gedingprocedure een voorziening vragen. Een dergelijke voorziening zal zeker worden toegewezen, indien blijkt dat de weigering van de werkgever om het loon door te betalen uitsluitend is gebaseerd op de weigering van de werknemer om aan de werkgever zelf medische gegevens te verstrekken. Het gevolg van deze uitspraak zal zijn dat de werkgever niet alleen de loonbetalingen moet hervatten, maar tevens de kosten van het door hem verloren geding en de aan hem verleende rechtsbijstand moet betalen. Het is niet aannemelijk dat werkgevers een dergelijk procesrisico om die reden zullen willen nemen.

Zoals is meegedeeld in de brief van 19 januari 1996 (A&O)/95/3464) van de eerste ondergetekende aan Eerste en Tweede Kamer over de evaluatie van Wulbz, zal in het werkgeverspanel aandacht worden besteed aan de

aard en inhoud van de door werkgevers uitgevaardigde controlevoor-  
schriften. Voorts zal in overleg met de Minister van Justitie worden gezien  
op welke wijze inzicht kan worden verkregen in de aard en het aantal  
juridische procedures die gevoerd gaan worden. Op deze wijze zal  
nauwlettend kunnen worden gevolgd in hoeverre de controlevoor-  
schriften en de uitwerking die hieraan door werkgevers wordt gegeven de  
privacybelangen van de werknemers beschermen.

De leden van de fractie van de PvdA wezen nog op een verschil met de  
bestaande wetgeving, waarin bij een gunstige second opinion de  
mogelijkheid bestaat aan de bedrijfsvereniging overname van de  
loonbetalingsverplichtingen te vragen.

Naar de opvatting van het kabinet betekent het vervallen van deze  
mogelijkheid niet een verslechtering van de positie van de werknemer.  
Zoals hierboven al werd weergegeven, bestaat in het civiele recht de  
mogelijkheid middels een spoedprocedure aan de rechter een voorziening  
te vragen. Naar mag worden aangenomen zal de termijn waarbinnen een  
dergelijke procedure wordt afgehandeld niet substantieel afwijken van de  
termijn, waarbinnen de bedrijfsvereniging op een dergelijk verzoek een  
beslissing neemt. Derhalve zal het laten vervallen van de betreffende  
mogelijkheid niet tot gevolg hebben dat de werknemer – in afwachting  
van de uitspraak in een eventueel bodemgeschil – zonder inkomsten komt  
te zitten.

Door de leden van de PvdA-fractie werd de vrees uitgesproken dat bij  
een kantongerechtsprocedure problemen vergelijkbaar bij de malusop-  
legging kunnen voordoen.

Het kabinet deelt die vrees niet. In onderdeel 5.4 van de nota naar  
aanleiding van het verslag is ingegaan op de verschillen tussen geschillen  
inzake een weigering het loon door te betalen bij ziekte en de malusop-  
legging. In aanvulling hierop kan nog het volgende worden opgemerkt. De  
voorgestelde vorm van second opinion voorziet in de mogelijkheid om  
nog voordat een procedure is gestart een deskundig, onafhankelijk en  
onpartijdig oordeel te verkrijgen over de arbeids(on)geschiktheid van de  
werknemer. In beginsel zal een dergelijk oordeel voor de kantonrechter  
maatgevend zijn. Dit zal slechts anders zijn indien in de procedure  
steekhoudende argumenten tegen deze beoordeling worden ingebracht.  
Het enkele feit, dat de werkgever niet zelf beschikt over de medische  
gegevens van de werknemer, zal onvoldoende reden zijn voor de  
kantonrechter om aanvulling van de second opinion rapportage te  
verzoeken. Om die reden zal een conflict tussen grondrechten, zoals zich  
bij de malusoplegging voordeed, zich in deze geschillen niet spoedig  
voordoen.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen zich af of de WGBO van  
toepassing is op de begeleiding van het ziekteverzuim door de arts van  
arbo-dienst.

In antwoord op deze vraag kunnen wij opmerken, dat de WGBO  
inderdaad van overeenkomstige toepassing is op de medische  
begeleiding van ziekteverzuim door de arts van de arbo-dienst.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen naar de initiatieven van  
het kabinet inzake de samenwerking tussen bedrijfsartsen en curatieve  
artsen.

De samenwerking tussen bedrijfsartsen en curatieve arts is een van  
de onderwerpen in het concept-referentiekader dat tot stand is gekomen



tijdens de KNMG-conferentie «wachtijden in de zorg». De Minister van VWS wacht eerst de resultaten van deze acties van betrokkenen zelf af. Zij heeft toegezegd de Tweede Kamer hierover in de loop van maart uitvoeriger te zullen informeren.

In hoeverre, vroegen de leden van de fractie van de PvdA, mag een werknemer, bijvoorbeeld bij een nieuw werkverband, weigeren individuele gegevens te verstrekken omtrent zijn ziekteverzuim aan een verzekeringsmaatschappij.

Zoals hiervoor reeds werd aangegeven kan een werknemer niet verplicht worden zijn persoonlijke gegevens te verstrekken aan zijn werkgever of diens verzekeraar.

Naar aanleiding van de opmerking van het kabinet dat de «verzekeraar in de regel met anonieme informatie zal volstaan bij de claimbeoordeling», vroegen de leden van de fractie van de PvdA in welke gevallen een verzekeraar geen genoegen zal nemen met anonieme verzuimcijfers.

Het kabinet wil vooropstellen dat verzekeraars geheel vrij zijn in hun wijze van claimbeoordeling. Zij kunnen daarover nadere afspraken maken met de werkgever. Over het algemeen zal de verzekeraar af gaan op door de werkgever geleverde verzuimcijfers. Het is echter denkbaar dat een verzekeraar méér wil weten. Daarbij kan gedacht worden aan bedrijven met een uitzonderlijk hoog verzuim. Dan kan de verzekeraar meer inzicht willen hebben in de aard van het ziekteverzuim, bijvoorbeeld om de premie beter te kunnen vaststellen. Ook kan het zijn dat de verzekeraar misbruik vermoedt. Veel casusposities zijn daarbij denkbaar, hetgeen echter niet wegneemt dat in het gros van de gevallen de verzekeraar uit zal gaan van geaggregeerde verzuimcijfers.

## **ARTIKELSGEWIJS**

### **Artikel 1638c lid 3, onder c**

De leden van de PvdA-fractie wezen erop dat het begrip «passende arbeid» in het «Zilveren Kruis Ziektewetplan ZW 950» ruimer is geformuleerd dan het begrip passende arbeid, zoals dat in de memorie van antwoord is omschreven.

De uitleg van het begrip passende arbeid, zoals verwoord in de memorie van antwoord, is gebaseerd op de wetgeschiedenis van de wet Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (zie hiervoor Kamerstukken II 1990–91, 22 228, nr. 3, blz 77). Het kabinet gaat er vanuit dat deze uitleg bindend is, en ook door de rechter zal worden toegepast.

### **Artikel 1638c lid 4b**

De leden van de PvdA-fractie stelden nog enkele vragen met betrekking tot dit onderdeel.

Onder «loon» in de aanhef van het vierde lid wordt verstaan het bij ziekte door te betalen loon. In het voorgestelde eerste lid van artikel 1638c is wettelijk vastgelegd dat het gaat om 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Het is derhalve dit loon waarop de neveninkomsten in mindering worden gebracht. Een redelijke wetsuitleg brengt naar het oordeel van het kabinet mee dat anticumulatie van loon en neveninkomsten naar rato plaatsvindt. De regeling van onderdeel b vindt geen

toepassing in geval van het verrichten van (andere) passende arbeid bij de eigen werkgever. Alsdan geldt de regel van het eerste lid van artikel 1638c, dat (bij ziekte) tenminste 70% van het loon moet worden doorbetaald; aan de regeling van het vierde lid, onderdeel b, wordt dan derhalve niet toegekomen. Naar het oordeel van het kabinet zijn de wettekst en toelichting met elkaar in overeenstemming. Indien echter de Eerste Kamer dit oordeel niet deelt, is het kabinet bereid in het kader van het voorstel van wet tot vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken II 23 438), het desbetreffende artikel aan te passen.

### **Artikel 1638c lid 7**

De leden van de PvdA-fractie vroegen waarom in dit artikellid geen referteperiode is opgenomen, gelet op de toegenomen betekenis ervan.

Het zevende lid van artikel 1638c ziet op loon dat niet naar tijdruimte is vastgesteld. De tekst van het voorgestelde zevende lid (en het huidige vijfde lid) laat partijen de ruimte zelf een referteperiode af te bakenen en overeen te komen, toegesneden op de concrete omstandigheden. Een in de wet vastgelegde referteperiode is per definitie willekeurig en kan ook nadelig uitvallen voor betrokkene.

De leden van de PvdA-fractie vroegen voorts of dit artikel betekent dat in geval van een min-max contract (8-28 uur) de werknemer slechts 8 uur loondoorbetaling gegarandeerd krijgt, ook al heeft hij in de voorgaande 13 weken gemiddeld 20 uur gewerkt.

Bij min-max contracten is het loon wél naar tijdruimte vastgesteld, en geldt de regel van het eerste lid van artikel 1638c BW. In het gegeven voorbeeld bestaat in beginsel recht op loondoorbetaling terzake van het vaste minimum aantal uren. Indien het contract niet meer spoort met het feitelijke arbeidspatroon kan recht bestaan op loondoorbetaling voor een hoger aantal uren.

### **Artikel XXII (Wijziging wet op de ondernemingsraden)**

In dit artikel is de zinsnede de Ziektewet in het tweede lid van artikel 46a van de WOR vervangen door: de Werkloosheidswet. De leden van de PvdA-fractie vroegen waarom het derde lid van artikel 46a WOR niet is gewijzigd.

De aanpassing van het tweede lid was nodig in verband met het vervallen van de ZW-premie, zodra het onderhavige wetsvoorstel in werking treedt.

Op grond van het derde lid van artikel 46a kunnen de bedrijfsverenigingen een bepaalde heffing bij werkgevers innen. Het werkgeversbegrip in de zin van de Ziektewet (en de overige werknemersverzekeringen) blijft echter ongewijzigd bestaan, zodat een aanpassing van het derde lid niet nodig is.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen waarom niet is gekozen voor een gefaseerde behandeling. Is de stap voor kleine werkgevers van 2 naar 52 weken niet te groot? Voorts vroegen zij of met de Wet TZ niet het optimum op het punt van verzuimbestrijding is bereikt. Hoe verhoudt het langdurig ziekteverzuim zich hiertoe? Waarom worden de effecten van TZ niet afgewacht, en waarom wordt het SER-advies niet gevolgd, zo vroegen deze leden?

Een gefaseerde verlenging van de eigen risicoperiode (bijvoorbeeld van 13 naar 26 en 52 weken) waar in verschillende alternatieven voor wordt gepleit, en die ook in het SER-advies terugkomt, wordt door het kabinet afgewezen omdat daarvan te weinig prikkel uitgaat naar de werkgever om het langdurig verzuim te vermijden. Slechts relatief weinig werknemers zijn langdurig ziek, doch indien de eigen risico periode voor die groep te kort wordt gesteld zou dit eerder een stimulans zijn hen zo vroeg mogelijk ten laste van het collectief te brengen. Bij een eigen risico van 13 weken zou het voor een werkgever immers voordelig kunnen zijn een werknemer waarvan hij verwacht dat deze langere tijd ziek zal zijn, zo snel mogelijk naar de collectieve regeling af te stoten. Hoe langer de eigen risico periode, des te moeilijker dit afschuifgedrag wordt, en des te groter de incentive om binnen het bedrijf wat aan reïntegratie te doen.

In de memorie van antwoord is er reeds op gewezen dat de evaluatie van de wet TZ weinig informatie zal kunnen bieden over de bestrijding van het langdurig verzuim, omdat de Wet TZ juist betrekking heeft op kortdurend verzuim. Wachten met wetgeving heeft dus geen zin, omdat van de evaluatie TZ op dit punt geen nieuwe gezichtspunten te verwachten zijn. Anderzijds geeft het succes van de wet TZ wel aan dat privatisering in algemene zin gunstige effecten heeft. Dit was voor het kabinet eens te meer reden met dit wetsvoorstel voort te gaan. Voor wat betreft de positie van kleine werkgevers wil het kabinet er op wijzen dat de sprong van 2 naar 52 weken inderdaad groter is dan die voor grote werkgevers, maar dat dit geen bezwaar hoeft te zijn. Het ziekterisico is ook voor kleine bedrijven goed te verzekeren: het risico op ziekte is bij een klein bedrijf immers niet groter dan bij een groot bedrijf.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen waarom de percentages van het aantal flexibele arbeidscontracten in hoofdstuk 1 van de memorie van antwoord zijn uitgedrukt in mensjaren en niet in personen. Kan de regering exact aangeven hoe groot het aantal personen is?

In de memorie van antwoord wordt aangegeven dat in 1987 het percentage flexibele banen 7,9 was en in 1994 dat aandeel 9,8% van alle contracten bedroeg. Deze gegevens zijn gebaseerd op de arbeidsrekeningen van het CBS. In deze statistiek wordt geen informatie naar personen opgenomen. Wel is bekend uit een andere statistiek van het CBS, de Enquête Beroepsbevolking (EBB), dat in 1994 425 000 personen op basis van een flexibele arbeidsrelatie werkten en 4 797 000 personen op basis van een vaste arbeidsrelatie. Omdat deze gegevens uit een andere statistiek afkomstig zijn, zijn ze echter niet rechtstreeks vergelijkbaar.

De leden van de fractie van GroenLinks citeerden het kabinet uit de memorie van antwoord, waarin het onderzoek van KPMG/BEA als selectief werd beschouwd. Deze leden waren echter van mening dat het aangehaalde onderzoek in ieder geval representatief is geweest voor de onderzochte sectoren. Waarop baseert het kabinet zijn vooronderstelling dat de uitkomst niet opgaat voor andere sectoren?

Uit gegevens uit de Arbeidsrekeningen 1994 van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat landelijk, zoals eerder gemeld, 9,8% van de contracten flexibel was. De vijf sectoren uit het onderzoek liggen daar ruimschoots boven. Voor de sectoren landbouw en visserij, detailhandel, horeca, cultuur en uitzendbranche was dit percentage in dezelfde statistiek respectievelijk 23, 16, 24, 27 en 47. Deze gegevens geven wel aan dat in de vijf sectoren uit het onderzoek het gebruik van flexibele arbeidscontracten ruim boven het landelijk gemiddelde ligt, en om deze reden geen representatief landelijk beeld geeft.

De leden van de fractie van de SP en de fractie van GroenLinks stelden dat er nagenoeg geen weg terug zou zijn bij privatisering. Hoe wil het kabinet ingrijpen bij onvoorzienbare ontwikkelingen?

Het kabinet wil er op wijzen dat er wel degelijk een weg terug is, mocht blijken dat zich in bepaalde sectoren onacceptabele ontwikkelingen voordoen. Artikel 87a Zw is uitdrukkelijk bedoeld om in dergelijke situaties een mogelijkheid te bieden om in te grijpen. Technisch vindt dit plaats door, bij algemene maatregel van bestuur, een bepaald deel van het beroeps- en bedrijfsleven weer onder de verplichte verzekering te brengen.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen in hoeverre de arbeidsmarktpositie van zwangere vrouwen verbeterd.

Als gevolg van dit wetsvoorstel worden zwangerschap en bevalling niet langer als ziekte wordt beschouwd, maar wordt zwangerschap en bevalling nu een zelfstandige grond voor aanspraak op een vangnet-uitkering. De arbeidsmarktpositie van vrouwen wordt daardoor in die zin verbeterd, dat heel duidelijk blijkt dat werkgevers geen enkel financieel risico lopen bij zwangerschap en bevalling van hun vrouwelijke medewerkers. Dit kan derhalve bij het in dienst nemen van vrouwen ook geen belemmering meer vormen.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen of het niet gewenst was een waarborgfonds in te stellen voor bedrijven die onverzekerbaar zijn ten gevolge van een goed sociaal beleid.

Bedrijven die – om sociale redenen – meer dan gebruikelijk werknemers in dienst hebben met een hoger ziekteverzuim, zullen op termijn inderdaad kunnen worden geconfronteerd met een relatief hogere premie. Ook in het huidige premiedifferentiatiesysteem in de Ziektewet is dit reeds het geval. Het kabinet verwacht echter niet, dat de private premie op dit punt zeer sterk zal verschillen van de huidige ZW-premie. Er zij op gewezen, dat de te betalen premies gunstig beïnvloed worden door het feit dat werkgevers, die werknemers met een bepaald handicap in dienst hebben, aanspraak kunnen maken op vergoedingen op basis van andere wettelijke voorzieningen. In dit verband is ook artikel 29b ZW van belang, waarbij de verzuimkosten van ex-WAO'ers voor rekening van de vangnetvoorziening komen. Van onverzekerbaarheid zal derhalve in de optiek van het kabinet niet snel sprake kunnen zijn. Een waarborgfonds is dan ook niet aan de orde.

Het lid van de fractie van GroenLinks constateerde dat verandering in de premieverdeling tussen werkgever en werknemer geen onontkoombare consequentie is maar bewuste keuze.

Als gevolg van het instandhouden van een deel van de Ziektewet is het onontkoombaar voor een deel de premiefinanciering in stand te houden. De keuze voor de wijze van premiefinanciering is inderdaad een bewuste keuze geweest. In de memorie van antwoord heeft het kabinet aangegeven op grond van welke overwegingen is aangesloten bij de Wachtgeld- en AWf-premie. Inherent aan die keuze is dat in voorkomende gevallen een lastenverschuiving optreedt tussen werkgevers en werknemers. Denkbaar zou kunnen zijn om door aanpassing van de 50/50 premieverdeling van de Wachtgeld- en AWf-premie deze effecten te elimineren. Daarvoor is echter wetswijziging nodig. Daarbij moet men zich realiseren dat in dat geval niet volstaan kan worden met wijziging van de premieverdeling, die dan voor alle sectoren geldt. De vangnetlasten zijn immers niet evenredig over alle sectoren verdeeld. Wil men op dit punt maatwerk

bieden dan moet de verdeling van de wachtgeldpremie worden overgelaten aan sociale partners. Van de wenselijkheid daarvan is het kabinet niet overtuigd, mede omdat het kabinet toch al het voornemen heeft de wachtgeldpremie met ingang van 1 januari 1997 om te vormen tot een werkgeverspremie.

Verder vroegen de leden van de fractie van GroenLinks wat een rechtvaardigingsgrond is om een onderscheid te maken op handicap en leeftijd. Ook de leden van de PvdA-fractie vroegen wat de opvatting van het kabinet is over een «gerechtvaardigd onderscheid» op handicap en leeftijd, en of hiermee niet ruim baan wordt gegeven voor discriminatie op basis van een berekend of geschat hoger risico op bijvoorbeeld verzuim en is dit niet precies wat verzekeringsmaatschappijen zullen doen, zo vroegen deze leden.

Rechtvaardigingsgronden voor discriminatie, op welke grond dan ook, zijn gelegen in het belang van de betrokkene zelf. Afgevraagd moet worden of het doel waartoe gediscrimineerd wordt, een objectievebaar belang van de betrokkene zelf dient. Daarnaast moet worden afgevraagd of discriminatie gerechtvaardigd kan worden gelet op de te stellen eisen ten aanzien van de relevantie (is het gehanteerde middel nodig om het doel te bereiken), proportionaliteit (is er een redelijke verhouding tussen middel van doel) en subsidiariteit (is er geen ander minder ingrijpend middel waarmee het doel bereikt kan worden). Dit zijn de algemeen gehanteerde rechtsvaardigingsgronden, zoals in de Algemene Wet Gelijke Behandeling en in de jurisprudentie.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen duidelijkheid over de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het aangaan van het contract met een verzekeraar. Zij vroegen of de ondernemingsraad terzake instemmingsrecht heeft en of in het kader van de herziening van de WOR op dit punt nog voorstellen worden gedaan.

Voorop staat dat de individuele werknemer recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte. Dit recht heeft hij jegens zijn werkgever. Het behoort vervolgens tot de verantwoordelijkheid van de werkgever om te bezien of hij zijn risico zelf wil dragen dan wel hiervoor een verzekering af wil sluiten. De individuele werknemer heeft geen directe relatie met die verzekeraar.

De beslissing van de werkgever om al dan niet zijn risico te verzekeren is voor het reilen en zeilen van de onderneming uiteraard van belang, bijvoorbeeld met het oog op financiële aspecten. Het gaat hier – in termen van de WOR – om «een aangelegenheid, de onderneming betreffende». Dat brengt met zich dat de ondernemingsraad over het vraagstuk van al dan niet verzekeren geïnformeerd dient te worden en het vraagstuk in het overleg met de werkgever aan de orde kan stellen. Ook kan de ondernemingsraad terzake voorstellen doen, waarop de werkgever op basis van de WOR ook dient te reageren.

Op basis van de huidige WOR heeft de ondernemingsraad over de beslissing van de werkgever om zijn risico al dan niet te verzekeren geen instemmingsrecht of adviesrecht. Gelet op het voorgaande ligt dat ook niet in de rede.

Het lid van de fractie van GroenLinks vroeg of het verbod op discriminatie bij de toegang tot de zorg betekent dat veel gerechtelijke procedures zullen volgen uit het feit dat verzekeraars een breed aanbod aan voorrangbehandelingen zeggen te realiseren.

Het verheugt het kabinet dat het uitgangspunt van gelijke toegankelijkheid van gezondheidszorgvoorzieningen volgens het lid van GroenLinks

brede ondersteuning verdient. De vraag of dit uitgangspunt er toe zal leiden dat op korte termijn veel instellingen en artsen zich voor de rechter moeten verantwoorden gezien het brede aanbod van voorrangsvoorzieningen dat verzekeraars zouden doen, kan als volgt worden beantwoord. Daargelaten dat er gereede twijfel is of het veronderstelde brede aanbod van voorrangsarangementen van de zijde van de verzekeraars op realiteit berust, is er meer nodig wil er inderdaad een situatie ontstaan van ongelijke behandeling bij toegang tot de gezondheidszorg. Allereerst heeft, zoals ook is aangegeven in de memorie van antwoord, de zieke werknemer de keuze al dan niet van mogelijkheden van extra-service, zo deze al worden geboden, gebruik te maken. Voorts is te verwachten dat de nadrukkelijke uitspraak van het kabinet dat het onaanvaardbaar is indien mensen met een betaalde baan voorrang zouden krijgen op niet werkenden bij een medisch noodzakelijke behandeling als zodanig al een duidelijk signaal aan de gezondheidszorgvoorzieningen dat zij zich van dergelijk gedrag dienen te onthouden. Omdat bovendien enerzijds de ontwikkelingen terzake nauwlettend zullen worden gevolgd, mede met inzet van het Staatstoezicht op de volksgezondheid, en anderzijds voor wezenlijke, niet aanvaardbare knelpunten bij de toegankelijkheid van zorg, structurele maatregelen genomen zullen worden, valt een massale toeloop op de rechter niet te verwachten.

Door de leden van de SP-fractie is gevraagd hoe het staat met de «Wulbz-positie» van uitzend- en oproepkrachten. Deze leden vroegen of de uitzendrelatie een dienstverband is of niet, en of het kabinet meer helderheid kan verschaffen over de rechtspositie van oproepkrachten.

Het kabinet wil benadrukken dat de vraag of uitzend- en oproepcontracten moeten worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 1637a BW, niet in zijn algemeenheid kan worden beantwoord. In het concrete geval dient te worden getoetst of voldaan wordt aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst: de verplichting om loon te betalen, de verplichting om persoonlijk arbeid te verrichten, alsmede ondergeschiktheid. Wanneer de uitzendrelatie moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, zal bij ziekte van de uitzendkracht het loon moeten worden doorbetaald voor de duur van die overeenkomst. Is de arbeidsovereenkomst verstreken, of is er in het geheel geen sprake van een arbeidsovereenkomst, dan is de vangnetvoorziening van toepassing op de uitzendkracht. Voor oproepkrachten is van belang of een werkgarantie is afgegeven voor een minimum aantal uren, en of de werknemer verplicht is om gehoor te geven aan de oproep (verschijningsplicht). De feiten en omstandigheden dienen derhalve per concreet geval te worden gewaardeerd. Het is echter niet zo dat de oproepkracht «naar de rechter wordt gestuurd» om zijn werkrelatie te laten toetsen op aanwezigheid van een dienstbetrekking, zoals de leden van de SP-fractie stelden. Reeds eerder is gesteld dat het in de eerste plaats aan partijen zelf is om hun arbeidsverhouding te duiden, en daarover afspraken te maken. Voorts is van belang de verplichting van de werkgever om de werknemer schriftelijk te informeren omtrent de essentialia van de arbeidsovereenkomst (art. 1637f BW). Het zij tenslotte nogmaals herhaald dat het onderhavige wetsvoorstel geen principiële wijziging aanbrengt in de rechtspositie van de (zieke) oproepkracht: de reeds bestaande loondoorbetalingsplicht wordt verlengd van zes naar 52 weken.

Het lid van de SP-fractie vroeg waarop de verwachte 10% daling van het ziekteverzuim is gebaseerd en hoe het kabinet denkt dit percentage te realiseren.

In de memorie van antwoord heeft het kabinet betoogd dat onderzoek heeft uitgewezen dat het totale ziekteverzuim van eigen risicodragers 20 tot 30% lager ligt dan bij omslagleden.

Door omslagleden in een vergelijkbare positie te brengen als eigen risicodragers verwacht het kabinet een aanzienlijke reductie van het ziekteverzuim te kunnen bewerkstelligen, zowel wat betreft het kortdurend als het langdurend verzuim. Door TZ is dat reeds gerealiseerd met betrekking tot het kortdurend verzuim. Onderhavig wetsvoorstel is vooral van betekenis voor het langdurig verzuim. Het kabinet wil zich niet rijk rekenen met de verwachting dat het introduceren van de loondoorbetalingsplicht met betrekking tot het langduriger ziekteverzuim leidt tot een reductie van 20 à 30 % van het langduriger verzuim. Een reductie van 10% moet echter te realiseren zijn. Ook is juist dat het ziekteverzuim, dat de eerste 2/6 weken overstijgt, slechts 10% van het aantal ziektegevallen uitmaakt. Het kabinet heeft er in de memorie van antwoord reeds op gewezen dat in termen van uitkeringslasten het langer durend verzuim een even groot aandeel voor z'n rekening neemt als de eerste 2/6 weken. Anders gezegd, reductie van het langer durend verzuim kan de werkgever aanzienlijk lagere financiële lasten opleveren. Tegen deze achtergrond acht het kabinet zijn verwachting met betrekking tot daling van het ziekteverzuim als gevolg van de Wulbz niet te ambitieus.

Het lid van de SP-fractie refereerde aan de uitspraak van prof. dr. Willems dat een stijgend aantal sollicitanten na de sollicitatie wordt afgewezen (van 0,5% naar 3%). Hij vroeg of het kabinet deze verschuiving ook ziet, en wat het kabinet daartegen wil doen.

Prof. dr. Willems heeft in een VPRO-radioprogramma, waarin hij een uiteenzetting heeft gegeven van de geschiedenis van de Ziektewet, aangegeven dat bedrijfsartsen in toenemende mate afkeuren in het kader van een aanstellingskeuring (van een half naar drie procent). De heer Willems heeft deze uitspraak gebaseerd op gegevens in het Ctsv-rapport Risicoselectie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (1995). De onderzoekers blijken zich in dit rapport gebaseerd te hebben op resultaten van een onderzoek dat in 1994 is uitgevoerd door I-SZW. In dit onderzoek zijn bedrijven en artsen ondervraagd over het gebruik van aanstellingskeuringen in 1993. De resultaten van dit onderzoek konden vergeleken worden met een vergelijkbaar onderzoek van TNO/NIPG naar het gebruik van aanstellingskeuring in 1991. In het I-SZW-rapport wordt een toename signaleerd in het aantal afkeuringen bij aanstellingskeuringen door bedrijfsartsen in 1993 ten opzichte van 1991. Bij huisartsen bleek het afkeuringspercentage vrijwel gelijk te zijn gebleven. Bij de bedrijven was er zelfs sprake van een afname in het aantal afkeuringen. Verder gaf slechts 3% van de ondervraagde bedrijfsartsen aan dat «het voorkomen van risico's voor het bedrijf» de belangrijkste afkeuringsreden was (bij de huisartsen bedroeg dit percentage 28%! ). Op basis van deze gegevens, die uit 1991 en 1993 dateren, kan geen voorspelling worden gedaan over een eventuele toename van het aantal afkeuringen als gevolg van voorliggend wetsvoorstel. Ten tijde van het onderzoek uit 1993 was er alleen nog maar sprake van de malus. Bovendien was er nog geen sprake van het Protocol Aanstellingskeuringen, waarvan het kabinet verwacht dat dit het gebruik van aanstellingskeuringen binnen de daarin omschreven doelstelling zal leiden. Deze doelomschrijving komt overeen met het door het lid van de fractie van GroenLinks omschreven doel voor de aanstellingskeuring en wordt door het kabinet onderschreven.

Het lid van de SP-fractie zou graag hetzij bij brief, hetzij in deze nota een aanduiding zien van eventuele knelpunten bij de civiele procedure.

Er zijn verschillen tussen de bestuursrechtelijke en de civielrechtelijke procedure. Maar de overeenkomsten tussen die beide takken van rechtspraak zijn in dezen groter dan de verschillen. De feitelijke vragen en rechtsvragen waarvoor bestuursrechter en kantonrechter (zullen) staan zijn immers te herleiden tot de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid waaruit een aanspraak op ziekgeld of op doorbetaling van loon voortvloeit. De kantonrechter zal de vaststelling van de feiten en bij het vinden van het recht niet veel anders te werk gaan dan de bestuursrechter. De kantonrechter zal ervoor zorgen dat hij kan beschikken over voldoende informatie van partijen om het geschil op een zorgvuldige wijze af te doen. Hij beschikt daarbij in de regel over een second opinion, en kan zo nodig nader deskundigenonderzoek gelasten. Gewezen kan worden op een ontwikkeling waarbij de attitudes van de civiele rechter en de bestuursrechter naar elkaar toe groeien. Die ontwikkeling zal nog worden versterkt wanneer de voorgenomen integratie tussen rechtbanken en kantongerechten tot stand zal zijn gebracht. Een verschil is natuurlijk dat bepaalde uitspraken van de kantonrechter niet vatbaar zijn voor hoger beroep. Tegen niet appellabele vonnissen kan op de voet van artikel 100 van de Wet op de rechterlijke organisatie beroep in cassatie worden ingesteld bij de Hoge Raad. Wij wijzen er overigens op dat in de bestuursrechtspraak geen hoger beroep mogelijk is tegen een uitspraak van de rechtbank waarbij het beroep vereenvoudigd is afgedaan, en, voorzover tegen die uitspraak verzet is gedaan, dat verzet geen doel treft.

Het kabinet is van oordeel dat de voorgestelde rechtsgang een zorgvuldige en effectieve rechtsbescherming kan bieden aan de werknemer en aan de werkgever. Het kabinet ziet dan ook geen knelpunten bij de toepassing van de regeling door de civiele rechter.

Het lid van de SP-fractie vroeg een reactie op de stelling dat de Arbowet een leemte bevat, omdat de wet zelf niets bepaalt over de onafhankelijkheid van de arbo-arts. Het lid van de fractie van GroenLinks vroeg of er een wettelijke basis nodig is voor de onafhankelijkheid van de deskundigen van de arbodienst. Ook de leden van de PvdA-fractie stelden deze vraag. Deze leden vroegen verder welke eisen van onafhankelijkheid krachtens de arbowet aan de externe arbodienst worden gesteld buiten de eis van zelfstandige rechtspersoonlijkheid. De leden van de fractie van de PvdA vroegen om nadere toelichting op de stelling dat de onafhankelijkheid van de arbodeskundige deel uit maakt van de eisen die gesteld worden aan de professionaliteit van de betrokken deskundigen.

Krachtens de Arbowet is voorwaarde voor het verkrijgen van het certificaat Arbodienst dat in de dienst de voorgeschreven deskundigen werkzaam zijn. Voor wat betreft de arts van de arbodienst moet die deskundigheid blijken uit inschrijving in het Register van Sociaal-Geneskundigen van de KNMG.

Een bedrijfsarts is uiteindelijk ook arts en valt in die zin onder de werking van de wet Beroepsbeoefenaren Individuele Gezondheidszorg (wBIG). In deze wet is ook het vernieuwde tuchtrecht geregeld. De wBIG geeft twee tuchtnormen, te weten de zorgvuldigheid bij het verlenen van zorg en de gedragingen die strijdig zijn met het belang van een goede uitoefening van de individuele gezondheidszorg. De bedrijfsarts is voor wat betreft de verzuimbegeleiding tuchtrechtplichtig.

Voorts hanteren de beroepsorganisaties beroepscode's die beogen de professionaliteit te garanderen.

Bovendien wordt in het certificatieproces niet slechts getoetst of de interne procedures (het «kwaliteitssysteem») in overeenstemming zijn met de professionele standaarden, maar wordt ook de praktijk van het werk van de dienst mede hierop getoetst. Er heeft een jaarlijkse hercontrole plaats, waarbij klachten, via de inspectiedienst of rechtstreeks bij het certificatiebureau binnen gekomen, worden meegenomen. Zonodig



wordt eerder opgetreden. De norm van onafhankelijkheid die daarbij wordt toegepast wordt door alle daarbij betrokkenen als vanzelfsprekend beschouwd. Indien tijdens het certificatieproces op dit punt een enkele maal tekortkomingen blijken worden die door de betrokken dienst gecorrigeerd. Het kabinet acht nadere regelgeving op dit punt niet noodzakelijk.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen in dit verband of de resultaten van de toetsen bij certificering met name op het punt van de onafhankelijkheid jaarlijks openbaar gemaakt kunnen worden.

Het voornemen bestaat om de certificerende instantie (thans nog het projectbureau op het ministerie) jaarlijks een verslag te doen uitbrengen over (de ontwikkelingen in) de kwaliteit van de arbodienstverlening. Daarbij zal zeker ook aandacht geschonken worden aan de onafhankelijkheid. Vooruitlopend daarop heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer per brief (van 19 december) geïnformeerd over tussentijdse bevindingen van het Projectbureau Certificatie Arbodiensten. Het projectbureau heeft tot dusverre geen aanleiding gevonden om op dit punt opmerkingen te plaatsen. In verband met een evenwichtige positie van de arbodienst ten opzichte van werkgever en werknemer is in genoemde tussentijdse bevindingen er wel melding van gemaakt dat de communicatie door arbodiensten van (niet individuele) adviezen aan de werknemersvertegenwoordiging te wensen over laat. In zulke gevallen worden voorschriften gegeven die leiden tot verbeteringen op dit punt.

Het lid van de SP-fractie vroeg verder om een nadere reactie op de stelling dat vraagtekens kunnen worden gezet bij de onafhankelijkheid van de arbo-arts omdat het certificaat slechts één arts zou behoeven te betreffen.

Om het certificaat te verkrijgen moet de arbodienst over tenminste één arts beschikken. Dat kan voldoende zijn bij een kleine klantenkring. Het feitelijke aantal dient op grond van artikel 19 van de Arbowet voldoende te zijn om de taken naar behoren te kunnen vervullen. Bij een grotere klantenkring moet de dienst derhalve over meer artsen beschikken, mede afhankelijk van de aard van de bedrijven (arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim). Het is uiteraard uitgesloten dat taken waarvoor de deskundigheid van de arts vereist is door anderen worden vervuld.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
R. L. O. Linschoten

De Minister van Justitie,  
W. Sorgdrager

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
H. F. Dijkstal