

Vergaderjaar 2003–2004

29 231

Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte (Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003)

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 5 november 2003

1. Inleiding en kader

Preventie en een goede aanpak van uitval wegens ziekte voorkomen langdurende arbeidsongeschiktheid en daarmee de instroom in de WAO. Om deze doelstelling te bereiken is het noodzakelijk de inspanningen van alle betrokkenen te versterken en de periode van loondoorbetaling tijdens ziekte te verlengen. Dit wetsvoorstel strekt hiertoe.

De regering heeft met veel waardering kennisgenomen van de inbreng van de leden van de verschillende fracties. Daaruit blijkt een grote belangstelling en betrokkenheid met de aan de orde zijnde problematiek. Een groot aantal fracties staat positief ten opzichte van de hoofdlijnen van dit wetsvoorstel: verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever tot twee jaar, beperking van de bovenwettelijke aanvullingen aan werknemers en spoedige inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Een aantal fracties heeft echter bedenkingen tegen het wetsvoorstel. Voor een deel richten deze bedenkingen zich tegen de inhoud van de voorstellen. Voor een ander deel hebben deze bedenkingen betrekking op het tijdstip waarop dit wetsvoorstel wordt behandeld.

De regering hoopt met deze nota naar aanleiding van het verslag antwoord te kunnen geven op de gestelde vragen van de verschillende fracties en bij te dragen tot een voortvarende verdere behandeling van het wetsvoorstel, zodat dit op 1 januari 2004 in werking kan treden.

(Samenhang met voorgenomen stelselherziening)

Verschiedende fracties hebben vragen gesteld en opmerkingen gemaakt over de samenhang van dit wetsvoorstel met zowel bestaande wetgeving als de voorgenomen herziening van het stelsel.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de voorgestelde maatregelen deel uitmaken van het SER-advies uit 2002 en ook al door de Commissie Donner waren voorgesteld. Zij constateren tegelijkertijd dat het SER-advies niet integraal door het kabinet Balkenende is overgenomen. Deze leden blijven bezwaren houden tegen het behandelen van een element uit een integrale aanpak van de WAO, waarbij onvoldoende recht gedaan wordt aan de balans van maatregelen. Zo hoort bij de verlenging van de Wulbz-periode van 1 naar 2 jaar met een maximaal

inkomen van 70% van het loon in het tweede jaar een flexibel keuringsmoment voor diegene waarvoor werken geen optie meer is. Zowel de SER als de Commissie Donner adviseerden deze flexibele keuring. Verder zijn als gevolg van de afspraken in het najaarsakkoord op 14 oktober jl. weliswaar enige scherpe kantjes van de kabinetsvoorstellen afgeslepen, onder andere als het gaat om de partnertoets en tijdstip van mogelijke verhoging van uitkeringen en afschaffing van de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (hierna: Pemba), maar dat neemt niet weg dat op belangrijke onderdelen ook wordt afgevoerd van het SER-advies, bijvoorbeeld als het gaat om het Schattingsbesluit, hoogte van de uitkering in het tweede ziektejaar en behandeling van bestaande gevallen. Een en ander maakt het voor de leden van de fractie van de PvdA buitengewoon ingewikkeld om nu al een eindoordeel te vormen over het voorliggende wetsontwerp. Dat hangt immers zeer direct samen met de overige voorstellen ten aanzien van de herziening van de WAO. Zo hangt de beperking van de uitkering in het tweede ziektejaar voor hen direct samen met de mogelijkheid om de uitkering te verhogen voor mensen die op de lange duur geen zicht hebben op arbeidsgeschiktheid.

De regering wil, mede naar aanleiding van de opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie, graag nader verduidelijken waarom het zeer gewenst is dat dit wetsvoorstel nu snel wordt ingevoerd. Daarvoor zijn drie redenen.

In de eerste plaats heeft dit wetsvoorstel een zelfstandige betekenis, omdat het de inspanningen versterkt van werkgever, werknemer en intermediairen om tot inperking van het verzuim te komen. De regering ziet dit wetsvoorstel, na de succesvol gebleken Wet verbetering poortwachter, waarbij verduidelijking van de procesgang voor werkgever en werknemer voorop stond, als tweede, zelfstandige stap om de wettelijke mechanismen, instrumenten, prikkels en gedragingen van actoren als het ware «om te zetten» van gerichtheid op arbeidsongeschiktheid naar gerichtheid op arbeidsgeschiktheid.

In de tweede plaats is het van belang dat het wetsvoorstel kan bijdragen aan de volumedaling die allerwegen beoogd wordt, maar ook in het onderhandelaarsakkoord met betrekking tot het Najaarsoverleg zo'n prominente rol heeft gekregen, onder meer om de verhoging van uitkeringsniveaus voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en de afschaffing van Pemba mogelijk te maken. Zou invoering van dit wetsvoorstel worden vertraagd, dan wordt geen verdere impuls gegeven aan dat hoogst noodzakelijke proces van verdere volumedaling.

In de derde plaats zou wachten met het wetsvoorstel, totdat alle wetsvoorstellen met betrekking tot het nieuwe WAO-stelsel gereed zijn, impliceren dat pas vanaf dat tijdstip de nieuwe wetgeving inzake verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zou kunnen ingaan. Uitgaande van 2006 als beoogd tijdstip van invoering van de WAO-voorstellen, zou dit betekenen dat twee jaar pas op de plaats zou worden gemaakt. Het kabinet acht dit niet verantwoord.

De leden van de VVD-fractie hechten eraan dat dit wetsvoorstel in samenhang wordt gezien met de overige WAO-voorstellen. Deze leden vragen de regering aan te geven wanneer alle voornoemde voorstellen de Kamer zullen bereiken en per wanneer precies in werking zullen treden.

De regering wil de nieuwe onderdelen van het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel, waarvan de hoofdlijnen op 16 september aan de Tweede Kamer zijn toegezonden, per 1 januari 2006 invoeren. De regering streeft ernaar om, nadat de SER in januari 2004 over een aantal onderdelen advies heeft uitgebracht, de hiervoor benodigde wetgeving uiterlijk het tweede kwartaal van 2004 bij de Kamer in te dienen.

De leden van de PvdA-fractie willen in algemene zin weten welke kosten gemoeid zullen zijn met een algehele herziening van de WAO en wat de financiële en organisatorische gevolgen zullen zijn van een totale stelselherziening.

Zij wijzen er op dat recentelijk van verschillende kanten is gewezen op de dalende instroom in de WAO en op de vele verbeteringen die ook in het huidige stelsel nog mogelijk zijn. Zij wijzen erop dat het SER-advies van begin 2002 was en sindsdien juist een forse daling van de WAO-instroom is te zien. Kan de regering het precieze verloop sinds het SER-advies nog eens schetsen, zo vragen deze leden.

Zij wijzen in dit verband ook op uitspraken van directieleden van het UWV, de directeur van het onderzoeksbureau De Jong dat adviseerde over het nieuwe WAO-stelsel en de recente promovendus Barend Barentsen. De leden van de PvdA-fractie willen graag een concrete reactie op deze uitlatingen.

Voorts willen de leden van de PvdA-fractie graag weten op welke feiten de regering de uitspraak baseert dat bij ongewijzigd beleid het WAO-volume op de lange termijn weer zal stijgen.

Het netto-effect van de algehele herziening van de WAO is een besparing van structureel € 1,5 miljard, waarbij rekening is gehouden met de uitkomst van het onderhandelaarsakkoord met betrekking tot het Najaars-overleg. Afgezien van dit akkoord zou de besparing circa € 2,25 miljard bedragen. Voor deze kabinetsperiode worden besparingen van respectievelijk 100, 300, 500 en 700 miljoen euro verwacht in de jaren 2004 tot 2007. De uitkomst van het akkoord heeft geen invloed op de besparingen in deze periode. In deze bedragen zijn ook de effecten op de uitvoeringskosten verdisconteerd. In de wetsvoorstellen van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen zullen de financiële en organisatorische gevolgen nader uitgewerkt en onderbouwd worden.

De WAO-instroom is in 2002 gedaald naar circa 92 000 ten opzichte van ruim 104 000 in 2001. Voorlopige cijfers van het UWV laten een verdere daling zien in de eerste helft van 2003. De reden van de daling is een complex aan factoren, waaronder de Wet verbetering poortwachter, de conjuncturele ontwikkeling, aankondigingseffecten, de hoge instroom in de afgelopen jaren en de arboconvenanten.

Inmiddels daalt niet alleen de WAO-instroom, maar ook het WAO-volume. De uitstroom uit de WAO ligt momenteel op een hoog niveau en is daarmee hoger dan de instroom. Een groot deel van het herstel uit de WAO vindt plaats binnen enkele jaren na WAO-instroom. Vanwege de hoge instroom in de afgelopen jaren ligt de uitstroom om deze reden op een hoog niveau. Aangezien de WAO-instroom daalt, is de verwachting dat de WAO-uitstroom ook weer zal gaan dalen.

De regering verwacht naast bovengenoemde ontwikkeling dat het WAO-volume bij ongewijzigd beleid op langere termijn weer zal gaan stijgen richting één miljoen WAO'ers. Oorzaken daarvoor zijn gelegen in demografische ontwikkelingen. De groei van de beroepsbevolking, de vergrijzing daarvan en het groter aandeel vrouwen in de beroepsbevolking zullen bij ongewijzigd beleid leiden tot een stijging van het aantal arbeidsongeschikten. Meer werkenden leidt tot meer zieken, oudere werknemers worden vaker arbeidsongeschikt en vrouwen hebben een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico dan mannen. Om de arbeidsongeschiktheidsrisico's structureel te verlagen en daarmee het arbeidsongeschiktheidsstelsel toekomstbestendig te maken, is naar mening van de regering een structurele herziening van het stelsel nodig.

In het licht van het voorgaande moge duidelijk zijn dat de regering de uitlatingen van de genoemde personen niet kan delen, voor zover zij daarmee aangaven dat beter kan worden afgezien van een ingrijpende stelselherziening, waarbij zij onder meer wijzen op het succes van de Wet verbetering poortwachter. De regering ontkent niet dat de herziening van het stelsel ingrijpend is en evenmin de positieve resultaten van de Wet verbetering poortwachter, maar acht de voorgenomen stelselherziening onverminderd noodzakelijk. Het is immers zaak om de positieve ontwikkelingen ook te beoordelen in het licht van alle hierboven genoemde factoren. Voorts blijft relevant dat het WAO-volume op een internationaal gezien onverantwoord hoog niveau ligt. Ook de vooruitzichten op de langere termijn, met name vanwege de demografische ontwikkelingen, nopen ertoe om nu actie te ondernemen. En niet in de laatste plaats, omdat zowel de Commissie-Donner als de SER de noodzaak hebben aangegeven van een ingrijpende stelselherziening, waarbij alle mechanismen, instrumenten, prikkels en gedragingen gericht dienen te worden op arbeids*g*eschiktheid in plaats van arbeids*o*ngeschiktheid, en hebben aangegeven dat niet kan worden volstaan met een beperkte wijziging.

De leden van de fractie van de PvdA willen vragen op grond van welke criteria wordt vastgesteld of iemand »echt« niet meer in staat is tot arbeid. Wordt hierbij gewerkt met ziektelijsten, en zo ja op grond waarvan worden deze lijsten ingevuld, vragen deze leden? Heeft de regering er nota van genomen dat vele deskundigen aangeven dat dergelijke lijsten niet te maken zijn?

Bij de claimbeoordeling die bepaalt of er recht bestaat op een uitkering in het nieuwe arbeidsongeschiktheidstelsel, zal een zogenaamde negatieve lijst gehanteerd worden. Dit is een lijst met ziektes die normaliter binnen twee jaar genezen kunnen zijn of die het werken niet onmogelijk maken. De regering is het eens met deze leden dat het opstellen van een dergelijke lijst niet eenvoudig zal zijn. Daarom is het UWV verzocht een procedure te starten die moet leiden tot het opstellen van een dergelijke indicatieve lijst.

De vraag of iemand niet meer tot werken in staat is, kan zowel op medische gronden alleen als op medische en arbeidskundige gronden beantwoord worden. Hoe dit precies zal gebeuren, hangt af van het arbeidsongeschiktheids criterium dat gekozen wordt. Hierover zal de SER om nader advies gevraagd worden.

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe bij de claimbeoordeling omgegaan wordt met het feit dat het voor mensen moeilijk is een baan te krijgen door de economische situatie, en hoe bepaalde wijzigingen in het Schattingsbesluit kunnen bijdragen aan een activerender stelsel.

Bij de claimbeoordeling in het nieuwe stelsel zal uitgegaan worden van de mogelijkheden die mensen hebben ondanks hun ziekte, en van de functies die zij daarmee kunnen vervullen. Op deze wijze wordt net als in het huidige stelsel de theoretische verdien capaciteit bepaald. Of er in de gevonden functies een vacature is en of betrokkene daar zou worden aangenomen, is nu ook al niet relevant bij het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid. Op dit punt zullen er geen wijzigingen worden voorgesteld in het nieuwe stelsel.

De voorgenomen wijzigingen in het Schattingsbesluit hebben als resultaat dat er meer banen voor iemand gevonden kunnen worden in het CBBS. Dit doet recht aan het uitgangspunt dat de arbeids*g*eschiktheid centraal dient te staan in het nieuwe stelsel.

Verschillende fracties hebben, mede in relatie tot het Najaarsoverleg, vragen gesteld over de limitering op 70 % van het loon in het tweede ziektejaar.

De leden van de PvdA-fractie willen graag weten wat de precieze gevolgen zijn van het Najaarsakkoord ten aanzien van de limitering op 70% van het loon in het tweede ziektejaar. Zij vragen of zij het goed hebben begrepen dat de regering de maximering tot 70% niet meer vast willen leggen in de wet, maar vertrouwt op de afspraken die in de Stichting van de Arbeid gemaakt zullen worden en of dit betekent dat de regering afziet van een wettelijke regeling om alleen die werknemers die 70% betaald kregen, na afloop van het tweede ziektejaar in aanmerking voor een keuring voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering te laten komen. De leden van de VVD-fractie willen dat tijdens de periode van het ziekteverzuim de financiële prikkel aan werknemerskant ook vergroot wordt. Zo vinden zij het noodzakelijk dat de beperking van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar tot 70% tegelijk in gaat met dit wetsvoorstel en bovendien doorgang zal vinden, onafhankelijk van wat sociale partners hier van vinden. Deze leden zijn dan ook zeer teleurgesteld dat de regering – naar aanleiding van het Najaarsoverleg – er vanaf ziet om de beperking van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar niet wettelijk te regelen, maar aan de sociale partners over te laten. Zij vragen welke garantie er is dat de beperking van de loondoorbetaling dan ook gerealiseerd wordt. Zij verzoeken aan te geven hoe de regering gaat controleren dat de beperking van de loondoorbetaling in elke CAO opgenomen wordt en wat de regering doet wanneer dit niet het geval blijkt. Wat is de concrete mijlpaal van de regering om uiteindelijk te evalueren of de beperking van de loondoorbetaling daadwerkelijk heeft plaatsgevonden, zo vragen deze leden. Ook de leden van de D66-fractie stellen de vraag hoe de naleving van deze afspraak zal worden gecontroleerd en gesanctioneerd.

De leden van de fractie van de ChristenUnie gaan ervan uit dat een evenwichtige, integrale aanpak van het WAO-pakket de aandacht van de regering heeft. In het kader van dit wetsvoorstel is vooral van belang dat de afspraken tussen de sociale partners over de beperking van de loondoorbetaling tot de wettelijk verplichte 70% van het loon tijdens het tweede ziektejaar worden nagekomen. Nu dat tijdens het Najaarsoverleg nog eens is herbevestigd, lijkt een en ander wel te zijn gegarandeerd. De leden van de fractie van de ChristenUnie verzoeken de regering in te gaan op de vraag om welke redenen ervan is afgezien dit in de wet vast te leggen.

De regering wil graag onderstrepen het van cruciaal belang te achten dat het loon van zieke werknemers in het tweede ziektejaar wordt gelimiteerd tot 70%. In de eerste plaats worden werknemers hierdoor geprikkeld zich actief te richten op werk. In de tweede plaats wordt zo meer evenwicht bereikt tussen de prikkels voor werkgevers voor wie de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd en voor werknemers.

In het Najaarsoverleg is door het kabinet aangegeven dat de beëindiging van de aanvulling op de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar een voorwaarde vormt voor de verhoging van de uitkering van duurzaam en volledig arbeidsongeschikten en de afschaffing van Pemba. Voorts is afgesproken dat indien de afspraken in het Najaarsoverleg zullen worden bevestigd in een definitief akkoord het kabinet geen regelgeving zal introduceren om zeker te stellen dat er in het tweede ziektejaar geen aanvullingen zullen plaatsvinden. Het kabinet vertrouwt erop – mede in het licht van de andere afspraken die op het terrein van de WAO tot stand zijn gekomen bij het Najaarsoverleg – dat CAO-partijen de intentie van de Stichting van de Arbeid, te weten geen loondoorbetaling boven de 70 procent, zullen realiseren.

Het antwoord op de vraag van de leden van de PvdA-fractie of de regering hiermee afziet van een regeling om de limitering tot 70% wettelijk vast te leggen en om alleen dan werknemers in aanmerking te laten komen voor een keuring luidt dan ook bevestigend, in het vertrouwen dat de afspraken in het Najaarsoverleg zullen worden bevestigd in een akkoord.

De regering heeft daarbij overwogen – dit mede naar aanleiding van een vraag van de leden van de ChristenUnie – dat het in eerste instantie aan sociale partners is om uitvoering te geven aan de gemaakte afspraken: bovenwettelijke aanvullingen zijn immers doorgaans vastgelegd in CAO-afspraken. Nu sociale partners zich daartoe bereid hebben verklaard en uitvoering van deze afspraken bovendien voorwaarde is om twee andere onderdelen van het SER-akkoord te kunnen realiseren vertrouwt de regering er op dat deze «koninklijke weg» ook daadwerkelijk zal worden afgelegd. Dit betekent dat indien een akkoord tot stand komt, afgezien kan worden van een wettelijke regeling die naar zijn aard alleen correctief kan zijn. Anders gezegd: de regering gaat ervan uit dat de situatie die met een wettelijke regeling zou worden bestreden, zich niet zal voordoen. Daarmee ontvalt de noodzaak van een wettelijke regeling. Dit is vanuit oogpunt van doelbereiking, eenvoud van regelgeving en uitvoering louter winst.

Naar aanleiding van vragen van leden van de VVD-fractie en van de D66-fractie over monitoring van de gemaakte afspraken wordt het volgende opgemerkt. In de onderzoeken van de Arbeidsinspectie (AI) naar de ontwikkelingen op het gebied van CAO-afspraken zal op de gebruikelijke wijze onderzoek worden gedaan naar bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze onderzoeken worden gepubliceerd in de zogenoemde Voor- c.q. Najaarsrapportages van de AI. In het onderzoek zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de mate waarin afspraken over bovenwettelijke aanvullingen in het tweede ziektejaar worden afgebouwd door de betrokken CAO-partijen. In lijn met de afspraak uit het Najaarsakkoord over de beperking van de instroom in de nieuwe regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, ligt het voor de hand de definitieve balans op te maken in augustus 2007. Dat neemt niet weg dat de ontwikkelingen in het komende CAO-seizoen al op de voet zullen worden gevolgd. Van de ontwikkelingen zoals die zullen blijken uit de «tussentijdse» rapportages van de Arbeidsinspectie gaat dan ook een belangrijk signaal uit.

De leden van de PvdA-fractie willen voorts weten wat de maximering op 70% van het loon precies inhoudt. Betekent dit dat de som van het inkomen dat iemand heeft voor dat deel dat hij wel kan werken en dat deel dat hij niet kan werken, gemaximeerd is op 70% van het loon, zo vragen deze leden, of geldt de 70% alleen voor het arbeidsongeschikte deel, waardoor de som ook boven de 70% kan uitkomen. De regering stelt, zo vervolgen deze leden hun betoog, dat alleen werknemers die in het tweede ziektejaar 70% loon uitbetaald krijgen in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De leden van de PvdA-fractie vragen wat er gebeurt als dit niet het geval is. Zij informeren of de werknemers dan in dienst van de werkgever blijven en welke gevolgen het heeft voor de ontslagmogelijkheid na twee jaar ziekte.

Voor de regering is uitgangspunt dat de limitering tot 70% van het loon geldt als in het tweede ziektejaar niet wordt gewerkt. Uiteraard zal sprake zijn van situaties waarin in het tweede ziektejaar weer gedeeltelijk wordt gewerkt. In dat geval zou limitering tot 70% van het loon betekenen dat iemand er door werken niet op vooruit zou gaan. Dat wordt niet beoogd. Werken moet immers lonen. De regering heeft voor dergelijke situaties voor ogen dat de maximering tot 70% alleen geldt voor het arbeidsongeschiktheidsdeel.

De vraag van de leden van de PvdA en de SP-fractie wat er gebeurt als het loon niet wordt gelimiteerd tot 70% is naar de opvatting van de regering door de gemaakte afspraken in het Najaarsoverleg in een ander daglicht komen te staan. De regering vertrouwt er immers op dat de gemaakte afspraken zullen worden vastgelegd in een akkoord en ook worden nagekomen en dat dit tot uitdrukking zal komen in de CAO-afspraken. Om die reden wordt afgezien van het treffen van een wettelijke regeling voor de situatie dat in het tweede ziektejaar wel een bovenwettelijke aanvulling is verstrekt.

De leden D66-fractie willen weten wat naar de inschatting van de regering de gevolgen zijn van de uitkomsten van het Najaarsoverleg van 14 oktober jl. voor de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting en de daarvoor in de memorie van toelichting genoemde verwachte effecten. Zij vragen of hierbij met name kan worden ingegaan op de afspraak de Pemba met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2006 af te schaffen en de afspraak geen regelgeving te introduceren die zeker zou moeten stellen dat er in het tweede ziektejaar geen loondoorbetaling boven de 70% plaats vindt.

De regering is van mening dat de uitkomsten van het Najaarsoverleg geen nadelige invloed op de effecten van het onderhavige wetsvoorstel zullen hebben. De regering vertrouwt erop dat de intentie van de Stichting van de Arbeid, te weten geen loondoorbetaling boven 70% in het tweede ziektejaar, zal worden gerealiseerd door CAO-partijen. Dit is bovendien een voorwaarde voor het afschaffen van Pemba. Ook zal als voorwaarde voor de afschaffing van Pemba de instroom van volledig en duurzaam arbeidsongeschikten tot het afgesproken niveau van 25 000 gedaald moeten zijn. Aangezien het onderhavige wetsvoorstel twee jaar vooruit loopt op de mogelijke afschaffing van Pemba, kunnen gedurende deze jaren geen negatieve gevolgen optreden voor de eerste twee ziektejaren. Bij afschaffing van Pemba vertrouwt de regering erop dat bedrijven en verzekeraars hun opgedane kennis en expertise van arbobeleid en reïntegratie blijven inzetten om de kosten van de eerste twee ziektejaren en daarmee ook de kosten van het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel zoveel mogelijk te beperken.

De regering heeft als een van haar primaire doelstellingen om het bedrijfsleven weer internationaal concurrerend te maken. Centraal daarbij staat dat de loonkosten voor het bedrijfsleven moeten worden gedrukt. De regering heeft tijdens het Najaarsoverleg een belangrijke overwinning geboekt door de Sociale Partners er van te overtuigen dat de lonen de komende twee jaar niet kunnen groeien. Het aanhouden van de nullijn met betrekking tot de loonontwikkeling kan ervoor zorgen dat de loonkosten inderdaad relatief kunnen dalen. In dat licht bezien bevreemdtd het de leden van de LPF-fractie dat de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt voorgesteld, omdat deze er voor zorgt dat de loonkosten weer gaan stijgen.

De regering acht het van groot belang dat de loonkosten van het Nederlandse bedrijfsleven op een concurrerend niveau ten opzichte van het buitenland liggen. Naar de mening van de regering stimuleert het onderhavige wetsvoorstel juist de concurrentiepositie. De verlenging van de loondoorbetalingsperiode leidt namelijk niet tot extra lasten. De lasten van het huidige collectieve eerste WAO-jaar zullen slechts verschuiven naar het tweede jaar loondoorbetaling. Door de verwachte gedragseffecten zullen de lasten van de eerste twee ziektejaren bovendien dalen. Dit is directe winst voor de concurrentiepositie. Bovendien kunnen bedrijven die een goed arbobeleid voeren en werk maken van reïntegratie

juist profiteren van een lager ziekteverzuim, een hogere arbeidsproductiviteit en daarmee van een versterkte concurrentiepositie.

(Prakkels)

De leden van de VVD-fractie vragen de regering nader in te gaan op het commentaar van de Raad van State bij het ingetrokken wetsvoorstel waarin het risico wordt aangegeven dat het doel van het wetsvoorstel niet bereikt zal worden als in het tweede ziektejaar toch de mogelijkheid bestaat om voor 100% het loon – via particuliere verzekeraars – te verkrijgen. De regering geeft aan dat het risico van door werkgevers afgesloten particuliere verzekeringen niet aanwezig is, aldus deze leden. De regering geeft echter ook aan dat het niet mogelijk is om het afsluiten van particuliere verzekeringen door individuele werknemers te verbieden. Hoe vaak wordt op dit moment door individuele werknemers gebruik gemaakt van het afsluiten van verzekeringen om 100% loondoorbetaling te garanderen, zo vragen deze leden. Kan een indicatie worden gegeven van de gedragseffecten indien individuele werknemers massaal zouden besluiten om zich te verzekeren en zo de 100% loondoorbetaling ook in het tweede jaar zouden krijgen? Ten slotte vragen deze leden in te gaan op de mogelijkheid dat werkgevers de werknemers financieel compenseren voor het individueel door de werknemer afsluiten van een particuliere verzekering om de 100% loondoorbetaling in het tweede ziektejaar te realiseren.

Voor de regering is het achterwege blijven van bovenwettelijke aanvullingen op loondoorbetaling in het tweede ziektejaar een essentieel onderdeel van voorliggend wetsvoorstel. Werknemers worden zo financieel gestimuleerd tot werkhervatting. Daarnaast leidt het tot een evenwichtig pakket van financiële prakkels voor werkgevers en werknemers. Zo wordt gerefereerd aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide partijen voor beheersing van verzuim.

Momenteel komen individuele verzekeringen om 100% loondoorbetaling te garanderen niet veel voor. Navraag bij het Verbond van Verzekeraars bevestigt dit beeld. In hoge mate kan dit worden verklaard door de grootschaligheid waarmee aanvullingen collectief zijn geregeld in CAO's. Het kabinet vertrouwt erop dat sociale partners hun eigen intentie op het punt van de bovenwettelijke aanvullingen, te weten geen loondoorbetaling boven het wettelijke niveau van 70%, zullen realiseren in CAO's, indien de afspraken in het Najaarsoverleg worden bevestigd in een akkoord. Het kabinet gaat er vanuit dat het, gelet op deze intentie, ook niet zal voorkomen dat werkgevers financieel bijdragen aan individuele particuliere verzekeringen van werknemers tot aanvulling of dat werknemers deze verzekeringen los daarvan sluiten. Inderdaad kunnen individuele particuliere verzekeringen niet verboden worden. Vertrouwend op de intenties en inzet van sociale partners, acht het kabinet regelgeving om het achterwege blijven van aanvullingen zeker te stellen, niet nodig. In het door genoemde leden aangegeven hypothetische geval dat alsnog van individuele aanvullingen sprake is, blijven werknemers gehouden aan de reïntegratieverplichtingen op grond van de Wet verbetering poortwachter. Deze niet-financiële prakkels voor werknemers blijven onverminderd van kracht, terwijl de reikwijdte ervan met voorliggend wetsvoorstel wordt uitgebreid met het tweede ziektejaar. Om eerder genoemde redenen vindt de regering echter dat naast niet-financiële prakkels werknemers ook financieel gestimuleerd moeten worden tot preventie en reïntegratie.

De leden van de VVD-fractie vragen een actueel overzicht van de positieve en negatieve prakkels welke thans op grond van de wet en cao kunnen worden toegepast en tevens in hoeverre deze ook daadwerkelijk worden toegepast. Deelt de regering de mening dat de (financiële) prakkels eenzijdig aan de kant van de werkgever liggen en ontbreken aan

werknemerszijde, zo vragen deze leden. Voorts vragen deze leden of de regering het wenselijk acht dat financiële prikkels aan werknemerszijde worden ingebouwd en waar de regering dan aan denkt.

Vergelijkbare vragen zijn gesteld in het verslag van de Kamer bij het oorspronkelijke wetsvoorstel. In de nota naar aanleiding van het verslag is hierop toen uitgebreid ingegaan (Kamerstukken II 28 629, nr. 8, blz. 8 e.v.). Er zijn geen recentere gegevens dan die toen zijn verstrekt. Op dit terrein doen zich de afgelopen jaren nauwelijks ontwikkelingen voor. Dit betekent dat onderstaande beantwoording van de gestelde vragen identiek is aan de destijds gegeven antwoorden.

Naar de opvatting van de regering bevat het wettelijke stelsel op zich voldoende prikkels richting werknemers. De wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsverplichting bedraagt 70% hetgeen betekent dat er een aanzienlijke wettelijke prikkel is van 30% van het loon. Ook is het mogelijk dat de werkgever over de eerste twee dagen van ziekte geen loon uitbetaalt (de zogenaamde wachtdagen). Daarnaast kent het wettelijk stelsel tal van werknemersverplichtingen.

Het feit dat de financiële prikkels bij CAO grotendeels zijn weggenomen, betekent niet dat daarmee ook de inhoudelijke verplichtingen van de werknemer zijn komen te vervallen. Uit de Najaarsrapportage CAO-afspraken 2001 blijkt dat in 77% van de 145 onderzochte CAO's (67% van de werknemers) regels voorkomen die beperkingen opleggen of mogelijkheden geven om disciplinaire maatregelen te nemen ten aanzien van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid. In het bijzonder gaat het hier om de mogelijkheid voor de werkgever om de aanvullingen of de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid te verlagen, op te schorten of te beëindigen. In onderstaand overzicht zijn voorbeelden opgenomen van omstandigheden waarbij de werkgever de loondoorbetaling of aanvullende uitkeringen kan beperken.

Voorbeelden van regels in cao's over beperking van loondoorbetaling of (aanvullende) uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- misbruik maken van de voorziening
- bedrog of nalatigheid
- ten gevolge van eigen opzet of schuld het niet hebben of verliezen van aanspraak op mogelijke wettelijke uitkeringen
- indien de ziekte of het ongeval het gevolg is van een gebrek of ziekte, waarover de werknemer bij het in dienst treden de werkgever desgevraagd geen of (opzettelijke) onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt
- de werknemer weigert mee te werken aan het verkrijgen respectievelijk behouden van de wettelijke uitkeringen ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid
- overtreding van de controle voorschriften (t.a.v. de ziekmelding)
- het niet naleven van verplichtingen/(bedrijfs-) voorschriften
- het weigeren van medewerking aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel
- nalaten van zich onder geneeskundige behandeling te stellen
- zodanige gedragingen dat de genezing wordt belemmerd of vertraagd
- weigert gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen/door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen
- arbeid voor zichzelf of derden uitvoert, tenzij de bedrijfsarts dit wenselijk oordeelt
- bij weigering passende of vervangende werkzaamheden dan wel geen werkzaamheden te verrichten
- geen gevolg geeft aan een oproep van de werkgever voor een gesprek om te komen tot een reïntegratieplan
- weigert gehoor te geven aan een oproep van de Arbo-dienst, of weigert mee te werken aan een hervattings- of reïntegratieplan

In alle in het overzicht gegeven omstandigheden kunnen sancties worden opgelegd. Deze kunnen variëren van het verlies van aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling en op de wettelijke uitkeringen tot inhouding van een half dagloon of vermindering, staking of opschorting van de loondoorbetaling.

Het hierna volgende overzicht geeft in grote lijnen weer in hoeveel CAO's bepaalde aspecten voorkomen die aanleiding kunnen zijn om aanvulling of loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid door de werkgever op te schorten of te beëindigen. Hierbij zijn enkele begrippen samengevoegd of zijn bepaalde omstandigheden zoals in het overzicht hier voor opgesomd niet afzonderlijk opgenomen.

Soort bepaling	Aantal afspraken	Aantal cao's
• Gedeeltelijke uitkering/geen uitkering/ vermindering van wettelijke uitkering	52	46
• Het zich niet houden aan voorschriften/ gedragsregels/controleregels/onjuiste informatie	124	85
• Weigering passende/vervangende arbeid/medewerking hervattingsplan	30	30
• Indien jegens derden een vordering tot schadevergoeding geldt	59	59
• Overige	12	12
Totaal	277	112

Het aantal cao's is niet zonder meer op te tellen, in een cao kunnen meerdere afspraken zijn vastgelegd.

Uit deze overzichten blijken de prikkels ook aan de kant van werknemers in grote mate aanwezig zijn. Gelet op de omvang waarin deze financiële incentives voorkomen, kan niet worden gesteld dat sprake is van een onevenwichtige situatie in relatie tot de financiële prikkels die voor werkgevers gelden. Het kabinet is dan ook niet voornemens om met aanvullende voorstellen op dit punt te komen.

De leden van de VVD-fractie vragen een uitputtend overzicht van financiële prikkels aan werknemerszijde bij ziekte en arbeidsongeschiktheid die bestaan bij andere EU-landen, met name België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Ook vragen zij of ten aanzien van deze landen kan worden aangegeven waar de financiële verantwoordelijkheden voor ziekte en arbeidsongeschiktheid liggen, bij overheid, werkgevers en/of werknemers. De leden van de fractie van de ChristenUnie informeren hoe in de ons omringende landen de private verantwoordelijkheid voor het ziekteverzuim is vormgegeven en hoe de termijn van loondoorbetaling daar is geregeld.

Allereerst moet worden opgemerkt dat de uitkeringsstelsels tussen de EU-landen onderling aanmerkelijk verschillen. Een aantal landen kent naast de wettelijke ziekengeldregeling een afzonderlijke wettelijke regeling voor loondoorbetaling bij ziekte. Enkele landen (België, Verenigd Koninkrijk) hebben de algemene uitkeringsregelingen voor ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico's in één regeling geïntegreerd. In de meeste EU-landen geldt een loondoorbetalingsplicht bij ziekte van 2 tot 6 weken. Belangrijkste uitzonderingen zijn Nederland (52 weken), het Verenigd Koninkrijk (28 weken) en Italië (12 weken). Wettelijk verplichte ziekengelduitkeringen worden soms voor kortere of langere tijd aangevuld op basis van CAO-afspraken. Met deze aanvullingen wordt in de regel 100% van het loon over een ziekteperiode van enkele weken tot maximaal één jaar betaald. Ten aanzien van de wettelijke loondoorbetalingsperiode,

alsook de omvang van de CAO-aanvullingen, is Nederland koploper binnen de EU.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen of beroepsziekten is buiten Nederland doorgaans in afzonderlijke beroepsrisicoregelingen ondergebracht.

Het samenstel van wettelijke loondoorbetalingsverplichtingen en ziekengelduitkeringen, aangevuld met CAO-afspraken, bevat potentieel diverse stimulansen ter beïnvloeding van het werknemersgedrag ten aanzien van ziekteverzuim. Na 6 maanden ziekte is de uitkering in de Scandinavische landen doorgaans nog 80–100% van het laatstverdiende loon, tegen circa 70% in Duitsland en Frankrijk, en circa 60% in België en Oostenrijk.

Voor Duitsland geldt, dat de werkgever het loon voor maximaal 6 weken volledig moet doorbetalen (*Entgeltfortzahlung*), waarna een uitkering krachtens de *Krankenversicherung* van 70% van het loon volgt.

Met inbegrip van bovenwettelijke aanvullingen betalen Belgische werkgevers bij ziekte van werknemers doorgaans één maand het loon volledig door. Daarna volgt een ziekengelduitkering van 60% of – ingeval de partner een eigen inkomen heeft – 55% van het laatstverdiend loon.

De Britse loondoorbetalingsregeling *Statutory Sick Pay (SSP)* heeft weliswaar een ruimere duur, namelijk van de 4e ziektedag tot en met 28 weken ziekte, maar het vaste basisuitkeringsbedrag (£ 62.20 per week) bedraagt gemiddeld minder dan 20% van het modale loon. Per bedrijf gelden voorts aanvullende, maar onderling sterk uiteenlopende CAO-bepalingen, die zich soms tevens uitstrekken tot de – op de *SSP* volgende – wettelijke ziekengeldregeling (*Incapacity Benefit*), waarvan het uitkeringsniveau in het eerste ziektejaar vergelijkbaar is met de *SSP*-regeling. Circa 85% van de Britse werkgevers betaalt de eerste 28 weken ziekte het volledige loon. Uit een inventariserende studie¹ van het beleid van 30 grotere Britse bedrijven komt naar voren, dat:

- vrijwel alle bedrijven een termijn van (volledige) loondoorbetaling afhankelijk stellen van de lengte van het dienstverband; werknemers die tenminste 5 jaar in dienst zijn, kunnen in de meeste bedrijven rekenen op 6 maanden volledig loon, en aansluitend 6 maanden 50% van het loon;
- een reeks van bedrijven een referteperiode hanteert van 6 tot 12 gewerkte maanden, alvorens recht op enkele weken (volledige) loondoorbetaling bestaat;
- bedrijven zich het recht voorbehouden om loondoorbetaling te weigeren ingeval van veelvuldig verzuim of twijfels aan de rechtmatigheid van aanspraken;
- bij ziekte tijdens vakantie één derde deel van de onderzochte bedrijven zich het recht voorbehoudt om geen (verlof)compensatie te bieden voor de betreffende ziektedagen.

Ook België hanteert referte-eisen (minstens 120 dagen gewerkt in de laatste zes maanden, voorafgaande aan de ziekte; drempelbedrag aan betaalde premies).

Anders dan in Nederland is de aanvang van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de meeste EU-landen niet aan een bepaalde ingangsdatum gebonden, maar aan het verloop en de resultaten van reïntegratie-inspanningen tijdens de ziekteperiode. Een ziekte-uitkering wordt pas omgezet in een arbeidsongeschiktheidsuitkering indien blijkt dat verdere reïntegratie-activiteiten geen reële kansen op terugkeer in het arbeidsproces meer bieden. De hoogte van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is internationaal moeilijk vergelijkbaar, omdat deze op uiteenlopende grondslagen wordt gebaseerd: kosten van levensonderhoud, met vaste uitkeringen ongeacht de hoogte van het laatstverdiende loon (Verenigd Koninkrijk en Ierland), pensioenopbouw (bijvoorbeeld Duitsland, Oosten-

¹ IDS Studies. Personnel policy and practice: «Sick pay schemes». IDS 716. September 2001

rijk, Italië) of het laatstverdiend inkomen (bijvoorbeeld België en Frankrijk). Het is aannemelijk, dat het Britse model vooral een financiële prikkel impliceert voor werknemers uit hogere inkomensniveaus en het Duitse model vooral voor jongere werknemers. Voorzover bekend worden in andere EU-landen geen bovenwettelijke aanvullingen gegeven op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen; dit is wel het geval in Noorwegen. Wel zijn private verzekeraars actief ten aanzien van aanvullende inkomensbescherming.

Afgemeten aan de herkomst van financiële middelen ligt de financiële verantwoordelijkheid voor de wettelijke ziekengeldregeling en de algemene arbeidsongeschiktheidsverzekering in Frankrijk, Italië en Zweden primair bij de werkgevers. In Duitsland worden de premies in gelijke mate door werkgevers en werknemers opgebracht. De Deense regelingen worden geheel uit de belastingopbrengst gefinancierd. België, het Verenigd Koninkrijk, Spanje en Portugal heffen werkgevers- en werknemerspremie's voor het geheel van sociale verzekeringen, met het zwaartepunt op werkgeversbijdragen.

Afgezien van Denemarken is de overheidsbijdrage in de EU-landen voor ziekengeld nihil dan wel beperkt tot een gedeelte van de zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen (Luxemburg, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk), bijdragen in uitvoeringskosten (België) of bijdragen aan basisuitkeringen (Finland).

De financiële verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid in het kader van beroepsrisicoregelingen ligt geheel bij werkgevers.

Kan de regering aangeven, zo vragen de leden van de VVD-fractie, welke mogelijkheden er zijn om meer financiële prikkels voor werknemers in het eerste ziektejaar aan te brengen?

Zoals hiervoor is aangegeven overweegt de regering thans niet om de prikkels voor werknemers uit te breiden. Met de beleidsinzet om bovenwettelijke aanvullingen in het tweede ziektejaar te beperken, zoals ook overeengekomen in het Najaarsoverleg, meent de regering dat sprake is van voldoende evenwicht in prikkels voor werkgevers en werknemers. Uiteraard is denkbaar om de prikkels voor werknemers nog verder uit te breiden, bijvoorbeeld door uitbreiding van het aantal wachtdagen of het beperken tot de wettelijk voorgeschreven uitkeringshoogte in het eerste ziektejaar. De regering is echter van mening, gelet op de urgentie om juist het *langdurig* verzuim aan te pakken, dat het gewenst is om de energie thans te richten op realisering van de in dit wetsvoorstel genoemde maatregelen.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in dit kader ook aan te geven in hoeveel van de gevallen thans geen 100% loondoorbetaling in het eerste ziektejaar plaatsheeft, zowel in absolute aantallen als in percentage van het totale aantal CAO's. Waar de regering zoals blijkt uit het strategisch akkoord het wenselijk vindt dat in het tweede ziektejaar niet meer dan 70% van het loon wordt uitbetaald, kan zij dit niet anders dan motiveren vanuit het algemeen belang. In dat kader vragen deze leden de regering aan te geven waarom CAO's met loondoorbetalingen boven de 70% in het eerste ziektejaar algemeen verbindend worden verklaard.

De gegevens over aanvullingen in het eerste ziektejaar zijn als volgt. Door de AI wordt ten behoeve van het onderzoek naar CAO-ontwikkelingen uitgegaan van een steekproef van de grotere CAO's. In het meest recente onderzoek naar bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (ultimo 2002) zijn 125 CAO's onderzocht. Uit het achterliggende materiaal blijkt dat van 4 CAO's niet bekend was of zij een bovenwettelijke aanvulling kennen in het 1e ziektejaar. Van de resterende 121 CAO's

blijken 3 CAO's (ongeveer 2,5%) een aanvulling te kennen tot minder dan 100%. Uit een actualisatie van de gegevens blijkt dat het beeld in 2003 onveranderd is gebleven. Op het terrein van de bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid doen zich de laatste jaren überhaupt nauwelijks wijzigingen voor.

In het kader van dit wetsvoorstel is beperking van bovenwettelijke aanvullingen in het *eerste* ziektejaar niet aan de orde. Dit wetsvoorstel heeft immers, naar inhoud en beoogde effecten, betrekking op het tweede ziektejaar. In het eerste ziektejaar voorzien de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang eerste ziektejaar in een aantal mechanismen en voorschriften, gericht op een snelle reïntegratie (opstellen probleemanalyse, plan van aanpak, ondernemen reïntegratie-activiteiten, etc.). Financiële prikkels als door deze leden bedoeld zijn daarbij nog niet nodig. De adviezen van de Commissie Donner en van de SER geven daartoe ook geen aanleiding, evenmin als de afspraken die in het Najaarsoverleg zijn gemaakt. Deze afspraken hebben immers betrekking op het *tweede* ziektejaar. Het kabinet heeft er het volste vertrouwen in dat sociale partners via zelfregulering de aanvullingen in het tweede ziektejaar achterwege zullen laten, indien de afspraken van het Najaarsoverleg worden bevestigd in een akkoord. In dat geval is het treffen van een wettelijke regeling overbodig. Gezien de voorkeur voor zelfregulering en het vertrouwen dat het kabinet erin stelt dat sociale partners hun eigen verantwoordelijkheid nemen, is het instrument van niet algemeen verbindend verklaren niet aan de orde.

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering om een cijfermatige onderbouwing van het financiële effect van een ziektegeval in het midden- en kleinbedrijf. Tevens vragen deze leden naar de verzekeringsgraad van het midden- en kleinbedrijf tegen het risico op loondoorbetaling, alsmede naar de financiële gevolgen voor kleine werkgevers indien zij de dekking van hun ziekengeldverzekering met een jaar uitbreiden. Is er meer kans op dat kleine bedrijven nadelige gevolgen ondervinden ten opzichte van grotere bedrijven, zo vragen deze leden en zo ja, hoe is dit te voorkomen? Genoemde leden vragen naar kwalitatieve en kwantitatieve onderbouwing en concrete voorbeelden.

De omvang van het effect is afhankelijk van het verzuim in het bedrijf, de hoogte van het loon van de verzuimende werknemer, de duur van het verzuim en het al dan niet verzekerd zijn van het bedrijf (in welk geval de prikkel mede afhankelijk is van de duur van het eigen risico). Het financiële effect van één geval van verzuim en arbeidsongeschiktheid is uiteraard relatief groter naarmate het bedrijf kleiner is. De omvang van grotere bedrijven zorgt immers voor een meer geleidelijke ontwikkeling van het verzuim in de loop van de tijd. Een jaar loondoorbetaling voor één zieke werknemer betekent in een bedrijf met 10 werknemers 10% van de loonsom, terwijl dat bij een bedrijf met 100 werknemers slechts 1% bedraagt. Overigens zal voor de meeste kleine bedrijven de maatregel gunstig uitpakken aangezien uit Pembedgegevens mag worden afgeleid dat in circa 90% van de kleine bedrijven het risico van verzuim langer dan een jaar minimaal is. Uit de eindrapportage van het ZARA/SZW-werkgeverspanel blijkt dat in 1997 circa 80% van de bedrijven een verzekering heeft afgesloten, een percentage dat sindsdien redelijk stabiel is gebleven. Met name kleine bedrijven zijn verzekerd. De verzekeringsgraad van bedrijven tot 15 werknemers (80% in 2000) en middelgrote zelfstandige bedrijven met tussen de 15 en 50 werknemers (destijds 82%) ligt hoger dan voor grote bedrijven (44%). Uitbreiding van de verzekeringsdekking met een jaar loondoorbetaling zal leiden tot een hogere premie, vanwege de hogere maximale schade (twee jaar loondoorbetaling in plaats van een jaar). Overigens zal deze premieverhoging dezelfde orde

van grootte hebben als de daling van het rekenpercentage, dat geldt als basis voor de gedifferentieerde WAO-premie. Aangezien kleine werkgevers doorgaans een lager verzuimpercentage hebben dan grote werkgevers, zal hun premieverhoging in het algemeen absoluut en relatief geringer zijn dan die van grote werkgevers. Het uiteindelijke effect van de verlenging van de wettelijke loondoorbetalingsperiode is voor de individuele werkgever afhankelijk van eerder genoemde factoren.

De leden van de SP-fractie merken op tegenstander te zijn van het niet verlengen van de wettelijke minimumloongarantie. Zelfs al zou het niet verlengen van deze garantie geen negatief effect hebben op een eventueel volgend recht op WAO- of WW-uitkering, zijn zij toch van oordeel dat deze gehandhaafd dient te blijven.

Naar aanleiding van de opmerking van deze leden hecht de regering er aan op te merken dat het verlengen van de minimumloongarantie naar het tweede ziektejaar ten opzichte van de huidige situatie voor bepaalde personen opwaartse inkomenseffecten zou hebben. Werknemers die het minimumloon verdienen krijgen thans een WAO-uitkering van 70% van het laatstverdiende loon wanneer zij aan de voorwaarden voldoen. Komen zij daardoor onder het sociaalminimumniveau dan kan een toeslag worden verleend op grond van de Toeslagenwet, waarbij ook gekeken wordt naar het inkomen van de partner.

De regering acht het, zoals aangegeven, niet gewenst de minimumloongarantie te verlengen, waardoor in deze gevallen een inkomensverbetering (en daarmee een kostenstijging en een verslechtering van de incentivestructuur) zou kunnen optreden. Die opwaartse inkomenseffecten zouden er naar verwachting toe leiden dat ten aanzien van de hier bedoelde personen sprake zou zijn van een negatieve prikkel om alles op alles te zetten om weer te kunnen hervatten. Dit zou strijdig zijn met hetgeen met het voorliggende wetsvoorstel wordt beoogd.

(Relatie met het oorspronkelijke wetsvoorstel)

De leden van de fractie van de ChristenUnie constateren dat het voorstel in grote lijnen dezelfde inhoud heeft als het wetsvoorstel tot verlenging van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte dat de vorige regering in 2002 heeft ingediend en in 2003 heeft ingetrokken. Zij vragen waarom destijds is besloten tot intrekking over te gaan. In de brief houdende de intrekking van dat wetsvoorstel wordt verwezen naar de uitkomsten van het Najaarsoverleg. De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben echter de indruk dat die resultaten vooral gevolgen hadden voor de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Schrappen van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is toch niet overwogen, zo vragen deze leden?

Aan intrekking van het oorspronkelijke wetsvoorstel heeft geen ander motief ten grondslag gelegen dan de uitkomsten van het Najaarsoverleg van destijds. Intrekking van het wetsvoorstel moet in de context van die situatie worden gezien, als een duidelijk gebaar van het toenmalige kabinet – dat ook demissionair was – aan sociale partners. Aan het intrekken van het wetsvoorstel werd daarom de voorkeur gegeven boven de optie om het wetsvoorstel aan te houden en later eventueel met een nota van wijziging aan te passen. Deze leden veronderstellen terecht dat daarmee niet werd beoogd het signaal af te geven dat blijvend zou worden afgezien van verlenging van de loondoorbetalingsverplichting. Integendeel, de adviezen van de Commissie Donner en van de SER bepleiten juist een dergelijke verlenging en de regering heeft altijd de intentie gehad de adviezen op dit punt te volgen.

De leden van de VVD-fractie spreken de vrees uit dat met de uitbreiding van de loondoorbetaling de effectiviteit van de Wet verbetering poortwachter onder druk komt te staan. Zij vragen hoe de regering dit beoordeelt, of de Wet verbetering poortwachter daarom aangepast dient te worden en welke aanpassingen dan plaats zouden moeten vinden.

De regering deelt de vrees van deze leden niet. De mechanismen van de Wet verbetering poortwachter zijn gericht op het vroegtijdig starten van de aangewezen reïntegratie-inspanningen op grond van een grondige probleemanalyse en advies van de arbodienst. Werkgever en werknemer moeten vervolgens overeenstemming bereiken over een plan van aanpak. Deze impulsen blijven onveranderd en de regering ziet niet waarom de effectiviteit daarvan zou verminderen door de verlenging van de loondoorbetalingsperiode tot twee jaar. De regering is van oordeel dat het tegendeel het geval zal zijn. Door verlenging van de loondoorbetalingsperiode wordt immers het belang van werkgevers en werknemers om langdurig verzuim te voorkomen nog vergroot. De belangrijkste aanpassing die wordt voorgesteld is de «ziekmelding nieuwe stijl», als extra alertering van werkgever en werknemer van het belang van inspanningen in een vroeg stadium.

De leden van de fractie van de PvdA zijn overtuigd van de goede werking van de Wet verbetering poortwachter, maar menen dat de regering te gemakkelijk uitgaat van gelijkwaardigheid van werkgever en werknemer. Zij verwijzen naar het feit dat er nog wel eens klachten zijn waarin werknemers aangeven dat de arbodienst vooral de belangen van de werkgever verdedigt of dat zij de werkgever niet op zijn verantwoordelijkheid durven aan te spreken omdat ze bang zijn voor sancties. Hoe denkt de regering gelijkwaardigheid in bedrijfsverhoudingen en bij ziekte in het bijzonder te bevorderen, zo vragen deze leden?

In reactie op de opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdA over klachten van werknemers dat de arbodienst vooral de belangen van de werkgever verdedigt, wijst de regering er op dat ook aan werkgeverszijde klachten voorkomen dat arbodiensten niet gericht zijn op snelle terugkeer van de werknemer op de werkvloer. De regering gaat er van uit dat, waar opinies en belangen van werkgever en werknemer over een ziekteverzuim soms uiteenlopen, klachten als deze in zekere mate onvermijdelijk zijn, en geen teken zijn van een structureel gebrek aan onafhankelijkheid van de beoordelingen door de arbodienst. De gelijkwaardigheid van werkgever en werknemer wordt, waar het gaat over het ziekteverzuim, vooral bevorderd door de geschillenregelingen die in het kader van de uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichtingen zijn getroffen en die met dit wetsvoorstel nog worden uitgebreid. In hoofdstuk 5 wordt nog uitvoeriger ingegaan op deze geschillenregeling.

De leden van de SP-fractie zijn van oordeel dat het verkeerd is het verplicht indienen van een reïntegratieverslag op te schorten van het eerste naar het tweede ziektejaar. Diverse keuringsartsen hebben meegedeeld dat met name voor de vangnetgevallen Ziektewet dit ertoe zal leiden, dan hierdoor onnodige instroom in de WAO zal plaatsvinden. Dit heeft vooral ook te maken met nog steeds bestaande achterstanden in herkeuringen bij het UWV, maar een nevenverschijnsel hiervan is dat goede begeleiding en pogingen tot reïntegratie voor deze «vangnet» gevallen te lang vooruit zullen worden geschoven. Overigens is het niet alleen voor deze gevallen nadelig, maar voor iedereen die langdurig ziek wordt. Het is de SP-fractie ook niet duidelijk waarom de toets en de verplichting in week 39 van het eerste ziektejaar, die duidelijk blijkt een

positieve invloed te hebben op de beperking van de WAO-instroom, niet gehandhaafd blijft en vragen daarom opheldering aan de regering. Een tweede toets in het tweede ziektejaar is natuurlijk mogelijk, maar dat is nog geen reden de thans geldende verplichtingen tijdens het eerste ziektejaar op te schorten.

De regering deelt niet de vrees van deze leden dat door de verlenging van de periode naar twee jaar met name voor vangnetgevallen onnodige instroom in de WAO zou plaatsvinden. Het UWV heeft immers met de Wet verbetering poortwachter extra middelen en instrumenten gekregen om zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van de reïntegratie van vangnetwerknemers waar te maken. De mechanismen en instrumenten die met de Wet verbetering poortwachter zijn ingevoerd, gelden voor zover mogelijk ook ten aanzien van vangnetwerknemers. Uiteraard wordt daarbij wel rekening gehouden met het feit dat vangnetwerknemers in het algemeen geen werkgever meer hebben omdat de arbeidsrelatie is beëindigd; het UWV neemt de rol van de werkgever als het ware over. Dit betekent concreet onder meer dat bij dreigende langdurige arbeidsongeschiktheid al binnen 6 weken een probleemanalyse moet worden gemaakt, dat in die situatie binnen 8 weken een plan van aanpak moet worden opgesteld en daarin afgesproken reïntegratie-activiteiten moeten plaatsvinden. Zoals in de memorie van toelichting ook is aangegeven ontbreekt het het UWV niet aan impulsen. Zo beschouwt het UWV zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van vangnetwerknemers als een van zijn kerntaken, heeft het UWV in zijn jaarplan aangegeven met een verbeterde uitvoering van de arborol langdurig verzuim en WAO-instroom van de vangnetwerknemers zoveel mogelijk te willen voorkomen en is het UWV partij bij het recent afgesloten arboconvenant over uitzendarbeid (een van de belangrijkste vangnetgroepen).

De leden van de fractie van de PvdA vragen op welke gronden het UWV het reïntegratieverslag na twee jaar toetst, en hoe verzekerd wordt dat de toetsing op grond van dezelfde maatstaven plaats vindt en bij gelijkwaardige gevallen op dezelfde wijze geoordeeld zal worden?

De beoordeling van het reïntegratieverslag door het UWV is gebaseerd op artikel 34a WAO, dat stelt dat het UWV «beoordeelt of de werkgever en de werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht». Uniforme beoordeling wordt verzekerd door het hanteren van een beoordelingskader. Voorts wordt voor een uniforme beoordeling gezorgd doordat alle sanctievoorstellen van de regionale kantoren door een landelijke commissie getoetst worden, voordat zij definitief worden vastgesteld. Bovendien worden via een steekproefsgewijze controle ook de niet voor een sanctie voorgedragen reïntegratieverslagen getoetst.

De leden van de fractie van de PvdA vragen voorts welk beleid ontwikkeld zal worden indien blijkt dat na twee jaar voldoende inspanningen zijn verricht, maar de werknemer nog niet hervat heeft en wat precies bedoeld wordt met «alles» in het werk stellen.

Indien na twee jaar ondanks voldoende inspanningen geen resultaat is geboekt in de vorm van werkhervatting, zal conform de huidige wetgeving de WAO-aanvraag van de werknemer in behandeling worden genomen en op grond van verminderde arbeidsgeschiktheid eventueel een arbeidsongeschiktheidsuitkering worden verstrekt. Vervolgens zal worden bezien welke inspanningen, mede afhankelijk van de eerdere inspanningen en de mogelijkheden van de cliënt, vervolgens zullen worden getroffen.

Met «alles» in het werk stellen is niet anders bedoeld dan dat werkgever en werknemer alle inspanningen moeten verrichten die in redelijkheid van hen mogen worden verwacht (art. 34a WAO).

De leden van de PvdA-fractie vinden de opvattingen van de regering over de inhoudelijke beoordeling in de poortwachterstoets onvoldoende helder. Inhoudelijke beoordeling vraagt volgens deze leden dat bedrijfsartsen en keuringsartsen met protocollen moeten werken die tevens met elkaar moeten sporen. Deze leden erkennen dat deze protocollen voor een deel beschikbaar zijn, maar voor een deel ook nog toepasbaar gemaakt moeten worden voor de keuringspraktijk. Deze leden vragen in dit verband of de regering bekend is met de ervaringen die in de Verenigde Staten zijn opgedaan met disease- en disability management. Kunnen deze ervaringen ook voor Nederland bruikbaar zijn, zo vragen zij.

Vooropgesteld zij dat de beoordeling in de poortwachterstoets in de eerste plaats een inhoudelijke is. Daarbij staat het resultaat voorop, dat wil zeggen dat de stappen die gezet zijn alleen in beeld komen indien er onvoldoende resultaat is behaald.

De regering is het met deze leden eens dat, wanneer ziekte ten grondslag ligt aan het verzuim, gemeenschappelijke professionele richtlijnen van bedrijfs- en verzekeringsartsen van groot belang zijn voor een adequate aanpak van reïntegratie en voor de beoordeling daarvan bij de WAO-aanvraag. Het beoordelingskader van het UWV verwijst dan ook naar die professionele richtlijnen als standaarden ten opzichte waarvan men zich heeft te verantwoorden. De beide beroepsverenigingen (NVAB en NVVG) hebben onder meer met het oogmerk gezamenlijke referentiekaders te bevorderen een samenwerkingsovereenkomst. De ministeries van SZW en VWS ondersteunen dit door bij het beschikbaar stellen van gelden de voorwaarde te stellen dat kwaliteitsprogramma's en professionele standaarden op elkaar moeten aansluiten. In een eerder stadium hebben beide beroepsverenigingen de grondslag gelegd voor het model van de probleemanalyse zoals dat thans voor de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter wordt gebruikt. Bij de activiteiten van Stecr (stichting expertisecentrum reïntegratie) is er nauwe samenwerking.

Disability Management betreft een bedrijfsbeleid waarin de zorg voor preventie en reïntegratie integraal is opgenomen. Het is gericht op de inzetbaarheid en competenties van werknemers en past als zodanig in een modern Human Resources Beleid, zoals steeds meer bedrijven in de praktijk vorm geven. De regering bevordert de toepassing van Disability Management via het programma van de door haar ingestelde commissie «Het Werkend Perspectief». De commissie «Het Werkend Perspectief» heeft tot taak de beeldvorming van o.m. werkgevers te beïnvloeden en gedragsverandering in de praktijk te bewerkstelligen om ruimte te creëren voor deze aanpak, die vooral is gericht op hetgeen mensen wèl kunnen (in plaats van op de beperkingen).

Bij de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen kan disability management overigens geen rol spelen. Bij deze beoordeling gaat het immers om de reïntegratie-activiteiten ten aanzien van een individueel persoon, en niet om de aard en de inhoud van het bedrijfsbeleid.

De leden van de D66-fractie vragen in te gaan op de belangrijkste conclusies en de aanbevelingen van het rapport dat de FNV afgelopen zomer heeft uitgebracht over de ervaringen met de Wet Poortwachter.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stuurgroep verbetering poortwachter gevraagd om de aanbevelingen te bespreken en hem daarover te adviseren.

De aanbevelingen en de adviesaanvraag zullen medio november in de vergadering van de Stuurgroep aan de orde komen. Zodra de Stuurgroep een advies heeft vastgesteld, zal de Kamer hierover worden geïnformeerd.

(Overige vragen)

De leden van de fractie van de PvdA menen dat de overheid werkgevers en werknemers in hun primaire verantwoordelijkheid ten aanzien van preventie en reïntegratie kan ondersteunen, maar menen te moeten constateren dat de regering nauwelijks een actief preventiebeleid voert.

De regering wijst de opvatting van deze leden dat zij nauwelijks een actief preventiebeleid zou voeren, van de hand.

In de eerste plaats worden op het gebied van arbeidsrisico's normen voor werkgevers en werknemers gesteld en gehandhaafd.

In de tweede plaats is er een voorwaardenscheppend beleid. Kennis van en goede ervaringen met arbo- en verzuimbeleid moeten voor ondernemers toegankelijk zijn. Het Arbo Platform Nederland dat op 1 maart 2003 is ingesteld, is gericht op het beschikbaar stellen en het gebruik van vraaggerichte informatie, in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf. In dit kader worden bijvoorbeeld ook programma's ondersteund die het midden- en kleinbedrijf helpen bij het opstellen van een praktische en oplossingsgerichte risico-inventarisatie en -evaluatie.

Het kabinet heeft advies gevraagd aan de SER en aan de Raad voor Werk en Inkomen over zijn voorstel naast het geïntegreerde certificaat voor arbodienstverlening de mogelijkheid te scheppen van deelcertificaten. Daardoor zullen sectorspecifieke en gespecialiseerde ondersteuningsstructuren meer kans krijgen op de markt voor preventieve arbo-ondersteuning.

Voorwaardenscheppend van aard is ook het bevorderen van een efficiënte samenwerking tussen alle partijen die zijn betrokken bij preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie. Goede samenwerking in die keten van preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie is van groot belang voor doelmatige ondersteuning van werkgevers en werknemers bij preventieve maatregelen en voor tijdig ingrijpen.

De regering stimuleert daarom demedicalisering, zelfregulering op de markt van arbo- en reïntegratiedienstverlening, transparantie op de markt van verzekeraars, samenwerking van arbo- en reguliere zorg en activering van sociale partners. De verwijfsfunctie van bedrijfsartsen (die wordt ingevoerd per 1 januari 2004) beoogt een sterke impuls te geven aan de afstemming en samenwerking tussen bij verzuim de verschillende deskundigen. De brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 1 oktober 2003 over het Vervolg project Sociale Zekerheid en Zorg bevat over deze onderwerpen meer informatie.

In de derde plaats stimuleert en ondersteunt de regering de sociale partners in de praktijk om het preventiebeleid verder te versterken en te investeren in verbetering van het arbo- en verzuimbeleid. De regering gaat door met het afsluiten van convenanten. In de begroting van het ministerie van SZW voor 2003 is daarvoor 43 mln euro gereserveerd; de investeringen van sociale partners in het kader van de convenanten bedragen in de regel het dubbele daarvan. De meeste convenanten waren tot dit jaar vooral gericht op het voorkomen van arbeidsrisico's. Bij de tweede fase convenanten (2003–2008) gaat het niet alleen om preventie, maar ook om een sectorale en effectievere aanpak van verzuim en reïntegratie. Doel van deze tweede fase is een reductie van tenminste 20% van het ziekteverzuim. Het streven is om in samenspraak met de sociale partners afspraken te maken in ongeveer twintig grote sectoren met een omvangrijke uitstoot naar arbeidsongeschiktheid.

De leden van de fracties van de ChristenUnie en van de PvdA willen graag weten of er al werkgevers (in het bijzonder uit de uitzendsector) zijn die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid eigenrisicodragers voor de ZW te worden.

Op grond van de Wet eigenrisicodragers ZW, die 1 maart 2003 in werking is getreden, kunnen werkgevers jaarlijks per 1 januari of per 1 juli eigenrisicodragers worden. Per 1 juli 2003 heeft één werkgever, een uitzendbureau, hiervoor gekozen. Voor het eigenrisicodragerschap ingaande 1 januari 2004 heeft het UWV momenteel 19 aanvragen in behandeling.

De leden van de PvdA begrijpen niet waarom een kabinet, dat zegt zo sterk te hechten aan reïntegratie en het vergroten van kansen op werk, de instrumenten voor een dergelijke reïntegratie afschaft.

De regering hecht sterk aan reïntegratie. Wel heeft zij terzake van de reïntegratiesubsidies zich de vraag gesteld of deze nog langer meerwaarde hebben. Dit mede in het licht van zo efficiënt mogelijke besteding van schaarse middelen. Bij een verlenging van de loondoorbetalingsplicht worden de periode waarin de werkgever verantwoordelijk is voor reïntegratie en de periode waarin de werkgever verplicht is het loon door te betalen, gelijk. Bij deze verantwoordelijkheidsverdeling past in beginsel geen overheidsbemoeienis. Voor de werkgever blijft het wel mogelijk om een beroep te doen op de premiekorting voor herplaatsing van de arbeidsgehandicapte werknemer in het eigen bedrijf en de subsidie voor extra kosten van werkplekaanpassing voor zover deze uitgaan boven het bedrag van de premiekorting. De regering acht deze tegemoetkomingen van belang om de arbeidsmarktdeelname van personen met een handicap te bevorderen.

Bij een dienstverband met een nieuwe werkgever van een arbeidsgehandicapte werknemer bestaat voorts aanspraak op ziekgeld bij uitval binnen vijf jaar na indiensttreding en worden de arbeidsongeschiktheidslasten niet doorberekend bij toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering binnen zes jaar na indiensttreding.

De leden van de LPF-fractie signaleren dat het vaak voorkomt dat werknemers zich ziek melden als gevolg van niet direct medische problemen zoals een arbeidsconflict. Deze leden zijn van mening dat in een dergelijk geval de werknemer niet in de WAO zou mogen komen. In gevallen dat de ziekte geheel los staat van de werksituatie (bijvoorbeeld ten gevolge van een auto-ongeluk) zou de werkgever niet het tweede jaar loon door moeten betalen.

De regering is het met deze leden eens dat er nu veel mensen onnodig in de WAO zitten, in die zin dat bij een adequate verzuimbegeleiding de instroom lager kan zijn. Mensen die bijvoorbeeld ziek worden tengevolge van een arbeidsconflict, zijn meer gebaat bij een goede en snelle aanpak van het conflict dan bij een uitkering. Bij het streven naar demedicalisering waarmee deze leden het blijkbaar geheel eens zijn, hoort dan ook dat werkgever en werknemer een dergelijk conflict zelf oplossen. Bij de beoordeling van de poortwachertoets worden dergelijke situaties kritisch bezien en vindt niet zonder meer een claimbeoordeling plaats. Hetzelfde geldt voor die gevallen waarin verzuim niet primair wordt veroorzaakt door ziekte maar veeleer door werkomstandigheden en beperkingen in de persoon gelegen die, wanneer zij problematisch worden, op hun beurt wel ziekteverschijnselen kunnen teweegbrengen.

De leden van de fractie van de PvdA zijn het er mee eens dat het eerst aangewezen niveau om een geschil te regelen de onderneming dan wel de bedrijfstak is. Zij wijzen in dit verband op de initiatiefwet van de leden

Bussemaker, Schimmel en Van Gent over invoering van een wettelijk klachtrecht, en vragen of de regering hun mening deelt dat een dergelijk recht kan helpen klachten serieus bespreekbaar te maken, en zowel ziekteverzuim kan voorkomen, als een bijdrage kan leveren in geval van een geschil tijdens de ziekteperiode.

De regering is van oordeel dat klachtenregelingen door sociale partners op ondernemings- dan wel bedrijfstakniveau vastgesteld dienen te worden. Aldus kunnen maatwerkregelingen tot stand komen waarin rekening kan worden gehouden met specifieke eisen en omstandigheden van de onderneming. De regering betwijfelt of een wettelijk klachtrecht, zoals door deze leden bedoeld, meerwaarde zal hebben voor de door hen genoemde situaties.

De leden van de fractie van de ChristenUnie herinneren aan hun herhaalde pleidooi voor de invoering van een «arbopas». Zij verwijzen naar informatie die hierover beschikbaar is op www.arbopas.nl. Deze leden verzoeken de regering haar visie te geven op dit instrument, in het licht van de gewijzigde benadering van het WAO-vraagstuk.

De regering herinnert de leden van de fractie van de ChristenUnie er aan dat op hun verzoek de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Kamer van 12 november 2001 zijn oordeel over de «arbopas» heeft gegeven. Er is geen reden hier anders over te denken. In het kort komt het er op neer dat aan algemene invoering belangrijke nadelen kleven, terwijl het mogelijke voordeel ook met de huidige middelen bereikt kan worden. Immers, wanneer een sollicitant meent baat te kunnen hebben bij het precies informeren van een potentiële werkgever over zijn beperkingen en mogelijkheden, dan kan hij daartoe desgewenst gebruik maken van de daarover bestaande gegevens in de dossiers van arbodienst en/of UWV door een afschrift op te vragen.

2. Voorgeschiedenis

Uit de voorlopige cijfers van het UWV¹ lijkt zich, waarschijnlijk mede ten gevolge van wet verbetering Poortwachter, een trendbreuk voor te doen. De leden van de CDA-fractie vragen om een prognose van de ontwikkeling van het ziekteverzuim en de loondoorbetaling, mede in het licht van de doelstelling de instroom in de categorie geheel ao terug te brengen naar 25 000 per jaar. Op welk structureel niveau zal naar verwachting de categorie met de diagnose «psyche» uitkomen ten gevolge van de invoering van het verplichte reïntegratieplan, zo vragen deze leden?

Het ziekteverzuim van particuliere bedrijven bedroeg 5,4% (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) in 2001 en 2002. Cijfers van het CBS over de eerste twee kwartalen van 2003 laten zien dat het ziekteverzuim fors aan het dalen is. Bij de rijksoverheid is het ziekteverzuim tussen 2001 en 2002 gedaald van 7,8% naar 6,8% (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof, inclusief verzuim langer dan 1 jaar). De daling zet zich voort in de eerste helft van 2003. De oorzaak van de daling van het verzuim is een complex aan factoren, waaronder de Wet verbetering poortwachter, de economische ontwikkelingen, aankondigingseffecten en arboconvenanten. Volgens een recente studie van Nyfer² kan 40% van de fluctuatie in het ziekteverzuim conjunctureel worden verklaard. De regering verwacht dat de Wet verbetering poortwachter en de arboconvenanten een dalend effect op het verzuim zullen blijven hebben.

In de raming van de effecten van het onderhavige wetsvoorstel is rekening gehouden met het ingezet beleid. De verwachting van de regering is dat het onderhavige wetsvoorstel dit ingezet beleid versterkt en zodoende

¹ Maandoverzicht arbeidsongeschiktheidsuitkeringen UWV januari t/m juli 2003 (voorlopige cijfers, september 2003).

² Dympha Meijneken, Knapt Nederland eindelijk op? ISBN 9076443718.

bijdraagt aan de doelstelling de instroom van volledig en duurzaam arbeidsongeschikten terug te brengen tot het niveau van 25 000.

Uit de realisaties van 2001 en 2002 en uit voorlopige cijfers van de eerste helft 2003 blijkt dat het aandeel psychische klachten in de totale WAO-instroom zich ontwikkelt van 36,6% in 2001 via 35,7% in 2002 naar 35,1% in de eerste helft 2003. Er bestaat nog geen zicht op het te verwachte structurele niveau van het aandeel psychische klachten. De leden van de PvdA-fractie willen graag een empirische onderbouwing van de stelling van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid dat de WAO een fuikwerking kent, en reïntegratie-inspanningen negatief beïnvloedt. In hoeverre kan dat met empirische gegevens onderbouwd worden, zo vragen deze leden. Ook verzoeken deze leden aan te geven of er wetenschappelijk bewijs is voor de stelling dat de oriëntatie op het verkrijgen van een WAO-uitkering de reïntegratie-inspanningen negatief beïnvloedt of dat hierbij eerder sprake is van een vermoeden op basis van de inrichting van de huidige wetgeving.

De Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid heeft in zijn advies een gedegen en kwalitatieve analyse gegeven van de aard van de WAO-problematiek en daarbij geconstateerd dat de inrichting van het stelsel het karakter van een fuik heeft: de mechanismen zijn gericht op arbeidsongeschiktheid en niet op het waarmaken van arbeidsongeschiktheid. Deze analyse berust op een gedegen en kwalitatieve analyse van de werking en het functioneren van het stelsel met veelvuldige verwijzing naar de bestaande praktijk zoals deze maatschappelijk bekend is. Naar de mening van de regering heeft de Adviescommissie zeer aannemelijk kunnen maken dat de huidige inrichting van het stelsel inderdaad zo werkt als door de commissie is beschreven.

(Flexibilisering van de WAO-keuring)

Verschillende fracties hebben vragen gesteld over de wenselijkheid en de mogelijkheid van de introductie van een flexibel keuringsmoment. Onderstaand wordt al deze vragen nader ingegaan.

De leden van de PvdA fractie vinden het onbegrijpelijk dat de regering de suggestie van een flexibele keuring, zoals eerder voorgesteld door de commissie Donner én de SER, nu niet wil overnemen. Deze leden vragen waarom de regering de groep waarvan duidelijk is dat ze geen arbeid meer zullen kunnen verrichten, bijvoorbeeld omdat ze terminaal ziek zijn of een dwars-leasie hebben, nog eens wil bezwaren met bureaucratische keuringsprocedures. Deze leden vinden het ook ongepast om het inkomen van deze mensen het tweede ziektejaar te maximeren op 70% van het inkomen, doordat er geen flexibele keuring mogelijk is, aangezien voor deze mensen prikkels niet op hun plaats zijn. Deze leden vragen hoe groot de «zeer beperkte groep» naar verwachting is, waarvan direct al duidelijk is dat zij niet duurzaam in staat zullen zijn tot verrichten van arbeid. Zij vernemen ook graag welke nadelen nu precies verbonden zijn aan een flexibele keuring. Tot slot vragen zij waarom de beslissing over de flexibele keuring wordt uitgesteld naar de uitwerking van de regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

De leden van de VVD-fractie vragen aan te geven of zij het goed zien dat het in ieder geval niet mogelijk is de loondoorbetalingsperiode korter dan twee jaar te laten zijn omdat niet wordt toegestaan dat eerder dan na twee jaar arbeidsongeschiktheidskeuringen plaatsvinden die tot WAO-toekenning kunnen leiden.

De leden van de D66-fractie willen weten wat er gebeurt met mensen die een dermate ernstige aandoening hebben dat al in een tamelijk vroegtijdig stadium onomstotelijk vaststaat dat zij duurzaam en volledig

arbeidsongeschikt zijn. Zij vragen of voor deze groep ook een loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste twee ziektejaren geldt.

De leden van de fractie van de ChristenUnie merken op dat de regering in het oorspronkelijke wetsvoorstel het advies van de Raad van State niet heeft overgenomen om het keuringsmoment te flexibiliseren, «omdat de werkgever geen activiteiten hoeft te verrichten als er voor de werknemer geen mogelijkheden zijn het werk te hervatten». Deze leden hebben er op gewezen dat de werkgevers niet alleen worden geconfronteerd met loondoorbetaling, maar ook met (kosten voor) werving, selectie en vervanging van de zieke werknemer. Zij vragen wanneer meer duidelijkheid kan worden verstrekt over de eventuele introductie van een flexibel keuringsmoment.

De regering heeft in de memorie van toelichting aangegeven in het kader van de uitwerking van de regeling voor duurzame en volledig arbeidsongeschikten een beslissing te willen nemen over de eventuele introductie van een flexibel keuringsmoment. De regering ziet thans geen aanleiding van dat voornemen af te zien en wil dit, naar aanleiding van de vraag van de PvdA fractie, nader motiveren. De regering acht het wetsvoorstel voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikten bij uitstek de gelegenheid om hieromtrent een beslissing te nemen. Hiermee wordt een ordelijk proces van wetgeving gediend. Immers, cruciaal voor de vraag of een eerder flexibel keuringsmoment moet worden geïntroduceerd is dat aan de hand van duidelijke criteria vastgesteld kan worden of sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid en dat voorts duidelijkheid bestaat over het proces van claimbeoordeling. Ook ingeval van een eerdere keuring dienen er immers criteria te zijn aan de hand waarvan dit kan worden beoordeeld. Deze aspecten zullen nadrukkelijk aan de orde komen in het wetsvoorstel inzake de regeling voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikten en niet in het wetsvoorstel dat nu voorligt. Het komt de regering voor dat in het kader van eerstgenoemd wetsvoorstel een afgewogen oordeel kan plaatsvinden over de wenselijkheid en mogelijkheid om een flexibel keuringsmoment te introduceren. Daarbij wil de regering ook graag het advies van de SER betrekken over het arbeidsongeschiktheids criterium.

Het voorgaande betekent, dit naar aanleiding van de vraag van de leden van de VVD-fractie, dat de regering geen aanleiding ziet om in dit wetsvoorstel een flexibel keuringsmoment te introduceren, waardoor eerder dan na twee jaar een beroep zou kunnen worden gedaan op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie of het loon van personen van wie al in een tamelijk vroegtijdig stadium onomstotelijk vaststaat dat zij duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn, wordt doorbetaald, luidt bevestigend. Er behoeft dus geen enkele vrees te bestaan over de wijze waarop in hun inkomen wordt voorzien; dit gebeurt door de werkgever. In het eerste jaar kan dit inkomen onder meer bovenwettelijk worden aangevuld. Als voordeel kan in een dergelijke situatie genoemd worden dat voor alle werkgevers dezelfde loondoorbetalingsverplichtingen gelden. Voorts geldt, zoals de leden van de fractie van de ChristenUnie terecht opmerken, dat reïntegratie-inspanningen niet aan de orde zijn wanneer vaststaat dat deze niet kunnen worden geleverd; zo nodig kan hierover een second opinion worden gevraagd aan het UWV. Dit kan uiteraard ook zinnig zijn als werkgever en werknemer van mening verschillen over het aanwezig zijn van reïntegratiemogelijkheden.

In antwoord op de vraag van de leden van de ChristenUnie verwacht de regering uiterlijk het tweede kwartaal van 2004 het wetsvoorstel inzake een inkomensregeling voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikten te kunnen indienen bij de Kamer, zodat dan omtrent dit vraagstuk meer duidelijkheid kan worden geboden.

(Het SER-advies)

De leden van de PvdA-fractie willen graag weten wat de regering hoofdlijnen en details vindt in het SER-akkoord, nu zij schrijft dat de regering de hoofdlijnen van de SER-voorstellen heeft overgenomen. Is zij van mening dat zij dit ook al deed voordat het Najaarsoverleg plaatsvond, en de partnertoets nog in de voorstellen zat, zo vragen deze leden verder, waarbij zij erop wijzen dat sociale partners aan de afspraak de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar te beperken tot 70% van het loon, als voorwaarde overname van het SER-advies hebben verbonden.

Ook voor het Najaarsoverleg was de regering van opvatting met haar voorstellen de voorstellen van de SER op hoofdlijnen te volgen. Hiermee wordt bedoeld op cruciale elementen in het SER-advies als het vooropstellen van werkhervatting en reïntegratie, de primaire rol van werkgevers en werknemers daarbij, beperking van het WAO-volume, verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever naar twee jaar, afbouw van bovenwettelijke aanvullingen in het tweede ziektejaar, een adequate geschillenregeling, een permanente inkomensvoorziening voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikten, een werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de bereidheid om op afzienbare termijn de uitkeringen voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten te verhogen en af te zien van de Pembaprikkel, als de volume-ontwikkeling dit mogelijk zou maken.

De regering realiseert zich dat haar opvatting dat zij het SER-advies op hoofdlijnen heeft gevolgd niet door iedereen werd gedeeld. Dat is in zekere zin ook begrijpelijk, omdat het SER-advies een breed en veelomvattend karakter heeft. De regering heeft echter met de bedoelde passage niet de suggestie willen wekken dat andere elementen van ondergeschikt belang zou zijn. Zij vergen eveneens een zorgvuldige afweging Relevant is dat in het Najaarsoverleg over het WAO-stelsel tussen partijen afspraken zijn gemaakt, waarbij het «SER-gehalte» van de voorstellen is versterkt. Van groot belang vindt de regering ook de afspraak om te werken aan beperking van het WAO-volume en van bovenwettelijke aanvullingen in het tweede ziektejaar; wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan zullen de uitkeringen voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten worden verhoogd en wordt afgezien van de Pemba-prikkel. Ook zal de SER nog op een aantal thema's om advies worden gevraagd.

3. Verlenging van de periode van loondoorbetaling bij ziekte

(Redenen voor verlenging)

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen op basis van welk onderzoek of welke informatie de systematiek van de Wet verbetering poortwachter nu wordt aangepast. Is nu al duidelijk dat in de Wet verbetering poortwachter is gekozen voor een foute systematiek, omdat de meeste werkgevers – ook degenen die niets viel te verwijten voor zover het de reïntegratie betreft – te weinig toekomen aan een adequate integratie, zo vragen deze leden. Het is deze leden nog niet duidelijk waarom individuele partijen onder het regime van de huidige wet hun verantwoordelijkheid niet zouden nemen en onder het regime van de nieuwe wet wel. Zij vragen wat de actuele, meevallende, instroomcijfers de regering in dit kader zeggen.

De actuele instroomcijfers laten naar de mening van de regering in elk geval zien dat met de Wet verbetering poortwachter niet gekozen is voor een foute systematiek en dat de meeste werkgevers wel degelijk toekomen aan een adequate reïntegratie. Voor verlenging is niet gekozen op basis van een specifiek onderzoek of specifieke informatie. Wel op

grond van algemeen gedeeld inzicht dat een verlenging van de loondoorbetalingsperiode beter is. Deze inzichten zijn uitvoerig weergegeven in hoofdstuk 3 onder a van de Memorie van toelichting. Kort samengevat zijn de belangrijkste redenen voor verlenging dat de WAO-aanvraag thans in veel gevallen te vroeg komt en daarmee de reïntegratie-inspanningen verstoort; dat de kosten/baten verhouding van uitgaven voor reïntegratie voor werkgever en diens verzekeraar gunstiger is wanneer de periode van loondoorbetaling wordt verlengd; dat de systematiek evenwichtiger wordt omdat de periode van loondoorbetaling, de duur van de reïntegratieverantwoordelijkheid, de wederzijdse aanspraken op werkhervatting en de periode van ontslagbescherming aan elkaar gekoppeld worden; en tenslotte dat bij verlenging tot twee jaar de sanctiemogelijkheden op de eventueel onwillige werknemer ook in het tweede jaar bij de voor reïntegratie verantwoordelijke werkgever zullen liggen, en niet zoals thans, bij het UWV.

(Minimumloongarantie)

De leden van de CDA fractie vragen zich af of de samenloop in het tweede ziektejaar van loondoorbetaling door de werkgever en uitkering ingevolge de Toeslagenwet door het UWV, als gevolg van het voorstel om de wettelijke minimumloongarantie niet te verlengen naar het tweede ziektejaar, de uitvoering niet ingewikkeld maakt.

De regering onderkent dat dit voorstel een taakverzwaring voor het UWV oplevert en dat het verstrekken van een toeslag op loon in plaats van op uitkering een nieuwe activiteit is. De regering is echter van mening dat deze nieuwe activiteit voor het UWV uitvoerbaar is. Daarbij is mede in aanmerking genomen het relatief beperkt aantal personen waarvoor vanwege het niet-verlengen van de minimumloongarantie recht op toeslag ontstaat, de voorbereidingstijd van ruim een jaar (de effecten voor de uitvoering van de Toeslagenwet treden pas op vanaf 1 januari 2005), alsmede de omstandigheid dat het UWV ook nu al situaties voor de bepaling van het recht op toeslag moet beoordelen waarbij naast de uitkering looncomponenten (neveninkomsten van aanvrager en/of partner) in het geding zijn.

De leden van de fractie van de PvdA willen graag een nadere toelichting op de argumentatie om de garantie dat de werknemer bij ziekte tenminste het minimumloon behoudt, niet te verlengen. Zij willen graag inzichtelijk gemaakt zien, bij voorkeur met cijfers, wat de verschillen met de huidige situatie zijn, nu gesteld wordt dat behoud van een minimumloongarantie in het tweede ziektejaar in feite een verbetering in inkomensaanspraken zou zijn, ten opzichte van de huidige situatie.

Hieronder volgt een cijfermatige weergave voor een alleenstaande van 35 jaar zonder kinderen en een laatstverdiend loon van € 1 400,-. Het wettelijk minimumloon bedraagt circa € 1 250,- per maand. In het huidige eerste WAO-jaar bedraagt de wettelijk uitkering 70% van het laatstverdiende loon. De WAO-uitkering van bovengenoemd persoon bedraagt dan € 980,-. Het inkomen ligt daarmee boven het sociaal minimum.

Bij verlenging van de wettelijk minimum loon garantie naar het tweede ziektejaar zou de wettelijke loondoorbetaling 70% van het laatstverdiende loon, doch minimaal het wettelijk minimum loon, bedragen. Bovengenoemd persoon zou dan in het tweede ziektejaar een loondoorbetaling ontvangen van € 1 250,-. Ten opzichte van het huidige eerste WAO-jaar zou hij er dus behoorlijk in inkomen op vooruit gaan.

De leden van de VVD-fractie kunnen ermee instemmen dat de garantie dat de werknemer bij ziekte tenminste het minimumloon behoudt niet wordt verlengd naar het tweede ziektejaar. Deze leden vinden het echter vreemd dat toch een beroep gedaan kan worden op de zogenaamde Toeslagenwet, aangezien er geen gebruik gemaakt wordt van het vangnet ZW. Zij vragen de regering nogmaals te motiveren waarom zij het gebruik van een dergelijke regeling toch (juridisch) te rechtvaardigen vindt. De regering geeft verder aan dat in bepaalde situaties ook een aanvulling vanuit de bijstandswet aan de orde kan zijn, vooral omdat de Toeslagenwet in het kader van de zgn. 1990-maatregel het recht op toeslag ontzegt aan degene wiens partner geboren is na 31 december 1971. Wat zijn, zo vragen deze leden, de extra uitkeringslasten die een dergelijk beroep op de bijstand met zich meebrengen? En hoe verhoudt zich dit tot de financiële verantwoordelijkheid van gemeenten die met de nieuwe Wet Werk en Bijstand gerealiseerd wordt?

De bedoeling van dit wetsvoorstel is onder meer de werknemer in het tweede ziektejaar een op werkhervatting gerichte financiële stimulans te geven. Dit neemt niet weg dat inkomensbescherming niet uit het oog mag worden verloren. Het gaat er met name om dat betrokkene niet onder het sociaal minimum zakt. De regering geeft daarbij de voorkeur aan een regeling via de Toeslagenwet, ingeval betrokkene door het niet-verlengen van de minimumloongarantie onder het sociaal minimum zou komen. De Toeslagenwet voorziet thans reeds in de inkomensbescherming op minimumniveau voor zieke werknemers die geen werkgever meer hebben (zgn. vangnetwerknemers). Het ligt naar het oordeel van de regering het meest voor de hand om ten aanzien van zieke werknemers die nog wel een werkgever hebben in het tweede ziektejaar daarop aan te sluiten. Op deze wijze wordt de minimuminkomensbescherming van zowel vangnetwerknemers als «gewone» werknemers het tweede ziektejaar via de Toeslagenwet gewaarborgd. Voorts is van belang dat als de ziekte voortduurt en in verband daarmee betrokkene recht op een WAO-uitkering krijgt, betrokkene dan ook een beroep op de Toeslagenwet kan doen. Door een regeling via de Toeslagenwet wordt dus voorkomen dat niet te berekenen schommelingen in de mate van inkomensbescherming optreden. De regering vindt een regeling via de Toeslagenwet derhalve, ook juridisch, te rechtvaardigen.

Terecht wijzen deze leden erop dat aan degene wiens partner geboren is na 31 december 1971 in het kader van de zgn. 1990-maatregel een beroep op de Toeslagenwet wordt ontzegd. Deze maatregel is indertijd in de Toeslagenwet opgenomen om der economische zelfstandigheid van vrouwen te bevorderen. Degene wiens partner geboren is na 31 december 1971 zal bij onvoldoende inkomen een beroep op de bijstand moeten doen.

De extra uitkeringslasten Toeslagenwet en bijstand van het niet-verlengen van de minimumloon garantie naar het tweede ziektejaar worden geraamd op circa € 10 miljoen. Verondersteld wordt dat daarvan als gevolg van de zogenaamde 1990-maatregel € 2,5 miljoen aan de bijstand toe te rekenen is en de rest aan de Toeslagenwet. Het aandeel bijstand zal vrij beperkt zijn, omdat jongere werknemers een lager risico op langdurige ziekte hebben.

Om te voorkomen dat werknemers onder het sociaal minimum belanden wordt inkomensreparatie via de Toeslagenwet mogelijk. D66 heeft hierover een aantal vragen. Wat zijn precies de argumenten om te kiezen voor deze manier van inkomensreparatie in plaats van via de bijstand? Wat is het verschil in rechten en plichten voor de werknemer bij reparatie met toeslagen resp. via de bijstand? Kunnen de uitvoeringskosten van uitvoe-

ring via de Toeslagenwet vergeleken worden met die via de bijstand? Was de lijn van de afgelopen jaren niet juist om toeslagen af te bouwen, en hoe verhoudt één en ander zich tot de 1990-maatregel?

Op de argumenten voor een regeling via de Toeslagenwet is hiervoor reeds ingegaan.

De belangrijkste verschillen in rechten en plichten tussen de Toeslagenwet en de bijstand zijn gelegen in het volgende.

Bij de Toeslagenwet speelt bij de bepaling tot welk niveau wordt aangevuld naast de leefsituatie van betrokkene het partnerinkomen een rol. Als het totale inkomen ten minste gelijk is aan de bij de leefsituatie behorende aanvullingsgrens, vindt geen aanvulling plaats. Bij de Toeslagenwet gaat het om vaste aanvullingsgrenzen. In hoofdlijn: recht op aanvulling tot het minimumloon voor gehuwden en daarmee gelijkstaanden, tot 90% daarvan voor alleenstaanden met een jonger dan 18-jarig kind, en tot 70% van het minimumloon voor alleenstaanden. Voor gehuwden en daarmee gelijkstaanden geldt nog de bijzondere regel dat als de partner van betrokkene na 31 december 1971 is geboren, betrokkene alleen toeslag ontvangt als hij een kind van jonger dan 12 jaar verzorgt (de zogenaamde 1990-maatregel).

In het kader van de bijstand geldt naast de partnertoets de vermogens-toets. Wie meer vermogen heeft dan een vrijlatingsbedrag ontvangt geen bijstand. De leefvormen waaraan verschillende graderingen van bijstandsverlening zijn gekoppeld, komen overeen met die in de Toeslagenwet. Voor de uitvoeringskosten wordt wegens de voorgenomen inkomensaanvulling via de Toeslagenwet als gevolg van het niet verlengen van de minimumloongarantie in het tweede ziektejaar een minimale structurele stijging voorzien, die voor de bijstand in dezelfde orde van grootte zou liggen. Daarnaast treden er voor het UWV eenmalige geringe implementatiekosten op wegens systeemaanpassingen. Immers, tot dusver stelt het UWV louter toeslagen vast op door haar betaalde uitkeringen en niet op door werkgevers betaald loon bij ziekte, waarvoor het UWV extra gegevens behoeft om de toeslag vast te kunnen stellen. Overigens zal bij de invoering van WALVIS/SUB wel een lichte vereenvoudiging optreden voor de uitvoering wanneer maandelijks informatie over inkomensgegevens van zieke werknemers door de Belastingdienst aan UWV verstrekt wordt.

Met betrekking tot de twee laatste vragen van de D66-fractie merkt de regering het volgende op. Door de met dit wetsvoorstel gekozen methode wordt bereikt dat voor wat betreft de inkomensbescherming op minimumniveau de betrokkene niet achteruitgaat ten opzichte van de huidige situatie. Dit staat los van de meer algemene vraag of toeslagverstrekking op grond van de Toeslagenwet wel moet worden handgehaafd. Bij deze vraag gaat het om een bredere vraag, omdat het immers niet alleen zieken en arbeidsongeschikten betreft, maar ook mensen met een WW-uitkering. Voor wat betreft de verhouding van een en ander tot de 1990-maatregel zij opgemerkt dat die maatregel (die overigens als amendement in het toenmalige wetsvoorstel van de Toeslagenwet werd ingebracht) geen uiting was van de wens om toeslagverstrekking af te bouwen. Zij vloeide daarentegen voort uit het toenmalige beleidsplan Emancipatie en de wens om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten.

De leden van de fractie van de ChristenUnie menen dat het niet-verlengen van de wettelijke minimumloongarantie in het tweede ziektejaar een logische consequentie is van het uitgangspunt dat de loondoorbetalingsplicht in het tweede ziektejaar beperkt blijft tot de wettelijk verplichte 70% van het loon. Vinden de indieners, zo vragen zij, dat het oorspronkelijke wetsvoorstel in dit opzicht niet consistent was? Deze leden merken op dat ,

indien een werknemer onder het voor hem geldende sociaal minimum zou belanden, hij in aanmerking kan komen voor een toeslag onder de voorwaarden van de Toeslagenwet. Zij vragen of hiermee een partner-toets in het tweede ziektejaar wordt geïntroduceerd. Kan in het verlengde hiervan worden gereageerd op de opvatting van VNO/NCW dat een sociale minimumloongarantie tijdens het eerste ziektejaar evenmin een verantwoordelijkheid is van de werkgever? (zie brief VNO/NCW d.d. 17 oktober 2003, pag 2).

Naar aanleiding van de vragen van deze leden merkt de regering op dat door de voorgestelde regeling in het tweede ziektejaar niet de partner-toets wordt geïntroduceerd. In het huidige eerste WAO-jaar dat, na aanvaarding van dit wetsvoorstel, het tweede ziektejaar zal zijn, is de Toeslagenwet in beginsel van toepassing. Met het voorliggende wetsvoorstel wordt in feite die toepasselijkheid in het tweede jaar van ongeschiktheid tot werken gehandhaafd. Hiermee wordt dus ook de in die wet vervatte partnertoets gehandhaafd.

Deze leden vragen voorts een reactie op de door het VNO-NCW geuite opvatting dat ook in het eerste ziektejaar een minimumloongarantie geen verantwoordelijkheid van de werkgevers is. Hierover merkt de regering het volgende op.

Met de Wet terugdringing ziekteverzuim en de Wet uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is beoogd, door prikkels bij werkgevers en werknemers te leggen, het beroep op de arbeidsongeschiktheidswetgeving te doen afnemen. Zoals in paragraaf 1 van de memorie van toelichting is aangegeven, is ondanks die maatregelen het beroep op die wetgeving nog steeds te hoog, zeker ook vergeleken met andere OESO-landen. Bij het voorliggende wetsvoorstel gaat het juist om die reden om een verdere verhoging van de bestaande prikkelwerking in het tweede ziektejaar. Dit wetsvoorstel heeft dus nadrukkelijk betrekking op het tweede ziektejaar. Voor werkgevers wordt de loondoorbetalingsverplichting verlengd, voor werknemers wordt afbouw van de bovenwettelijke aanvullingen beoogd. Met het wetsvoorstel is niet beoogd om wijziging te brengen in het regime voor het eerste ziektejaar, zoals dat met de invoering van de WULBZ in 1996 tot stand is gekomen.

(Duur van de verlenging)

Ten aanzien van de duur van de ziektewet c.q. loondoorbetaling vragen de leden van de CDA-fractie om een toelichting op de wachttijd van 104 weken in relatie tot de toegang tot de WAO. Deze leden vragen voorts of er na de 104 (in plaats van de huidige 52) weken, een aanspraak gemaakt worden op de WAO-uitkering. Er wordt na 104 weken toch niet automatisch arbeidsongeschiktheid verondersteld, zo vragen deze leden.

De veronderstelling van deze leden dat er na 104 weken toch niet automatisch arbeidsongeschiktheid wordt aangenomen, is terecht. Uiteraard moet aan het eind van de periode van 104 weken, aan de hand van alle relevante gegevens, worden beoordeeld of door werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht (in het kader van de poortwachertoets) en, of de werknemer arbeidsongeschikt is (claimbeoordeling). Beoogd is slechts aan te geven dat na 104 weken betrokkene in aanmerking kan komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (waar dat thans reeds na 52 weken is), uiteraard voor zover aan alle vereisten wordt voldaan. Hierbij dient derhalve een gedegen toetsing plaats te vinden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe vaak het voorkomt dat werkgevers niet op de hoogte zijn van het feit dat zij in de meeste gevallen ook thans al in het tweede jaar verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie.

Deze leden erkennen de onevenwichtigheid in de huidige systematiek maar verbazen zich er over dat hier blijkbaar weinig aan gedaan is. Op welke wijze is geprobeerd deze misvatting bij werkgevers weg te nemen, zo vragen deze leden.

Hoewel bij de voorlichting over de Wet verbetering poortwachter en de introductie van de werkgeversverantwoordelijkheid voor het tweede spoor aandacht aan de duur van de reïntegratieverantwoordelijkheid is gegeven, is het niet zo verwonderlijk dat zulke algemene informatie niet altijd even goed doordringt. Effectiever is het wanneer de informatie wordt aangereikt op het moment dat het probleem zich voordoet. Arbeidsdiensten verstrekken daartoe, indien zich «dreigend langdurig ziekteverzuim» voordoet een informatiebrochure van het UWV. Aanvaarding van onderhavig wetsvoorstel zal ook in het algemeen duidelijker maken dat de reïntegratieverantwoordelijkheid voortduurt zolang er een dienstverband is.

(Gevolgen voor de verzekeraar)

Door verschillende fracties zijn vragen gesteld over de mogelijkheid van herverzekering, de inhoud van de herverzekering en de positie van verzekeraars.

Zo vragen de leden van de CDA-fractie of werkgevers die alleen een verzekering voor het tweede jaar afsluiten eenzelfde inzet van de verzekeraars kunnen verwachten als werkgevers die het eerste jaar of beide jaren hebben verzekerd.

Gezien hun belang bij schadelastbeheersing, zullen verzekeraars werkgevers stimuleren tot adequate preventie- en reïntegratie-activiteiten. Schadelastbeheersing voor de verzekeraar en beheersing van (de kosten van) verzuim voor de werkgever gaan zo hand in hand. De uitbreiding van de loondoorbetalingsperiode daagt verzekeraars uit om met aantrekkelijke aanbiedingen te komen, niet alleen ter dekking van het risico maar ook ter beperking van het risico via preventie en reïntegratie. Voor werkgevers die twee in plaats van een jaar loondoorbetaling verzekeren, hebben verzekeraars een sterk toegenomen belang bij preventie en reïntegratie ter beperking van de schadelast. Voor werkgevers die alleen het tweede jaar van loondoorbetaling verzekeren, hebben verzekeraars evenzeer belang bij het zo vroeg mogelijk starten van de reïntegratie, opdat een beroep op de verzekering voorkomen wordt. Voor reïntegratie is de eerste periode na intreding van de arbeidsongeschiktheid cruciaal. Verzekeraars zullen in beide zojuist geschetste situaties aansturen op het laten ondernemen van voldoende en adequate actie in die periode door werkgever en werknemer. Het achterwege laten van adequate actie in die periode is in het belang van geen enkele betrokken partij (werkgever, werknemer, eventuele verzekeraar).

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de regering staat tegenover het herverzekeren van het tweede ziektejaar en in verband daarmee de vergrote rol van verzekeraars. Zijn er objectieve gegevens die uitwijzen dat verzekeraars de verwachtingen waarmaken dat zij druk uitoefenen op werkgevers om te investeren in een verzuimbeleid en in preventieve maatregelen, zo vervolgen deze leden. Zijn er indicaties voor ander gedrag van de kant van verzekeraars, zoals het alleen maar aanpassen van de premies aan de risico's of het bedrijven van koppelverkoop van diensten uit het concern waar zij deel van uitmaken, zo vragen deze leden. Ten slotte vragen deze leden naar indicaties voor het zetten van een (te grote) druk op werknemers vanuit verzekeraars en naar waarborgen voor privacybescherming.

Het is begrijpelijk en niet bezwaarlijk dat werkgevers het risico van het tweede jaar van verplichte loondoorbetaling niet altijd zelf willen dragen, maar verzekeren. Vanuit het belang van de werkgever bij continuïteit van het bedrijf, kan dit zelfs wenselijk zijn. Verzekeren van het tweede ziektejaar leidt tot een grotere betrokkenheid en een forser belang van verzekeraars bij reductie van verzuim(-duur). Hoewel verzekeren de financiële prikkel enigszins afdempt, gaan van verzekeren belangrijke impulsen uit op beheersing van (de duur van) het verzuim. Deze impulsen komen onder meer tot uiting in de kwaliteit van de arbodienstverlening. In de polisvoorwaarden voor ziekengeldverzekeringen stellen verzekeraars namelijk eisen aan deze kwaliteit, die mede daardoor is verbeterd. Doordat de premiestelling is gerelateerd aan de hoogte van het verzuim, houden werkgevers financieel belang bij verzuim(-duur)reductie. Daarnaast geldt in alle ziekengeldverzekeringen een eigenrisicoperiode, tijdens welke de loonkosten van zieke werknemers voor rekening van de werkgever komen. Ten slotte is relevant de inzet van reïntegratie-instrumenten via verzekeraars (zoals eigen reïntegratiediensten en mogelijkheden tot voorfinanciering van inzet van middelen op grond van de Wet (re)integratie arbeidsgehandicapten). Hoewel verzekeraars op hoge schadelast kunnen reageren via premieverhogingen, verslechtert dat de concurrentiepositie van de betreffende verzekeraar, waardoor deze optie niet aantrekkelijk is. Adequate schadelastbeheersing is dat wel.

Bij de integrale evaluatie van de sinds begin van de jaren «90 ingevoerde wijzigingen in wetgeving, die de Tweede Kamer op 7 november 2001 werd aangeboden, is ook het effect van verzekeren van het risico van loondoorbetaling op de ontwikkeling van het verzuim en de omvang van de prikkel voor werkgevers geïnterpreteerd. Werkgevers hebben groter belang gekregen bij verzuimduurreductie, wat in het algemeen heeft geleid tot daarop gerichte gedragsreacties. Tussen werkgevers met en zonder een ziekengeldverzekering is geen markant verschil in gedragsreacties geconstateerd. De regering heeft geen indicaties dat verzekeraars direct of indirect (via werkgevers/arbodiensten) druk zetten op werknemers. Er is geen sprake van dat de privacybescherming van werknemers in het geding zou zijn. Bedacht zij dat verzekeraars een verzekeringsrelatie hebben met bij hen verzekerde werkgevers. Deze zijn verantwoordelijk voor preventie en reïntegratie van individuele werknemers. De verzekeraar treedt – met inachtneming van de rol en positie van de arbodienst – daarbij faciliterend op voor zijn klant (de werkgever). Gegevens van individuele werknemers zijn voor verzekeraars alleen nodig om het niveau van uit te keren ziekengeld te bepalen en om vast te stellen dat betrokkene in dienst is bij de verzekerde werkgever, zodat diens verzuim onder de verzekeringsdekking valt.

De leden van de ChristenUnie-fractie informeren in hoeverre rekening wordt gehouden met het gegeven dat werkgevers, werknemers en verzekeraars vooral in verzekeringstechnisch opzicht zullen anticiperen op de gewijzigde omstandigheden. Daarbij vragen genoemde leden naar de daarvoor staande termijnen.

De regering gaat er vanuit dat werkgevers en verzekeraars zich tijdig zullen voorbereiden op de nieuwe situatie. Navraag bij verzekeraars bevestigt dit. Mogelijkerwijs zullen werkgevers verzekeringscontracten willen sluiten of hun bestaande contracten willen aanpassen. De regering hecht eraan dat een en ander soepel en adequaat kan geschieden. Verzekeraars hebben laten weten hun acceptatiebeleid zoals ten tijde van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz) gevoerd, ook nu bij de verlenging van de loondoorbetalingsperiode te hanteren. Dit houdt in dat werkgevers die zich uiterlijk 6 maanden na inwerkingtreding van voorliggende wet, dus vóór 1 juli 2004, melden bij een verzekeraar,

kunnen rekenen op non-selecte acceptatie van het risico op loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, tegen een premie van ten hoogste 2,5 maal de gemiddelde premie in de bedrijfstak.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke garanties er zijn dat werknemers die van baan veranderen, kunnen worden meeverzekerd.

Werknemers die in dienst treden van een voor het risico op loondoorbetaling verzekerde werkgever, worden automatisch onder de dekking van de (collectieve) verzekering gebracht.

De leden van de D66-fractie vragen naar de mogelijke consequenties van het niet non-select accepteren van het nog niet verzekerde eerstejaarsrisico door verzekeraars bij verlenging van de loondoorbetalingsplicht.

Na de verlenging van de loondoorbetalingsperiode kunnen zich een drietal situaties voordoen ten aanzien van het verzekeren van die periode: de werkgever heeft momenteel geen verzekering en wil het tweedejaarsrisico verzekeren, de werkgever heeft momenteel geen verzekering en wil beide jaren verzekeren, ofwel de werkgever heeft een verzekering voor het eerstejaarsrisico en wil deze uitbreiden met het tweedejaarsrisico. Aangezien 80% van de werkgevers een ziekengeldverzekering heeft, betreffen de eerste en tweede situatie hooguit een beperkt aantal werkgevers. Het niet non-selecte acceptatiebeleid voor het eerstejaarsrisico doet zich voor in de als tweede genoemde situatie: de werkgever die momenteel geen ziekengeldverzekering heeft wil een verzekering afsluiten voor beide jaren van loondoorbetaling. Het eerstejaarsrisico wordt dan niet non-select geaccepteerd. Dat houdt in dat voor het (mee-)verzekeren van het eerstejaarsrisico het reguliere acceptatiebeleid van individuele maatschappijen geldt. Werknemers die ziek zijn op het moment dat de verzekering wordt gesloten, zullen niet onder de dekking van het eerstejaarsrisico vallen. Deze beperkte dekking vervalt zodra de werknemer weer hersteld is.

Voor werknemers die op grond van het reguliere acceptatiebeleid niet onder de dekking vallen, draagt de werkgever gedurende het eerste ziektejaar zelf de lasten van loondoorbetaling van dat verzuim. De werkgever heeft daarvoor immers zelf bewust gekozen. Het tweedejaarsrisico wordt door verzekeraars wel non-select geaccepteerd, waarmee de non-selectie het als gevolg van voorliggend wetsvoorstel optredende nieuwe risico betreft, namelijk de uitbreiding van de loondoorbetalingsperiode met het tweede jaar. Dit betekent dat de loondoorbetaling van werknemers die op grond van bovenvermelde argumenten niet onder de dekking van het eerstejaarsrisico vielen, wel verzekerd zijn gedurende het tweede ziektejaar.

De leden van de CDA-fractie stellen de vraag of de verdere inrichting van het arbeidsongeschiktheidsstelsel nog mogelijke gevolgen heeft voor de prikkel die verzekeraars ervaren om tot reïntegratie over te gaan.

Wat dit wetsvoorstel betreft leidt verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers tot versterking van de prikkel voor verzekeraars tot reïntegratie. In de eerste plaats worden verzekeraars door uitbreiding van de loondoorbetalingsperiode uitgedaagd om met aantrekkelijke aanbiedingen te komen, niet alleen om het risico te dekken, maar ook om snelle en adequate inspanningen te leveren waar het betreft reïntegratie. In de tweede plaats neemt, bij het afsluiten van een verzekering voor twee ziektejaren, de periode waarover verzekeraars risico lopen toe; deze wordt verdubbeld. Verzekeraars zullen deze schadelast willen beperken door maatregelen te vragen van werkgevers, bijvoorbeeld op het terrein van verzuimbegeleiding. In de derde plaats zullen verzekeraars zelf ook meer

financiële middelen beschikbaar hebben om in een concrete situatie interventies en hulp mogelijk te maken, gericht op een zo snel mogelijke reïntegratie.

(Risicoselectie)

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen in het algemeen in te gaan op de vraag in hoeverre zich risicoselectie heeft voorgedaan na invoering van Wulbz en het Pemba-complex.

In de eindrapportage van het ZARA/SZW-werkgeverspanel, dat de Tweede Kamer op 7 november 2001 werd toegezonden als onderdeel van de integrale evaluatie van de sinds begin van de jaren «90 ingevoerde wijzigingen in wetgeving, is ook het effect op risicoselectie door werkgevers geïnventariseerd. Geconstateerd is dat in de totale onderzochte periode 1995 tot en met 1999 nauwelijks sprake is van toe- of afname van risicoselectie in het personeelsbeleid. Tussen de verschillende jaren is sprake van fluctuaties in de toepassing van risicoselectie, wellicht door tegengestelde krachten in de wetgeving (enerzijds Wulbz en Pemba, anderzijds de Wet medische keuringen en de Wet (re)integratie arbeidsgehandicapten en de no risk-polis voor arbeidsgehandicapten). Het kabinet is van mening dat het beheersen van selectie op gezondheid en (vermeende) verzuimrisico»s onverminderd aandacht vraagt. Dat is ook aanleiding geweest om aanvullende maatregelen te treffen of voor te bereiden die risicoselectie verder tegengaan en die belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een al dan niet vermeend gezondheidsprobleem wegnemen. Te noemen zijn de nadere invulling van de Wet op de medische keuringen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de Wet gelijke behandeling gehandicapten en chronische zieken.

(Vrijwillige verlenging)

De leden van de fractie van D66 vragen wat de meest voorkomende redenen zijn van werkgevers en werknemers om over te gaan tot vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode, en of hierin ook een bepaalde lijn te ontdekken valt.

Hierover is nog weinig met zekerheid te zeggen. De indruk is dat twee redenen domineren. De eerste is dat werkgever en werknemer verwachten dat een beroep op een WAO-uitkering maar van korte duur zal zijn, en dat zij daarom afzien van het aanvragen van WAO-uitkering. De tweede reden is dat men bij het opmaken van het reïntegratieverslag zelf al verwacht dat het UWV de reïntegratie-inspanningen als onvoldoende zal beoordelen, en men daarom eerst de inspanningen op orde wil brengen alvorens een WAO-aanvraag in te dienen.

De leden van de fractie van de PvdA kunnen zich vinden in het laten vervallen van de maximering van de vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling. Wel willen zij graag meer inzicht in de achtergrond van aanvragen voor vrijwillige verlenging. De leden van de fractie van de PvdA willen graag weten om welke sectoren en welk soort verzuim het gaat.

De gevraagde informatie is nog niet beschikbaar. Wel is uit onderzoek van het UWV gebleken dat in circa 80% van de kortdurende verlengingen (3 en 6 maanden) later geen WAO-toekenning volgt. Ook is gebleken dat het aantal bij het UWV ingediende verzoeken voor vrijwillige verlenging in de loop van 2003 sterk is toegenomen: gemiddeld ruim 1000 per maand over de eerste zes maanden en gemiddeld rond de 2000 per maand in de maanden juni en juli

Ten aanzien van uitzendkrachten en tijdelijke krachten willen de leden van de PvdA-fractie graag weten wanneer de SER met een advies zal komen. Begrijpen zij goed dat de regering, in afwachting van dit advies, kiest voor een voorlopige oplossing, die te zijner tijd wellicht wordt aangepast, zo vragen deze leden.

Inderdaad kan, gelet op het nog uit te brengen SER-advies, het zo zijn dat de oplossing die de regering in dit wetsvoorstel voorstaat, te zijner tijd zal moeten worden aangepast. De afspraken die in het kader van het Najaars-overleg zijn voorzien, houden onder meer in dat de SER wordt gevraagd om uiterlijk januari 2004 advies uit te brengen over de positie van flexkrachten in het nieuwe stelsel. De regering heeft in dit wetsvoorstel gemotiveerd aangegeven dat zij de voorkeur geeft aan verlenging van de duur van de Ziektewet naar twee jaar, maar met belangstelling een SER-advies tegemoet ziet. In de adviesaanvraag zal de SER gevraagd of de SER de gemaakte keuze van de regering kan delen. Ook wordt de SER worden gevraagd om haar zienswijze met betrekking tot het gewenste regime voor flexkrachten in het kader van het nieuwe stelsel van arbeidsongeschiktheid, dus na de periode van twee jaar. Na ommekomst van het advies van de SER zal worden bezien of en op welke wijze het advies zijn vertaling kan vinden in het nieuwe stelsel van arbeidsongeschiktheid.

Op grond van het voorliggende wetsvoorstel wordt ook de (vangnet)-ziektewetuitkering verlengd van 1 naar 2 jaar. De regering heeft in de toelichting aandacht besteed aan de positie van flexwerkers en uitzendondernemers. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen de indieners nader uiteen te zetten hoe zwaar eventuele aansluitingsproblemen wegen, als wordt afgezien van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting in de uitzendbranche. Zij hebben bij hun reactie op het oorspronkelijke wetsvoorstel met instemming de commissie Donner geciteerd, die in dit verband spreekt van «een extreem voorbeeld van onevenredige prikkelwerking». Van werkgeverszijde werd er vorig jaar ook op gewezen dat dit kan leiden tot een toename van risicoselectie. De leden van de fractie van de ChristenUnie vinden het jammer dat er kennelijk vooralsnog geen adequaat alternatief voorhanden is voor deze branche. Zij zouden wel graag nader geïnformeerd worden over de bezwaren die kleven aan invoering van een referte-eis, vooral voor wat betreft verdragrechtelijke verplichtingen.

De regering heeft in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel uitgebreid toegelicht waarom zij heeft gekozen voor verlenging van de duur van de Ziektewetperiode naar twee jaar voor zgn. vangnetwerknemers. Een zwaarwegende overweging daarbij is dat geen aansluitingsproblemen dienen te ontstaan met de toegang tot de WAO. Anders gezegd: de wachttijdperiode die nu uniform is voor zowel reguliere werknemers als voor de totale populatie vangnetwerknemers dient uniform te blijven. Waar deze periode thans een jaar is, voorziet dit wetsvoorstel in een verlenging naar twee jaar. De regering acht het in elk geval ongewenst om voor vangnetwerknemers als geheel of een bepaalde groep daarbinnen, zoals door deze leden gesuggereerd, hierop een uitzondering te maken. Dit zou ernstig afbreuk doen aan de transparantie naar alle betrokkenen en de wetgeving en uitvoering buitengewoon compliceren. Bovendien zou een onderscheid worden gemaakt tussen reguliere werknemers en vangnetwerknemers, waarvan het de vraag is of dat vanuit oogpunt van gelijke behandeling te rechtvaardigen valt. Een tweede belangrijke overweging is dat de Ziektewet een vangnetvoorziening is voor zeer uiteenlopende groepen. Dit betekent dat niet alleen voor een bepaalde deelcategorie, zoals zieke uitzendkrachten die

geen werkgever meer hebben, moet worden bezien wat het meest gewenste regime is, maar ook voor andere groepen die onder het vangnet vallen. Het is, opnieuw vanuit oogpunt van transparantie, eenvoud van regelgeving en uitvoering, gewenst om één regime te hanteren. Eén van de alternatieven die de regering heeft overwogen is de invoering van een referte-eis. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen daarnaar. Relevant is hierbij de mogelijke strijdigheid met internationale verdragen. Diverse internationale verdragen kennen gelijke-behandelingsvoorschriften. In dit verband kan worden gedacht aan artikel 26 van het Internationale Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten en artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Op grond van deze artikelen, evenals trouwens op grond van artikel 1 van de Grondwet, dienen gelijke gevallen gelijk te worden behandeld, tenzij voor de ongelijke behandeling een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is waarbij van belang is dat het gekozen middel geschikt en proportioneel is. Tot slot wordt erop gewezen dat met betrekking tot het gevaar van risicoselectie dat deze leden noemen, dit wetsvoorstel voorziet in de verplichting van een werkgever met een tijdelijke arbeidskracht om bij afloop van het contract een reïntegratieverslag over te leggen aan het UWV. Dit wordt geregeld door wijziging van artikel 38, tweede lid, van de Ziektewet (artikel IV, onderdeel F).

Bij het ingetrokken wetsvoorstel 28 629 hebben de leden van de SGP-fractie ook de problematiek van de flexwerkers aangevoerd. Deze leden vragen wat de regering ervan vindt om de verlenging van de loon-doorbetaling voor flexwerkers en uitzendkrachten niet te effectueren totdat het advies van de SER ontvangen en beoordeeld is.

De regering wacht met belangstelling af of de SER de gemaakte keuze onderschrijft of opteert voor een alternatief. Uiteraard zal de regering in dat geval dat alternatief serieus op zijn mérites bezien.

Volgens de leden van de fractie van de PvdA toont de regering zich nogal optimistisch over de te bereiken resultaten bij de populatie uit de vangnet-Ziektewet. Los van de indirecte indicatie uit het dalende ziekteverzuim onder deze populatie wordt echter geen inzicht gegeven in de praktijk van dit moment, met name als het gaat om werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Kan de regering, zo vragen deze leden, de Kamer gericht informeren over de manier waarop het UWV de «arborol» en de «toetsingsrol» nu invult, hoe het gaat met de toetsing op reïntegratie-inspanningen bij toetreding tot de WAO, alsmede hoe omgegaan wordt met conflictsituaties en andere kwesties die bijvoorbeeld tot de behoefte aan een second opinion kunnen leiden.

De leden van de CDA-fractie vragen of er bij het UWV, ten aanzien van de vangnetwerknemers, tussen de uitvoering van de procesgang eerste ziektejaar en de controle daarop een soort van Chinese muur bestaat.

Ten aanzien van de vangnetwerknemers zonder werkgever, waarvoor het UWV de arborol vervult, voert het UWV activiteiten uit om het herstel te bevorderen dan wel cliënt te begeleiden naar passend werk. Dit houdt onder meer in:

- het afleggen van een huisbezoek kort na de ziekmelding in geval van frequent ziekteverzuim;
- bij dreigend langdurig verzuim tijdig opstellen van een probleem-analyse en een plan van aanpak;
- de cliënt wordt minimaal één keer per 6 weken gezien door de verzekeringsarts;
- zonodig koopt het UWV voor cliënt een reïntegratietraject in.

Voor 2004 heeft het UWV zich ten doel gesteld dat ten minste 96% van de zieke vangnetwerknemers zonder werkgever voor einde wachttijd is hersteld. Voorts is van belang dat gerichte inspanningen worden ontplooid om het verzuim van flexibele arbeidskrachten te beperken. Om het ziekteverzuim van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie terug te dringen zijn de sociale partners, het UWV en het Ministerie van SZW onlangs het Arboconvenant Uitzendbranche overeengekomen. Dit arboconvenant beoogt onder meer een verbeterde samenwerking tussen het UWV en de uitzendbureaus bij de verzuimbegeleiding en reïntegratie van uitzendkrachten.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter controleert het UWV (voorafgaand aan de eventuele claimbeoordeling WAO) voor zieke werknemers met een werkgever aan de hand van het reïntegratieverslag of er voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Voor de zieke vangnetwerknemers zonder werkgever, waarvoor het UWV de arborol vervult, vindt er geen toetsing van de reïntegratie-inspanningen aan de hand van het reïntegratieverslag plaats. Het UWV zou dan immers zichzelf toetsen. Vanzelfsprekend wordt wel toezicht gehouden op de wijze waarop het UWV invulling geeft aan de arborol. Op die manier wordt ervoor zorggedragen dat het UWV ook voor vangnetwerknemers zonder werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen verricht. Van een «Chinese muur» is echter geen sprake. Wel bestaat er functiescheiding t.a.v. de verantwoordelijkheid voor de arborol en voor de claimbeoordeling WAO. Deze twee taken worden voor dezelfde werknemer altijd door twee verschillende verzekeringsartsen uitgevoerd.

Wanneer het UWV niet aan zijn verplichtingen in het kader van de arborol voldoet, kan een vangnetwerknemer het UWV daarop aanspreken. Voor cliënt staat dan de bezwaar- en beroepsprocedure open. Ook het klachtrecht zal bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening door het UWV. Voor deze groep werknemers, die niet de mogelijkheid tot een second opinion hebben (UWV zou dan zichzelf beoordelen), biedt dit geheel aan instrumenten een goede garantie voor de bescherming.

De leden van de D66-fractie zouden graag enige kwantitatieve informatie over het aantal en de aard van de verwachte «vangnetgevallen» in het tweede ziektejaar zien.

Het aantal vangnetters dat in het eerste ziektejaar niet herstelt, ligt rond het niveau van 30 000 personen. Uit uitvoeringinformatie blijkt dat dit aantal aan het dalen is. De verwachting is dat het aantal daalt naar circa 25 000 personen. Het grootste aandeel daarbinnen wordt gevormd door flexwerkers. Binnen de flexwerkers vormen uitzendkrachten verreweg de grootste groep. De groep flexwerkers worden gevolgd door werklozen, zwangere vrouwen en overige vangnetgroepen (o.a. herintredende arbeidsgehandicapten, vrijwillig verzekerden en orgaandonoren). Bij de huidige WAO-keuring worden aanvragen van vangnetters relatief vaak afgewezen. Een deel hiervan krijgt recht op een WW-uitkering.

4. Verantwoordelijkheidsverdeling: rechten en plichten van werkgever en werknemer

(Verantwoordelijkheidsverdeling)

In de Wet verbetering poortwachter is de verdeling van verantwoordelijkheden tussen het UWV en de private partijen duidelijk omschreven. Voorts zijn daarin de rechten en plichten van werkgever, werknemer en arbo-dienst opnieuw gedefinieerd.

De leden van de PvdA verbazen zich over uitspraak dat de regering met dit voorstel «niet een geheel andere koers» wil gaan varen dan is ingezet met de Wet verbetering poortwachter. Wil de regering dan deels wel een andere koers varen, vragen deze leden. Of wil ze de – positieve – werking van de wet poortwachter versterken, zo vragen deze leden.

Deze constateren dat het UWV in de eerste twee jaar van de loondoorbetaling een faciliterende rol heeft, en op verzoek van de werkgever/werknemer om advies kan worden gevraagd. Zij willen weten of de regering het met hen eens is dat er tussen een verplichte tussentijdse keuring, en de keuring achteraf, nog andere mogelijkheden liggen. Dreigt hier niet het gevaar dat enerzijds de uitwisseling van informatie rond 13 weken weer het zinloze bureaucratische karakter krijgt uit de oorspronkelijke poortwachterswetgeving, terwijl anderzijds het UWV bij de echte toetsing na 21 maanden alleen nog achteraf kan praten, zo vragen deze leden. Zij informeren of de regering niet heeft overwogen het UWV een soortgelijke toets te laten uitvoeren als nu gebeurt bij het inleveren van het reïntegratieverslag na negen maanden, waarbij zij wijzen op de relatief vele hersteldmeldingen die nu plaatsvinden na 9 maanden, voorafgaande aan de WAO-keuring. Ook de leden van de SP-fractie hebben hierover vragen gesteld.

De leden van de PvdA-fractie vragen tot slot hoe de regering aankijkt tegen de kans om gebruik te maken van de expertise van verzekeringsarts en arbeidsdeskundige en een balans op te maken van de inzet van werkgever, werknemer en arbodienst.

De regering deelt de mening van de leden van de PvdA-fractie dat er tussen een verplichte tussentijdse keuring, en de keuring achteraf, nog andere mogelijkheden liggen. De regering ziet in de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen, bijvoorbeeld over de reïntegratie-inspanningen, bij uitstek een geschikt middel om, bij gebleken behoefte, de werkgever en de werknemer tussentijds op maat te bedienen en aldus bij te dragen aan een adequaat reïntegratieproces, waarin werkgever en werknemer de regie hebben. Voordeel is dat de primaire verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer volledig in tact blijft en dat bureaucratische procedures en kosten tot het noodzakelijke worden beperkt.

De regering ziet niet het gevaar dat deze leden signaleren wat betreft de 13e weeksziekmelding en de toetsing achteraf door het UWV. Bij de 13e weeksziekmelding (de zogenaamde ziekmelding nieuwe stijl) gaat het er in de eerste plaats om dat de werkgever aan het UWV na 13 weken meldt dat de werknemer nog ziek is. Dit is ook nu al verplicht; hierin verandert niets. Wel wordt de ziekmelding met behulp van enkele aanvullende vragen zodanig ingericht dat werkgever en werknemer zich hierdoor bewust worden van de urgentie om adequate reïntegratie-activiteiten te ontplooiën. Hierbij is dus sprake van een meldingsverplichting met een alerterend karakter en niet van een omslachtige beoordeling vooraf van reïntegratieplannen, zoals bij de oude poortwachterswetgeving. De poortwachterstoets die met de Wet verbetering poortwachter werd geïntroduceerd houdt nu juist een toetsing achteraf in van de ondernomen reïntegratie-activiteiten: werkgever en werknemer dragen de verantwoordelijkheid voor reïntegratie, ondernemen daartoe activiteiten, leggen die vast in het reïntegratieverslag, waarna het UWV achteraf toetst of de verrichte inspanningen adequaat zijn geweest.

De regering, zo beantwoordt zij een volgende vraag van de leden van de PvdA-fractie, heeft mede naar aanleiding van het commentaar van het UWV wel gezien of een tussentijdse beoordeling, bijvoorbeeld aan het eind van het eerste jaar, zinvol zou zijn. Zij is van oordeel dat dit echter ongewenst is. Het tijdstip waarop de beoordeling van reïntegratie-activiteiten plaatsvindt dient te liggen aan het eind van de periode, vooruitlopend op de claimbeoordeling voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Immers, dan kan de balans worden opgemaakt en kunnen aan

een beoordeling rechtsgevolgen worden verbonden. Die rechtsgevolgen kunnen niet aan de orde zijn bij een verplichte tussentijdse beoordeling na een jaar: er moet immers nog een jaar verstrijken voordat de twee jaarsperiode om is. Een tussentijds oordeel heeft per definitie betrekking op een momentopname en biedt geen garantie voor een goede inzet in de rest van de ziekteperiode. Als het een verplichting voor alle gevallen zou zijn, zou dat verder betekenen dat er ook in overduidelijke gevallen (bijvoorbeeld iemand is opgenomen in een ziekenhuis of werkt al weer voor een groot aantal uren) het oordeel van het UWV gevraagd zou moeten worden. Derhalve heeft een verplichte tussentijdse beoordeling een ongericht en diffuus karakter en wekt het verwachtingen die niet kunnen worden waargemaakt. Ook om deze reden volstaat de regering met het instrument van een second opinion, waarbij op basis van vrijwilligheid en alleen in het geval daaraan behoefte bestaat een oordeel kan worden gevraagd over de vraag of in een bepaalde situatie de reïntegratie-inspanningen voldoende zijn.

De leden van de PvdA-fractie hebben verschillende vragen gesteld over het deskundigenoordeel. Zij merken op dat het aan inzicht ontbreekt in de mate waarin er bij CAO dergelijke deskundigen worden aangewezen en de rol die deze in de praktijk spelen. De leden van de PvdA-fractie vragen of dit inzicht verschaft kan worden. Voorts vragen zij of het niet logischer is de echte second opinionrol zoveel mogelijk over te laten aan het UWV en op CAO-niveau invulling te geven aan vormen van bemiddeling bij conflicten (mediation).

In afgesloten CAO's wordt dikwijls verwezen naar de in het Burgerlijk Wetboek opgenomen mogelijkheid om een andere deskundige dan het UWV aan te wijzen. In hoeverre daadwerkelijk van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, is niet bekend.

Naar de opvatting van de regering ligt het voor de hand dat het UWV de rol van deskundige vervult. Het UWV heeft tijdens de loondoorbetalingsperiode immers een faciliterende rol en heeft bovendien de hiervoor vereiste deskundigheid en onafhankelijkheid in huis. Dit laat echter onverlet dat deze kwaliteiten ook elders aanwezig zijn en dat geschillen evenzeer zeer goed en snel kunnen worden opgelost daar waar zij zijn ontstaan; binnen het kader van de arbeidsverhouding op werkgevers- en werknemersniveau. De regering deelt dan ook niet het standpunt van de leden van de fractie van de PvdA om de echte second opinionrol zoveel mogelijk over te laten aan het UWV en op CAO-niveau slechts invulling te geven aan vormen van bemiddeling bij conflicten (mediation), om zo geen mogelijkheden onbenut te laten.

Bovendien willen de leden van de PvdA-fractie graag inzicht in de ervaringen met de second opinion door het UWV als gevolg van de invoering van de Wet verbetering poortwachter. Wordt er veel gebruik gemaakt van deze mogelijkheid, zo vragen deze leden zich af. Voorts vragen zij wat de ervaringen van werkgevers en werknemers zijn. Tot slot vragen deze leden in hoeverre er sprake is van een wettelijk recht op een second opinion. Ook de leden van de VVD-fractie hebben aan het begin van het Verslag gevraagd hoe vaak nu door werkgevers en werknemers gebruik gemaakt wordt van een deskundigenoordeel en hoe vaak partijen zich neerleggen bij een deskundigenoordeel.

Uit onderstaande gegevens – die ontleend zijn aan de kwartaalcijfers van het UWV – blijkt dat in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een second opinion te vragen. Het aantal second opinions is in het tweede kwartaal van 2003 circa 51% gestegen ten opzichte van het eerste kwartaal. In deze cijfers wordt geen onderscheid gemaakt naar wie – werkgever of werknemer – dit oordeel heeft gevraagd.

Evenmin is bij het UWV bekend in hoeveel gevallen het geschil alsnog aan de civiele rechter wordt voorgelegd. Het UWV is in een dergelijke procedure namelijk geen partij.

Aantal second opinions

	1e kwartaal 2003	2e kwartaal 2003	Totaal
Geschiktheid tot werken	1 779	2 704	4 483
Passende arbeid	101	165	266
Reïntegratie-inspanningen	84	108	192

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de PvdA-fractie in hoeverre er sprake is van een wettelijk recht op een second opinion, zij opgemerkt dat het geven van een deskundigenoordeel in de wet is neergelegd als taak van het UWV. Het deskundigenoordeel is geregeld in artikel 30, eerste lid, onder e, f en g van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). Zowel de werkgever als de werknemer heeft de mogelijkheid om aan het UWV een deskundigenoordeel te vragen. Dit verzoek dient door het UWV in beginsel altijd in behandeling te worden genomen. Het verzoek moet uiteraard wel passen binnen de taak die het UWV in de hiervoor genoemde bepalingen is opgedragen. Zo wordt geen deskundigenoordeel afgegeven inzake het bestaan van ongeschiktheid tot werken als geen sprake is van een geschil tussen werknemer en werkgever. In artikel 30, eerste lid onder e van de Wet SUWI wordt dit namelijk als voorwaarde gesteld

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de regering aankijkt tegen de mogelijkheid van een persoonsgebonden reïntegratiebudget voor de werknemer, gefinancierd door de werkgever, als na twee jaar ziekteverzuim blijkt dat de werkgever niet voldoende aan reïntegratie heeft gedaan en de werknemer de regie over zijn reïntegratie zelf in handen wil nemen.

Dit wetsvoorstel maakt de werkgever gedurende twee jaar verantwoordelijk voor reïntegratie. Indien de werkgever onvoldoende aan reïntegratie heeft gedaan, kan het UWV op basis van de beoordeling van het reïntegratieverslag de periode van verplichte loondoorbetaling met maximaal een jaar verlengen. De werkgever krijgt daarmee de mogelijkheid de nog niet vervulde verplichtingen alsnog na te komen. Deze sanctie moet de werkgever stimuleren alsnog aan zijn reïntegratieverplichting te voldoen. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze verantwoordelijkheid in te vullen, in samenspraak met de werknemer. Dit maakt het creëren van een door de wetgever geëxpliciteerde mogelijkheid voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget, gefinancierd door de werkgever, overbodig.

De leden van de fractie van de PvdA denken dat er nog veel te verbeteren is aan de kwaliteit van de Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg. Zij wijzen er op dat Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde heeft voorgesteld om te komen tot een kwaliteitsbureau. Een dergelijk bureau zou kunnen bijdragen, zo blijkt ook uit het advies van de Raad voor Gezondheidsonderzoek, aan professionalisering van het beroep van bedrijfsarts, en uniformering van de beoordeling. Deze leden willen graag weten wat het gesprek dat in oktober 2003 tussen de departementen van SZW en VWS en de NVAB gevoerd zou worden, heeft opgeleverd. Zij vragen of de regering de mening van deze leden deelt dat de professionalisering van de taken van de bedrijfsarts van groot belang is voor het voorkomen van ziekteverzuim en het bevorderen van reïntegratie en waarom de regering niet bereid is het verzoek van de NVAB met ingang van 1 januari 2004 te ondersteunen.

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft de professionalisering van de bedrijfsarts de afgelopen jaren serieus opgepakt. Omdat bedrijfsartsen een cruciale rol spelen bij het vroegtijdig en effectief ingrijpen bij dreigend langdurig verzuim en bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid hebben de Ministeries van SZW en VWS de afgelopen jaren subsidie verleend aan de NVAB.

Momenteel zijn beide ministeries met de NVAB in gesprek over de hoogte van een ondersteuningssubsidie door de overheid aan het Kwaliteitsbureau NVAB en de daarvoor geldende voorwaarden. Hierbij zal door beide ministeries rekening gehouden moeten worden met de budgettaire beperkingen ten gevolge van de bezuinigingen. De beroepsgroep van bedrijfsartsen en de bedrijfstak van arbodiensten is verantwoordelijk voor de professionalisering en dient, net als in het verleden en conform de uitgangspunten van het subsidiebeleid van de overheid, zelf voor een deel van de benodigde financiering zorg te dragen. De regering ondersteunt en stimuleert daarbij de professionalisering van de beroepsgroep, maar wil tegelijkertijd het risico verminderen dat de jarenlange tendens tot medicalisering door nieuwe initiatieven een extra impuls zou worden gegeven.

De leden van de ChristenUnie hebben de aandacht gevraagd voor mediation in geval van arbeidsconflicten. Zij wijzen erop dat, in de schriftelijke behandeling bij het oorspronkelijke wetsvoorstel, de vorige regering heeft geantwoord dat regelingen in dat kader wellicht kunnen worden gefaciliteerd. De leden van de ChristenUnie vragen voorts waaraan dan concreet moet worden gedacht. Deze leden vragen zich af wat zich er nu tegen zou verzetten hiervoor een wettelijke regeling te treffen, zodat vaststaat in welke situaties mediation is voorgeschreven, uiteraard met het oogmerk de instroom in de WAO te beperken.

In de nota naar aanleiding van het verslag bij het oorspronkelijke wetsvoorstel, is vermeld dat het kabinet geschillenregelingen kan faciliteren. Het gaat dan om door werkgevers en werknemers getroffen algemene geschillenregelingen – bijvoorbeeld bij CAO –, waarbij mediation één van de instrumenten kan zijn. Anders dan de leden van de fractie van de ChristenUnie veronderstellen, is het faciliteren dan ook bedoeld ten behoeve van geschillenregelingen *in het algemeen*, en niet specifiek ten behoeve van mediation.

De regering verwacht dat de in artikel 7:658b BW voorgestelde regeling een laagdrempelige geschillenregeling op ondernemingsof bedrijfstakniveau bevordert. Een andere manier om dergelijke geschillenregelingen te faciliteren is door deze regelingen in de arboconvenanten op te nemen. De regering deelt het standpunt van de leden van de ChristenUnie dat mediation een zeer nuttig instrument kan zijn om arbeidsconflicten op te lossen. Mediation is echter niet geschikt als oplossing voor elk arbeidsconflict. Arbeidsconflicten kunnen immers uiteenlopende oorzaken hebben, waarbij ook andere oplossingen dan mediation mogelijk zijn. Mediation is bovendien slechts onder bepaalde condities zinvol. Zo moeten partijen wel bereid zijn om de weg van mediation te gaan. Of mediation in een individueel geval de meest aangewezen oplossing is, is ter beoordeling van de betrokkenen partijen en hun professionele adviseurs. Een wettelijke regeling voor het specifieke instrument van mediation ligt dan ook niet voor de hand. Dit zou immers de wetgever verplichten de verschillende oorzaken van verzuim te benoemen teneinde een categorie te kunnen aanwijzen waarvoor mediation een oplossing zou kunnen vormen.

(Rechten en plichten)

De leden van de CDA-fractie vinden het van belang dat de verplichtingen van werkgever en werknemer tijdens de eerste twee jaar van ziekte binnen

het arbeidsrecht worden gebracht. Deze leden vragen waarom de verplichtingen voor werkgevers en werknemers niet zijn opgenomen binnen het arbeidsrecht, maar in afzonderlijke nadere regelgeving, zoals bijvoorbeeld het UWV beoordelingskader?

De regering is het met de leden van de CDA-fractie eens dat de verplichtingen van werkgever en werknemer tijdens de eerste twee jaar van ziekte binnen het arbeidsrecht worden gebracht. De loonaanspraken bij ziekte, de geschillenregeling en de reïntegratieverplichtingen van werkgever en werknemer zijn dan ook in het BW geregeld. Deze regelingen zijn met de Wet verbetering poortwachter aanzienlijk uitgebreid en worden met dit wetsvoorstel opnieuw aangevuld. Het gaat hierbij om aanspraken van werknemer en werkgever ten opzichte van elkaar.

Daarnaast hebben werkgever en werknemer ook hun verantwoordelijkheden ten opzichte van de publiekrechtelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. De uitvoerder van de wettelijke verzekering beoordeelt op grond van art. 34a en 71a WAO de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer op grond van het bij de WAO-aanvraag ingediende reïntegratieverslag. Met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de reïntegratie-inspanningen hanteert het UWV daarbij een als beleidsregel gepubliceerd beoordelingskader. Dat kader is gebaseerd op de wettelijke verplichtingen van werkgever en werknemer uit zowel BW als WAO en op de professionele standaarden van adequate reïntegratie-aanpak, en tot stand gekomen in overleg met alle betrokken partijen via de Stuurgroep verbetering poortwachter.

(Bedongen arbeid-passende arbeid)

De leden van de PvdA-fractie merken op, dat de invulling van het begrip «passende arbeid» bij reïntegratie in de memorie van toelichting bij dit wetsontwerp nagenoeg gelijk is aan die bij de Wet verbetering poortwachter. Zij vragen of dit betekent, dat er na ruim anderhalf jaar ervaring met de nieuwe poortwachterswet nog geen enkele nadere invulling te geven valt op basis van jurisprudentie en/of toetsing door het UWV. En zo nee, op welke termijn de Kamer dat dan wel tegemoet kan zien.

Het UWV hanteert bij de toetsing van de vraag of arbeid passend is, de uit de jurisprudentie afgeleide criteria zoals weergegeven in de memorie van toelichting en vastgelegd in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. In die zin is er dan ook geen verandering opgetreden en voorzover de regering bekend, is in de jurisprudentie met betrekking tot het begrip passende arbeid sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter evenmin verandering opgetreden. Zo stelt het Gerechtshof Arnhem (18 maart 2003, nr. 2002/465, JAR 4 juni 2003, nr. 127) dat in een situatie dat een werknemer na een periode van ziekte wenst te reïntegreren in het arbeidsproces en terugkeer naar de oude functie niet mogelijk is, dat van een werkgever gevraagd wordt dat hij zich actief opstelt om die reïntegratie mogelijk te maken. Een en ander brengt mee dat van de werkgever verwacht mag worden dat hij zoekt naar andere functies binnen zijn organisatie en bij gelieerde organisaties die voor de betrokken werknemer, gezien diens werkervaring en opleiding, passend zijn. Wel heeft de HR aangegeven dat wanneer een werknemer die door ziekte blijvend ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid en zich jegens de werkgever bereid heeft verklaard andere passende arbeid te verrichten, de werkgever zo spoedig mogelijk als redelijkerwijs mogelijk is dient te onderzoeken of andere passende arbeid voorhanden is en daar over duidelijkheid aan de werknemer dient te verschaffen (HR 17 januari 2003, nr.C01/168HR, JAR 21 februari 2003, nr. 41). Uit beide uitspraken blijkt (wederom) – naast welke verplichtingen in dit verband voor werkgevers gelden – dat eerst moet worden nagegaan of terugkeer in de oude

functie mogelijk is, alvorens te bezien welke andere functies gezien iemands werkervaring en opleiding passend kunnen worden geacht. Verder zij opgemerkt, dat wat als passend kan worden aangemerkt afhankelijk is van de individuele omstandigheden waarin een werknemer verkeert. Dit betekent, dat wat voor de één als passend wordt aangemerkt, nog niet betekent dat die arbeid voor een ander ook passend is. Steeds zal er een afweging moeten worden gemaakt, indachtig de meer algemene geldende criteria en de individuele omstandigheden van de betreffende werknemer (zie bv. Rechtbank 's-Hertogenbosch, 4 april 2002, nr. 53754/HA ZA 00-1376, JAR 24 mei 2002, nr. 114 en Rechtbank Zutphen, 16 mei 2002, nr. 42 366 HA ZA 01-935, JAR 27 september 2002, nr. 224). Voorts kunnen omstandigheden wijzigen, waardoor arbeid die voorheen niet als passend werd aangemerkt, als gevolg van de veranderde omstandigheden wel passend worden. Wat onder passende arbeid moet worden verstaan is dan ook moeilijk verder te definiëren, dan thans in wet, toelichting en beoordelingskader het geval is, ook al is de wens daartoe begrijpelijk.

De regering stelt dat meer arbeid als passend kan worden aangemerkt als de duur van de arbeidsongeschiktheid langer is. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hier nader op in te gaan en concrete voorbeelden te noemen aan de hand van een tijdstabel die de duur van de arbeidsongeschiktheid aangeeft.

Zoals de leden van de VVD-fractie terecht opmerken, is in de memorie van toelichting inderdaad gesteld, dat meer arbeid als passend kan worden aangemerkt als de duur van de arbeidsongeschiktheid langer is. Dit betekent echter niet dat een tijdstabel kan worden gegeven waarbij de passendheid van arbeid wordt gerelateerd aan de duur van de arbeidsongeschiktheid. In dit verband is het goed om op te merken, dat de vraag of en zo ja welke werkzaamheden en op welk moment een zieke werknemer zal kunnen verrichten, in belangrijke mate afhangt van de aard van de ziekte, de mogelijkheden tot herstel, de verwachte duur van het herstel, de verwachte invloed van het verrichten van (andere) arbeid op het herstelproces en wat in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Een eenduidig antwoord op de vraag welke arbeid voor welke arbeidsongeschikte werknemer op welk moment als passend moet worden beschouwd, is dus niet op voorhand te geven. De situatie van een zieke werknemer is dan ook niet zonder meer te vergelijken met een niet zieke werknemer die werkloos is (of wordt) en uit dien hoofde verplicht is andere passende arbeid te aanvaarden.

Met de desbetreffende passage in de memorie van toelichting is bedoeld te zeggen, dat naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, van de werknemer kan worden verlangd, dat hij concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten werkzaamheden, als reïntegratie in de bedongen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort. Dit is in de jurisprudentie betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn, dat een werknemer zich blijvend op het standpunt kan stellen, dat hij alleen bereid is bepaalde arbeid te aanvaarden, ook al is die arbeid (ook bij een derde) niet voorhanden. Er komt dus een moment, dat een werknemer concessies moet doen. Dit geldt ook voor een werknemer die ongeschikt is voor zijn eigen werk, maar waarvan is vastgesteld, dat hij nog wel andere werkzaamheden kan verrichten. Op welk moment dat precies aan de orde is, is – zoals eerder opgemerkt – afhankelijk van de omstandigheden van het geval, en niet op voorhand te stellen.

De leden van de D66-fractie vragen een toelichting op de consequenties voor werknemers (tijdelijk dan wel permanent) als zij ander werk tegen een lager loon aanvaarden en hoe vaak zal hiervan sprake zijn.

Er zijn echter geen gegevens voorhanden, die aangeven hoe vaak werknemers ander werk aanvaarden tegen een lager salaris.

Als een werknemer verplichtingen in verband met reïntegratie nakomt, zoals het (tijdelijk) aanvaarden van ander werk tegen een lager loon, dan leidt dat niet vanzelf tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst. Aanpassing of heroverweging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst als gevolg van het verrichten van andere passende arbeid is in principe pas aan de orde na ommekomst van de periode van twee jaar gedurende welke de werkgever gehouden is 70% van het loon bij ziekte te betalen. In het voorgestelde lid 12 van artikel 7:629 BW wordt immers bepaald, dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft ook als de werknemer in die periode ander werk gaat verrichten. Wel kunnen partijen ook in deze periode een wijziging van de arbeidsovereenkomst overeenkomen indien zulks hen goed lijkt.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of het recht van de werknemer om in de eerste twee jaar van ziekte altijd te kunnen terugvallen op de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever naar verwachting een slechte prikkel zou kunnen betekenen om serieus werk te maken van de reïntegratie bij de andere werkgever.

Voor de situatie dat de werknemer tijdens de periode van verlengde loon-doorbetaling bij een andere werkgever andere passende arbeid gaat verrichten, wordt in dit wetsvoorstel geregeld dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in stand blijft. Voorts geldt, dat de werknemer in de periode van twee jaar gedurende welke de werkgever gehouden is 70% van het loon bij ziekte te betalen altijd recht behoudt op dat loon. De werknemer kan dus in de eerste twee jaar van ziekte terugvallen op de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, terwijl het inkomen is gewaarborgd. Gezien deze waarborgen, gaat van deze regeling dan ook juist een stimulans uit om ander passend werk bij een derde te gaan verrichten. De regering verwacht dan ook niet dat deze regeling een slechte prikkel zou kunnen betekenen om serieus werk te maken van de reïntegratie bij de andere werkgever.

5. Aanvullende aanpassingen

(Ziekmelding nieuwe stijl)

Ten aanzien van de zogenaamde ziekmelding nieuwe stijl vragen de leden van de VVD-fractie hoe logisch en consistent het is nieuwe verplichtingen in het leven te roepen. Deze leden vragen de regering te reageren op hun mening dat het bij de versterkte verantwoordelijkheidsverdeling publiek/privaat minder past als overheid weer extra bureaucratische eisen te stellen. Tevens vragen zij aan te geven of en zo ja, wat de administratieve lasten zijn die de extra verplichtingen met zich brengen.

Deze leden vragen verder wanneer de ministeriële regeling waarin dit geregeld wordt tot stand komt en of de Kamer over de definitieve inhoud van de regeling geïnformeerd kan worden als deze tot stand is gekomen.

Op dit moment geldt al een termijn van 13 weken waarbinnen een ziekmelding aan het UWV moet zijn gedaan. Deze dient om de wachttijd voor de WAO vast te kunnen stellen. Voorgesteld wordt slechts om van de gelegenheid dat er toch een formulier ingevuld moet worden, gebruik te maken door er voor werkgever en werknemer een duidelijke herinnering aan hun reïntegratieverplichtingen aan te koppelen. Naar de mening van de regering is er dan ook nauwelijks sprake van extra bureaucratische eisen. De administratieve lasten daarvan worden geraamd op 1,2 mln euro. Over de vormgeving van de «ziekmelding nieuwe stijl» en de ministeriële regeling heeft overleg plaats in het kader van de Stuurgroep verbe-

tering poortwachter. Het ontwerp zal tijdig gereed zijn voor de beoogde invoeringsdatum 1 januari 2004. De Kamer zal daar uiteraard over worden geïnformeerd. Voor verdere implementatie is na 1 januari nog enige tijd, omdat de ziekmeldingen pas 13 weken na die datum in de «nieuwe stijl» hoeven te worden gedaan.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering voorts concreet aan te geven wat zij verstaat onder «geen duurzame benutbare mogelijkheden» en «geen dreigend langdurig ziekteverzuim». Zij achten het antwoord op deze vraag zeer relevant daar zij constateren dat het wel of niet vereist zijn van een plan van aanpak mede afhankelijk is van deze twee criteria. Zij vragen verder hoe gemonitord wordt dat iemand die geschaard wordt onder de categorie «geen dreigend langdurig ziekteverzuim» ook daadwerkelijk weer snel aan het werk is en niet alsnog zonder plan van aanpak voor zijn reïntegratie thuiszit.

De Stuurgroep verbetering poortwachter heeft in een aanbeveling aan alle betrokken partijen een nadere uitwerking gegeven van het begrip «dreigend langdurig verzuim».

Daarvan is in elk geval sprake wanneer er bij het verzuim een kans is op een beroep op de WAO. In dat geval moet er dus een probleemanalyse en een plan van aanpak worden opgesteld.

De deskundige ondersteuning door de arbodienst op grond van de Arbowet is er echter niet alleen ter voorkoming van WAO-instream. Ook bij verzuim waarbij niet direct een WAO-kans wordt ingeschat, maar waarbij wel via gerichte interventies sneller herstel en werkherwinning kan worden bereikt, mogen werkgever en werknemer een onderbouwd advies van hun arbodienst verwachten. Ook dit verzuim moet onder de definitie van «dreigend langdurig verzuim» begrepen worden waarbij probleemanalyse en plan van aanpak verlangd worden.

Aan de andere kant geldt dat niet alle verzuim dat langer dan zes weken duurt «dreigend langdurig» is. Zo kan het voorkomen dat het verzuim wel langer duurt dan zes weken, maar er uitzicht is dat de werknemer zonder speciale interventies weer op korte termijn terugkeert naar het eigen werk. In die gevallen is er dus geen directe aanleiding voor het opstellen van een probleemanalyse en plan van aanpak.

Het begrip «geen duurzaam benutbare mogelijkheden» (gdbm) behoort tot het domein van de claimbeoordeling WAO. Bij de vraag of er een probleemanalyse en plan van aanpak moeten worden opgesteld, is een ander criterium aan de orde, namelijk of «er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen». Bij een verzuim dat later bij de claimbeoordeling in de categorie «gdbm» zal vallen, zullen er in de regel ook in het begin geen reïntegratiemogelijkheden zijn. Maar er kunnen ook andere redenen zijn waarom er (eventueel tijdelijk) geen mogelijkheden zijn voor zinvolle reïntegratie-inspanningen, bijvoorbeeld omdat de effecten van een medische behandeling nog niet te voorspellen zijn.

Het kan voorkomen dat aanvankelijk is vastgesteld dat er geen sprake is van dreigend langdurig verzuim en dat er om deze reden na acht weken geen plan van aanpak is opgesteld. De arbodienst heeft echter een zelfstandige verplichting om de werknemer regelmatig te horen over de arbeidsongeschiktheid. Als uit dit volgen van het verloop van de arbeidsongeschiktheid blijkt dat er toch sprake is van dreigend langdurig verzuim, wordt alsnog een probleemanalyse, een advies en een plan van aanpak opgesteld.

(Geschillenregeling)

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering meer concreet kan

aangeven hoe zij de geschillenregeling voor zich ziet. Voorts vragen zij of deze geschillenregeling nog extra administratieve lasten voor het bedrijfsleven met zich meebrengt.

De voorgestelde regeling voor de geschillenbeslechting is op een soortgelijke manier vorm gegeven als de regeling die nu al geldt bij het deskundigenoordeel over de ongeschiktheid tot werken. Deze regeling zal eerst kort worden toegelicht alvorens op de voorgestelde geschillenregeling wordt ingegaan.

Indien een werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode geschikt wordt geacht om te hervatten bij zijn werkgever – de werkgever de loonbetaling om deze reden opschort – en de werknemer zich hier niet mee kan verenigen omdat hij van mening is nog ongeschikt te zijn, dan kan de werknemer een loonvordering instellen bij de rechter. Op grond van artikel 7:629a van het Burgerlijk Wetboek (BW) wijst de rechter de loonvordering af indien bij de eis (tot loonvordering) geen verklaring is gevoegd van een deskundige benoemd door het UWV omtrent de vermindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten (deskundigenoordeel). Op grond van het zevende lid van artikel 7:629a BW kan echter bij CAO worden bepaald dat de deskundige door een ander dan het UWV wordt benoemd.

Als partijen hun geschil voorleggen aan de rechter, is het voor de rechter dus niet van belang door *wie* de deskundige is benoemd, maar *dat* er een deskundige is geraadpleegd die zijn oordeel heeft gegeven.

Evenals voor de hiervoor beschreven bestaande regeling geldt voor de voorgestelde regeling voor de geschillenbeslechting dat bij een geschil over reïntegratie-inspanningen eerst een deskundigenoordeel moet zijn gevraagd voordat de zaak aan de rechter kan worden voorgelegd. Door het oordeel zelve kan de gang naar de rechter al worden voorkomen, omdat partijen zich bij dit oordeel neerleggen. Als partijen echter wel naar de rechter gaan, voorkomt het oordeel bovendien dat partijen hun geschil rauwelijks aan de rechter voorleggen; de geschillen die aan de rechter worden voorgelegd zijn beter voorbereid en onderzocht.

Zoals in hoofdstuk 3 al aan de orde is geweest, is de vraag wie het deskundigenoordeel moet uitbrengen afhankelijk van de vraag of sociale partners bijvoorbeeld via CAO voor het aanwijzen van een deskundige een regeling hebben getroffen. Bestaat een dergelijke regeling dan dient hiervan gebruik te worden gemaakt. Bestaat voor een bepaald bedrijf of sector geen regeling dan dient het deskundigenoordeel gevraagd te worden aan het UWV.

De voorgestelde geschillenregeling leidt in principe niet tot extra administratieve lasten.

(Afschaffing subsidie scholing, training en begeleiding en subsidie tweede spoor)

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de regering sterk bezuinigt op verschillende maatregelen om reïntegratie te bevorderen, zoals REA-subsidies, fiscale loonkostenregelingen en gesubsidieerde arbeid. Zij vragen of de regering inzicht kan geven in de gevolgen hiervan op de reïntegratie.

Er wordt niet verwacht dat de bezuinigingen op de REA-subsidies voor reïntegratie in het tweede spoor en voor scholing, training en begeleiding in het eerste spoor, negatieve gevolgen zullen hebben voor de reïntegratie en dat deze zullen leiden tot een verhoogde instroom in de WAO. De onderhavige maatregelen beogen verdere uitwerking te geven aan het uitgangspunt dat werkgevers en werknemers primair verantwoordelijk zijn voor reïntegratie. Met de inwerkingtreding van de Wet structuur

uitvoeringsorganisatie en werk en inkomen (SUWI) werd de verantwoordelijkheid van de werkgever voor der reïntegratie van de zieke of arbeidsgehandicapte werknemer in het eigen bedrijf (eerste spoor) uitgebreid naar de reïntegratie in een ander dan het eigen bedrijf (tweede spoor). In het onderhavige wetsvoorstel wordt die lijn in financiële zin doorgetrokken. Het betreft hier met name de bekostiging van activiteiten die zijn gericht op het behoud van het eigen werk of het verkrijgen van werk bij een andere werkgever. Mede uitgaande van de financiële taakstellingen vindt de regering het wenselijk tot deze nadere invulling te komen. Werkgevers krijgen nu een financiële prikkel om in de eerste twee ziektejaren de schadelast als gevolg van ziekte zoveel mogelijk te minimaliseren. Door de kosten die gepaard kunnen gaan met het beperken van die schadelast bij de werkgever te leggen, is een effectieve en efficiënte inzet van middelen gewaarborgd. Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever daarbij onvoldoende blijken, wordt op grond van de Wet verbetering poortwachter de loondoorbetalingsperiode verlengd. Voorts kan de werkgever die een arbeidsgehandicapte in het eigen bedrijf herplaatst, respectievelijk een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, een premiekorting tegemoet zien en daarboven eventueel nog in aanmerking komen voor een vergoeding voor een noodzakelijke aanpassing van de arbeidsplaats. Aldus zullen de gevolgen van deze maatregelen voor de reïntegratie naar verwachting per saldo niet negatief zijn.

Wat betreft de vragen van deze leden naar fiscale loonkostenregelingen en gesubsidieerde arbeid wordt het volgende opgemerkt. In het Interdepartementale beleidsonderzoek (IBO) Toekomst van het arbeidsmarktbeleid (op 5 september 2001 door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer aangeboden) is geadviseerd tot afschaffing van de loonkostenregelingen voor werkgevers. In de memorie van toelichting op het belastingplan 2003 (Kamerstukken II 2002/03 28 607, nr. 3) is uiteengezet waarom de fiscale loonkostenregelingen voor werkgevers zijn afgeschaft. Onder meer is daarover het volgende vermeld: «In de fiscale sfeer zal in vier stappen een verhoging van de arbeidskorting voor werkenden plaatsvinden. In samenhang hiermee zullen onder meer de afdrachtvermindering voor werkgevers voor werknemers met lage lonen (de SPAK) en de afdrachtvermindering langdurig werklozen (VLW) gefaseerd worden afgeschaft. Hiermee wordt meer het accent gelegd op stimulering van arbeidsaanbod in plaats van op de stimulering van de arbeidsvraag om de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid te vergroten. Daarnaast is een verbetering van de mogelijkheden om werk en zorg te kunnen combineren en werk aan te kunnen passen aan de levensfase waarin men verkeert van belang voor de bevordering van de arbeidsparticipatie. Dit beleid zal worden ondersteund door de levensloopfaciliteit.»

Door invoering van de Wet werk en bijstand is aan gemeenten een vrij besteedbaar reïntegratiebudget verstrekt, waardoor de regelingen met betrekking tot gesubsidieerde arbeid konden vervallen.

Van de afschaffing van de fiscale loonkostenregelingen en de gesubsidieerde arbeid worden geen negatieve gevolgen voor de reïntegratie verwacht.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de subsidieregeling voor werkgevers die een werknemer bij een andere werkgever reïntegreren worden afgeschaft, vanwege de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers voor reïntegratie in het tweede ziektejaar en de financiële prikkels daarvoor. Tegelijkertijd blijft het wel mogelijk om een beroep te doen op de premiekorting voor herplaatsing in het eigen bedrijf en blijft de subsidie voor extra kosten van werkplekaanpassing bestaan. De leden van de PvdA-fractie zijn verheugd dat deze maatregelen vanuit dezelfde redenering niet ook afgeschaft worden. Maar ze zijn teleurgesteld dat dit wel

gebeurt voor de andere regelingen gericht op reïntegratie. Zij vragen de regering hoe deze maatregelen zich tot elkaar verhouden en waarom de regering niet ook wil investeren in reïntegratie bij een andere werkgever als dat bij de eigen werkgever niet mogelijk is. Dezelfde vraag geldt voor de afschaffing van de subsidie voor scholing, training en begeleiding. Deze leden willen graag inzicht in het gebruik, de resultaten en de waardering voor deze instrumenten.

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben kennis genomen van het voorstel de subsidie bij reïntegratie bij een andere werkgever en de subsidie voor training, scholing en begeleiding bij de eigen werkgever af te schaffen. Zij vragen om een nadere motivering. In de toelichting staat dat het onwenselijk is om een private verantwoordelijkheid van werkgevers met publieke middelen te financieren. Welke gevolgen heeft dit uitgangspunt voor het huidige beschikbare instrumentarium uit de Wet REA, zo vragen deze leden.

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen subsidies voor taken die eigenlijk tot de verantwoordelijkheid van die werkgever gerekend moeten worden (zoals verzuimbegeleiding) en subsidies die bedoeld zijn voor het opheffen van belemmeringen voor de arbeidsgehandicapte werknemer om toe te kunnen treden tot de arbeidsmarkt.

De regering is van mening, zoals hierboven al is betoogd, dat de eerstgenoemde subsidies kunnen vervallen aangezien ze behoren tot de verantwoordelijkheid van de werkgever. In het kader van dit wetsvoorstel betreft het de subsidies voor het tweede spoor en de subsidies voor scholing, training en begeleiding.

De subsidieregeling voor het tweede spoor is ingesteld om de werkgever te stimuleren zich in te zetten voor de reïntegratie van zijn zieke werknemer naar een andere werkgever. Tot nu toe heeft de werkgever één jaar een loondoorbetalingsverplichting en wordt de discrepantie tussen reïntegratieverantwoordelijkheid en loondoorbetaling in het tweede ziektejaar gecompenseerd door deze subsidies. Met dit wetsvoorstel wordt deze discrepantie weggenomen, waardoor deze subsidies overbodig worden. De subsidies voor scholing, training en begeleiding bij de eigen werkgever kunnen worden afgeschaft aangezien scholing, training en begeleiding bij de eigen werkgever gezien worden als onderdeel van de verzuimbegeleiding en dus als taak van de werkgever waarvoor geen subsidie nodig is.

Tegemoetkomingen die van belang zijn om de arbeidsmarktdeelname van personen met een handicap te bevorderen blijven bestaan. De premiekorting voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst houden zijn niet alleen een incentive, maar ook een tegemoetkoming in kosten van de werkgever voor aanpassing van de arbeidsplaats die uitgaan boven de normale verantwoordelijkheid van de werkgever voor verzuimbeleid. Voor zover de kosten duidelijk kwantificeerbaar zijn en hoger dan de premiekorting kan de werkgever voor het meerdere subsidie aanvragen. Bij deze instrumenten gaat het dus om kosten waarvoor de verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij de werkgever wordt gelegd.

In zowel 2002 als 2003 heeft het UWV ongeveer 1250 subsidies voor scholing, training of begeleiding bij de eigen werkgever verstrekt. Nadere gegevens omtrent resultaat en waardering zijn niet bekend.

Het UWV heeft momenteel 284 subsidieaanvragen voor subsidie in het tweede spoor ontvangen. Gezien de korte periode dat deze subsidie bestaat en de duur van reïntegratietrajecten kan het UWV nog geen resultaten aangeven en ook geen waardering van werkgevers voor deze subsidie.

De leden van de D66-fractie vragen de garantie dat het afschaffen van reïntegratiesubsidies nergens zal leiden tot gaten in de (ondersteuning van) reïntegratie. Zij verzoeken tevens een overzicht van het thans bestaande reïntegratie-instrumentarium en het bij uitvoering van de kabinetsplannen resterende instrumentarium, inclusief cijfers over de doelstellingen en bereikte/verwachte resultaten. Hoe moet trouwens de inpassing van deze korting op reïntegratiesubsidies gezien worden in relatie tot de afspraken in het hoofdlijnenakkoord daarover (Kamerstuk 29 231, nr. 3, blz. 24–25 en blz. 30–31), zo vragen deze leden.

Zowel de afschaffing van de subsidie voor reïntegratie in het tweede spoor als de subsidies voor scholing, training en begeleiding leiden niet tot een gat in de reïntegratie.

Wat betreft de subsidie in het eerste spoor valt het volgende op te merken. De werkgever is wettelijk verplicht al het redelijke te ondernemen om een zieke werknemer te herplaatsen in het eigen bedrijf. Hij moet daarom zorgen voor de nodige begeleiding bij terugkeer in het eigen werk, al dan niet met aanpassingen, dan wel naar ander passend werk binnen de onderneming. De eventueel daarvoor noodzakelijke training, begeleiding en bij- of omscholing moet de werkgever zelf verzorgen of door derden laten verzorgen. Dit valt onder zijn normale taak als werkgever in het kader van de verzuimbegeleiding en reïntegratie.

Door het wegvallen van de subsidie in het tweede spoor zullen de reïntegratie-inspanningen niet verminderen. De werkgever zal zo nodig, indien de werknemer niet herplaatst kan worden in het eigen bedrijf, alle in redelijkheid te vergen inspanningen moeten plegen om de werknemer elders te herplaatsen. Ook verzekeraars zullen hierop in het kader van de schadelastbeperking aandringen. Inmiddels bestaat een wijdvertakte infrastructuur van Arbo-diensten en reïntegratiebedrijven, waarop een beroep kan worden gedaan.

Voor reïntegratie in het eerste spoor bestaan, na afschaffing van de subsidie voor scholing, training en begeleiding, de volgende instrumenten:

- Premiekorting gedurende een jaar van € 2 042 indien de werknemer arbeidsgehandicapt is en is herplaatst in de eigen onderneming.
- Subsidie voor de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of de inrichting van het bedrijf voor zover dit noodzakelijk is door de ziekte of de handicap van de werknemer, en voor zover de kosten hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting.
- Voorzieningen voor de werknemer voor zover dit noodzakelijk is door de ziekte of handicap, zoals meeneembare aanpassingen op de werkplek, doventolk, vervoersvoorzieningen en persoonlijke ondersteuning bij een zeer langdurige behoefte aan intensieve begeleiding op de werkplek.

Voor reïntegratie in het tweede spoor bestaan, na afschaffing van de subsidie voor het tweede spoor, voor de werkgever die een arbeidsgehandicapt werknemer in dienst neemt respectievelijk de werknemer de volgende instrumenten:

- Premiekorting gedurende drie jaar van jaarlijks € 2 042.
- Subsidie voor de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of de inrichting van het bedrijf voor zover noodzakelijk door de ziekte of de handicap van de werknemer, en voor zover ze hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting.
- Voorzieningen voor de werknemer voor zover noodzakelijk door de ziekte of handicap, zoals meeneembare aanpassingen op de werkplek, doventolk, vervoersvoorzieningen en persoonlijke ondersteuning bij een zeer langdurige behoefte aan intensieve begeleiding op de werkplek.
- No riskpolis: aanspraak op ziekingeld tot ten hoogste het dagloon gedurende het eerste ziektejaar, respectievelijk 70% van het dagloon

- gedurende het tweede jaar bij uitval van de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding bij de werkgever.
- No riskpolis: geen doorbelasting van arbeidsongeschiktheidslasten in de Pemba-premie indien aan de werknemer binnen zes jaar na indiensttreding een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend.
 - Proefplaatsing in onbetaalde arbeid met behoud van uitkering.

In het Hoofdlijnenakkoord ten slotte is vastgelegd dat € 250 mln wordt bezuinigd op het reïntegratiebudget van de Wet REA. De afschaffing van de subsidies voor scholing, begeleiding en training in het eerste spoor en van de subsidie voor reïntegratie in het tweede spoor is onderdeel van de maatregelen ter uitvoering van deze afspraak en leidt tot een bezuiniging van € 82 mln.

De leden van de SGP-fractie constateren dat in het wetsvoorstel de reïntegratiesubsidies worden afgeschaft. De leden van de SGP-fractie vragen of de rekening en de verantwoordelijkheid hier niet te eenzijdig bij de werkgevers worden gelegd. Worden niet met name de kleinere bedrijven benadeeld, zo vragen deze leden.

Binnen de kleinere bedrijven is het minder vaak mogelijk om een werknemer die niet meer geschikt is voor zijn eigen arbeid te herplaatsen binnen het eigen bedrijf. Dit komt door de minder grote variëteit aan functies en de kleinere hoeveelheid aan arbeidsplaatsen. Kleinere bedrijven zullen dus vaker moeten reïntegreren in het tweede spoor. Het is echter ook zo dat zeker de kleinere bedrijven de financiële gevolgen van ziekteverzuim, dat wil zeggen de loondoorbetaling, herverzekerd hebben bij private verzekeraars. Zowel de private verzekeraar als de werkgever is gebaat bij schadelastbeperking. Daar waar een kleine werkgever zelf wellicht minder mogelijkheden heeft voor reïntegratie in het tweede spoor, zal deze taak derhalve vaak door de verzekeraar worden overgenomen. Uiteraard is het ook mogelijk dat kleine werkgevers kiezen, al dan niet in samenwerking met een verzekeraar, voor een branchegewijze aanpak.

6. Financiële gevolgen, gevolgen voor de rechterlijke macht en administratieve lasten voor werkgever

Financiële gevolgen (algemeen)

De leden van de CDA-fractie hebben zich altijd uitgesproken voor de kostendekkendheid van premies. Deze leden vragen welke gevolgen deze risicoverschuiving van collectieve fondsen naar de individuele werkgever heeft voor de WAO-premie. Concreet, met welk percentage daalt de WAO-premie in 2005 als de effecten van de uitbreiding van loondoorbetaling merkbaar worden en hoe staat dat in verhouding met de extra Wulbz-premie die werkgevers aan zijn verzekeraar zal moeten gaan betalen.

De lasten van het eerste WAO-jaar bedragen ongeveer 30% van de totale lasten van de eerste vijf WAO-jaren die nu gefinancierd worden door middel van de gedifferentieerde premie. De Pembapremies kunnen dan ook gemiddeld met rond de 30% dalen als gevolg van de verlenging van de loondoorbetaling. Uitgaande van de premieniveaus van 2003 resulteert dan een daling van de rekenpremie met 0,7%-punt naar ongeveer 1,6% van de loonsom. Overigens zal deze daling zich niet direct in 2005 in deze omvang voordoen, omdat WAO-instroom verspreid over het jaar plaatsvindt. De daling zal dan ook in 2005 ongeveer 0,35%-punt bedragen en in 2006 pas 0,7%-punt uitgaand van de premiestelling in 2003. Het effect op de premie is het geïsoleerde effect van de verlengde loondoorbetaling op

de Aok-rekenpremie; andere ontwikkelingen die een rol spelen bij de premievaststelling zoals vermogenspositie en mutaties in de grondslag zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.

Individuele werkgevers betalen niet de bovengenoemde rekenpremie, maar een geïndividualiseerde Pemba premie. In de Pemba premie is een korting of opslag op de rekenpremie verwerkt op basis van het individueel risico bij grote bedrijven en vanaf 2004 op basis van het branche risico bij kleine bedrijven. Dit betekent dat bovengenoemd effect een gemiddelde is. Voor alle individuele bedrijven zal zich bij gelijkblijvend risico een daling van de Pemba premie voordoen die relatief gezien gelijk is aan bovengenoemde effecten op de rekenpremie.

Indien een werkgever het risico van zieke werknemers in het tweede ziektejaar niet zelf wil dragen, maar wil verzekeren op dezelfde wijze als het eerste Wulbz-jaar, dan zal dit een opslag op de huidige premie betekenen, naar verwachting in dezelfde orde van grootte als de daling van de gemiddelde Pembapremie.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering cijfermatig kan aangeven wat het effect van dit wetsvoorstel op de omvang van het WAO-bestand zou zijn als de Wulbz wel uitgebreid wordt met een jaar, maar het loondoorbetalingsniveau in dat jaar op 100% zou mogen blijven. Wat is dan nog de prikkel voor werkgevers en werknemers om uitstroom uit de WAO te bevorderen danwel uit te stromen, zo vragen deze leden. Wat zouden de financiële consequenties van een dergelijk systeem zijn (uitkeringslasten)? Zou de regering bij beantwoording van de bovenstaande drie vragen de vergelijking willen trekken met het systeem – zoals door de leden van de VVD- fractie wordt ondersteund – waar een tweede Wulbz jaar wordt ingevoerd en de loondoorbetalingsbeperking tot 70% in het tweede ziektejaar direct wordt meegenomen? En kan zij deze vergelijking ook maken voor wanneer in alle twee de ziektejaren 70% zou worden uitbetaald, dus zonder bovenwettelijke aanvullingen? Kan zij deze exercitie ook uitvoeren wanneer 90% uitbetaald zou worden in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede ziektejaar c.q. de eerste twee dagen per ziekmelding niet worden uitbetaald in het eerste ziektejaar en 70% bij ziekte wordt uitbetaald in het tweede ziektejaar?

De regering gaat er van uit dat sociale partners de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar zullen beperken tot het wettelijk niveau van 70% van het laatstverdiende loon zoals in het Najaarsoverleg aan de orde is geweest. De regering is van mening dat het succes van het onderhavige wetsvoorstel niet alleen afhankelijk is van de beperking van bovenwettelijke aanvullingen. De verwachte effecten zijn mede afhankelijk van de directere financiële prikkel aan werkgevers en de wederzijdse verplichte reïntegratie-inspanningen gedurende twee jaar.

De leden van de VVD-fractie vragen in dat verband naar de gevolgen voor het WAO-bestand wanneer de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar op 100% zal liggen. De regering is van mening dat daarmee de financiële prikkel voor werknemers wordt weggenomen. De financiële prikkel voor werkgevers is in dat geval echter groter. De regering hecht groot belang aan en verwacht een betere effectiviteit bij een evenwichtige spreiding van prikkels. Besparingen van een daling naar andere niveaus kunnen daar proportioneel van worden afgeleid. Voor het becijferen van WAO-volumeconsequenties (als gevolg van gedragsreacties) wordt doorgaans een CPB methode gevolgd, waarbij gerekend wordt met een elasticiteit op de verandering in het gemiddelde inkomen over de volledige periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Op basis van deze methodiek wordt van een loondoorbetalingsniveau van 70% in het tweede ziektejaar een besparing vanwege gedragseffecten verwacht van structu-

reel circa € 250 miljoen euro. Dit komt overeen met een effect op het WAO-volume van circa 20 000 uitkeringen.

Wanneer ook in het eerste ziektejaar het niveau van loondoorbetaling wordt beperkt, wordt de financiële prikkel voor werknemers verder versterkt. Bij het hanteren van dezelfde methodiek als hierboven volgt een indicatie van de omvang van de mogelijke besparing van circa € 500 miljoen bij een verlaging van 100% naar 70% loondoorbetaling. Besparing van een daling naar andere niveaus kunnen daar proportioneel van worden afgeleid.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering aan te geven of – waar thans in de laatste drie ziektemaanden maar liefst 20% van de zieken alsnog herstelt – zij niet bevreesd is dat dit herstel fors zal verschuiven van de laatste drie maanden van het eerste ziektejaar naar de laatste drie maanden van het tweede ziektejaar. Deze leden vragen de regering dit kwantitatief te onderbouwen en concrete cijfers te noemen. Om deze negatieve gevolgen te voorkomen is het wel, zo vragen deze leden de regering te bevestigen, eens te meer van belang een financiële prikkel na het eerste ziektejaar in te bouwen door in het tweede ziektejaar de loondoorbetaling zeventig procent te laten zijn. Ook vragen deze leden de regering het effect van het ruimere arbeidsongeschiktheids criterium in de loondoorbetalingsperiode concreet te becijferen. Is het niet mogelijk, zo vragen deze leden, dit te ondervangen door in het tweede ziektejaar weliswaar de loondoorbetaling te verlengen met een jaar maar niettemin het arbeidsongeschiktheids criterium aan te scherpen. Zij verzoeken de regering hier een aantal modaliteiten voor aan te reiken en uit te werken.

Uit voorlopige cijfers over 13-weeks zieken en het aantal herstelmeldingen tussen WAO-aanvraag en einde wachttijd blijkt dat het herstel toegenomen is en voor een belangrijk deel vervroegd is. Als gevolg van de vervroeging is het herstel in de periode tussen WAO-aanvraag en einde wachttijd is afgenomen van 20% naar 10%. Aangenomen mag worden dat als effect van de Wet verbetering poortwachter de reïntegratie-inspanningen in deze gevallen eerder en met resultaat ter hand worden genomen. De vrees van de leden van de fractie van de VVD, dat dit effect naar de laatste drie maanden van het tweede ziektejaar zal verschuiven, deelt de regering dan ook niet. Zeker ook aangezien de financiële baten van vroege reïntegratie voor werkgevers toenemen als gevolg van de verlengde loondoorbetalingsperiode. Wel onderschrijft de regering het belang van een financiële prikkel na het eerste ziektejaar door in het tweede ziektejaar de loondoorbetaling zeventig procent te laten zijn. Ter zake zij verwezen naar hetgeen hierover reeds eerder is opgemerkt in deze nota.

In het wetsvoorstel is een keuze gemaakt voor een heldere scheiding tussen private en publieke verantwoordelijkheden. Gedurende de eerste twee jaar van ziekte is de werkgever eerstverantwoordelijke voor de inkomensbescherming en de reïntegratie van zieke werknemers. De loondoorbetaling door de werkgever bij arbeidsongeschiktheid door ziekte vindt zijn grondslag in de arbeidsovereenkomst die hij met de werknemer heeft gesloten. Daaruit vloeit voort dat de ongeschiktheid voor de bedongen arbeid het relevante criterium is. De eventuele geschiktheid voor passende arbeid is relevant voor de reïntegratie-inspanningen van zowel werkgever als werknemer. Indien de werkgever passende arbeid kan aanbieden, in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever, kan hij daarmee zijn schade beperken. In de loondoorbetalingsperiode is geschiktheid voor gangbare arbeid (het criterium van de WAO) dan ook niet aan de orde. Ook in praktisch opzicht zou het voor een werkgever buitengewoon moeilijk zijn om de loondoorbetaling te laten afhangen van de geschiktheid voor gangbare arbeid. Het vaststellen van de mate van

arbeidsongeschiktheid – op basis van dit criterium – vereist immers deskundigheid die bij werkgevers en arbodiensten onvoldoende aanwezig is. Het impliceert onder meer dat werkgevers c.q. arbodiensten het CBBS zouden moeten gaan hanteren. Omdat de kennis in de private sector in onvoldoende mate aanwezig is, zou het vaststellen van arbeidsongeschiktheid dan ook door het UWV moeten plaatsvinden, hetgeen de heldere scheiding tussen private en publieke verantwoordelijkheden zou doorkruisen.

De leden van de VVD-fractie constateren dat naar de mening van de regering vanwege de opwaartse en neerwaartse effecten die onderhavig wetsvoorstel met zich meebrengt, een besparing op de kosten van de eerste twee ziektejaren wordt verwacht van circa 300 miljoen euro. De regering geeft een aantal oorzaken van deze besparing aan in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel. Kan per oorzaak aangegeven of deze besparingen of kosten met zich meebrengt en welke omvang deze zullen hebben, vragen deze leden.

De verschillende onderdelen die tot besparingen of tot extra uitgaven leiden zijn te zeer met elkaar verweven om hen te kunnen isoleren.

Verwacht wordt wel dat de balans doorslaat naar besparingen.

De twee opwaartse effecten worden beide gedempt. Het ruimere criterium in het tweede ziektejaar (bedongen/passende arbeid i.p.v. gangbare arbeid) kan initieel tot een groter volume leiden maar door uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet verbetering poortwachter worden de aangescherpte reïntegratie-verplichtingen in de loop van het tweede ziektejaar al zodanig strenger dan nu, dat bij wetsconforme toepassing geen sprake meer is van een versoepeling. Het effect van het wegvallen van de WAO-keuring wordt gedempt door een sterkere financiële prikkel voor werknemers in het eerste ziektejaar. Bovendien blijkt uit UWV gegevens over het eerste half jaar 2003 dat herstel vervroegd is en het herstel vlak voor de keuring inmiddels sterk is afgenomen (20 naar 10%).

Van de neerwaartse effecten wordt juist verwacht dat zij elkaar versterken. De sterkere en directere financiële prikkel voor werkgevers versterkt de reïntegratie-inspanningen. Beperking van de bovenwettelijke aanvullingen versterkt de effectiviteit van de reïntegratie-inspanningen, omdat dan alle betrokken partijen (werkgever, werknemer en verzekeraar) een groter financieel belang hebben dan nu het geval is.

(Uitvoeringskosten)

De besparing op de uitvoeringskosten van het UWV gaan niet door omdat er in het tweede ziektejaar substantiële werkzaamheden voor het UWV bijkomen. De fractie van D66 ziet graag een nadere specificatie en kwantificering van de besparing die komt te vervallen, met een onderbouwing van de benodigde extra middelen voor het UWV.

Als gevolg van het verlengen van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte van één naar twee jaar wordt aanzienlijk op de uitvoeringskosten WAO bespaard. Dit wegens minder eindewachttijdkeuringen en vervolgens minder instroom in de WAO. Daarnaast dient het UWV echter zowel de activiteiten in het kader van haar arbo-rol als de uitvoering van de Ziektewet voor de vangnetgroepering te intensiveren. Hoewel zieke werknemers die doorstromen naar het tweede ziektejaar reeds bij aanvang van de ziekteperiode intensief zijn begeleid door het UWV, dient het UWV tijdens het tweede ziektejaar frequente vervolgbeoordelingen voor deze groep uit te voeren. Zodoende zullen de besparingen op de uitvoeringskosten die door dit wetsvoorstel optreden minder omvangrijk zijn ten opzichte van de raming die werd gehanteerd in het oorspronkelijke wetsvoorstel. Per saldo is nu sprake van een structurele besparing van 25

miljoen euro op de uitvoeringskosten. Het is dus niet zo dat er in het geheel geen besparingen zijn.

De regering verwacht dat in 2005 en 2006 aanzienlijke incidentele besparingen zullen optreden door het wegvallen van de einde wachttimebeoordelingen en de eerste herbeoordelingen. De leden van de fractie van de ChristenUnie informeren wanneer naar verwachting kan worden meegedeeld op welke wijze de vrijvallende capaciteit bij het UWV zal worden ingezet.

In de brief van 16 september jl. aan het parlement over de hoofdlijnen van het nieuwe WAO-stelsel wordt een herbeoordelingsoperatie van de bestaande gevallen vanaf 1 juli 2004 aangekondigd. Bedeelde vrijvallende capaciteit zal hiervoor worden benut.

(Gevolgen voor de rechterlijke macht)

Kan de regering ook cijfermatig onderbouwen wat de gevolgen voor de rechterlijke macht zullen zijn van het wetsvoorstel, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

Om de gevolgen die dit wetsvoorstel heeft voor de rechterlijke macht in kaart te brengen, heeft een kwalitatief onderzoek plaatsgevonden. Dit kwalitatieve onderzoek is niet nader uitgewerkt in een cijfermatige onderbouwing, omdat uit de uitkomsten van het onderzoek bleek dat de gevolgen van dit wetsvoorstel voor de rechterlijke macht gering waren.

(Administratieve lasten voor werkgever)

Als het gaat om de effecten van dit wetsvoorstel voor de administratieve lasten voor werkgevers vragen de leden van de VVD-fractie de regering hen een overzicht te verstrekken van de gevolgen van de verschillende maatregelen van dit wetsvoorstel apart en in het totaal.

Bij de berekening van de administratieve lasten is onderscheid gemaakt naar lasten-verlichtingen en lastenverzwaringen. Zoals aangegeven in de memorie van toelichting treedt er per saldo een administratieve lastenverlichting op.

Het belangrijkste neerwaartse effect op de administratieve lasten is de afname van het aantal reïntegratieverslagen, vanwege het lagere aantal WAO-aanvragen. De prijs van een reïntegratieverslag stijgt daarentegen vanwege de langere periode waarover gerapporteerd wordt en de langere begeleiding door de arbodienst. In de huidige situatie bedragen de kosten ruim 30,8 miljoen euro. In de nieuwe situatie met een lager aantal reïntegratieverslagen en een hogere prijs per verslag zijn de kosten per saldo lager, namelijk 25 miljoen euro.

Per saldo resulteert een daling van de administratieve lasten van € 5,8 mln.

Op een drietal andere punten zullen de administratieve lasten in beperkte mate toenemen. Dit is het geval bij de 13e-weekmelding als gevolg van het uitbreiden van het formulier ziekmelding aan het UWV met een aantal vragen en het verplicht verstrekken van een afschrift van ziekmelding aan de werknemer. De aanscherping van de 13e-weekmelding is echter zodanig vormgegeven dat de administratieve last voor de werkgever slechts in geringe mate wordt verzwaaard. Dit gebeurt onder andere door een uitgebreide toelichting bij de ziekmelding. De lastenverzwaring voor werkgevers bedraagt circa 1,2 miljoen euro.

Daarnaast is het aantal herstelmeldingen in de nieuwe situatie groter vanwege zieken die in het tweede ziektejaar herstellen. Als gevolg hiervan bedraagt de administratieve lastenverzwaring circa 140 000 euro. Tevens leidt het extra beroep op de Toeslagenwet als gevolg van het niet-verlengen van de minimumloongarantie in een beperkt aantal gevallen tot extra uitvraag van loongegevens bij de werkgever en het uitbetalen van de toeslag via de werkgever. Het gevolg is een lastenverzwaring van ongeveer 450 000 euro. Totaal leiden deze drie punten tot een administratieve lastenverzwaring van 1,8 miljoen euro.

Per saldo leidt de verlengde loondoorbetaling tot een daling van de administratieve lasten met ongeveer 4 miljoen euro.

De maatregel om de subsidie voor scholing, training en begeleiding en de Subsidieregeling tweede spoor af te schaffen leidt tot een administratieve lastenverlichting van ongeveer 11 miljoen euro. In totaal leidt de combinatie van de verlengde loondoorbetaling en het afschaffen van de subsidie tweede spoor tot een daling van de administratieve lasten met ongeveer 15 miljoen euro voor werkgevers.

7. Ontvangen commentaren

Het UWV adviseert in het beleidsmatige gedeelte van haar advies, het wetsvoorstel niet in te voeren. Het UWV vreest contraproductieve effecten op de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer, negatieve gevolgen voor de WAO-instroom en hogere uitvoeringskosten en adviseert in elk geval een tussentijdse verplichte beoordeling van de reïntegratie-inspanningen in te voeren. De leden van de PvdA-fractie willen graag inzicht in de argumenten die aan beide zijden zijn gehanteerd en in de mate waarin de verschillende argumenten bij de besluitvorming hebben meegewogen.

Het is de leden van de fractie van de ChristenUnie opgevallen dat het UWV een negatief commentaar heeft gegeven op het voorliggende wetsvoorstel. Het UWV verwacht dat het effect van de voorgestelde wijzigingen beperkt blijft tot een verschuiving van publieke naar private lasten. In de memorie van toelichting wordt gesproken over een antwoordbrief van de regering aan het UWV. Deze leden zouden daarvan graag een afschrift ontvangen. Deze leden vragen op grond waarvan het kabinet meent dat het effect zich niet zal beperken tot bovengenoemde verschuiving, zoals het UWV stelt.

Naar aanleiding van de vragen van de leden van de fractie van de PvdA en van de ChristenUnie heeft de regering als bijlage bij deze nota naar aanleiding van het verslag de brief bijgevoegd die als reactie op het commentaar aan het UWV is gezonden. De regering wil er daarbij op wijzen dat in deze brief naar het UWV is toegelicht op welke wijze het uitgebrachte commentaar in het wetsvoorstel is verwerkt. Dit sluit aan bij het gebruik in het verkeer tussen ministerie en UWV dat wordt teruggekoppeld op welke wijze het uitgebrachte commentaar is verwerkt. Het is niet gebruikelijk om deze correspondentie standaard aan de Kamer mee te zenden. Daartoe bestaat ook niet de noodzaak. In het wetsvoorstel en de memorie van toelichting heeft de regering naar de Kamer toe immers gemotiveerd en toegelicht welke keuzen zijn gemaakt, waarbij ook is ingegaan op de punten die het UWV naar voren heeft gebracht. Zo is de regering uitgebreid ingegaan op de wenselijkheid van het wetsvoorstel, ook in de samenhang met het stelsel, op de keuze om geen verplichte tussentijdse beoordeling te introduceren, op de gedragseffecten die zij van het wetsvoorstel verwacht, op de uitvoeringskosten en op de keuze om de gevolgen van het niet verlengen van de minimumloongarantie op te

vangen via de Toeslagenwet. Tevens is het commentaar van het UWV aan de Kamer meegezonden, zodat de Kamer dit bij de beoordeling van het wetsvoorstel kan betrekken. Voor wat betreft de gewisselde argumenten moge voorts worden verwezen naar de inhoud van de brief.¹

De leden van de fractie van de PvdA memoreren dat de Stuurgroep verbetering poortwachter betrokken zal worden bij de implementatie en monitoring van dit wetsvoorstel. Zij vragen of het niet beter en logischer zou zijn geweest deze stuurgroep al in het stadium van wetsvoorbereiding te betrekken, zodat de Kamer het oordeel van de partijen in de stuurgroep nadrukkelijk kan meewegen.

Waar het kabinet met belangrijke partijen uit de Stuurgroep, in het bijzonder werkgevers en werknemers, afzonderlijk overleg voert over het geheel van de WAO-voorstellen van het kabinet, ligt het niet in de rede om partijen ook via de stuurgroep om hun oordeel te vragen. Het karakter van de Stuurgroep is ook meer gericht op de nadere uitwerking van de wettelijke regels die van belang zijn voor de private verantwoordelijkheid in de eerste ziekteperiode en op het maken van afspraken over de oplossing van praktische problemen die zich voordoen, dan op het beoordelen van ingrijpende wetsvoorstellen. De belangen en verantwoordelijkheden van de deelnemende partijen zijn daarvoor te zeer uiteenlopend.

8. Monitoring en evaluatie

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering heeft aangegeven de evaluatie van het onderhavige wetsvoorstel zoveel mogelijk te willen doen samenlopen met de evaluatie van het totaal aan maatregelen in het kader van de WAO-herziening. De leden van de VVD-fractie begrijpen dat inderdaad één en ander niet los van elkaar bezien kan worden. Zou de regering echter toch bij het indienen van de andere WAO-plannen willen ingaan op de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van onderhavig wetsvoorstel, zo vragen deze leden.

De beoogde datum van inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel is 1 januari 2004. Dit betekent dat werkgevers op zijn vroegst per 1 januari 2005 te maken zullen krijgen met de loondoorbetaling gedurende het tweede ziektejaar. Vóór die tijd verandert er als gevolg van dit wetsvoorstel weinig voor werkgevers. Op zijn vroegst zullen werkgevers dus na 1 januari 2006 een periode van twee jaar loondoorbetaling achter de rug hebben. Om deze reden zal evaluatie van dit wetsvoorstel dan ook zoveel mogelijk samenlopen met de evaluatie van het totaal aan maatregelen in het kader van de WAO-herziening.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.