

Vergaderjaar 2005–2006

30 034

Bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

30 118

Regels omtrent de invoering en financiering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen alsmede met betrekking tot de intrekking van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

D

NADER VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 11 oktober 2005

Na lezing van de memorie van antwoord hadden de leden van de commissie nog behoefte tot het stellen van een enkele nadere vraag en het maken van enkele nadere opmerkingen.

De leden van de CDA-fractie wilden nog een beperkt aantal vragen stellen, gedeeltelijk in reactie op de memorie van antwoord, gedeeltelijk op naar aanleiding hiervan aangedragen problemen uit en in de praktijk.

Allereerst vroegen deze leden zich af of zij de nota van wijziging van 17 mei jl. goed hadden begrepen, dat wanneer iemand met zijn restcapaciteit meer verdient of kan verdienen dan het maximumdagloon, er dan geen recht meer is op een uitkering?

In de tweede plaats is er twijfel gerezen over een eerder door de minister gedane toezegging, dat ook in het tweede ziektejaar de pensioenopbouw volledig zou kunnen worden voortgezet. Zal deze toezegging van kracht blijven?

Vervolgens wordt in het veld gesuggereerd, dat voor het zich in de toekomst voordoende WGA-gat (het verschil tussen het minimum in de WAO en het minimum in de WGA) weer volop verzekeringen worden aangeboden evenals voor de dekking van het WGA-gat in de loonaanvulling. Welke dekking vindt de minister nu wel en welke niet aanvaardbaar? De verzekeraars zullen voorts met terugwerkende kracht tot 1 januari 2004 premie moeten terugbetalen in de orde van grootte van zo'n anderhalf miljard euro over de jaren 2004 en 2005. Dient dit bedrag gereserveerd te blijven voor de opvang van de rentehobbel per 1 januari 2007?

Er hadden de CDA-fractie ook enige vragen bereikt over de onmogelijkheid

¹ Samenstelling:

Leden: 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 Leijne (PvdA).

Piv. leden: Van Middelkoop (CU), Franken (CDA), Biermans (VVD), Thissen (GL), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Slagter-Roukema (SP), Westerveld (PvdA), Terpstra (CDA), Nap-Borger (CDA), Schuyer (D66) en Noten (PvdA).

lijkheid voor een eigen risicodragers om in geval van een dienstverband bij een andere werkgever tijdig elke maand een verrekening te verzorgen. Ziet de minister hiervoor een oplossing?

De leden van de CDA-fractie wilden de minister ook vragen zijn oordeel te geven over de brief van Borea van 26 september jl. met bijlage¹, met name over het hierin neergelegde pleidooi ervoor te zorgen, dat mensen die geen Wajong-uitkering of -indicatie hebben en bij wie is vastgesteld dat er sprake is van een structureel functionele beperking een beroep kunnen blijven doen op de voorziening persoonlijke ondersteuning en op de voorziening loondispensatie. Naast Borea is ook uit de wereld van blinden en doven een dringend beroep gedaan deze leemte weg te nemen.

De leden van de CDA-fractie wilden ook het volgende met betrekking tot het begrip «passende arbeid» in de zin van artikel 4.1.4 onder de aandacht brengen. Zo vrezen zij, dat in de jurisprudentie de bestuursrechtelijke uitleg van het begrip passende arbeid zal gaan afwijken van de civielrechtelijke nu in artikel 12.4.3 artikel 4.1.4, eerste lid onder a. niet wordt genoemd en dus niet de Hoge Raad het laatste woord heeft over dit begrip, toegepast in het kader van dit wetsvoorstel. Hoe oordeelt de minister hierover?

De minister verwijst voorts in de memorie van antwoord (pag. 49) naar dat begrip in artikel 7:658a, derde lid BW. Op zichzelf ligt dat voor de hand. Het begrip is echter niet identiek aan de «bedongen» of de «overeengkomen arbeid». Waar het zowel in de Wet verbetering poortwachter als in dit wetsvoorstel om gaat is, dat toepassing van de reïntegratieverplichtingen voor de werknemer met zich mee kan brengen, dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd. Dat zal het geval zijn, indien de aangeboden, alternatieve arbeid zodanig verschilt van de oorspronkelijke, dat niet meer gesproken kan worden van de bedongen of overeengkomen arbeid. Indien het aantal te werken uren vermindert terwijl de te verrichten werkzaamheden hetzelfde zijn, is toch sprake van wijziging van de arbeidsovereenkomst. Vermindert niet het aantal uren, maar wel de aard van de te verrichten werkzaamheden dan is dat ook het geval. Dit zou slechts anders zijn, indien de functie-omschrijving die te verrichten werkzaamheden al omvatte. Wanneer het werk wordt aangeboden bij een andere werkgever, is er evident sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Dit roept een aantal vragen van civielrechtelijke aard op. In de eerste plaats is van belang of hier de normale regels van de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. In de tweede plaats rijst de vraag of denkbaar is, dat een werknemer zich later beroept op dwaling of misbruik van omstandigheden als grond voor beëindiging van de onder de werking van deze wettelijke bepalingen tot stand gekomen nieuwe arbeidsverhouding. En indien dat het geval is, is dan de oude arbeidsovereenkomst, resp. de arbeidsrelatie met de vorige werkgever in stand gebleven? In de derde plaats is van belang of een bestaand concurrentiebeding met de oude werkgever in stand is gebleven, indien de werknemer in een andere functie te werk is gesteld. Het kwam de leden van de CDA-fractie voor, dat dit laatste niet het geval zijn. In de eerste plaats vooronderstelt een nieuwe arbeidsrelatie, dat een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk zal moeten worden vastgelegd. In de tweede plaats zou met omgekeerde toepassing van de Brabant/Van Uffelen-leer (HR 9 maart 1979, NJ 1970, 467) moeten worden aangenomen, dat het concurrentiebeding evenzeer zwaarder is gaan drukken dan voor de werknemer voorzienbaar was ten tijde van het sluiten van de oude arbeidsovereenkomst.

¹ Ter inzage gelegd op het centraal informatiepunt onder griffie nr. 133659.8.

De leden van de CDA-fractie tekenden daarbij aan, dat deze problematiek nog complexer wordt, indien het thans aanhangige wetsvoorstel 28 167 (Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het BW) zou worden aangenomen. De billijke vergoeding die bij het aangaan van de oude arbeidsovereenkomst is afgesproken, zal dan in de ogen van de werkgever veelal te hoog zijn. Aannemelijk is, dat de werkgever in zo'n geval die vergoeding naar beneden zal willen bijstellen. Die situatie zal zich al snel voordoen bij toepassing van artikel 7:655 BW nadat de werknemer andere passende arbeid is gaan verrichten. Bovendien rijst nog de vraag of een werknemer kan weigeren om bij zijn oude of nieuwe werkgever een concurrentiebeding te aanvaarden. Anders gezegd: stelt de verzekerde dan een eis die – in de zin van artikel 4.1.4, eerste lid, onder c, – het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmert? En wat indien werkgever en werknemer het in die situatie niet eens kunnen worden over de hoogte van de billijke vergoeding?

De leden van de CDA-fractie waren niet tevreden met het antwoord op de vraag over de situatie dat de eigenrisicodragende werkgever tekort schiet in diens reïntegratieverplichting. Met name is de vraag of de werknemer geen aanspraak kan maken op schadevergoeding – inhoudende aanvulling van uitkering en arbeidsinkomen tot 100% van het laatstverdiende netto-loon – indien de werkgever tekort schiet. Ziet de minister daarvoor geen aanknopingspunt in artikel 7:611 BW?

Voorts bleven deze leden bedenkingen houden bij het verschijnsel dat de eigenrisicodragende bestuursorgaan wordt bij de toepassing van de maatregelen in de zin van artikel 10:2 van het wetsvoorstel. In de eerste plaats leidt dit tot wel een zeer bijzondere vorm van bijzondere bestuursorganen. In de tweede plaats leidt dit tot een merkwaardige vermenging van belangen.

Kan de minister aangeven hoe de gang van zaken zal zijn in het geval bezwaar wordt aangetekend bij de risicodragende werkgever door de werknemer tegen een besluit (maatregel) door deze werkgever genomen? Daarbij zou aandacht moeten worden gegeven aan de gelegenheid tot het geven van een zienswijze op een voorgenomen maatregel, de doorzendingplicht, termijnen, kosten in bezwaar gemaakt door bezwaarde, de toepasselijkheid van de beginselen van behoorlijk bestuur, de organisatie van het advies bij heroverweging.

Zijn er meer voorbeelden uit de marktsector waar werkgevers ten opzichte van hun werknemers (tijdelijk) als bestuursorgaan optreden?

Is het overigens juist, dat de huidige eigen risicodragers dit ook in 2006 moeten blijven, omdat de datum van 1 oktober 2005 reeds is verstreken? Het antwoord op onze stellingname over de extra-uitgaven, die gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben en die derhalve noodzaken tot een structurele verbetering van hun situatie stelt ons bepaald nog niet gerust. De oplossing wordt nog al te zeer in de fiscale sfeer gezocht met alle onvolkomenheden vanden (het geen gebruik maken van deze regelingen, e.d.). Of bedoelt de minister ook te zeggen, dat op basis van de interim-rapportage van het Nivel over de inkomenspositie van chronisch zieken en gehandicapten over 2004 zo snel mogelijk nadere maatregelen zullen worden genomen? Dan betekent dit een uitstel van enkele maanden. Positiever konden deze leden zijn met betrekking tot de reacties op het advies van de Gezondheidsraad «Beoordelen, behandelen en begeleiden». Zowel uit de memorie van antwoord als uit de brief van de minister van 27 september jl. blijkt een positieve opstelling. Het advies zal worden overgenomen evenals ons verzoek ervaringsdeskundigen vanuit de cliëntenorganisaties te betrekken zowel bij de ontwikkeling van de richtlijnen op de lange termijn als bij de ontwikkeling van de protocollen voor de korte termijn. Dit brengt deze leden op dit moment nog slechts tot

de aanvullende vraag of er dan van mag worden uitgegaan dat deze protocollen en de daarbij behorende mediprudentie ook zullen worden ingezet in het kader van de herkeuringsoperatie?

Tenslotte, moet uit het feit, dat de minister niet is ingegaan op onze kritiek op de twee aangevoerde argumenten (stijgend arbeidsverzuim vrouwen en relatieve veroudering beroepsbevolking) ter onderbouwing van de toegevoegde waarde van de voorliggende wetsvoorstellen worden begrepen, dat de minister onze kritiek hierop deelt?

De leden van de **PvdA**-fractie dankten de minister voor de uitgebreide beantwoording van de vele aan hem gestelde vragen. Ondanks de uitgebreidheid van het stuk zijn nog enkele vragen niet of niet volledig beantwoord; bij andere riep het antwoord vervolgvragen op.

Arbeidsondersteuning (jobcoach, noriskpolis)

Kan de minister de beleidslijn – na afschaffing van de wet REA – verduidelijken ten aanzien van mensen die, zoals de leden van de GroenLinks-fractie dit noemen, «substantieel functioneel beperkt» zijn? Acht de minister deze aanduiding voor de beleidvoering een nuttige kwalificatie? Kan hij tevens aangeven hoe naar zijn oordeel de uitvoerder van de WGA het besluit tot afwijzing dient te motiveren van een werknemer met een verlies aan verdien capaciteit van, bijvoorbeeld, 30 procent? Kan in zo'n geval volstaan worden met de mededeling dat de werknemer «volledig arbeidsgeschikt» is of dient het berekende percentage genoemd te worden onder vermelding dat dit geen wettelijk relevant verlies oplevert? Heeft de minister kennis genomen van het lijstje cases dat door brancheorganisatie Borea is opgesteld naar aanleiding van het besluit het instrument job coach of persoonlijke ondersteuning te beperken tot jeugdgehandicapten? Kan hij op de vragen van deze organisatie ingaan? Wat is de achtergrond achter het met WIA aangebrachte verschil in benadering van beide typen werkzoekenden met (arbeids)beperkingen? De leden van de fracties van de **VVD**, **SP** en **SGP/CU** sloten zich bij deze vragen aan.

Kan de minister in dit verband tevens ingaan op de redenen om de noriskpolis en de premiekorting uitsluitend beschikbaar te stellen voor mensen in de categorie 35- die geen band (meer) hebben met de eigen werkgever? Wat vindt hij van de consequentie van dit systeem dat de werknemer het instrument wél kan voorhouden aan een potentiële werkgever om hem over de streep te trekken om hem aan te nemen, maar niet aan de eigen werkgever om hem te bewegen creatiever om te zien naar andere plaatsingsmogelijkheden? Wordt met zo'n systeem het paard niet achter de wagen gespannen? Is dit bovendien niet fraudegevoelig? Wat let een werkgever om de werknemer na twee jaar ongeschiktheid te ontslaan – na te hebben aangegeven dat alle reïntegratiepogingen mislukt zijn – om de werknemer na opzegging te laten weten dat hij op noriskbasis kan terugkeren?

Passend loon bij reïntegratie

De antwoorden op de vragen van deze fractie en de fractie van GroenLinks over het passende loon, dan wel de aanvulling daarop, die een goed werkgever in de eerste twee jaar aan zijn gereïntegreerde werknemer dient te betalen riep bij de leden van de PvdA-fractie enkele vervolgvragen op. De eerste betreft het antwoord op de vraag (MvA p. 42) in hoeverre reïntegratie in de eerste twee jaar lonend dient te zijn. Uit eerder geproduceerde staatjes (p. 24, 25) blijkt dat het wettelijke beschermingsniveau van de gereïntegreerde werknemer na twee jaar ziekte hoger kan uitvallen dan hetgeen de werkgever hem na reïntegratie rechtens behoeft

te betalen. Acht de minister een dergelijk effect niet problematisch? Zo nee, waarom niet? Zo ja, is zijn antwoord (op de vraag van de leden van Groen Links, p. 42) dat het partijen vrijstaat andere afspraken te maken, niet te vrijblijvend? Kan de minister nogmaals ingaan op de suggestie van deze leden dat artikel 7:629 – en wel *in combinatie met artikel 7:611 (goed-werkgeverschap)* – zó moet worden gelezen dat (vrij vertaald) de werknemer die in passend werk reïntegreert ook gedurende de eerste twee jaar recht heeft op een loonaanvulling waarin recht wordt gedaan aan het uitgangspunt dat arbeid moet lonen?

In antwoord op een vraag van de leden van GroenLinks-fractie over loondispensatie en passend loon van werknemers met beperkingen geeft de minister aan dat partijen tot maatwerkoplossingen zullen moeten komen, die al dan niet kunnen passen binnen het raamwerk van de CAO. Eerder (p. 21) gaf hij aan van oordeel te zijn dat voor de overheid geen adviserende taak is weggelegd met betrekking tot de beloning van de werkgever voor de arbeid van de werknemer. Om die reden wees hij de suggestie van de leden van de PvdA-fractie van de hand om het UWV de bevoegdheid te geven partijen te adviseren over een reële vergoeding voor dit werk door die persoon. De werknemer die meent in dit opzicht benadeeld te worden, kan zich tot de Commissie Gelijke Behandeling wenden met een klacht wegens discriminatie op grond van handicap, aldus de minister.

Deze gedachtegang kwam de leden van de PvdA-fractie niet logisch voor, zodat zij de minister wilden vragen deze ten behoeve van de mondelinge gedachtewisseling nader uit te werken. Meer concreet hadden zij hierover de volgende vragen.

Is het vinden van een maatwerkoplossing in de beloningssfeer van een functioneel beperkte werknemer niet van een andere orde dan het meer algemene vraagstuk van een redelijke functiebeloning waar de regering, conform het standpunt van de SER, buiten wenst te blijven? Is het UWV, met de aldaar werkzame gemengde teams van artsen en arbeidsdeskundigen, niet bij uitstek gekwalificeerd om partijen desgevraagd van advies te dienen over een redelijke vergoeding «voor dit werk door die persoon»? Gaat het bij dergelijke geschillen – of beter: verschillen van mening – niet eerder om een inschatting welke beloning in die situatie en voor deze persoon redelijk is, dan om de vraag of de werkgever de werknemer met zijn loonaanbod discrimineert? Is zo'n kwalificatie niet onnodig diffamerend en daarmee in potentie schadelijker voor de goede verhouding van partijen dan een meer neutrale vraag om een second opinion? Past, kortom, het wél opnemen van deze mogelijkheid in de wet SUWI niet bij uitstek in het algemene kabinetsbeleid om mediation te bevorderen en contentieuze geschillen te voorkomen?

Rechtsbescherming en eigenrisicodragende werkgevers (ERD)

Ook het antwoord van de minister over de positie van de eigen-risicodragende werkgever en de bij zo'n ERD werkzame werknemers riep bij de leden van de PvdA-fractie vervolgvragen op. Het wetsvoorstel WIA geeft de ERD de bevoegdheid en de positie om als bestuursorgaan maatregelen op te leggen zoals de uitkering blijvend verlagen of tijdelijk weigeren. De werkgever kan daarbij een eigen beleid ontwikkelen, vergelijkbaar, aldus de minister, met voorheen de bedrijfsverenigingen. Dit beleid is vervolgens in bezwaar en uiteindelijk beroep toetsbaar door de bestuursrechter. De ERD werkgever krijgt aldus met WIA een tweede «pet» aangereikt in de relatie met zijn (nog) niet gereïntegreerde werknemer. Heeft hij dan ook, bij een (vermeend) weigerachtige opstelling van de werknemer de keus om deze civielrechtelijk te sanctioneren (op grond van 7:629.5) dan wel bestuursrechtelijk (op grond van 10.2 WIA)? Of hangt de rechtsbasis van de sanctie af van het tijdvak waarin deze wordt opgelegd: tijdens of na de

tweejaarsperiode van de WVL? In dit verband wensten de aan het woord zijnde leden de minister een observatie voor te houden van zijn ambts-genoot van Justitie in de schriftelijke voorbereiding van de Verzeke-ringswet. Op een suggestie van de leden van de CDA-fractie dat een concentratie van procedures wellicht beter is dan een stapeling bij ook nog eens verschillende rechters, gaf minister Donner aan dat een afzonderlijke behandeling de voorkeur verdient wanneer voor zaken over uiteenlopende geschilpunten een uiteenlopende expertise gevergd wordt, bestuursrechtelijk dan wel civielrechtelijk. In een dergelijke situatie is behandeling door «daarin geverseerde rechters» aangewezen, aldus deze minister (Kamerstukken I, 19 529 E p.2,3). Deelt de minister deze obser-vatie? Gaat deze naar zijn oordeel ook op voor het thema van de niet gereïntegreerde werknemer die afhankelijk van het tijdstip van het geschil te maken krijgt met de regimes van Boek 7.10 BW dan wel de WIA? Of is naar zijn oordeel een doorgaande, consistente lijn van mogelijke rechtsgangen en toepasselijke rechtsregimes verkieslijker? Zo ja, hoe kan deze lijn bereikt worden?

De tweede vraag betreft de rechtsbasis van voor bezwaar vatbare besluiten. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat het onvoldoende ondersteuning bieden door de ERD-werkgever bij de reïntegratie voor beroep vatbaar is. Wat is van die rechtsgang de rechtsbasis? Staat deze in WIA, wordt deze geacht voort te vloeien uit het systeem van de Awb, of zal de werknemer die overweegt te doen wat de memorie van toelichting hem als optie aanreikt moeten vaststellen dat de hiertoe benodigde rechtsbasis ontbreekt?

WIA, WVL en internationaalrechtelijke verplichtingen

Uit het antwoord op de vragen naar de houdbaarheid van WIA in het licht van ILO-Verdrag 121 (p. 45, 46) blijkt dat de regering niet aan deze houdbaarheid twijfelt. Waarop ziet dan het verzoek om een informeel advies aan het Internationale Arbeidsbureau waaromtrent blijkens de MvA (p. 10) contact is geweest op ambtelijk niveau? Wat is de «aanvullende informatie» die dit Bureau nog, vanwege de complexiteit van de materie, van de regering wenst te ontvangen?

Is de minister bekend met het feit dat de WVL een gat heeft geslagen in de sociale bescherming voor migrerende werknemers, met name zij die vanuit Nederland in Duitsland gaan werken en aldaar volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden? Dit gat wordt merkbaar na 78 weken (of anderhalf jaar) ziekte op welk moment in Duitsland het recht op Krankengeld eindigt en het recht op een – geprorateerde – invaliditeits-uitkering begint. Onder het systeem van vóór de WVL was binnen deze 78 weken een – eveneens geprorateerd – recht op WAO ontstaan, de WVL heeft dit moment een jaar opgeschoven en daardoor een onverzekerd half jaar doen ontstaan. Is de minister het eens met de stelling dat het bestaan van deze leemte in strijd is met het EG-coördinatie-recht, én dat het aan ons land is om hiervoor een geëigende voorziening te treffen? Is hij bereid het UWV te instrueren een spoedmaatregel te nemen, in afwachting van een definitieve regeling, ten behoeve van degenen die deze leemte op dit moment aan den lijve ervaren?

De leden van de fracties van de **VVD**, **SP** en **SGP/CU** sloten zich bij deze vragen aan.

De leden van de **VVD**-fractie hadden nog de volgende vragen.

De leden van de VVD-fractie zijn blij met het feit dat de Minister afziet van lijsten met ziekten met herstel termijnen.

Tot op heden bestaat er voor de burgers veel onzekerheid over de (uniforme) beoordeling van ziekten en de uitkomst daarvan in de vorm

van een (gedeeltelijke) WAO-uitkering. Ofwel het beginsel van «gelijke monniken, gelijke kappen».

De Gezondheidsraad heeft in zijn advies gesteld dat de verzekeringsarts op het ogenblik onvoldoende instrumenten heeft om uitspraken te kunnen doen over het nieuwe begrip duurzaamheid. De Gezondheidsraad zal nu protocollen ontwikkelen waarin ook de prognostiek zal zijn opgenomen voor vijf á tien diagnoses. Deze leden konden zich niet voorstellen dat een dergelijk aantal diagnoses het totale aantal ziekten dekt op grond waarvan mensen arbeidsongeschikt kunnen raken. Kan de minister een aanduiding geven hoeveel ziekten bij benadering in zijn algemeenheid leiden tot volledige arbeidsongeschiktheid dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid? Waar hebben de te ontwikkelen protocollen betrekking op? Betreft het hier protocollen met alleen de meest voorkomende ziektes? Hoe zullen deze protocollen zich verhouden met de bestaande beoordelingskaders binnen het UWV? Hoewel tijd neemt het «groei-model» in beslag? Zouden de protocollen niet gereed moeten zijn bij de invoering van de WIA?

Het UWV heeft inmiddels een duidelijke achterstand opgelopen met de herbeoordeling van de huidige arbeidsongeschikten in het kader van het aangepaste schattingsbesluit. Dit plaatst grote vraagtekens bij, geeft zelfs twijfels bij de leden van de VVD-fractie ten aanzien van de vraag of het UWV wel voldoende tijd, mankracht en expertise heeft om per 1 januari 2006 de WIA goed uit te voeren. Inmiddels moet het UWV al zijn gestart (1 oktober jl.) met de keuringen voor degenen die per 1 januari a.s. een beroep kunnen gaan doen op de nieuwe wet. Is het UWV al begonnen met deze keuringen en welke criteria hanteren zij? Die van het huidige schattingsbesluit, dan wel de nieuwe criteria die nog niet in alle opzichten duidelijk zijn?

Met andere woorden is het wel verstandig om de nieuwe criteria per 1 januari in te voeren nu er geen eenduidige regels zijn met betrekking tot de claimbeoordeling en het begrip «duurzaam» nog onduidelijk is? De leden van de VVD-fractie vroegen de minister of deze wet per 1 januari wel uitvoerbaar is?

De VVD-fractie begrijpt niet waarom de minister vasthoudt aan zijn «6 maandentermijn» van de flexibele keuring van degenen die, naar het zich laat aanzien vanaf het begin volledig en duurzaam ongeschikt zijn? Zowel SER als de STAR vinden dat deze termijn 3 maanden zou moeten zijn. De loondoorbetaling is gericht op werkhervatting, iets dat bij deze arbeidsongeschikten niet aan de orde is. Hierdoor moeten werkgevers 3 maanden langer dan nodig zou zijn het loon doorbetalen, hetgeen niet terecht is als er eigenlijk al vanaf het begin duidelijkheid bestaat dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Deze leden wilden weten welke de argumenten zijn om uit te gaan van 6 maanden en niet van 3 maanden.

De minister stelt dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen ziektes die wel of niet tot een uitkering leiden. Dit betekent dat bijvoorbeeld ook de aandoening «langdurige vermoeidheid ofwel ME», waarvan minister Hogervorst enige tijd geleden, in afwijking van de Gezondheidsraad, heeft gesteld dat dit geen «ziekte» was, nu wel meegenomen wordt in de claimbeoordeling. Door wie en op welke gronden wordt bepaald of een aandoening een ziekte is in het kader van deze wetgeving?

Zijn er inmiddels gegevens bekend met betrekking tot reïntegratie resultaten na twee jaar ziekte als het gaat om werknemers van grote bedrijven en van kleine werkgevers / MKB bedrijven?

De minister geeft aan dat het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen met ongeveer 200 000 zal afnemen en tengevolge van de Wet WIA de arbeidsparticipatie met ongeveer 80 000 personen zal toenemen. Betekent

dit derhalve dat voor ongeveer 160 000 personen geen (gedeeltelijke) uitkering of werk meer zal bestaan, zodat zij terugvallen op het sociaal minimum? Is hier in feite niet sprake van een verschuiving van WAO/WIA naar de bijstand? Enerzijds verwacht de minister een besparing op de uitkeringslasten ten aanzien van de arbeidsongeschikten maar kan de minister anderzijds aangeven in welke mate de kosten van de WGA vervolguitkering c.q. de bijstand zullen stijgen?

De minister stelt dat de financiële prikkels in de WIA ten opzichte van de WAO niet zijn vergroot als het gaat om de schade die de werkgever heeft indien een derde arbeidsongeschiktheid veroorzaakt bij de werknemer. Daarbij ziet de minister over het hoofd dat de betreffende regres bepalingen dateren uit de negentiger jaren. Sedertdien is de loondoorbetaling voor het tweede jaar ingevoerd en met name de Poortwachterswet die ook aan de werkgever meer plichten oplegt, die niet alleen inspanning maar ook geld kosten. Ook heeft sedertdien de invoering van de premie differentiatie plaatsgevonden. Ook in de WGA kan de werkgever «schade» lijden door de verminderde arbeidsproductiviteit van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en in dienst blijven van de werkgever.

Kan de minister nogmaals duidelijk aangeven waarom aanpassing van het regresrecht niet gerechtvaardigd zou zijn? Ook als er sprake is van letselschade is het hebben van duidelijkheid zo snel mogelijk gewenst.

In 2007 zullen de particuliere verzekeraars op de markt komen. Nu in 2006 alleen het UWV uitvoerder is, het dient het creëren van een gelijk speelveld in 2007 des te meer aandacht. De leden van de VVD-fractie hadden geen antwoord kunnen vinden in de memorie van antwoord op hun vraag op welke wijze de premie opslag op de UWV premie, die voor 2006 op 0,3% zou zijn bepaald, voor 2007 wordt berekend. Het genoemde percentage is gebaseerd op een formule waarin alle betrokkenen zich konden vinden. Wordt dit opslag percentage voor 2007 op deze formule gebaseerd en eventueel aangepast? Graag alsnog antwoord op deze vraag.

Het is voor eigen risicodragers onvoordelig om in 2006 eigen risicodragers te blijven omdat dan een dubbele premie moet worden betaald. Zij krijgen deze pas in 2007 terug, waarbij het rente voordeel over 2006 derhalve toevalt aan de betreffende kas. Voorts moeten eigen risicodragers het inloop risico voor eigen rekening nemen. Indien zij in plaats van eigen risicodragers te zijn zich aanmelden bij het UWV neemt deze in feite het inloop risico over. In feite brengt dit nu al een «voorsortering» op de markt met zich in die zin dat een aantal eigenrisico dragers waarschijnlijk besluiten zich voor 2006 aan te melden bij het UWV en het maar de vraag is of zij in 2007 wederom de moeite zullen nemen om van regiem te wisselen. Staan verzekeraars in feite niet nu al «op achterstand»? Er zijn bijna 70 000 bedrijven eigen risicodragers die, als zij geen eigenrisicodragers meer willen blijven in 2006 voor 28 december as. Dit besluit aan het UWV kenbaar moeten maken. Voor bedrijven die eigenrisicodragers willen worden geldt de datum 1 oktober. Het voornemen van de Eerste Kamer is om op 1 november dit wetsvoorstel plenair te behandelen. Dit betekent dat de termijn voor genoemde bedrijven om een afgewogen beslissing te nemen, zeer kort is. Bovendien kunnen zij deze afweging nu nog niet goed maken omdat de premies voor komend jaar nog niet bekend zijn. De leden van de VVD-fractie achtten een verlenging van deze termijn voor aan- en afmelding reëel.

De leden van de fractie van **GroenLinks** drongen er nogmaals dringen deze leden er bij de minister op aan het ertoe te leiden dat zij vóór het plenaire debat over de WIA de beschikking hebben over de visie van het IAB over de diverse aspecten van de WIA die mogelijk strijdigheid met Conventie 121 opleveren.

De leden van de GL-fractie vroegen duidelijker uiteen te zetten op welke reïntegratie-instrumenten de zogenoemde 35-minners kunnen rekenen. Deze leden meenden dat de tekst van de memorie van antwoord niet overeenkomt met het schema waarin de diverse reïntegratie-instrumenten zijn geplaatst, met name niet waar het gaat om de toepassing van de no-riskpolis ziektewet en de premiekorting.

Kunnen werknemers in de eerste twee ziektejaren reeds worden aangemerkt als «substantieel functioneel beperkt» en om die reden voor inzet van reïntegratie-instrumenten in aanmerking worden gebracht?

Wil de regering nog eens haar visie heroverwegen dat de systematiek van verrekening van inkomsten in de loongerelateerde fase van de WGA-uitkering niet van toepassing is in de eerste twee ziektejaren? Is het niet vreemd dat een werknemer die bijvoorbeeld 50% van zijn oorspronkelijke inkomen verdient, in het eerste en tweede ziektejaar slechts 70% van zijn (gemaximeerde) maatmanloon zou ontvangen en in het derde ziektejaar 85%.

Waarom geldt het adagium dat werk lonend moet zijn voor de arbeidsongeschikte werknemer pas na twee jaar? Hoe verhoudt zich deze uitkomst tot het feit van algemene bekendheid dat men zo vroeg mogelijk de reïntegratiekansen moet benutten?

Waarom stelt de regering ten aanzien van overige uitkeringsgerechtigden dat zij ten minste twee jaar als werkzoekende moeten zijn ingeschreven voordat zij tot de doelgroep van onder meer de no-riskpolis kunnen worden gerekend? Wordt hiermee niet alleen tijdverlies bereikt?

Indien een werknemer in dienst blijft bij een eigenrisicodrager en in aanmerking komt voor een WGA-uitkering bestaat er tussen die werknemer en de werkgever een rechtsverhouding die zowel door het bestuursrecht als door het privaatrecht wordt beheerst. Kan er samenloop optreden van bestuursrechtelijke en arbeidsrechtelijke procedures en daarmee verschillen uitkomsten in eenzelfde conflict of is dat te vermijden?

Zoals blijkt uit de verschillende tabellen in de memorie van antwoord over de hoogte van de WAO en van de WGA in het geval van inkomsten hoger dan 50% van de verdien capaciteit, is het overgangsrecht voor de huidige groep WAO-ers in sommige gevallen ongunstig. Weliswaar zullen deze personen mogelijk verzekerd zijn op grond van een WAO-hiaatverzekering, dat neemt niet weg dat het adagium «werk moet lonen» in hun geval niet of veel minder sterk opgaat dan bij WGA-ers. Ziet de regering dit met de leden van de GroenLinks-fractie als een probleem?

De leden van de fracties van **OSF** en **D66** wilden graag nog doorgaan op de kwestie van de bovenwettelijke CAO-afspraken wat betreft de WGA. De minister geeft aan dat er nog geen bovenwettelijke aanvullingen in de CAO's voor de Metaal en Technische bedrijfstakken zijn afgesproken. Daarin heeft hij gelijk, maar in het Principe Akkoord Arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van 18 mei 2005 wordt wel afgesproken dat de partijen bovenwettelijke maatregelen gaan nemen indien de WIA verwerkelijkt gaat worden. Deze afspraken staan vermeld onder paragraaf 2.3A en 2.3c. van het principe akkoord. Hierin wordt vastgelegd dat er bij arbeidsongeschiktheid tot 35 procent inkomensaanvullingen zullen komen en dat men daarnaast zal streven naar een aanvullende verzekering voor het zogenaamde WGA hiaat.

De fracties van OSF en D66 zijn bezorgd over deze ontwikkeling omdat zij vrezen dat de financiële prikkels uit de WGA door deze bovenwettelijke aanvullingen ernstig verzwakt zouden kunnen worden en zo de hele

werking van de WGA zouden kunnen verminderen.
Deelt de minister deze zorg met deze leden en kan hij ook aangeven of en zo ja wat hij wil doen als deze principeafspraken worden doorgezet?

De leden van de fracties van OSF en D66 vroegen opnieuw aandacht voor de invloed van de sociale partners op de uitvoering van de WIA. De IVA wordt mogelijk verhoogd met 5 procent met terugwerkende kracht in 2006. Dan moet er wel aan verschillende voorwaarden uit het Sociaal Akkoord zijn voldaan.

De instroom in de IVA moet in 2006 beperkt gebleven zijn tot 25 000 personen op 12-maandsbasis. En de totale ziekengelduitkering aan de werknemer zal over de twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen. (Geciteerd uit punt 2 van de Stichtingsverklaring van 5 november 2004).

In de al algemeen verbindend verklaarde CAO's voor de Goud- en Zilvernijverheid en het Isolatiebedrijf is aan deze voorwaarde niet wordt voldaan.

In artikel 67 van deze CAO's is namelijk te lezen dat in de eerste twee ziektejaren het loon de eerste zes maanden voor 100 procent en de overige 18 maanden voor 90 procent wordt doorbetaald. Dit komt dus uit op tezamen gemeten 185%.

Deze al algemeen verbindend verklaarde CAO's als voorbeeld nemende, wilden de leden van de fracties van OSF en D66 van de minister weten of door deze schending van de voorwaarden de verhoging van 5% van de IVA in 2006 in gevaar is. Zo nee, hoeveel CAO's moeten boven deze grens zitten om de verhoging van 5 procent te verhinderen?

Tenslotte kwamen de fracties van OSF en D66 nader terug op de problematiek rond in- en uitloopriscico in het kader van eigenrisicodragerschap voor de WGA.

De fracties zijn ermee ingenomen dat de minister onze opinie dat hier een probleem ligt deelt; echter een oplossing wordt niet geboden. Het probleem wordt nl. door de minister als onvermijdelijk geaccepteerd op basis van de redenering dat het meedekken van het uitloopriscico door het UWV zou inhouden dat lasten op het publieke bestel worden afgewenteld omdat de kostendekking via omslag plaats vindt, en dat iets dergelijks voor private verzekering niet geldt, omdat daar immers premie betaald wordt en een reserve gevormd.

Dat het UWV, vanwege zijn financieringsopzet, enerzijds de al lopende uitkeringen en risico's naar de eigenrisicodrager schuift en anderzijds deze uitkeringen en risico's bij beëindiging van het eigenrisicodragerschap niet weer overneemt, blijft echter naar de mening van de leden van de fracties van OSF en D66 een forse onevenwichtigheid. En dat werkt niet alleen belemmerend t.a.v. de keuze van het eigenrisicodragerschap maar ook op de werking van het voor 1 januari 2007 voorgenomen hybride systeem. Uitgangspunt daarbij moet toch zijn dat een soepele overgang van de ene verzekeraar naar de andere en ook weer terug, mogelijk moet zijn, terwijl door het systeemverschil hier in feite altijd een ongedekt gat ontstaat. Ziet de minister het naast elkaar bestaan van twee wezenlijk verschillende systemen voor dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico, die slecht op elkaar aansluiten, een ongelijk speelveld scheppen en dus de concurrentie belemmeren, als een duurzame situatie? Of ziet hij mogelijkheden om het publieke stelsel om te vormen naar een echt verzekeringsstelsel, dan wel op termijn de WGA geheel privaat te laten uitvoeren?

De voorzitter van de commissie,
Van Driel

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen