

Vergaderjaar 2004–2005

29 800 XV

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2005

B

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 5 januari 2005

Op 14 en 15 juni 2004 voerde de Kamer op voorstel van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ een openbaar debat over het onderwerp **Arbeid en Ziekte**.

Na afloop van het debat kwam de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij brief van 28 juni 2004 op enkele deelonderwerpen uit dit debat terug. Naar aanleiding van deze brief rees binnen de commissie behoefte de minister nog enkele nadere vragen voor te leggen. Zij deed dit bij brief van 4 oktober 2004, waarop de minister schriftelijk reageerde per brief van 9 november 2004. In het kader van de ontwikkeling van een systeem van registratie van toezeggingen verzocht de commissie de minister bij brief van 11 november 2004 informatie te verstrekken over enkele met het thema Arbeid en Ziekte samenhangende uitspraken en voornemens. Met de toezending van zijn reactie op dat verzoek op 17 december 2004 voldeed de minister aan dat verzoek.

Van de aldus gewisselde stukken brengt de commissie hiermee verslag uit.

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen

¹ Samenstelling: Van den Berg (SGP), Van Leeuwen (CDA) (plv.voorzitter), Swenker (VVD), De Wolff (GL), Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije (VVD), Meulenbelt (SP), Ten Hoeve (OSF), Van Driel (PvdA) (voorzitter), Vedder-Wubben (CDA), V. Dalen-Schiphorst (CDA), Schouw (D66) en Leijnse (PvdA).

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 juni 2004

Tijdens het debat Arbeid en ziekte op 14 en 15 juni jl. in de Eerste Kamer heb ik toegezegd schriftelijk terug te komen op enkele onderwerpen. Het betreft de gevolgen van de herbeoordelingsoperatie met het nieuwe Schattingsbesluit en het gehanteerde overgangsrecht, personen met een slechte levensverwachting, enkele arbeidsrechtelijke casusposities, enkele andere arbeidsrechtelijke vraagstukken en het toezicht op reïntegratie-bedrijven. Op enkele andere onderwerpen die daar aan de orde zijn gekomen, zal ik zoals toegezegd terugkomen bij het wetsvoorstel Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Met het oog op de behandeling in beide Kamers van het nieuwe Schattingsbesluit wordt deze brief zowel naar de Eerste Kamer als naar de Tweede Kamer gezonden.

De gevolgen van de herbeoordelingsoperatie met het nieuwe Schattingsbesluit en het gehanteerde overgangsrecht

Door verschillende fracties is gevraagd naar de inkomenspositie van personen die in de herbeoordelingsoperatie een uitkeringsverlaging krijgen en op wie het nieuwe Schattingsbesluit van toepassing is.

Om te beginnen is het belangrijk aan te geven dat het nieuwe Schattingsbesluit niet van toepassing is op personen die op 1 juli 55 jaar of ouder zijn en niet op personen die onder oud overgangsrecht vallen, waaronder de mensen die onder de werkingssfeer vallen van de wet BIA. Het nieuwe Schattingsbesluit is uiteraard van toepassing op de nieuwe instroom en daarnaast op het bestand arbeidsongeschikten dat betrokken is bij de herbeoordelingsoperatie.

Personen die een verlaging of een beëindiging van de uitkering krijgen, krijgen indien zij daarvoor in aanmerking komen, een reïntegratietraject. Het is in dat verband belangrijk te memoreren dat het mijn streven is dat de personen die daarvoor in aanmerking komen, beginnen met hun reïntegratieactiviteiten vóór het moment dat de verlaging of beëindiging van de uitkering daadwerkelijk optreedt. Het is immers zo dat een uitkeringsverlaging of beëindiging pas twee maanden na de beschikking met betrekking tot het lagere arbeidsongeschiktheidspercentage plaatsvindt. Binnen deze twee maanden zullen betrokkenen contact hebben met het reïntegratiebedrijf dat hen helpt bij het vinden van werk.

Bij de besluitvorming over de vraag welke arbeidsongeschikten betrokken zouden moeten worden bij de herbeoordelingsoperatie en welke niet, en of nog aanvullende maatregelen nodig zouden zijn, heb ik me laten leiden door het Toetsingskader overgangsrecht.

Indien het nieuwe Schattingsbesluit alleen toegepast zou worden op de nieuwe instroom, zou het gevolg daarvan zijn dat het doel van het nieuwe Schattingsbesluit (mensen aanspreken op wat zij nog wél kunnen) niet bereikt zou worden voor de bestaande arbeidsongeschikten. Deze groep zou daardoor de facto minder kansen krijgen en minder gestimuleerd worden. Een ander nadeel zou zijn dat dan nog veel langer dan nu het geval is met twee Schattingsbesluiten gewerkt zou moeten worden. Tot slot zou dit budgettaire gevolgen hebben.

Om die reden heb ik er voor gekozen onderscheid te maken tussen twee groepen waarop het nieuwe Schattingsbesluit en de herbeoordelingsoperatie wel respectievelijk niet van toepassing zijn. Voor de groep die wel onder het nieuwe Schattingsbesluit valt, wordt dit gefaseerd ingevoerd, namelijk op het moment dat iemand herbeoordeeld wordt. Het is dus niet

zo dat het wijzigen van het Schattingsbesluit op zichzelf aanleiding is voor een herbeoordeling. De groep die wordt uitgezonderd betreft behalve de groep ouderen, ook de groep die bij eerdere wijzigingen nadrukkelijk is ontzien. In het Toetsingskader wordt dit ook nadrukkelijk aanbevolen. De regering is van mening dat met de voorliggende wijzigingen een verantwoorde afweging is gemaakt tussen het rechtszekerheids- en het gelijkheidsbeginsel. Zoals in het Toetsingskader staat, ligt eerbiedigende werking bij langlopende rechten minder voor de hand omdat er dan lange tijd rechtsongelijkheid is. Het Toetsingskader geeft ook nadrukkelijk ruimte voor een indeling in groepen op basis van leeftijd. Zo wordt gesteld dat de groep ouderen ten opzichte van de groep jongeren zich vaak niet in een gelijke (arbeidsmarkt)positie bevinden.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die werkloos zijn, geldt alleen de wekeneis (in tenminste 26 van de 39 weken voorafgaand aan de ziekte als werknemer gewerkt hebben). Zij krijgen een loongerelateerde uitkering waarvan de duur afhangt van hun arbeidsverleden. De duur kan variëren van zes maanden tot vijf jaar.

Indien nu een arbeidsongeschikte een lagere uitkering krijgt, kunnen twee situaties onderscheiden worden. Als hij eerst volledig arbeidsongeschikt was, zal altijd recht op WW ontstaan, mits hij aan de wekeneis voldoet. Was hij eerst gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk werkloos, dan zou het kunnen dat de duur van zijn WW-uitkering al verstreken is. In dat geval heeft hij geen recht op WW. Indien de duur nog niet verstreken is, dan houdt hij wel een WW-uitkering voor de resterende duur.

Informatie over personen die met een uitkeringsverlaging geconfronteerd worden en geen of nog slechts een beperkt recht op WW hebben, is momenteel niet beschikbaar. Wel is duidelijk dat het zittend bestand voor het grootste deel uit volledig arbeidsongeschikten bestaat, voor wie het WW-recht voor het eerst ontstaat. Van het kleinere gedeelte gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt al ruim de helft. Dit is een groep met een relatief grote kans om hun verdien capaciteit volledig te benutten. Bovendien geldt dat deze groep de WW-rechten vaak nog niet benut heeft. Van degenen die niet werken heeft waarschijnlijk ook een deel de WW-rechten nog niet verbruikt. Op basis hiervan wordt vooralsnog indicatief ingeschat dat het aantal personen dat na herbeoordeling en uitkeringsverlaging onvrijwillig werkloos is en geen WW krijgt circa 10 000–20 000 personen bedraagt. Indien zij aan de voorwaarden voldoen, krijgen zij een bijstandsuitkering.

Daarnaast zijn er mensen die vanwege hun arbeidsverleden een WW-uitkering van korter dan een jaar krijgen. Bij een arbeidsverleden van 4 jaar duurt de uitkering 6 maanden, bij een arbeidsverleden van 5 tot 10 jaar 9 maanden. Personen met een WW-duur korter dan een jaar vanwege hun arbeidsverleden zijn dus in de leeftijd van circa 28 jaar. Dit betreft circa 5% van de personen die herbeoordeeld worden in de herbeoordelingsoperatie.

Voor de hoogte van de WW-uitkering geldt het volgende. De WAO-uitkering en de WW-uitkering samen geven een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Dus hoe lager het arbeidsongeschiktheidspercentage, hoe hoger het relatieve deel van de WW-uitkering en omgekeerd. Dit wordt geregeld via de dagloonregels. Deze algemene regel betekent dat een gedeeltelijke arbeidsongeschikte die al recht had op een WW-uitkering, nu een hogere WW-uitkering krijgt als zijn arbeidsongeschiktheidspercentage daalt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die werkten naast hun WAO-uitkering en die een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen, kunnen naast hun verlaagde WAO-uitkering en hun loon, nog recht hebben op WW als zij

voldoen aan de wekeneis en als de maximale termijn nog niet verstreken is. Voor de volledigheid zij nog vermeld dat zij wel een nieuw WW-recht kunnen opbouwen voor de uren dat zij werken, maar een dergelijk nieuw recht voorziet niet in een compensatie voor de verlaagde arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Naar aanleiding van een suggestie van mw. Van Leeuwen om het overgangsrecht aan te passen voor een deel van de groep die betrokken is bij de herbeoordelingsoperatie heb ik besloten het overgangsrecht van het nieuwe Schattingsbesluit te verbeteren.

Het is mijn voornemen om voor de groep arbeidsongeschikten die te maken krijgt met een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage, die geen recht heeft op een WW-uitkering én die minder verdient dan het bedrag waarmee hun uitkering verlaagd is, tijdelijk te compenseren. Ik ben voornemens een regeling te treffen op grond waarvan deze groep een tijdelijke financiële aanspraak krijgt op grond van de kaderwet SZW-subsidies. Het moet dan gaan om arbeidsongeschikten die een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen in de herbeoordelingsoperatie en die ondanks adequaat sollicitatie en reïntegratiegedrag er niet in slagen een arbeidsinkomen te verwerven dat opweegt tegen de uitkeringsverlaging. Deze personen krijgen gedurende maximaal zes maanden na de uitlooptermijn van twee maanden, een tijdelijke financiële aanspraak ter hoogte van de verloren gegane arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voorwaarde is dat zij voldoende inspanningen leveren om aan de slag te gaan. Voor allen die daarvoor in aanmerking komen, bestaat zoals hiervoor al aangegeven de mogelijkheid van ondersteuning bij de reïntegratie. Deze ondersteuning zal binnen twee maanden van start gaan. Door deze verbetering van het overgangsrecht wordt bereikt dat deze personen in een overgangsperiode geen inkomensachteruitgang ondervinden indien zij een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen in de herbeoordelingsoperatie.

De extra lasten van deze tijdelijke financiële aanspraak bedragen ca. 30 miljoen voor de gehele herbeoordelingsoperatie en gespreid over de periode 2004–2007.

Personen met een slechte levensverwachting

Mw. Van Leeuwen heeft vragen gesteld over personen met een zeer slechte levensverwachting. Zij vroeg zich af of in het nieuwe stelsel deze groep wel onder het criterium «volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid» valt.

Een deel van de groep waar mw. Van Leeuwen op doelt, valt onder de categorie «volledig arbeidsongeschiktheid op medische gronden». Dit zijn personen die weliswaar nog enige benutbare mogelijkheden hebben, maar wegens een terminale ziekte een zodanig slechte levensverwachting hebben dat zij die mogelijkheden naar verwachting binnen afzienbare termijn zullen verliezen. Hierbij wordt gedacht aan de periode van een jaar. Deze groep valt onder de categorie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, omdat onder duurzame arbeidsongeschiktheid ook de situatie valt dat iemand alleen nog maar kan verslechteren.

Daarnaast zijn er personen die weliswaar een slechte levensverwachting op termijn hebben, maar waarvan niet gezegd kan worden dat zij geen mogelijkheden om te werken hebben. Een deel van deze groep zal na arbeidskundig onderzoek volledig arbeidsongeschikt blijken te zijn (en ook duurzaam omdat hun situatie alleen maar kan verslechteren), een ander deel gedeeltelijk. Indien deze laatste personen op enig moment wel volledig arbeidsongeschikt worden, krijgen zij vanaf dat moment recht op een uitkering op grond van de IVA-regeling. Er is in alle gevallen sprake van een individuele toetsing door de verzekeringsarts.

Door mw. Westerveld zijn vragen gesteld met betrekking tot het uitgangspunten «werken moet lonen». Zij noemde verschillende voorbeeldgevallen van zieke werknemers, die ik in deze brief graag wil behandelen. Een werknemer met een bruto-maandsalaris van € 5000, wordt ziek. Aan het eind van het eerste ziektejaar biedt de werkgever passend werk aan met een inkomen van € 2500 en werknemer aanvaardt dit werk. Het is dan de vraag op welk inkomen de werknemer in het tweede ziektejaar recht heeft. In onderstaande casus wordt voor de inzichtelijkheid geabstraheerd van het feit dat het door mw. Westerveld genoemde loon hoger is dan het maximumdagloon.

In het BW is geregeld dat de werknemer gedurende twee jaar van zijn ziekte recht heeft op 70% van de oorspronkelijk bedongen arbeid, of te wel € 3500,- . Op dit bedrag houdt de werknemer tenminste recht, ongeacht het salaris van de nieuwe arbeid.

Mw. Westerveld vroeg ook of de werknemer de aangeboden baan mag weigeren omdat hij deze te zeer onder zijn kunnen vindt liggen. Het antwoord is dat dit niet mag als het gaat om passende arbeid. In het BW is immers bepaald dat een zieke werknemer verplicht is passende arbeid te aanvaarden (artikel 7:660a, onderdeel c, BW) Weigert de zieke werknemer passende arbeid dan heeft de werknemer niet langer recht op loondoorbetaling (art 7:629, derde lid, onderdeel c, BW) en kan de werkgever hem in het uiterste geval ook opzeggen (art. 7:670b, derde lid, onderdeel b, BW).

Of de aangeboden functie daadwerkelijk passend is, is afhankelijk van individuele omstandigheden. Hierbij moet worden gekeken naar relevante factoren als werkervaring, loonhoogte, opleiding en uiteraard naar de gezondheidstoestand. Passende arbeid is in het algemeen arbeid die in eerste instantie zo dicht mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke arbeid. Wanneer echter de gezondheidstoestand vereist dat op een lager niveau moet worden gewerkt, dan is ook deze lagere arbeid als passend te beschouwen. Hetzelfde geldt indien de werknemer al langer uit het arbeidsproces is: hoe langer uit het arbeidsproces hoe eerder functies (ook qua niveau) passend zullen zijn.

Mw. Westerveld vroeg waarom de bepaling van artikel 7:629, twaalfde lid, BW, waarin is geregeld dat de arbeidsovereenkomst onverkort in stand blijft als de werknemer tijdens zijn ziekte passende arbeid aanvaardt, tenzij werknemer en werkgever iets anders overeenkomen, niet dwingend-rechtelijk van aard is.

Hiervoor is niet gekozen. Wanneer werkgever en werknemer niets anders regelen, geldt de regeling van het ongewijzigd blijven van de arbeidsovereenkomst en van het recht op doorbetaling van 70% van het loon dat hij voor zijn ziekte had. Zouden werkgever en werknemer iets anders overeen willen komen, dan staat het hun in het kader van hun contractsvrijheid vrij om dit te doen.

In het voorbeeld van mw. Westerveld heeft de werknemer tijdens zijn ziekte een functie met een loon van € 2500 aanvaard, maar blijkt bij de claimbeoordeling WAO dat zijn resterende verdien capaciteit hoger is, namelijk € 3000. Zij vroeg of dit betekent dat de betreffende werknemer een hoger loon kan vragen.

Dit kan zeker het geval zijn. Betrokkene kan de uitkomst van de claimbeoordeling aangrijpen om opnieuw te onderhandelen over zijn loon, en hij kan deze uitkomst als argument inbrengen. De werkgever is echter niet verplicht een loon te betalen ter hoogte van de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.

Vervolgens stelde mw. Westerveld vragen over een WAO-er die werkt voor zijn resterende verdien capaciteit en hiermee een loon van € 2500 ontvangt. Hij heeft een arbeidsongeschiktheidsklasse van 45–55 %. Na een herbeoordeling blijkt hij in de klasse 35–45 % te vallen. Het is nu de vraag wat dit betekent voor zijn inkomen. Geldt hier niet het beginsel «afpraak is afspraak»?

Bij de beantwoording moet dan onderscheid worden gemaakt tussen de situatie dat betrokkene werkt in het aantal uren dat voor hem maximaal haalbaar is (in dat geval heeft hij van de verzekeringsarts een zogenaamde medische urenbeperking gekregen) en de situatie dat dat niet zo is. In het eerste geval is de enige mogelijkheid om meer loon te verwerven een baan te zoeken met een hoger uurloon dan wel zijn werkgever om een loonsverhoging te vragen. Net als in het vorige voorbeeld kan hij geen recht doen gelden op een hoger loon, maar hij kan de uitkomst van de claimbeoordeling wel inbrengen als argument.

In het tweede geval kan hij zowel zoeken naar een baan met een hoger uurloon (of in dezelfde baan een loonsverhoging vragen), als naar een baan met meer uren (of aan zijn werkgever vragen of hij meer uren kan werken). Dit laatste geldt uiteraard alleen als hij niet fulltime werkte. Er ligt hier geen taak voor de overheid om regelend op te treden, ook niet in verband met het hier aan de orde zijnde overgangsrecht. De situatie is immers vergelijkbaar met de huidige gang van zaken waarin iemand bij een herbeoordeling een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgt en daardoor een verlaging van de uitkering. De hoogte van het loon is binnen de relevante wettelijke kaders immers vrij.

Bovenstaande geldt ook in de situatie dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt uitbetaald via de werkgever.

Enkele andere arbeidsrechtelijke vraagstukken

De heer Van den Berg heeft enkele arbeidsrechtelijke vraagstukken aan de orde gesteld, die betrekking hebben op de uitzonderingsgronden die gelden voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

Allereerst is genoemd dat uit de jurisprudentie blijkt dat de uitzonderingsgrond «opzet of bewuste roekeloosheid» niet snel wordt aangenomen.

Het beoefenen van gevaarlijke sporten wordt in ieder geval niet beschouwd als opzet of bewuste roekeloosheid. Dit roept bij de heer Van den Berg de vraag op of het wel zo terecht is dat een werkgever moet betalen omdat zijn werknemer vanwege een risicovolle sport niet op het werk kan komen.

Voorts is opgemerkt dat uit de jurisprudentie blijkt dat ook een beroep op het verstrekken van valse informatie in het kader van een aanstellingskeuring slechts in uitzonderlijke gevallen gehonoreerd wordt. Dit wordt niet alleen veroorzaakt doordat aanstellingskeuringen op grond van de Wet op de Medische Keuringen slechts in uitzonderlijke gevallen zijn toegestaan, maar ook doordat er op de werkgever een zware bewijslast rust. De heer Van den Berg wees op een uitspraak van het Hof van Justitie waarin het ging om het niet-melden van een zwangerschap bij de sollicitatie. De wettelijke uitzondering zou in zijn ogen uitgebreid moeten worden met het bij de sollicitatie verstrekken van informatie die voor de vervulling van de functie van belang is.

Ten derde heeft de heer Van den Berg geconstateerd dat het belemmeren of vertragen van genezing niet betekent dat een werknemer kan worden gedwongen om een bepaalde behandeling te ondergaan, omdat dit in strijd is met de lichamelijke integriteit. Dit roept bij hem de vraag op of de bescherming van dit grondrecht niet is doorgesloten.

Tot slot is opgemerkt dat als een werknemer de controlevoorschriften overtreedt, dit leidt tot het opschorten van de loondoorbetaling; niet tot het definitief geen loon betalen. Dit roept bij de heer Van den Berg de

vraag op of deze «tandeloze tijger» niet vervangen zou moeten worden door een meer effectieve sanctie.

De door de heer Van den Berg gesignaleerde punten acht ik in algemene zin zeer waardevol, maar houden als zodanig geen verband met de Wet verbetering poortwachter of met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. De kritiek richt zich op punten die in de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek geregeld zijn. De kritiek suggereert bovendien een zekere onmachtspatie van de werkgever, terwijl nu juist in de Wet verbetering poortwachter de wederzijdse verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer aangescherpt zijn. In de Wet verbetering poortwachter worden immers zowel werkgevers als werknemers instrumenten aangereikt waardoor zij elkaar kunnen aanspreken op de naleving van hun wederzijdse verplichtingen, zoals het vragen van een deskundigenoordeel aan het UWV en de mogelijkheid om de loondoorbetaling stop te zetten. Voorts is met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een belangrijke volgende stap gezet om de wettelijke mechanismen, instrumenten, prikkels en gedragingen van actoren als het ware om te zetten van gerichtheid op arbeidsongeschiktheid naar gerichtheid op arbeidsgeschiktheid.

Met betrekking tot de genoemde punten merk ik het volgende op.

1. Uitgangspunt is en blijft dat de werkgever financieel verantwoordelijk is voor ziekte van de werknemer, ongeacht de oorzaak hiervan. De begrenzing is gelegen in de door opzet of bewuste roekeloosheid veroorzaakte arbeidsongeschiktheid. De genoemde jurisprudentie acht ik noch in strijd met de wet, noch met de bedoeling van de wetgeving. Bovendien heeft een werkgever weliswaar niet altijd invloed op het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, maar door de reïntegratie van de werknemer actief ter hand te nemen kan de werkgever wel de duur van het verzuim bekorten.

2. Naar aanleiding van de aangehaalde jurisprudentie over het niet-melden van een zwangerschap bij een sollicitatie, merk ik het volgende op. Nog los van de discussie of zwangerschap een ziekte is die gemeld zou moeten worden aan een potentiële werkgever, wijs ik er op dat het recht op zwangerschap- en bevallingsverlof geregeld is in de Wet arbeid en zorg en niet ten laste van de werkgever komt. Nu het verlof niet voor rekening van de werkgever komt is de vraag of hij het loon in deze periode mag stopzetten (omdat de zwangerschap niet bij de sollicitatie is gemeld) dan ook niet aan de orde. In deze jurisprudentie zie ik in ieder geval geen aanleiding om de mededelingsverplichting van de werknemer uit te breiden.

3. Inderdaad kan een werknemer niet worden gedwongen om een bepaalde medische behandeling te ondergaan. Wel is het zo dat werkgever en werknemer – in het kader van de Wet verbetering poortwachter – afspraken maken over de aanpak van het verzuim en het herstelgedrag van de werknemer. Ook het ondergaan van bepaalde behandelingen en trainingen kan hier deel van uitmaken. Via deze weg heeft de werkgever (diens bedrijfsarts) dus wel degelijk invloed op het herstelgedrag van zijn werknemer.

4. Dat ingeval van overtreding van de controlevoorschriften het loon slechts wordt opgeschort, acht ik te rechtvaardigen nu het hier gaat om relatief kleine problemen, zoals het niet komen opdagen op het spreekuur. Het middel van het definitief stopzetten van het loon acht ik in zo'n situatie dan ook te vergaand. Als de werknemer niet alleen de controlevoorschriften overtreedt, maar ook anderszins niet meewerkt aan zijn

reïntegratie, heeft de werkgever bovendien wél het middel van het stopzetten van het loon.

Toezicht op reïntegratiebedrijven

Er zijn vragen gesteld over het toezicht op de reïntegratiebedrijven die arbeidsongeschikten ondersteunen bij hun reïntegratie. Hierover kan het volgende worden opgemerkt. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is verantwoordelijk voor de reïntegratie van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, voorzover deze verantwoordelijkheid niet is neergelegd bij de werkgevers. Het UWV is de opdrachtgever voor de reïntegratie. De daadwerkelijke uitvoering van de reïntegratie-activiteiten dient door het UWV te worden uitbesteed aan private reïntegratiebedrijven via een transparante en toetsbare aanbestedingsprocedure.

De publieke reïntegratiemiddelen worden door de Minister aan het UWV verstrekt. UWV legt verantwoording af aan de minister over de besteding hiervan, dus ook bij inschakeling van een privaat reïntegratiebedrijf. Het UWV verantwoordt zich jaarlijks aan de Minister over de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden door middel van een jaarverslag en een jaarrekening. Daarnaast verantwoordt UWV zich via kwartaalrapportages. In het kader van het jaarplan en de begrotingscyclus worden hierover met de uitvoering concrete afspraken gemaakt. De toezichtsbevindingen van de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) zijn hierbij een belangrijke input voor de minister.

Het UWV sluit contracten met reïntegratiebedrijven. In het besluit SUWI is geregeld dat het UWV gehouden is contractueel te regelen dat ze alle relevante informatie bij het reïntegratiebedrijf kan opvragen en dat het reïntegratiebedrijf toestaat dat een externe accountant in opdracht van het UWV toegang krijgt tot alle relevante informatie in verband met een review op de verstrekte verantwoordingsinformatie. Op deze wijze wordt de wijze van samenwerking tussen UWV en het reïntegratiebedrijf transparant gemaakt en wordt gegarandeerd dat door het UWV altijd verantwoording kan worden afgelegd over de ingekochte reïntegratietrajecten.

Het toezicht op de uitvoering van wettelijke reïntegratietaken wordt uitgeoefend door de IWI. Een adequaat toezicht op de rechtmatige, doelmatige en doeltreffende besteding van publieke reïntegratiemiddelen is een belangrijke voorwaarde bij de verantwoording door de Minister aan het parlement. De IWI houdt toezicht op de besteding van publieke reïntegratiemiddelen door het UWV en baseert zich bij de oordeelsvorming op de aangeleverde verantwoordingsinformatie en op eigen onderzoek. Het UWV is gehouden om alle informatie aan de IWI te verschaffen benodigd voor de uitoefening van haar toezichtstaak. Indien nodig kan de IWI het UWV opdragen om een review uit te laten voeren op de verstrekte verantwoordingsinformatie.

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

**BRIEF AAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID**

Den Haag, 4 oktober 2004

Op 14 en 15 juni jl. voerde de Eerste Kamer met u een openbare gedachte-wisseling over het thema arbeid en ziekte.

Mede naar aanleiding van de door u na afloop van het debat, op 28 juni 2004 aan de Kamer gezonden brief, heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog behoefte u een enkele vraag ter beantwoording voor te leggen (zie bijlage).

De commissie ziet uw reactie met belangstelling tegemoet.

De griffier van de commissie,
B. Nieuwenhuizen

Vragen PvdA-fractie naar aanleiding van de brief van de minister van SZW van 28 juni 2004. (nr 29 200 XV, C).

Naar aanleiding van het in juni gevoerde debat over arbeid en ziekte, en meer speciaal naar aanleiding van de brief van de minister van SZW van 28 juni jl., hadden de leden van de PvdA-fractie de volgende vragen aan de minister: De minister stelt, in zijn antwoord op de vraag naar de rechtens geldende loonhoogte van de werknemer die in het tweede ziektejaar passend werk aanvaardt met een loonhoogte van de helft hiervan, dat deze werknemer recht heeft op 70 procent van de oorspronkelijk bedongen arbeid. In de gegeven casus en geabstraheerd van de situatie dat het genoemde loon meer bedraagt dan het max.dagloon is dit 70 procent van 5 000 = 3 500.

Gesteld dat deze werknemer met de aanvaarding van deze arbeid de voor hem maximaal mogelijke arbeidsinspanning verricht, welke betekenis komt er in zo'n geval nog toe aan het uitgangspunt dat arbeid moet lonen? Betekent dat uitgangspunt niet, of zou het dat niet moeten betekenen, dat de werkgever de werknemer in zo'n situatie méér dient te betalen dan deze zeventig procent, teneinde aldus dit uitgangspunt in de beloning van de reïntegrerende werknemer tot uitdrukking te brengen? Bijvoorbeeld: het reële bedrag waarvoor de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht en van het resterende 70 procent? (In casu zou dit neerkomen op 2 500 plus van de resterende 2 500 70 procent, derhalve tezamen 4 250.) Wanneer het antwoord op die vraag ontkennend luidt, wil dat dan zeggen dat de werknemer, wanneer hij deze arbeid na het tweede ziektejaar als zijn nieuwe arbeid aanvaardt, er in het nieuwe systeem op vooruitgaat zonder dat er overigens iets in zijn situatie verandert? Immers, hij ontvangt dan

- a) aan loon: de passende loonwaarde van 2 500 en
- b) aan WAO (of WGA): 35 procent van 5 000 ofwel 1 750 derhalve tezamen 4 250.

Acht de minister, zo dit het geval zou zijn, dit een wenselijke situatie? Zo nee, overweegt hij een nadere wettelijke normstelling terzake?

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 november 2004

Blijkens de brief van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 oktober jl. hebben de leden van de PvdA-fractie naar aanleiding van mijn brief van 28 juni jl. aan uw Kamer nog vragen over de in de brief op pagina 5 genoemde casus. Ik kan u naar aanleiding hiervan het volgende meedelen.

De casus gaat over een zieke werknemer met een loon van € 5000 (in het voorbeeld wordt geabstraheerd van het maximum dagloon). Tijdens zijn ziekte krijgt hij 70% van zijn loon doorbetaald, te weten € 3500. In het tweede ziektejaar hervat de werknemer in een lager betaalde functie, waarbij hij de maximaal mogelijke arbeidsinspanning verricht (€ 2500). In totaal ontvangt hij nog steeds van zijn werkgever de wettelijk verplichte 70% van zijn oorspronkelijke loon, dus € 3500.

Deze leden stellen nu de vraag of het wenselijk is dat deze werknemer hetzelfde bedrag van zijn werkgever ontvangt, ongeacht of hij nu zo veel mogelijk werkt of niet. Zij refereren hierbij aan het uitgangspunt dat arbeid moet lonen. Vervolgens vragen zij of het niet onwenselijk is dat de werknemer er na de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in inkomen op vooruitgaat. Deze leden schetsen daarbij de situatie dat, aangenomen dat betrokkene 45–55% arbeidsongeschikt wordt geacht bij de claim-beoordeling, zijn totale inkomen € 4250 bedraagt. Dit bedrag is dan opgebouwd uit € 2500 loon en € 1750 uitkering. Dit zou betekenen dat het inkomen van betrokkene hoger wordt na de ziekteperiode, terwijl er in zijn feitelijke situatie niets veranderd is. Deze leden vragen of een nadere wettelijke normstelling wordt overwogen.

Naar mijn oordeel is het gewenst om deze vragen vanuit een breder beleidsmatig perspectief te bezien. Het beleid heeft ten doel om bij ziekte en arbeidsongeschiktheid een duurzame omslag te bereiken in mechanismen, gedrag en prikkels van werkgevers en werknemers. De beoogde omslag komt neer op een verandering van gerichtheid op arbeidsongeschiktheid naar gerichtheid op arbeidsgeschiktheid. Met de Wet verbetering poortwachter is hierbij een eerste stap gezet, waarbij wettelijke reïntegratieverplichtingen zijn aangescherpt, sancties gelden wanneer onvoldoende reïntegratie-inspanningen worden verricht en een helder kader wordt geboden voor te ondernemen stappen tijdens het ziekteproces. De resultaten van deze aanpak zijn bemoedigend. Een tweede stap is gezet met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003. Daarbij is de prikkel voor de werkgever tijdens het ziekteproces versterkt door verlenging van de loondoorbetalingsplicht tot de eerste 104 weken. De voorgenomen herziening van de WAO is de derde stap in dit proces. Kern hiervan is dat activering centraal komt te staan in het stelsel van arbeidsongeschiktheid, met name door versterking van de prikkels voor werkgevers en werknemers die gericht zijn op arbeid moet lonen.

In de eerste twee jaar van de ziekte ligt het primaat bij private partijen, werkgevers en werknemers. De wettelijke regeling inzake de loondoorbetalingsplicht bij ziekte is in dat kader in het BW vormgegeven. Het BW bevat een minimumregeling op basis van het laatstverdiende inkomen, waaraan private partijen zich tenminste hebben te houden. Er wordt dus gegarandeerd dat werknemers bij ziekte verzekerd zijn van loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het loon van de bedongen arbeid. Dat

sluit echter niet uit dat er specifieke afspraken worden gemaakt, in het geval de werknemer weer arbeid gaat verrichten. Ook in de visie van het kabinet kunnen individuele bovenwettelijke aanvullingen in de ziekteperiode worden gegeven in situaties waarin werk wordt hervat of ander passend werk wordt aanvaard. Wordt daaraan toepassing gegeven, dan heeft de casus een andere uitkomst dan door deze leden geschetst. Overigens ga ik ervan uit dat de werkgever en werknemer zich in de praktijk rekenschap zullen geven van het uitgangspunt arbeid moet lonen zodat de kans dat het door de leden van de PvdA-fractie geschetste probleem zich in de praktijk zal voordoen niet groot is.

De werkgever kan dus, samen met de werknemer, zelf vorm en inhoud geven aan dit uitgangspunt en de daarbij behorende prikkel, zodat maatwerk ontstaat. Het is gewenst om daarvoor ruimte aan de praktijk te laten, omdat zich allerlei casusposities kunnen voordoen die zich niet laten vangen in een dwingende wettelijke regeling. Zo kan de werknemer gedeeltelijk in de eigen arbeid of juist volledig in andere arbeid gaan hervatten. In veel gevallen zal voor de werknemer aldus een ander arbeidsongeschiktheidspercentage gelden dan waarvan in de casus is uitgegaan.

Het is ook in het belang van de zieke werknemer zelf om zoveel als mogelijk is te werken. Ten eerste omdat hij zo zijn reïntegratie en herstel het meest bevordert, en ten tweede omdat hij als hij dit niet zou doen, het risico van een sanctie zou lopen.

Gelet op het bovenstaande acht ik het niet wenselijk en evenmin noodzakelijk om een nadere wettelijke normstelling met het oog op het geschetste vraagstuk te overwegen.

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

BRIEF AAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Den Haag, 11 november 2004

Onlangs heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich gebogen over een door de staf van de Eerste Kamer opgesteld, en daarna op haar verzoek door Uw medewerkers van commentaar voorzien overzicht van toezeggingen die U, respectievelijk de staatssecretaris de Eerste Kamer hebben gedaan vanaf mei 2003.

Naar aanleiding van de in de rechterkolom van toezegging nr. 1 opgenomen vermelding «niet concreet» zou de commissie het op prijs stellen van U te mogen vernemen welke stappen U voornemens bent daadwerkelijk te zetten om de sporen van reïntegratie en inkomensbescherming in de tijd congruent te laten verlopen en welk tijdpad U daarbij voor ogen hebt.

Met betrekking tot toezegging nr.11, gedaan in het kader van de behandeling van wetsvoorstel 29 497 (Wet einde toegang verzekering WAZ), merkt de commissie op dat de gegeven formulering geen recht doet aan hetgeen in de gedachteswisseling met de Kamer is toegezegd. De commissie heeft deze toezegging nader vastgesteld en wel als volgt: «De minister zegt toe de problematiek van de afschaffing van de publieke zwangerschapsverzekering voor zelfstandigen in de volle breedte te zullen voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling en de ILO.» In dit verband wijst de commissie, wellicht ten overvloede, op Uw toezegging buiten de vergadering, dat de ambtenaar die de vraagstelling aan beide organen zal opstellen zich over de exacte formulering met de woordvoerder van de PvdA-fractie zal verstaan.

Ten aanzien van toezegging 57 merkt de commissie op dat de hierbij in de rechtermarge geplaatste vaststelling, dat de flexkeuring in het wetsvoorstel WIA zal worden geregeld geen recht doet aan de gedachteswisseling in juni over het thema Arbeid en Ziekte, in het bijzonder niet waar het de ook door U erkende noodzaak betreft om deze kwestie geregeld te hebben voordat de verlengde loondoorbetalingsplicht op grond van de WVLBZ voor werkgevers en werknemers effectief zal zijn.

Ten aanzien van de toezeggingen onder de nrs. 53 t/m 56 is in de marge gemeld dat deze zijn afgedaan bij Uw brief van 28 juni jl.. Deze brief is aanleiding geweest voor enige vervolgvragen, die U bij brief van 4 oktober jl. zijn voorgelegd. De vraag of deze toezeggingen ook naar de mening van de commissie als afgedaan kunnen worden beschouwd, zal in de eerstkomende commissievergadering van 16 november a.s. aan de orde zijn.

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2004

In uw brief van 11 november jl. heeft u nadere informatie gevraagd met betrekking tot een aantal toezeggingen. Hieronder treft u deze informatie aan.

Tijdens het Algemeen Overleg over de wijziging van het Schattingsbesluit op 6 juli jl. heb ik toegezegd dat ik zou bezien of het mogelijk is om ten aanzien van herbeoordeelde arbeidsongeschikten het spoor van reïntegratie in de tijd congruent te laten lopen met het spoor van inkomensbescherming. De inkomensbescherming duurt minimaal 8 maanden. Voor die herbeoordeelden geldt dat zij er alle belang bij hebben snel te starten met de noodzakelijke reïntegratieactiviteiten na de uitkomsten van de claimbeoordeling. Op het moment dat UWV de cliënt informeert over de uitkomst van claimbeoordeling, gaat de uitlooptermijn van de WAO-uitkering van twee maanden lopen. Binnen deze periode zal, bij toegenomen arbeidsgeschiktheid, de arbeidsdeskundige de cliënt uitnodigen voor een gesprek waarin de mogelijkheden tot werkhervatting centraal staan. In dat gesprek wordt de zogenaamde reïntegratievisie opgesteld. Voor een deel van de cliënten geldt dat zij, zo mag op grond van ervaringen worden geconcludeerd, geheel op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. Voor anderen kan ondersteuning in de vorm van een traject noodzakelijk zijn om de weg naar arbeid (zelfstandige of loondienst) te vinden. Als ondersteuning door een reïntegratiebedrijf noodzakelijk is, vindt ook binnen deze periode de aanmelding bij een gecontracteerd reïntegratiebedrijf plaats. Voor het moment waarop een eventuele herziening van de uitkering ingaat (twee maanden na claimbeoordeling), worden er dus reeds activiteiten gericht op werkhervatting ondernomen. Hierbij dient nog te worden vermeld, dat voor iedere uitkeringsgerechtigde gedurende minimaal acht maanden na de claimbeoordeling het inkomen gelijk blijft; immers, de uitkeringsgerechtigde heeft ofwel recht op aanvullende WW ofwel recht op een uitkering uit hoofde van de tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI). Betrokkene stelt zelf of met behulp van een door of voor hem ingeschakeld reïntegratiebedrijf een plaatsingsplan op. Doel van het plaatsingsplan is een nauwkeurige beschrijving van het geheel van activiteiten dat wordt gevolgd om de overstap naar de arbeidsmarkt te maken. De keuze voor een bepaald traject is maatwerk, dat geldt zowel voor de inhoud als de vorm ervan. Te verwachten is dat cliënten bij het opstellen van het arbeidsintegratieplan rekening houden met de resterende duur van de inkomensbescherming.

Het traject zelf mag maximaal 2 jaar duren. Indien de inkomensbescherming afloopt, betekent dit niet dat een op dat moment nog niet afgerond traject wordt afgebroken. Betrokkene heeft ook na afloop van de inkomensbescherming uit hoofde van de sociale verzekeringen de gelegenheid het traject af te ronden.

Ten aanzien van de toezegging over de WAZ (toezegging nr. 11) merkt u op dat de gekozen formulering geen recht doet aan hetgeen in de gedachtewisseling met de Kamer is toegezegd. De Vaste Commissie heeft deze toezegging nader vastgesteld en wel als volgt: «De minister zegt toe de problematiek van de afschaffing van de publieke zwangerschapsverzekering voor zelfstandigen in de volle breedte te zullen voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling en de ILO.» Vervolgens wijst de Commissie in dit verband erop dat SZW zich over de exacte formulering

van de vraagstelling zal verstaan met de woordvoerder van de PvdA-fractie.

Ik heb in de Kamer toegezegd mij over eventuele discriminatie bij zwangerschap te richten tot de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en de ILO. In reactie op de woordvoerder van de PvdA, die heeft verzocht om de vraagstelling te verbreden naar de eventuele toelaatbaarheid van de beëindiging van de publieke verzekering, heb ik laten weten dat de regering geenszins twijfelt aan de overtuiging dat het beëindigen van de toegang tot de publieke verzekering internationaal-rechtelijk is toegestaan. Voordat het wetsvoorstel bij het parlement aanhangig is gemaakt, is nagegaan of het een internationaal-rechtelijke toets zou doorstaan, wat in de ogen van de regering het geval is. Ten slotte heb ik meegedeeld dat in de vraagstelling richting CGB en ILO de twijfel over de overtuiging van de regering niet zal doorklinken.

Het feit dat ik de vraag over eventuele discriminatie in particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen met een open vizier aan de CGB en de ILO zal voorleggen, ziet daarop dat de regering in de vraagstelling niet zal aansturen op het antwoord dat van eventuele discriminatie geen sprake is. De vraagstelling vergt een gedegen analyse. Inmiddels heeft over de formulering al informeel contact plaatsgevonden met de vaste commissie. Ik verwacht de adviesaanvraag met betrekking tot internationale toets medio januari 2005 te kunnen voorleggen.

Ten slotte meld ik u dat ik op 7 september jl. de CGB schriftelijk heb verzocht te reageren op het mogelijk discriminatoire effect in particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen door zwangerschap die intreedt binnen een bepaalde periode (doorgaans twee jaar) na het sluiten van de verzekering, uit te sluiten van de dekking. In reactie heeft de CGB laten weten hierover in overleg te zijn met het Verbond van Verzekeraars en mij over de uitkomsten van dat overleg te zullen informeren. Uiteraard zal ik u deze informatie te zijner tijd doen toekomen.

Ten aanzien van de toezegging over de flexibele keuring (toezegging nr. 57) merkt de Commissie op dat de toezegging om de mogelijkheid voor een flexibele keuring voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten te regelen in het wetsvoorstel Werk en inkomen naar arbeidsvermogen, geen recht zou doen aan de wens om deze mogelijkheid geregeld te hebben voordat de verlengde loondoorbetaling op grond van de WVLBZ effectief zal zijn. Ik kan hierover het volgende opmerken. Met de zinsnede «voordat de verlengde loondoorbetaling effectief zal zijn» wordt bedoeld op het moment waarop het tweede ziektejaar, gerekend vanaf 1 januari 2004, in zal treden, te weten 1 januari 2005. Het kan dan voorkomen dat zieke werknemers van mening zijn dat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het probleem doet zich dan echter voor dat er nog geen wettelijk kader in werking is getreden op grond waarvan beoordeeld kan worden of er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Immers, het begrip duurzame arbeidsongeschiktheid bestaat niet in de huidige WAO. Dit begrip zal gedefinieerd worden in het wetsvoorstel Werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Tijdens het debat heb ik ook aangegeven dat de theoretische mogelijkheid om na inwerkingtreding van de WIA met terugwerkende kracht een uitkering voor volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid toe te kennen, moet worden afgewezen. Het is namelijk niet mogelijk om de gezondheidstoestand van iemand een of twee jaar voor de beoordeling (en daarmee het bestaan van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op dat moment) te beoordelen. Ik heb tijdens het debat gesteld dat de flexibele keuring nog niet kan worden ingezet zolang de wetgeving op dat punt nog niet is afgerond.

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