

Vergaderjaar 2000–2001

27 678

Verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de reïntegratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever (Wet verbetering poortwachter)

Nr. 4

VERSLAG

Vastgesteld 23 mei 2001

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen voldoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel genoegzaam voorbereid.

Inhoudsopgave

I	Algemeen	2
1.	Inleiding en voorgeschiedenis	2
2.	Heldere verantwoordelijkheidsverdeling	8
3.	Verbeterde informatievoorziening en communicatie	14
4.	Reïntegratiedossier en -verslag	17
5.	Uitstel van de WAO-beoordeling op verzoek	22
6.	Versterking verantwoordelijkheid van de werknemer	23
7.	Mogelijkheid tot verlenging van de loondoorbetalingsplicht	30
8.	Uitstel WAO-beoordeling als werkgever en werknemer onvoldoende reïntegreren	31
9.	Overgangperiode tot aan SUWI	32
10.	Financiële gevolgen en de gevolgen voor de rechterlijke macht en administratieve belasting werkgevers	33
11.	Monitoring/evaluatie	36
II	Artikelen	36

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Van Lente (VVD), Van Dijke (ChristenUnie), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Van Gent (GroenLinks), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Sniijder-Hazelhoff (VVD), Depla (PvdA) en Bolhuis (PvdA).

Piv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (ChristenUnie), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vacature (CDA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Rosenmöller (GroenLinks), Schoenmakers (PvdA), Dankers (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Van Splunter (VVD), Van der Hoek (PvdA) en Hamer (PvdA).

I ALGEMEEN

1. Inleiding en voorgeschiedenis

De leden van de PvdA-fractie hebben lang uitgezien naar het onderhavige wetsvoorstel. Nu de inhoud duidelijk is, vragen de leden zich af waarom de Kamer er zo lang op heeft moeten wachten. Zo'n twee jaar geleden hebben deze leden, net als leden van andere fracties, aangegeven dat een meer activerend beleid gedurende het eerste ziektejaar essentieel is om de instroom in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) te beperken en ingestemd met de aankondiging van een wetsvoorstel om dat te realiseren. De toen overeengekomen hoofdlijn zou zijn dat het samenstel van rechten, plichten en actiemomenten van werkgever, werknemers, uitvoeringinstelling (uvi) en Arbodienst opnieuw zou worden bezien opdat een actiever en effectiever reïntegratiebeleid in bedrijven en sectoren tot stand kan komen. De leden van PvdA-fractie vragen zich af waarom het zo lang heeft moeten duren voor dit wetsvoorstel de Kamer bereikte. De meeste elementen zoals in het wetsvoorstel neergelegd, hadden eerder kunnen worden vastgelegd en hadden niet op de uitkomst van de beraadslaging over de nieuwe structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) hoeven te wachten. Het komt de leden voor dat onnodig vertraging is ontstaan. Of waren er andere redenen om zoveel tijd te nemen?

De leden van de PvdA-fractie vragen of preciezer kan worden aangegeven waar de verschillende belangen van Arbodiensten en uitvoeringsinstellingen belemmerend werken op onderlinge samenwerking die eigenlijk is verondersteld in het huidige systeem. Kleine bedrijven zijn niet op de hoogte van de risico's van Pemba, blijkt uit onderzoek gebaseerd op gegevens uit 1998–1999. Zijn er recenter gegevens?

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de veronderstelling is dat de publieke toezichtfunctie wordt versterkt doordat de activiteiten van partijen worden beoordeeld aan de hand van een inhoudelijk gedeeld normenkader. Is hier bedoeld het normenkader dat is beschreven in het rapport van de werkgroep Protocollering reïntegratieverslag? Valt in dit verslag niet juist op dat de werkgroep zelf stelt dat het gaat om procedurele criteria? Veronderstelt een inhoudelijk gedeeld normenkader niet dat preciezer vaststaat welke inhoud een begrip passende arbeid moet krijgen en dat duidelijker is omschreven tot hoever een werkgever moet gaan bij het veranderen van arbeidsorganisatie om werk eventueel passend te maken, en voor de werknemer hoever zijn bereidheid moet gaan om werk dat afwijkt van status, opleiding en oude functie te accepteren?

Kan schematisch een vergelijking worden gemaakt tussen het huidige en voorgestelde systeem waarbij per partij (werkgever, werknemer, uitvoeringsinstellingen en Arbodienst) wordt aangegeven tot welke actie ze op welk moment verplicht zijn, en welke de sanctie is indien die actie niet wordt ondernomen? Is het juist dat het verschil tussen het huidige en voorgestelde systeem niet groot is, in die zin dat voor veel partijen dezelfde actiepunten worden verlangd en dat als nieuwe elementen daaraan worden toegevoegd de vergrote verantwoordelijkheid voor de werknemer voor het indienen van het reïntegratiedossier, de invoering van de loonsanctie (half jaar doorbetalen) en het uitstel van WAO-beoordeling?

Indien het aantal actiemomenten ongeveer gelijk is en de invulling van de inhoudelijke begrippen (inspanningsverplichting passende arbeid) voorsnog wordt overgelaten aan partijen, hoe kan dan worden voorkomen dat wederom partijen aan procedurele vereisten voldoen maar niet werke-

lijk aangesproken kunnen worden op hun inspanningen. Meer in het bijzonder, hoe kan de uitvoeringsinstelling opereren als ze achteraf mag beoordelen of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen, terwijl in de wet of in het protocol geen inhoudelijke criteria staan vermeld aan de hand waarvan de uitvoeringsinstelling kan zien of de inspanning voldoende was?

De leden van de PvdA-fractie vragen zich overigens af in welke mate het opleggen van sancties ertoe kan leiden dat alsnog voldoende inspanning om te reïntegreren kan worden verwezenlijkt. Dreigen met sancties kan effectief zijn als de sancties zwaar genoeg zijn. Maar als de sanctie van een half jaar lang doorbetaling van loon aan de werkgever eenmaal is opgelegd, resteert weinig tijd om alsnog te zoeken naar aangepast werk in eigen of ander bedrijf. Van dat half jaar kan slechts de helft effectief worden gebruikt, is de indruk van de leden van de PvdA-fractie. De werknemer zal in zo'n geval immers 13 weken voor afloop van dat half jaar een WAO-aanvragen moeten indienen (met opnieuw een reïntegratieverslag).

In het nader rapport inzake het voorliggend wetsvoorstel zegt de regering toe een concept van de belangrijkste voorgenomen ministeriële regeling «Procesgang eerste ziektejaar» ter completering van het beeld van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer mee te zenden. Het spijt de leden dat zij deze niet hebben mogen ontvangen. Zeker gezien het belang van de regeling, waarin onder andere het protocol voor het reïntegratieverslag wordt vastgelegd. Wanneer kunnen deze leden dit concept tegemoet zien? Voor de leden van de PvdA-fractie is het van het grootste belang dat in deze regeling de taken, verantwoordelijkheden en sancties bij het niet nakomen hiervan voor de vier betrokken partijen helder beschreven staan. Te weten de uvi of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de arbodienst, de werkgever en de werknemer. Zijn deze onderdelen voor de verschillende partijen in de regeling beschreven, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de VVD-fractie hebben met veel interesse kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. In eerste aanleg kunnen deze leden enige gevoelens van ambivalentie ten aanzien van de strekking van dit wetsvoorstel niet onderdrukken. Enerzijds zijn ook zij ervan overtuigd dat een betere werking van het poortwachtersmodel noodzakelijk en essentieel is om de toestroom tot de poort van de WAO te verkleinen. Anderzijds hebben zij op belangrijke punten zeer grote zorgen over en serieuze kritiek op de strekking en inhoud van het wetsvoorstel. Zij plaatsen ten algemene vier majeure kanttekeningen.

De eerste kanttekening is dat naar het oordeel van deze leden vergaande wijzigingen in het stelsel zelf nodig zijn om de latente groei van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te doen keren. Zij zijn ervan overtuigd dat wie de oplossing van de WAO-problematiek in procedures zoekt tot dwalen gedoemd is. De tweede kanttekening is dat het wetsvoorstel, zoals zij het thans bezien, vol met nieuwe regels en ingewikkelde procedures (inclusief massa's ziekmeldingen reeds na zes weken en ambtelijke begeleidingsgroepen zit) waarvan zij zich afvragen of een efficiënte en vooral effectieve uitvoering mogelijk is. In het verlengde hiervan vragen deze leden zich ten derde af in hoeverre de ene bureaucratische regeling (zoals het reïntegratieplan) niet simpelweg wordt vervangen door een andere (het reïntegratieverslag) en er een nieuwe papieren rompslomp gaat ontstaan, met normenkaders, randvoorwaarden, leidraden en meer van dit soort publiek opgelegde bureaucratische keurslijven. Tevens hechten de leden van de VVD-fractie zeer aan het instandhouden van de verantwoordelijkheidsverdeling publiek-privaat, zoals geïntroduceerd bij de introductie van de privatisering van de Ziektewet (WULBZ) en de SUWI-operatie. Het onderhavige wetsvoorstel riekt op onderdelen veel teveel naar een grotere rol van het publieke uitvoeringsorgaan dan wel

functionarissen daarvan. Deze leden plaatsen ten principale grote vraagtekens daarbij.

Op al deze punten zullen deze leden in de navolgende hoofdstukken meer uitgebreid ingaan, maar het zal de regering naar zij hopen niet zijn ontgaan dat zij grote moeite hebben met belangrijke onderdelen van het voorliggende wetsvoorstel.

Vooraleerst hadden de leden van de VVD-fractie van de regering een meer uitgebreide analyse verwacht over de punten waarop het huidige poortwachtersmodel niet functioneert, en vooral wat de reden respectievelijk oorzaken daarvan zijn. Zij vragen de regering dit alsnog te doen omdat een dergelijke allesomvattende analyse de voorgestelde wijzigingen zal moeten dragen. Deze leden delen de forse kritiek van de Raad van State dat een dergelijke analyse niet mag ontbreken. Ook in het nader rapport en de memorie van toelichting bij het uiteindelijk toch ingediende wetsvoorstel hebben deze leden geen gedegen allesomvattende analyse aangetroffen, om welke reden zij daar thans met grote nadruk om vragen.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de regering aangeeft dat alle instanties die commentaar gaven op het voorliggende wetsvoorstel kunnen instemmen met de grote lijnen van het onderhavige wetsvoorstel. Zij verzoeken de regering echter ook de belangrijkste kritiekpunten uit de commentaar weer te geven en van een reactie te voorzien.

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet verbetering poortwachter. Zij menen dat dit wetsvoorstel vooruitloopt op een fundamentele herziening van de inhoud van het stelsel van de WAO. Het advies van de commissie-Donner over het terugdringen van de WAO-instroom kan namelijk grote gevolgen hebben voor de Wet verbetering poortwachter. Deze leden vragen daarom of de regering bereid is nog voor de plenaire behandeling van het wetsvoorstel dit advies van een reactie te voorzien en aan te geven welke consequenties dit eventueel heeft voor het huidige wetsvoorstel.

Het advies van de commissie-Donner zal daarnaast van betekenis kunnen zijn voor de huidige Ziektewet en WAO alsmede de uitvoering daarvan. Op welke wijze gaat de regering met dit advies om? Zijn nog deze kabinetsperiode wijzigingsvoorstellen van de Ziektewet en WAO, alsmede de uitvoering van deze wetten, te verwachten?

De huidige wetgeving heeft niet geleid tot afname van de instroom in de WAO, constateren de leden van de CDA-fractie. De maandelijkse cijfers maken dat ook duidelijk. In de memorie van toelichting wordt puntsgewijs aangegeven welke elementen hierbij een rol spelen. Deze leden hebben de volgende vragen naar aanleiding hiervan. Zijn de genoemde elementen ten opzichte van elkaar gelijkwaardig of zijn er een aantal problemen die er uitspringen en de voornaamste reden zijn voor het falen van de huidige wet? Wat heeft de regering in de afgelopen periode gedaan om deze knelpunten op te lossen?

De regering kiest voor de oplossing van nieuwe wetgeving, maar hadden de gesignaleerde knelpunten niet kunnen worden opgelost met stringente toepassing van het bestaande sanctie-instrumentarium, heldere afspraken tussen uvi's en arbodiensten en adequate voorlichting voor werkgevers? Welke garanties zijn er dat de nieuwe regelgeving nu wel naar behoren zal worden uitgevoerd?

Hoe staat het met het terugdringen van het ziekteverzuim in het algemeen, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Welke lessen zijn er te leren uit de ontwikkeling van het terugdringen van het ziekteverzuim? Hoe beoordeelt de regering de rol van de arbodiensten hierbij? Arbodiensten zouden immers een belangrijke rol bij moeten spelen bij het terugdringen van het ziekteverzuim. In de praktijk blijkt deze rol van deze diensten

echter beperkt. Zou in het kader van deze wet daar niet explicieter aandacht aan moeten worden geschonken? De leden van de CDA-fractie stellen deze vragen mede in het licht van de kritiek van de Raad van State dat een goede analyse van het probleem dat met dit wetsvoorstel beoogd wordt op te lossen, ontbreekt.

Het wetsvoorstel is voorgelegd aan een aantal (advies)instanties. De regering geeft in de memorie van toelichting aan dat uit de ontvangen commentaren op het wetsvoorstel blijkt dat het wetsvoorstel in grote lijnen wordt onderschreven. Kan de regering aangeven op welke onderdelen dat niet het geval is. Kan de regering de commentaren doen toekomen aan de Tweede Kamer, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel verbetering poortwachter en hebben een aantal algemene opmerkingen. Allereerst constateren deze leden dat het wel erg lang geduurd heeft voordat dit wetsvoorstel is ingediend. In de tweede plaats heeft de regering door het instellen van de commissie-Donner impliciet aangegeven geen vertrouwen te hebben in de eigen aanpak van de WAO-instroom c.q. -uitstroom. In de derde plaats constateren de leden van de D66-fractie dat de Raad van State wel bijzonder kritisch is over dit wetsvoorstel. Zo mist de Raad van State een duidelijke analyse van de oorzaken van de problemen. Ook constateert de Raad van State dat ondanks een reeks van maatregelen het nog steeds niet gelukt is om de groei van het langdurig verzuim en de instroom in de WAO van personen voor wie die wet niet bedoeld is, tegen te gaan. De Raad van State constateert dat de voorliggende wet een aantal beperkte veranderingen van de nu al geldende maatregelen, die onvoldoende effectief zijn gebleken, voorstelt. De meest verstrekkende maatregel houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting met ten hoogste een half jaar kan worden verlengd, terwijl de geldende wetgeving al voorziet in een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever van één jaar.

De Raad raadt een diepgaander analyse aan van de problemen voordat tot wijzigingen in het systeem wordt overgegaan. De leden van de D66-fractie merken op dat de regering in het nader rapport en in de memorie van toelichting deze omissie probeert goed te maken, maar op een redelijk beperkte manier. Er worden in de memorie van toelichting 14 knelpunten genoemd. Het is de leden van de D66-fractie niet duidelijk of en hoe de regering de afgelopen periode heeft geprobeerd de knelpunten op te lossen, omdat de gesignaleerde knelpunten niet lijken voort te komen uit de aard van de bestaande regelgeving maar uit de uitvoering van de regelgeving. Deze leden vragen of de huidige knelpunten niet opgelost hadden kunnen worden met stringente toepassing van het huidige sanctie-instrumentarium, heldere afspraken tussen uvi's en arbodiensten en betere voorlichting voor werkgevers. Welke garantie is er dat de nieuwe regelgeving uit het wetsvoorstel nu wel adequaat uitgevoerd gaat worden?

De leden van de D66-fractie constateren dat in paragraaf 1.b de regering schrijft dat de invoering van het wetsvoorstel een zaak is die de nodige zorgvuldigheid vergt. Het succes staat of valt met een onderlinge samenwerking. Dat had toch ook al in de huidige situatie met de huidige wetgeving kunnen gebeuren, zo vragen de leden van de D66-fractie.

De vernieuwde samenwerking wordt vormgegeven door een begeleidingsgroep. Is dat het enige wat er gebeurt om de invoering te ondersteunen? De leden van de D66-fractie vragen de regering wat zij verder nog onderneemt om de implementatie en samenwerking te waarborgen.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering aangeeft dat alleen instanties die commentaar hebben gegeven op het wetsvoorstel

konden instemmen met de grote lijnen van het wetsvoorstel. Zij verzoeken haar de belangrijkste kritiekpunten uit de commentaren weer te geven en van een reactie te voorzien.

De leden van de fractie van GroenLinks menen dat het te lang heeft geduurd voordat de regering met concrete maatregelen is gekomen om reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten met kracht te bevorderen. Al diverse jaren moet geconstateerd worden dat zieken en arbeidsongeschikten onvoldoende begeleiding krijgen of zelfs in het geheel nauwelijks worden gehoord, terwijl werkgevers, arbodiensten en uvi's in een bureaucratische wedijver of door het afsluiten van contracten die daadwerkelijke actie moeilijk maken hun verantwoordelijkheid in deze onvoldoende waarmaken. Hieraan had al eerder een einde gemaakt moeten worden. De regering draagt een grote verantwoordelijkheid voor dit falend beleid. Tegelijkertijd constateren deze leden dat voorliggend wetsvoorstel geen antwoord geeft op een aantal verdergaande vragen rond ziekte en WAO, waarover de commissie-Donner zich buigt. Het werk van die commissie kan ertoe leiden dat nieuwe wijzigingen met betrekking tot verantwoordelijkheden, tijd, wijze en inhoud van keuringen, soorten van uitkeringen en dergelijke wenselijk geacht worden. In dat licht kan het gewenst zijn elementen van het advies van de commissie-Donner al mee te nemen in de vorm van aanpassingen van de wet Poortwachter. Zo niet, dan wordt de uitvoering nog rommeliger en onzekerder. Want niets is slechter voor motivatie van uitvoerders en voor de duidelijkheid in het veld als wijziging op wijziging opgestapeld wordt. Dit zou ertoe kunnen leiden dat men een afwachtende houding gaat aannemen tot alles duidelijk is. Een ander gevolg zou kunnen zijn dat er uiteindelijk geen ruimte meer zal zijn daadwerkelijk wat te doen met de resultaten van de commissie-Donner. De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering om haar beoordeling van de spanning tussen de wet Poortwachter en het werk van de commissie-Donner.

De leden van de fractie van GroenLinks zien dan ook nogal wat leemtes in het wetsvoorstel, ook al zal dit voorstel waarschijnlijk een aanzienlijke verbetering zijn ten opzichte van de huidige praktijk. Maar er zou meer winst in de vorm van een verminderde WAO-instroom geboekt kunnen worden als de problematiek breder en fundamenteler was aangepakt. Allereerst besteedt de memorie van toelichting nauwelijks aandacht aan de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en in verband daarmee aan een verbeterde preventie. Het probleem begint niet bij een ziekmelding of een zes-wekenmelding. Veel ziekmeldingen waren te voorkomen geweest als eerder aan de oorzaken gewerkt was. Uiteraard gaat het dan over arbeidsomstandigheden, maar ook om de werkcultuur in ons land en om de verhoudingen tussen werkgever en werknemer. De regering is actief op dit terrein, onder meer door het afsluiten van arbo-convenanten. Maar een meer grondige analyse van typen van oorzaken van stijgend ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ontbreekt. Een dergelijke analyse kan inzichten opleveren over hoe arbodiensten of andere deskundigen meer preventief kunnen worden ingeschakeld; niet alleen voor risico-inventarisatie en evaluatie, maar ook door bijvoorbeeld regelmatig met leidinggevenden te praten, zowel over hun stijl van leidinggeven als ter signalering van mensen of afdelingen met verhoogd ziekterisico. Uit zo'n analyse zou ook de behoefte aan andere (verzuim- of verlof)regelingen kunnen komen om oneigenlijk gebruik van ziektemelding tegen te gaan. Kortom, een bredere aanpak, ook meer in preventieve zin, had dit wetsvoorstel meer voldragen kunnen maken.

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en beoordelen het wetsvoorstel voornamelijk als een gemiste kans. Hoewel een aantal zaken in het wetsvoorstel volgens deze leden een

verbetering is, zitten er ook naar hun mening verslechtingen in en wordt een aantal cruciale elementen in de beheersing van de procesgang in het eerste ziektejaar gemist. Zo missen zij bijvoorbeeld een analyse van de betekenis van de wachtlijsten in de reguliere gezondheidszorg voor de duur van de ziekte van werknemers in het eerste ziektejaar.

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Ze zijn teleurgesteld over het feit dat het zolang heeft moeten duren voordat het voorstel bij de Kamer kon worden ingediend. In dit verband herinneren zij de regering eraan dat zij bij de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 1999 hebben aangedrongen op voortvarendheid bij het verbeteren van het poortwachtersmodel. De regering heeft bij die gelegenheid meegedeeld bezig te zijn met het verbeteren van het model. Daarbij gaf zij tevens aan dat het nieuwe model nauw zou moeten aansluiten bij de nieuwe uitvoeringsstructuur in de sociale zekerheid, zoals die gestalte moest krijgen in de kabinetsplannen rond het SUWI-dossier. Uiteraard hebben deze leden hier begrip voor, maar dat neemt niet weg dat bij hen de vraag leeft waarom het voorstel vervolgens zo lang op zich heeft laten wachten. Zij verzoeken de indieners hierop nader in te gaan. Is in de afgelopen jaren, waarin immers ook al overduidelijk was dat het vigerende stelsel zwakke punten kent, niet onnodig veel kostbare tijd verloren gegaan? In het verlengde hiervan vragen de leden van de fractie van de ChristenUnie waarom de regering niet heeft besloten tot ingrepen in de poortwachterstructuur onder de huidige wetgeving. Daarbij had ze zich desnoods kunnen beperken tot vrij marginale, maar ongetwijfeld zinvolle ingrepen, zoals het vervroegen van de ziekmelding en een effectievere inzet van reïntegratiemiddelen in het eerste ziektejaar. Zij verzoeken de regering aan te geven waarom zij ervan af heeft gezien reeds per 1 januari 2000 een verbetering in het bestaande model te realiseren. Uit de toelichting op dit wetsvoorstel kunnen deze leden niet afleiden waarom dat is gebeurd. De leden van de ChristenUnie-fractie zijn ervan overtuigd dat bepaalde tekortkomingen in het huidige model, zoals die op pagina 2 van de Memorie van Toelichting worden genoemd, eerder hadden kunnen worden weggenomen, vooruitlopend op de inwerkingtreding van de wet SUWI. Zij realiseren zich dat de systematiek vervolgens met de inwerkingtreding van de wet SUWI op onderdelen zou moeten worden aangepast, maar het nadeel hiervan zou naar hun mening niet opwegen tegen de voordelen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie missen in de analyse van het falen van het huidige poortwachtersmodel een beschouwing over de toereikendheid van de uitvoeringskosten. Zij wijzen er in dit verband op dat de regering vorig jaar heeft besloten extra middelen in dat kader beschikbaar te stellen. Deze leden menen hieruit te kunnen afleiden dat de regering ook van mening is dat in de afgelopen jaren te weinig is geïnvesteerd in de uitvoeringskosten van de uvi's, de zogenaamde kleine geldstroom, hetgeen ongetwijfeld mede heeft geleid tot een onnodige toename van de grote geldstroom, de WAO-uitkeringen. Is de regering ervan overtuigd dat de uvi's, en vanaf volgend jaar het UWV, de beschikking hebben respectievelijk heeft over voldoende middelen en gekwalificeerd personeel om gestalte te geven aan de beoogde versterking van de poortwachtersfunctie? Kan dit nader worden onderbouwd? Kan in dit verband ook worden ingegaan op de vraag waarop de verwachting is gebaseerd dat een versterking van de poortwachtersfunctie van de publieke uitvoerder een positief effect zal hebben op de reïntegratie-inspanningen van de werkgever?

Het nieuwe poortwachtersmodel kent naar het oordeel van de leden van de fractie van de ChristenUnie een aantal verbeteringen ten opzichte van

het huidige model. Deze leden constateren dat de regering in het zeer kritische advies van de Raad van State aanleiding heeft gezien het voorstel en de toelichting op enkele onderdelen aan te passen. Zij hebben de indruk dat de reactie van de regering op dit advies redelijk adequaat is. Wel leven bij hen nog vragen over de concrete invulling van het nieuwe poortwachtersmodel.

Voordat zij ingaan op de inhoud van het wetsvoorstel vragen de leden van de fractie van de ChristenUnie welke gevolgen het voor het nieuwe poortwachtersmodel zou hebben als wordt overgegaan tot het beperken van de WAO tot alleen medisch volledig arbeidsongeschikten, zoals naar verluidt door de commissie-Donner zal worden geadviseerd.

De regering realiseert zich dat de implementatie van dit wetsvoorstel de nodige organisatorische inspanningen zal vergen. De leden van de fractie van de ChristenUnie informeren wanneer de begeleidingsgroep zal worden ingesteld, waarvan in de toelichting wordt gesproken.

De leden van de SGP-fractie hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. De doelstelling, namelijk, namelijk een strengere controle aan de «poort» onderschrijven deze leden volledig. Maar bij de precieze invulling van het wetsvoorstel kleven naar hun oordeel een aantal bezwaren.

De leden van de SGP-fractie constateren dat met dit wetsvoorstel ingrijpende wijzigingen ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid worden voorgesteld. Nu de Commissie Donner II klaar is, bestaat de mogelijkheid dat binnen afzienbare tijd opnieuw het hele stelsel wordt gewijzigd. Hoe ziet de regering deze procedurele samenloop?

In zijn algemeenheid vragen de leden van de SGP-fractie de regering of het gewenst is dat de poortwachter (UWV) verantwoordelijk wordt gehouden voor een lagere WAO-instroom, terwijl zij alleen maar het technische middel krijgen om de hoogte van de WAO vast te stellen en geen middel krijgen om te voorkomen dat een claim wordt ingediend.

2. Heldere verantwoordelijkheidsverdeling

De leden van de PvdA-fractie menen dat, als het juist is dat succesvolle reïntegratie zo vroeg mogelijk in het ziektejaar begint, een uitvoeringsinstelling eerder zou moeten kunnen ingrijpen indien werkgever en werknemer in gebreke blijven. Een sanctie opleggen nadat eenmaal een vol jaar passiviteit is gepasseerd, kan dat verloren jaar niet goedmaken. Onder welke voorwaarden kan een uitvoeringsinstelling de ruimte krijgen om een oordeel te geven over het reïntegratieproces als werkgever noch werknemer eraan denkt een second opinion te vragen. Kan een uitvoeringsinstelling dat op eigen initiatief doen indien in een bedrijf een meer dan gemiddelde ziekteverzuim is en of een hogere instroom in de WAO, afgezet tegen cijfers van vergelijkbare bedrijven?

De redenering dat uitvoeringsinstellingen niet het werk moeten overnemen dat eigenlijk tot de taken van werkgevers, arbodiensten en werknemers horen, kan juist zijn. Capaciteit van de uvi moet effectief worden ingezet. Toch wordt ook aangegeven dat partijen op eigen initiatief een beroep kunnen doen op de uvi's voor advies. Uitvoeringsinstellingen kunnen ook nu op verzoek adviseren. Hoeveel van de huidige capaciteit van een uitvoeringsinstelling wordt ingezet voor dergelijk advisering in het huidige systeem en hoe zal dat in het nieuwe systeem zijn, zo vragen de leden van de PvdA-fractie?

Het UWV houdt de reïntegratietaak voor werknemers die geen werkgever meer hebben. Welk aandeel van de beroepsbevolking of verzekerde werk-

nemers valt tegenwoordig in deze categorie, zo vragen deze leden. Is het juist dat het om circa een vijfde van de beroepsbevolking gaat? Kan worden aangegeven hoe het UWV zowel de taak krijgt te reïntegreren als de eigen inspanningen op dit vlak te controleren? Indien het UWV voor flexibele werkers en anderen die geen werkgever meer hebben het opdrachtgeverschap overneemt voor reïntegratie, wordt dan bij het overdragen van opdrachtgeverschap en het einde van de loondoorbetaling-verplichting gekeken naar de reïntegratie-inspanningen van de werkgever? Welke sancties kunnen dan worden opgelegd indien de werkgever zich onvoldoende zou hebben ingespannen. Kan in zo'n geval bijvoorbeeld loondoorbetaling worden opgelegd als sanctie gedurende een half jaar, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Neemt het UWV het opdrachtgeverschap over indien de werkgever failliet gaat of in surseance van betaling verkeert? Wordt een eventueel opgelegde sanctie van loondoorbetaling onmiddellijk opgeheven en de mogelijkheid voor het aanvragen van een WAO-uitkering geopend, indien blijkt dat de werknemer zijn loon niet krijgt uitbetaald in het geval een werkgever onmachtig is te betalen?

De leden van de PvdA-fractie merken op dat dit wetsvoorstel niet los is te zien van het wetsvoorstel SUWI. In dit wetsvoorstel wordt de werkgever ook verantwoordelijk voor reïntegratie bij een andere werkgever (2de spoor) indien passende arbeid bij hem ontbreekt. In dit wetsvoorstel is dit nog niet geregeld. Een probleem blijft de werknemer met een arbeidsconflict. Hoe wordt het opdrachtgeverschap vormgegeven als werkgever en werknemer beiden en apart aangeven niet langer door één deur te kunnen? Wat is in elk van deze drie gevallen de te volgen procedure, wat kunnen de gevolgen zijn en wie is verantwoordelijk voor de reïntegratie? Tevens vragen de leden van de PvdA-fractie of kan worden verwacht dat het UWV zich beter van zijn taken zal kwijten indien het een direct financieel belang krijgt bij een kwalitatief goede uitvoering van de controlerende, adviserende taken en het nemen van besluiten.

Zoals de leden van de VVD-fractie reeds in de inleiding hebben aangegeven, hechten zij zeer aan het onverkort handhaven van de verantwoordelijkheidsverdeling publiek-privaat. Terecht merkt de regering op dat de SUWI-operatie de reïntegratiebegeleiding grotendeels toevertrouwt aan de private markt. Deze leden merken op dat de regering geen aandacht besteedt aan de privatisering van de Ziektewet ten gevolge van WULBZ waar – nog voor de SUWI operatie – de grondslag voor heldere verantwoordelijkheidsverdeling is gelegd. Zij verzoeken de regering deze omissie alsnog te herstellen en hier een uitgebreide passage aan te wijden. In het belang van het zich kunnen concentreren op een meer effectieve claimbeoordeling dan thans helaas het geval is bij het publieke uitvoeringsorgaan, is het – naast de principiële argumenten om aan de verantwoordelijkheidsverdeling vast te houden – van evident belang dat het publieke uitvoeringsorgaan weinig taken krijgt toebedeeld in het eerste ziektejaar.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de rol van het publieke UWV wordt vergroot en vragen de regering aan te geven waar de grenzen hiervan precies komen te liggen. Het publieke UWV krijgt een controlerende rol en behoudt de faciliterende rol. Hoe zal de scheiding van beide functies – waar ook het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) voor pleit – precies worden gerealiseerd? Het publieke UWV krijgt naast de controlerende taak nog meer taken. Het UWV gaat vele ziekmeldingen ontvangen (na de zesde in plaats van de dertiende week), dient voorts zogenaamde «zoet-en-zuurbrieven» aan werkgevers te zenden en gaat op verzoek zelfs sociale verzekeringsadviezen geven. Dit totaal in ogen-schouw nemende, vragen deze leden zich af, hoeveel goede redenen er mogelijk voor iedere aparte taak ook kan zijn, of er niet iets te ver wordt

doorgesloten naar het introduceren van taken voor de publieke uvi. Deze leden zouden van de regering dan ook graag per actor in het eerste ziektewetjaar (werkgever, zieke werknemer, arbodienst, publiek uitvoeringsorgaan, reïntegratiebedrijf en verzekeraar) precies willen vernemen wat de precieze verantwoordelijk van elk van hen is. Zij zouden hier een uitvoerige beschrijving van willen hebben inclusief een schematisch overzicht.

Ook zouden de leden van de VVD-fractie graag willen vernemen hoe kan worden voorkomen dat een gedeelde verantwoordelijkheid bij de genoemde verschillende actoren tot terreinafbakening en competentiegeschillen zal leiden, zoals helaas tot op de dag van vandaag vaak het geval is. Het is deze leden onhelder op welke precieze wijze de regering dit denkt te voorkomen. Om samenwerking te bereiken en competentiegeschillen te voorkomen dient de verantwoordelijkheidsverdeling naar de mening van deze leden glashelder te worden omschreven en vastgelegd. De anderhalve pagina tekst in de memorie van toelichting van dit wetsvoorstel achten zij daarbij tot hun spijt onvoldoende helder. Zij vragen de regering hierover meer helderheid te verschaffen. Voorts zouden zij meer uitgebreid van de regering willen vernemen welke zekerheden zijn ingebouwd om te voorkomen dat het domein van het publieke UWV – zoals hiervoor omschreven – wordt uitgebreid ten koste van het private domein van werkgevers en arbodiensten. Is de regering niet met deze leden beducht dat een grotere rol van (functionarissen) van het publieke UWV tezamen met alle voorgestelde nieuwe regels, functies en ambtelijke commissies, zal leiden tot vergroting van het publieke domein (inclusief publieke financiële middelen) waardoor strijdigheid met de verantwoordelijkheidsverdeling kan ontstaan? Deze leden zijn hiervoor zeer bevreesd en zouden daar ook geen steun aan kunnen geven. Zij zijn er thans dan ook nog niet van overtuigd dat zulks dit met dit wetsvoorstel wordt voorkomen en aangezien dit voor hen een kernpunt en toetssteen is voor het gehele wetsvoorstel, vragen zij de regering hier zeer uitgebreid op in te gaan.

De leden van de CDA-fractie zijn met de regering van mening dat bij de aanpak van terugdringing van het ziekteverzuim alsmede instroom in de WAO het van belang is te komen tot een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Naast de noodzaak van taakverdeling, behoort de verantwoordelijkheid tot terugdringing van het ziekteverzuim alsmede WAO-instroom in eerste instantie te liggen daar waar die daadwerkelijk kan worden beïnvloed, namelijk bij de werkgever, werknemer, arbodiensten en reïntegratiebedrijven. Uit de memorie van toelichting blijkt dat de regering het hiermee eens is. Deze leden zijn van mening dat deze verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor het herstel en terugkeer (al dan niet bij huidige werkgever) van langdurig zieken tot uitdrukking moet komen in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst, dus via het Burgerlijk Wetboek. Op deze wijze liggen rechten en plichten voor werkgever en werknemer helder vast en krijgen zo een doorwerking in het reïntegratieplan. De uvi staat dan echt op afstand en wordt pas ingeschakeld als reïntegratie niet succesvol is gebleken. Waarom heeft de regering niet voor deze aanpak gekozen? Temeer daar op dit moment regelgeving ten aanzien van terugdringing van ziekteverzuim en instroom in de WAO versnipperd in verschillende wetten is opgenomen. Dat bevordert niet de helderheid, laat staan het naleven van deze regelgeving. Kan aangegeven worden in welke wetten en andere regelgeving rechten en plichten die betrekking hebben op het voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen?

In het wetsvoorstel wordt aangegeven dat de uvi in het eerste jaar op afstand moet blijven, zo constateren de leden van de CDA-fractie. Toch behoudt de uvi een controlerende en informerende taak. Dat er bij

instroom in de WAO een toets moet plaatsvinden over de gepleegde reïntegratie-inspanningen is logisch, maar geeft de uvi geen taak in de aanpak in het eerste ziektejaar. De informerende taak van de uvi is niet meer dan aanvullend naar andere actoren toe. Deelt de regering de conclusie van de leden van de CDA-fractie dat de uvi in het eerste ziektejaar geen zelfstandige functie heeft te vervullen als er sprake is van werknemers die een werkgever hebben?

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat het voorstel om de verantwoordelijkheid voor reïntegratie gedurende tenminste de eerste twee jaar van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij de werkgever te leggen een verbetering zal betekenen. In de huidige situatie moet de werkgever de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie overdragen aan de uvi als de verwachting is dat de betrokkene niet kan terugkeren in het eigen bedrijf. In de praktijk leidt dit tot tijdverlies.

De leden van de D66-fractie missen in het wetsvoorstel de versterking van de positie van de werknemer met betrekking tot toegang, behoud en terugkeer naar het eigen of ander werk. Deze leden hebben daartoe voorstellen gedaan in hun inbreng in de invoeringswet SUWI. Het komt erop neer dat in het Burgerlijk Wetboek moet worden vastgelegd dat de werkgever de plicht heeft tot het doen van een aanbod van passende arbeid, een informatieplicht heeft ten aanzien van alles wat relevant is voor de werknemer. Hier zullen zij later op terugkomen.

De leden van de D66-fractie bevreemdt het steeds dat de werknemer in de procesgang zo'n afhankelijke positie krijgt toebedacht. Zij vragen de regering in te gaan waarom dit anno 2001 nog steeds het leidend principe is. De leden van de D66-fractie constateren dat het UWV de controlerende taak (toets reïntegratieverslag) aan het einde van het eerste ziektejaar zal blijven behouden.

Het UWV komt alleen in het eerste Ziektejaar in actie op verzoek van één van de private partijen. Het is de leden van de D66-fractie niet duidelijk hoe voorkomen kan worden dat de controlerende taak van de facilitaire taak gescheiden wordt. Zij nemen aan dat het inroepen van facilitaire ondersteuning door het UWV ook in het reïntegratieverslag zal worden opgenomen, het verslag dat later getoetst wordt door het UWV in het kader van zijn controlerende poortwachtersfunctie. Deze leden vragen zich af of hiermee niet een makkelijke manier wordt gecreëerd om een positieve toets te ontvangen. Daarnaast vragen zij hoe de dubbelrol is geregeld voor het UWV voor de groep waarvoor het UWV als werkgever optreedt. Moet een eventuele second opinion in dat geval niet aan een andere instelling gevraagd worden?

De leden van de D66-fractie constateren dat de prikkels voor arbodienst en reïntegratiebedrijf niet vergroot worden in dit wetsvoorstel. In theorie bestaat de prikkel voor arbodienst en reïntegratiebedrijf daarin dat de werkgever hen afrekent op de bijdrage aan beperking van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In praktijk blijkt echter dat de werkgever de arbodienst niet zozeer selecteert en afrekent op de bijdrage aan het verzuimbeleid, maar op de kosten van de arbodienstverlening. Hierdoor werkt de prikkel naar arbodienst en straks reïntegratiebedrijf niet optimaal. De leden van de D66-fractie zien hiervoor twee verklaringen. Kleinere werkgevers (die doorgaans weinig met langdurig ziekteverzuim te maken hebben) beschouwen de arbodienst als kostenpost. Door de aanwezigheid van verzuimverzekeringen wordt de financiële prikkel vertraagd en verzwakt. Deze leden vragen de regering welke prikkels de regering overweegt voor arbodiensten en reïntegratiebedrijven.

De leden van de D66-fractie merken op dat, indien de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie overgaat op het UWV, de rechten van de werknemer elders zullen moeten worden geregeld in wet REA. Daarin zouden volgens deze leden ook opgenomen moeten worden het recht op tijdige

en adequate informatie, recht op begeleiding en recht op een persoonsgebonden budget.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat de regering met de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling meer helderheid meent te creëren. Tot op zekere hoogte gebeurt dat ook. Wat betreft de WAO is het UWV op afstand gezet. De werkgever is aan zet. Maar ook de werknemer krijgt meer verantwoordelijkheden en mogelijkheden. Daarin zien de leden van de fractie van GroenLinks een nieuw spanningsveld. Zij wijzen erop dat in het opdrachtgeverschap voor reïntegratie enkele fundamentele onhelderheden blijven bestaan. Allereerst is er de spanning tussen individueel maatwerk en het collectieve opdrachtgeverschap van werkgevers en ook nog deels het UWV (voor bepaalde groepen). De werkgevers oefenen het opdrachtgeverschap uit in samenspraak met ondernemingsraad of vakbonden, al dan niet per CAO gestuurd. Terecht neigt de regering steeds meer naar individueel maatwerk, hetgeen in allerlei vormen ook in de memorie van toelichting wordt uitgewerkt. In de hiërarchie van aanpak staat die individuele aanpak echter niet voorop. Primair is het collectief gekozen reïntegratiebedrijf, secundair is er sprake van een herkansing en pas bij gebleken onwil kan de werknemer op basis van een second opinion een persoonsgebonden budget vragen. Dit laatste is te lezen in de memorie van toelichting van de invoeringswet SUWI, maar is in de wet Poortwachter helemaal niet meer terug te vinden. Bij aperte onwil is er alleen maar een rechtsgang mogelijk om reïntegratie af te dwingen. Waarom is dat persoonsgebonden reïntegratiebudget niet terug te vinden in de wet Poortwachter? Hoort de mogelijkheid van een gepaste individuele keuze van een bepaald reïntegratiebedrijf en/of een persoonsgebonden budget niet thuis in het eerste gesprek tussen werknemer en werkgever of tussen UWV en cliënt over reïntegratie? Waarom is die mogelijkheid van een individuele keuze voor een reïntegratiebedrijf niet terug te vinden in de wet Poortwachter? De leden van de fractie van GroenLinks vrezen dat, als dit niet nader wordt uitgewerkt, het individuele maatwerk eerder uitzondering dan regel zal worden, terwijl het wenselijk is het individu boven institutionele belangen van instellingen en sociale partners te stellen.

Een tweede onduidelijkheid inzake de verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie is die betreffende de reïntegratie van mensen met tijdelijke contracten, bij collectief ontslag of bij faillissement. Als er sprake is van voortgaande uitval vanwege ziekte na verloop van het contract wordt het UWV verantwoordelijke voor de reïntegratie, aangezien er geen arbeidsrelatie meer is met de werkgever. Lopende het tijdelijke contract of voor het collectieve ontslag is de werkgever en zijn arbodienst echter verantwoordelijk voor begeleiding en reïntegratie. In die periode heeft het UWV geen zicht op de ondernomen activiteiten. Hoe denkt de regering te voorkomen dat het UWV geconfronteerd wordt met een gebrek aan reïntegratieactiviteiten door de werkgever omdat het contract toch afloopt, waardoor de reïntegratiemogelijkheid van betreffende werknemer aanzienlijk verslechtert door het verstrijken van tijd? Is het in het geval van tijdelijke contractanten niet beter het UWV al in een eerdere fase te betrekken bij begeleiding en reïntegratie, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

Deze leden merken op dat het helemaal moeilijk wordt de nalatige werkgever te sanctioneren. Loondoorbetaling kan niet omdat er al geen loonrelatie in de zin van de wet meer is. In dit geval zou terugvordering van een deel ziektegeld, WAO- of werkloosheidsuitkering een oplossing kunnen zijn. Op dezelfde manier getoetst via het reïntegratieverslag als ware er wel een loonrelatie. Maar de mogelijkheid tot verhaal van de uitkering, die in WAO en Werkloosheidswet (WW) zat, wordt met deze wet

Poortwachter juist geschrappt. Is het niet verstandig die mogelijkheid te handhaven, met name als sanctiemogelijkheid van werkgevers die reïntegratie van tijdelijke contractanten verwaarlozen? Om hoeveel gevallen per jaar kan dat gaan?

Voor de zieken die onder het vangnet van de Ziektewet vallen of komen vanwege het beëindigen van een tijdelijk contract, moet het UWV ook een reïntegratieverslag maken, net als werkgevers dat moeten. Maar welke sanctiemogelijkheid is er in dit geval als het UWV een wanprestatie levert wat betreft reïntegratie? Waarom dan ook niet uitstel van keuring? Waarom is het niet mogelijk om, als de samenwerking tussen zieke en UWV wel goed gaat, te besluiten de betaling op grond van de Ziektewet langer door te laten lopen dan één jaar. De werknemer kan er, in het zicht van verder herstel, belang bij hebben niet het stigma van WAO-er te krijgen. De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat hier de te reïntegreren zieke werknemers, die onder de verantwoordelijkheid van het UWV vallen, een gelijke positie moeten krijgen als andere werknemers.

Hoe zit het in al deze gevallen met de controle op de inspanningen van het UWV? Bij wie kunnen betrokken arbeidsongeschikten terecht voor een second opinion en een persoonsgeboden budget? Of wordt hier een interne strikte scheiding aangebracht tussen reïntegratiebegeleiding en controle, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

De leden van de fractie van GroenLinks merken op dat van meerdere kanten de afgelopen jaren geweest is op de eigen positie van het midden en kleinbedrijf. Enerzijds is er bij kleinere bedrijven minder ziekteverzuim en instroom in de WAO, waarschijnlijk omdat de relatie tussen werkgever en werknemer directer is en men daardoor sneller oplossingen zoekt en vindt. Anderzijds is de last van loondoorbetaling bij langdurige ziekte zwaar en zijn de mogelijkheden tot herplaatsing bij het eigen bedrijf gering. Ook arbodiensten kennen kleine bedrijven minder grondig, omdat het contact incidenteel is. Als daar nu ook de reïntegratieverantwoordelijkheid in het tweede spoor bijkomt, zou de kleine ondernemer ook nog in zee moeten gaan met een reïntegratiebedrijf. Veel kleinere bedrijven zijn niet goed in staat arbodienst en reïntegratiebedrijf aan te sturen. Zeker als die nog slecht presteren overheerst een gevoel van machteloosheid. Zou van het midden- of in ieder geval voor het kleinbedrijf niet de mogelijkheid moeten worden geopend na 13 weken gebruik te maken van de collectieve Ziektewet, waarbij vanaf dat moment het UWV de werkgever ondersteunt in het aansturen van arbodienst en reïntegratiebedrijf. De financiële last wordt dan niet ondergebracht bij een particuliere verzekering, maar bij het UWV. De werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de reïntegratie, maar krijgt steun van het UWV. Uiteraard kan men kiezen voor de optie toch, als grotere werkgevers, het hele ziektejaar en tijdens de arbeidsongeschiktheid volledig verantwoordelijk te zijn en zich particulier te verzekeren. Dit zou met name aan de orde kunnen zijn als er een goede brancheregeling is. Wat vindt de regering van deze suggesties, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks-fractie.

De leden van de SP-fractie verbazen zich over de tweede praktische reden van de regering om de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie bij de werkgever en daarmee de facto bij de arbodienst en het reïntegratiebedrijf te leggen, namelijk de schaarse capaciteit aan verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Is de wildgroei aan private arbodiensten en reïntegratiebedrijven dan niet mede debet aan deze geconstateerde schaarste, zo vragen deze leden zich af.

De leden van de fractie van de ChristenUnie juichen het toe dat de regering de effectiviteit van de reïntegratie wil versterken en louter bureaucratistische elementen zoveel mogelijk uit het systeem wil weren. In lijn met het streven naar een heldere verdeling van verantwoordelijkheden voor reïntegratie en claimbeoordeling wordt de taak van de publieke uitvoerder in het eerste ziektejaar teruggedrongen. Deze leden zijn er nog niet van overtuigd dat dit in zo vergaande mate moet gebeuren als de regering nu voorstelt. Nu komt alles op het bordje van de werkgever – in samenwerking met de arbodienst – te liggen. De werkgever is weliswaar verantwoordelijk, maar het is de vraag of hij over voldoende deskundigheid en overige mogelijkheden beschikt om vorm te geven aan een adequaat reïntegratiebeleid in het eerste ziektejaar. Kunnen de indieners aangeven in welke mate werkgevers – vooral in het midden- en kleinbedrijf – en arbodiensten daartoe momenteel zijn toegerust? Het is bekend dat momenteel veel werkgevers tamelijk minimale contracten hebben afgesloten met arbodiensten. Verwacht de regering dat het nieuwe model in combinatie met de SUWI-wet zal leiden tot een verbetering van de kwaliteit van het gemiddelde contract? En op welke termijn zullen er voldoende arbodiensten zijn die zijn berekend op de eisen die in het nieuwe poortwachtersmodel worden gesteld?

De regering wil aan de werkgever overlaten of hij extra deskundigheid inhuurt. Het UWV komt alleen in actie op verzoek van één van de private partijen. Wat zou zich er principieel tegen verzetten de publieke uitvoerder in het eerste ziektejaar nadrukkelijker bij de gang van zaken te betrekken, door de werkgever met gerichte adviezen over de sociale verzekeringsaspecten te dienen. Met name informatie over de verstrekking van REA-middelen in een zo vroeg mogelijk stadium kan zeer waardevol zijn. Het UWV behoudt de reïntegratietaak voor werknemers die geen werkgever meer hebben en de langdurig arbeidsongeschikten van wie het dienstverband is verbroken. Hier dringt zich de vraag op wie moet beoordelen of het UWV zich voldoende heeft ingespannen voor reïntegratie van belanghebbende. Moet het UWV zich zelf beoordelen of doet een andere instantie dat? Kunnen aan het UWV ook sancties worden opgelegd? Zo ja, welke zijn dat dan, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering ervoor kiest om een heldere verantwoordelijkheidsverdeling aan te brengen tussen de faciliterende en de controlerende taken. Het gevolg daarvan is dat het UWV met betrekking tot het eerste ziektejaar op afstand komt te staan, hetgeen zich onder meer hierin uit dat het UWV gedurende het eerste ziektejaar alleen in actie komt op verzoek van één der private partijen. De aan het woord zijn de leden vragen of de arbodiensten, gezien de ervaring van de afgelopen jaren, hiervan gebruik zullen maken. Bovendien vragen deze leden of de regering ook van mening is dat de kennis en ervaring bij de uitvoeringsinstellingen over de WAO-problematiek, scholing en reïntegratie, als gevolg hiervan zal verdwijnen.

3. Verbeterde informatievoorziening en communicatie

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre de ziekmelding van zes weken wordt gebruikt ter attendering van de werkgever. Deze ontvangt slechts eenmaal per jaar een overzicht van de verzuimgegevens van zijn bedrijf afgezet tegen vergelijkbare bedrijven. Per ziekmelding is er geen «zoet-en-zuurinformatie» voor de werkgever waar dat wel aan de werknemer wordt gegeven.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de ziekmelding wordt vervroegd van dertien naar zes weken. Zij vragen de regering aan te geven hoeveel ziekmeldingen op grond van de huidige praktijk na dertien weken bij het publieke UWV zullen plaatsvinden en hoeveel dat er na de

voorgestelde zes weken zullen zijn. Hoewel ook deze leden inzien dat een eerdere alertheid en aanpak van ziekte, ergo eerdere reïntegratie-inspanningen, van groot belang kan zijn, moet worden voorkomen dat dit streven verzandt in een bureaucratische, procedurele aanwas van ziekmeldingen. Welke nadere ministeriële regels kunnen op dit punt overigens worden gesteld? Deze leden zijn ook huiverig voor de ingewikkelde uitvoeringsstructuur die zal gaan ontstaan: de uvi zal via de arbodienst informatie van algemene aard aan de werknemer verstrekken; de werknemer krijgt meer invloed op zijn reïntegratie maar ook second-opinionmogelijkheden; de uvi's en de arbodiensten dienen volgens de regering «afspraken te gaan maken over het verstrekken van informatie». Deze leden vragen zich af in hoeverre dit in de praktijk zal blijken te werken en of bijvoorbeeld arbodiensten en uvi's in staat zullen zijn heldere afspraken hierover te maken, waarbij het voor deze leden ook hier wederom relevant is dat de verantwoordelijkheidsverdeling niet verschuift van privaat naar publiek.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering een passage te wijden aan de medische gegevens van zieke werknemers. Hoewel ook deze leden hechten aan de privacy van werknemers, vragen zij zich wel af of de praktijk hier niet te ver is doorgeschoten. In hoeverre is het effectief dat een werkgever geen enkel inzicht heeft in de medische situatie van zijn zieke werknemer? Kan het de betrokkenheid van de werkgever bij een spoedige reïntegratie niet juist bevorderen indien er geen arbodienst tussenzit, als het om deze wezenlijke informatie gaat? Dit is eens te meer het geval nu de verhouding tussen arbodiensten en werkgevers, zoals bekend, vaak zeer te wensen overlaat. Deze leden verzoeken de regering hier op in te gaan en alternatieve scenario's te schetsen, waarbij ook de verplichte aansluiting van werkgevers bij arbodiensten voor deze leden niet als een eeuwig vaststaand feit kan worden beschouwd.

De rol van het UWV wordt ook vergoot doordat men de taak krijgt zogemaande «zoet-en-zuurbrieven» aan ondernemers te sturen. Hoewel dit zinvol kan zijn om de werkgever te wijzen op de gevolgen van instroom van werknemers in de WAO door de Pemba-systematiek, zal het UWV vergelijkingen moeten gaan maken binnen de sector. Begrijpen de leden van de VVD-fractie het goed dat deze informatie zal worden verstrekt bij de jaarlijkse premiebeschikking? Indien dat het geval is, dan is er dus geen direct verband met een eventuele ziekmelding van een werknemer bij de betrokken werkgever. Is de regering niet bevreesd dat het beoogde «zoet-en-zuureffect» zo enigszins zal verwateren tot een wat algemene informatieronde die de alertheid bij werkgevers beoogt te bevorderen?

Ten aanzien van het SV-advies herhalen deze leden dat het de vraag is of de rol van het publieke UWV, gelet op de verantwoordelijkheidsverdeling publiek-privaat waar deze leden zeer aan hechten, niet te groot wordt. Hoe wordt bereikt dat de additionele rol van het publieke UWV, aan haar toebedeeld op grond van dit wetsvoorstel, tot een louter informatieve wordt beperkt? Maar zelfs indien dat het geval is, zal een functionaris van het publieke UWV – niet zelden een arbeidsdeskundige, zo schatten deze leden in – zich inhoudelijk moeten verdiepen in het onderhavige ziektegeval, de mogelijkheden en onmogelijkheden voor reïntegratie binnen het bedrijf, de daarop eventueel toegesneden reïntegratie-instrumenten en de vraag of wachttijdverlenging noodzakelijk is. Ongeacht eventuele meerwaarde van de afzonderlijke taken, pleiten deze leden hier niettemin voor terughoudendheid. Naast hun principiële wens om de verantwoordelijkheidsverdeling te handhaven, zien zij ook het gevaar dat, indien de werkgever de hulp van het publieke UWV inroept, er wellicht minder prikkels voor de werkgever zelf zijn om zich actief op te stellen en in reïntegratie te investeren. Zo vragen zij zich ook af of de inzet van de UWV-functionarissen ten laste van het collectief komt of dat er voor die diensten dient te

worden betaald. In ieder geval wordt het door hen gedane aanbod voor mogelijke reïntegratie-instrumenten uit de collectieve ruif gefinancierd. Ziet de regering met deze leden deze gevaren? Zij verzoeken de regering hier uitgebreid op in te gaan en de zorgen van deze leden weg te nemen. Zien de leden van de VVD-fractie het overigens goed dat, nu de regering op dit punt gebruik maakt van de werking van de premiedifferentiatie, zij dit Pemba-instrument ook voor in de toekomst zal blijven koesteren?

De leden van de D66-fractie constateren dat de ziekmelding wordt vervroegd van dertien naar zes weken. Zij vragen de regering aan te geven hoeveel ziekmeldingen op grond van de huidige praktijk na dertien weken bij het publieke UWV plaatsvinden en hoeveel dat er na de voorgestelde zes weken zullen zijn.

De leden van de D66-fractie constateren dat het UWV via de arbodienst informatie van algemene aard aan de werknemer verstrekt. De leden van de D66-fractie vragen zich af of er al zicht is op de afspraken tussen UWV en arbodiensten over het verstrekken van informatie en vragen de regering hier inzicht in te geven.

De leden van de D66-fractie constateren dat de werkgevers «zoet-en-zuurbrieven» van het UWV ontvangen. De leden van de D66-fractie begrijpen dat deze informatie zal worden verstrekt bij de jaarlijkse premiebeschikking. De leden van de D66-fractie hadden altijd begrepen dat die informatie zou worden verstrekt bij een ziekmelding van een werknemer bij de betrokken werkgever. Welk effect heeft deze «zoet-en-zuurinformatie» als deze jaarlijks bij de premiebeschikking wordt verstrekt? Dan gaat het toch meer om een potentieel risico en is minder relevant voor de werkgever, zo vragen de leden van de D66-fractie. De leden van de D66-fractie achten de prikkel voor de werkgever om mee te werken aan reïntegratie van de zieke werknemer groter als de «zoet-en-zuurinformatie» wordt gekoppeld aan de ziekmelding van de betreffende werknemer. De leden van de D66-fractie vragen of het SV-advies, dat de werkgever/arbodienst en werknemer kan vragen, gratis is.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat, los van de directe verantwoordelijkheden van het UWV, deze publieke waakhond op afstand wordt gezet. Er mag volgens de regering geen onduidelijkheid zijn over wie er verantwoordelijk is. Als het UWV betrokken wordt bij de reïntegratie van zieke werknemers, dan is dat in adviserende zin (SV-advies, second opinion en werkgeversteams). Op zich delen de leden van de fractie van GroenLinks deze wens tot helderheid. Maar zij menen dat het UWV toch teveel op afstand gezet wordt. In haar functie van toezichthouder moet het UWV meer wettelijke mogelijkheden krijgen vroegtijdig te interveniëren. Niet door de verantwoordelijkheid van de werkgever over te nemen en niet door weer een heel bureaucratisch circus van tussentijdse verantwoordingen in het leven te roepen. Wel door het UWV speciaal te belasten met actieve betrokkenheid bij het proces in bedrijven met hoog risico, wat betreft WAO-instroom. Conform de jaarlijkse analyse van bedrijven met meer dan gemiddeld risico, moeten zij verplicht kunnen worden een werkgeversteam (of REA-team) te vormen waarin het UWV meedenkt. Het SV-advies is niet op aanvraag, maar wordt verplicht gegeven. Het bedrijf wordt actief doorgelicht op mogelijkheden tot herplaatsing van zieke werknemers. Zulke adviezen zijn zwaarwegend en derhalve van groot belang in het reïntegratieverslag.

De leden van de SP-fractie beoordelen de vervroeging van de ziekmelding positief.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of het niet zinvol is werkgevers voor te schrijven reeds bij de ziekmelding na zes weken meer informatie te verstrekken over de aard van de ziekte en de geplande

aanpak. Zeker bij hoogrisicobedrijven zou een dergelijke benadering naar de mening van deze leden het overwegen waard zijn. Daarnaast kan worden overwogen bij de totstandkoming van het reïntegratieverslag een SV-advies van de publieke uitvoerder te betrekken. Hiermee wordt beslist niet getornd aan de beoogde verantwoordelijkheidsverdeling, omdat de publieke uitvoerder niet medeverantwoordelijk wordt de reïntegratie als zodanig. Wil de regering hierop reageren?

Het vervroegen van de ziekmelding tot uiterlijk zes weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zal een omvangrijke administratieve belasting met zich meebrengen, maar waarschijnlijk zal ook een verbetering ten opzichte van de huidige situatie betekenen. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen op welke wijze kan worden gestimuleerd dat zo spoedig mogelijk wordt doorgegeven dat iemand weer is hersteld. Als dat laatste namelijk niet gebeurt, zal snel sprake zijn van een enorme bestandsvervuiling. Hoe zou een werkgever ertoe kunnen worden gebracht het herstel tijdig door te geven, gelet op het feit dat hij hierbij zelf in veel gevallen niet veel belang heeft?

Het is de leden van de fractie van de ChristenUnie niet duidelijk in hoeverre werknemers zelf het initiatief mogen nemen tot reïntegratie. In principe moeten acties worden geïnitieerd door de werkgever en diens arbodienst, maar hoeveel kans van slagen heeft een werknemer die het initiatief neemt als zijn werkgever dat naar zijn oordeel ten onrechte achterwege laat?

De leden van de ChristenUnie vragen hoe het staat met de wijze van alerteren van hoogrisicobedrijven. Wordt dit door de uvi's op uniforme wijze gedaan? Aansluitend vragen zij naar de stand van zaken rond de ICT-ondersteuning. Beschikken alle uvi's over een systeem waarmee registratie, monitoring, en dergelijke op adequate wijze kunnen worden verwerkt?

De leden van de SGP-fractie hebben bij eerdere gelegenheden hun instemming betuigd met het vervroegen van de ziekmeldingstermijn naar zes weken.

Volgens het wetsvoorstel informeert de arbodienst de zieke werknemer over zijn rechten en plichten, maar ook over de financiële gevolgen van een eventuele instroom in de WAO. De leden van de SGP-fractie vragen zich af of dat mogelijk is. De arbodiensten kunnen toch nog niet de financiële gevolgen overzien als het reïntegratieverslag nog niet is opgesteld. Kunnen daardoor niet veel arbeidsongeschikten op een verkeerd been worden gezet?

4. Reïntegratiedossier en -verslag

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe kan worden gezegd dat de huidige papieren rompslomp rond voorlopige en definitieve reïntegratieplan wordt afgeschaft. Er zal toch ook papieren rompslomp zijn rondom het opbouwen van het reïntegratiedossier? Hoe wordt voorkomen dat het nieuwe protocol opnieuw een vooral papieren, bureaucratische procedure wordt? Bij de invoering van het reïntegratieplan in het huidige dossier zijn ook afspraken gemaakt tussen uitvoeringsinstellingen en het Lisv en arbodiensten over hoe om te gaan met de opbouw van dat plan.

De leden van de VVD-fractie zijn het met de regering eens dat het huidige voorlopige en definitieve reïntegratieverslag geen succes zijn gebleken. Zij zijn dan ook verheugd dat beide worden afgeschaft. Wel zijn deze leden, zoals zij in de inleiding van hun inbreng bij dit verslag reeds hebben gemeld, bevreesd dat het reïntegratiedossier verwordt tot een bureaucratisch instrument van nog grotere omvang. Om te beginnen vragen deze leden zich af in hoeverre het reëel is dat eensgezinde verslaglegging in het

dossier door werkgever, arbodienst en werknemer haalbaar is. De regering gaat vermoedelijk uit van gelijke belangen, hetgeen in de ideale situatie ook het geval zal zijn, namelijk reïntegratie. Toch is het te verwachten dat de belangen werkgever, arbodienst en werknemer vroeg of laat zullen divergeren. Er kunnen namelijk voor partijen andere belangen in het spel komen: de werknemer zal ook voor de claimbeoordeling en het verkrijgen van een uitkering een andere invalshoek en gedrag kiezen dan de werkgever die een hogere Pamba-premie wenst te voorkomen. Hoe ziet de regering haar voorstellen die, mede in de vorm van het reïntegratiedossier en -verslag, uitgaan van eensgezindheid en samenwerking in dit licht?

De regering geeft aan dat naast het reïntegratiedossier en het na negen maanden in te dienen reïntegratieverslag ook op andere momenten rapportage van de werkgever aan de uvi plaatsvindt. De regering noemt als voorbeeld het moment van aanvraag van een REA-voorziening. Wat zijn de andere momenten, zo vragen de leden van de VVD-fractie. Is het rapporteren van de werkgever over zijn inspanningen aan de uvi wellicht niet een extra drempel om reïntegratie-activiteiten te ondernemen? Betekent de voorgestelde procedure voorts dat het ook mogelijk is dat in negen maanden tijd, behoudens de initiële ziekmelding na zes weken, indien er geen reïntegratievoorzieningen worden aangevraagd er in het geheel geen contact kan zijn met de uvi? Zou dat niet betekenen dat naast het opbouwen van een in beginsel relevant dossier er vooral aan bureaucratische dossiervorming door alle actoren wordt gedaan?

In de artikelsgewijze toelichting lezen deze leden dat werkgever en werknemer voorts een plan van aanpak reïntegratie dienen op te stellen. Het tijdstip van indiening en de inhoud waarvan bij ministeriële regeling zullen worden bepaald. Deze leden hechten eraan nu reeds uitgebreid te vernemen wat de inhoud van dit plan van aanpak precies dient te zijn en ook het tijdstip waarop dit dient te worden overlegd. Ook hier zijn zij weer beducht voor extra procedures en extra regelgeving. In dat kader kunnen de leden van de VVD-fractie begrip opbrengen voor de kritiek van de Raad van State, die stelt dan onhelder is wat precies van werkgever en werknemer kan worden verwacht als het gaat om reïntegratie. Het antwoord van de regering dat dit bij ministeriële regeling zal geschieden, achten deze leden volstrekt onvoldoende. Indien zij als medewetgever om instemming wordt gevraagd op zulk een cruciaal punt – de concrete verplichtingen van de werkgever en werknemer – dan gaat het niet aan naar nadere regelgeving te verwijzen. Deze leden vragen de regering dan ook in de nota naar aanleiding van het verslag en detail hierop in te gaan. Naar de mening van deze leden zou bijvoorbeeld de voorgenomen ministeriële regeling «Procesgang eerste ziektejaar» tegelijkertijd met het onderhavige wetsvoorstel bij de Tweede Kamer moeten zijn ingediend. Waarom is dit niet gebeurd? Deze leden wensen deze ministeriële regeling per ommegaande te ontvangen daar zij een volwaardige parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel anders onmogelijk achten.

Het reïntegratieverslag zal minimaal drie punten dienen te bevatten, zo lezen de leden van de VVD-fractie in de memorie van toelichting. Het eerste is de reïntegratie-activiteiten van werkgever, werknemer en arbodienst. De regering stelt dat werkgever en arbodienst afspraken moeten maken over het case-management. Deze leden begrijpen de imperatieve formulering van de regering niet. Is het niet aan werkgever en zijn arbodienst gelet op hun eigen verantwoordelijkheid (de werkgever draagt immers ook de kosten van een falende reïntegratie en WAO-instroom van zijn werknemers) dit te regelen? En waar de aansluiting van de arbodienst nog verplichtend is, speelt ook niet zelden een verzekeraar een rol als het gaat om reïntegratie-activiteiten. Welke rol kan de verzekeraar naar de mening van de regering hier vervullen?

Deze leden zien het als een positief gegeven dat ook de reïntegratie-inspanningen van de zieke werknemer zelf dienen te worden vermeld en dat dit geen vrijblijvende zaak zal zijn. Ook hier vragen deze leden zich af, waar het gaat om het ter beschikking stellen van gegevens van de werkgever en arbodienst aan de werknemer, of het wederom geheel buiten het zicht van de werkgever laten van alle medische gegevens niet aan herziening toe is.

Deze leden zouden ten aanzien van het derde verplichte deel van het verslag, het medisch en arbeidskundig gedeelte, van de regering willen vernemen wanneer deze informatie precies zal worden verkregen en in hoeverre het mogelijk zal zijn dat delen daarvan ontbreken, bijvoorbeeld door geen of weinig contact met de uvi door het niet gebruiken van publieke reïntegratiemiddelen. Veel werkgevers investeren immers zonder gebruik te maken van het REA-instrumentarium. Het kan dus zeer wel zijn dat geen of weinig contact met de publieke uvi wordt gelegd behoudens de ziekmelding binnen zes weken. In hoeverre blijft de «eindtoets» door de publieke uvi daardoor mogelijk, en deelt de regering de mening dat reïntegratie-activiteiten ook – wellicht wel juist – zonder een (grote) rol van de publieke uvi een uitstekende zaak kan zijn en niet alleen mag leiden tot negatieve beoordelingen door die publieke uvi na de periode van negen maanden ziekte?

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering stelt dat het verslag «het midden moet bewandelen tussen volledigheid en eenvoud». Tegelijkertijd kondigt de regering meteen een ministeriële regelingen voorschriften aan waarin normenkaders, minimumeisen, randvoorwaarden en leidraden voor de te nemen stappen in het reïntegratieproces. Hoewel deze leden geenszins aan de goede bedoelingen van de regering twifelen, zijn zij zeer beducht voor het introduceren van bureaucratische regels die in de praktijk nauwelijks uitvoerbaar zullen blijken. Naar hun mening slaat de regering in deze door met haar regeldrift en wordt ten onrechte de suggestie gewekt dat met strakke procedures, voorschriften, kaders en eisen een oplossing voor de WAO-problematiek zal kunnen worden gevonden. Immers, het kader dat de regering voornemens is te stellen rond het reïntegratieverslag is vele malen omvangrijker dan dat van de huidige reïntegratieplannen. Het komt deze leden van ook vreemd over dat waar de regering vol trots stelt dat de procedurele reïntegratieplannen komen te vervallen, reïntegratieverslagen wenst te introduceren die wat nieuwe procedures en voorwaarden betreft hun weerga niet kennen. Weliswaar dienen niet meer voor de gehele groep 13e-weeks zieken en alleen bij dreigend langdurig zieken een plan van aanpak te worden opgesteld, maar de op zich wenselijke verbetering van de poortwachtersfunctie dreigt zo te ontaarden in een ongelimiteerde uitbreiding van het publieke domein ergo de rol van de publieke actoren als overheid en UWV. Deze leden verzoeken de regering hier uitgebreid op te reageren en ook te bezien of het als het gaat om de eisen, voorschriften, regels en kaders niet fors minder kan, daar zij zeer betwijfelen of de huidige voornemens in ongewijzigde vorm hun steun kunnen krijgen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het reïntegratieverslag het instrument is waarmee de uvi beoordeelt of er door werkgever, werknemer en arbodienst voldoende activiteiten zijn ontwikkeld in het eerste ziektejaar. Door middel van het strikte omschrijven van wat in dit verslag moet komen te staan, probeert de regering de kwaliteit te bewerkstelligen. Bestaat dan niet het risico dat zo'n verslag uiteindelijk wordt gestandaardiseerd waarbij de uitkomst van tevoren vast staat? Daarbij komt dat werkgever en werknemer belang kunnen hebben bij eventuele instroom in de WAO.

Uit de memorie van toelichting blijkt dat arbodiensten ten behoeve van het reïntegratieverslag toestemming krijgen gebruik te maken van het

sofi-nummer. De leden van de CDA-fractie vragen welke voorwaarden verbonden worden aan het gebruik van het sofi-nummer door deze diensten die private ondernemingen zijn. Verder vragen zij of de Registratiekamer om advies is gevraagd en zo ja, wat het standpunt van deze kamer is?

De leden van de D66-fractie willen weten of dit wetsvoorstel op een zo eenvoudig mogelijke manier voorwaarden schept voor betere reïntegratieprestaties. Hoe wil de regering bijvoorbeeld bewerkstelligen dat de huidige papieren rompslomp rond het voorlopige en definitieve reïntegratieplan niet terugkomt in het reïntegratieverslag dat nu wordt voorgesteld? Het is de leden van de D66-fractie niet duidelijk wat er in het reïntegratiedossier en het reïntegratieverslag moet komen te staan. Op welke wijze worden de cliëntorganisaties betrokken bij het tot stand komen van een protocol rondom het verslag?

Het is de leden van de D66-fractie ook niet duidelijk of op grond van het reïntegratieverslag de poortwachter beter zijn werk kan doen. Wat gebeurt er in een situatie waarin de werkgever, ondersteund door de (niet-onafhankelijke) arbodienst, in het reïntegratieverslag naar de conclusie toewerkt dat hervatting bij eigen werkgever niet mogelijk is, terwijl er in praktijk nog wel mogelijkheden zijn. Hoe toetst het UWV die conclusie? Wat is dan de verbetering ten opzichte van de huidige situatie?

Welke mogelijkheden heeft een individuele werknemer die slachtoffer wordt van een onzorgvuldig handelen van de arbodienst? Het is maar de vraag of een werknemer zich met een klacht over het functioneren van een arts van een Arbodienst zich tot de arbodienst zal wenden om vervolgens in beroep te gaan bij de in het leven geroepen geschillencommissie. Juist omdat veel werknemers de arbodienst toch als een verlengstuk zien van de werkgever zal de angst voor een verstoorde arbeidsrelatie of erger de werknemer ervan weerhouden een dergelijke actie te ondernemen.

De leden van de D66-fractie hebben al in hun inbreng de vrees uitgesproken dat de papieren tijger van het reïntegratieplan wordt vervangen door het reïntegratieverslag. Dit nieuwe verslag zal in een belangrijk beoordelingsinstrument worden bij de aanvraag van een WAO-uitkering. De leden van de D66-fractie constateren dat de regering denkt dat door strenger te omschrijven waaruit het reïntegratieverslag moet bestaan, de kwaliteit vanzelf zal toenemen. Deze leden vrezen dat door alles af te bakenen en vast te leggen in protocollen het risico wederom ontstaat dat ook het reïntegratieverslag een grotendeels papieren operatie wordt. De leden van de D66-fractie vragen de regering of dit risico wordt onderkend. Ook al uit de omschrijving van het reïntegratieverslag lijkt het of dit een omvangrijk dossier gaat worden. Graag ontvangen zij een reactie van de regering.

De leden van de D66-fractie constateren dat ten behoeve van het reïntegratieverslag de arbodienst toestemming krijgt om het sofi-nummer te gebruiken. Arbodiensten zijn private ondernemingen. De leden van de D66-fractie vragen welke voorwaarden er worden verbonden aan het gebruiken van het sofi-nummer door arbodiensten? Is de Registratiekamer gevraagd om advies en zo ja, wat is het standpunt van de Registratiekamer?

De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat de wettelijke voorschriften inzake arbodienstverlening moeten worden uitgebreid. Het betreft dan niet zozeer het voorschrift om werkgevers te verplichten een meer omvattend contract met arbodiensten af te sluiten. Het gaat om de materiele inhoud van arbodienstverlening in preventieve zin en ten aanzien van verzuimbegeleiding en reïntegratie. De wet Poortwachter en de protocollering van reïntegratie-inspanningen in het eerste ziektejaar beschrijven betere en extra arbodienstenverlening. De werkgroep protocollering beveelt bijvoorbeeld aan dat er een dermate contract tussen werk-

gever en arbodienst moet zijn dat de laatste een volledig inzicht heeft in het ziekteverzuim, ook het herhaald kort verzuim, met de mogelijkheid ook daar beleid op te maken. Wat vindt de regering van deze laatste aanbeveling? Wordt die overgenomen? En hoe wordt dat geëffectueerd in de relatie tussen arbodienst en werkgever? Wat vindt de regering van het pleidooi voor een uitgebreider wettelijk voorgeschreven pakket arbo-dienstenverlening? Moet dat leiden tot uitgebreider contracten met arbo-diensten of kan dat ook vorm krijgen in het – onder voorwaarden – toelaten van andere dienstverleners (vanuit het bedrijf of van elders of als zelforganisatie van een branche)?

Het benieuwt de leden van de fractie van de ChristenUnie waarop de verwachting is gebaseerd dat werkgevers in het nieuwe regime een betere invulling zullen geven aan het reïntegratiebeleid dan nu het geval is. In de ministeriële regeling «Procesgang eerste ziektejaar» wordt uitgewerkt welke concrete acties en stappen van de werkgever en diens arbodienst vereist zijn om te kunnen spreken van afdoende reïntegratie-inspanningen. Maar is het voldoende om bij werkgevers «de knop om te zetten» als ze weten wat van hen wordt verwacht? Nu weten ze ook wat van hen wordt verwacht. Ze hebben immers wettelijke verplichtingen met betrekking tot reïntegratie, waaraan bij nalatigheid sancties zijn gekoppeld.

De leden van de fractie van de ChristenUnie betreuren het dat de huidige reïntegratieplannen over het algemeen weinig toegevoegde waarde hebben. Zij hebben begrip voor de keuze voor het alternatief in de vorm van het reïntegratieverslag. Wanneer moeten werkgever en arbodienst, in overleg met de werknemer, redelijkerwijs overgaan tot het vormen van een dossier dat moet leiden tot een verslag? Hoe kan worden voorkomen dat de betrokken partijen er ten onrechte voor kiezen geen dossier op te bouwen, omdat het spoedig verwachte herstel uitblijft?

De werkgever wordt geacht op belangrijke momenten, voorafgaand aan de presentatie van het reïntegratieverslag, vanuit het dossier aan de publieke uitvoerder te rapporteren. De leden van de fractie van de ChristenUnie steunen in dit verband van harte het pleidooi van de BOA om aanvragen voor een REA-subsidie die worden ondersteund door het advies van een gecertificeerde arbodienst onmiddellijk te honoreren en betaalbaar te stellen, waarbij toetsing achteraf kan plaatsvinden (brief de BOA, 2 mei 2001, blz. 5). Zij vragen de regering of dit in de wet kan worden vastgelegd. Overigens hadden deze leden begrepen dat alle arbo-diensten gecertificeerd dienen te zijn. Klopt dat en zo ja, zijn er dan nog niet-gecertificeerde arbodiensten?

De leden van de SGP-fractie ondersteunen de vervanging van de reïntegratieplannen in het reïntegratieverslag. Tevens ondersteunen zij dat de werknemers een belangrijke bijdrage moeten leveren aan het verslag. Aan werkgeverszijde is deze leden niet helemaal duidelijk wie hiervoor verantwoordelijk is: de werkgever of de arbodienst?

De leden van de SGP-fractie vragen wat concreet de verbetering van het verslag is ten opzichte van de reïntegratieplannen als het gaat om de informatie voor de WAO-claimbeoordeling. De formulering over de medische en arbeidskundige gegevens staat precies zo beschreven als insteek van het huidige reïntegratieplan. Hoe kan dit papieren verslag een inhoudelijke rol spelen bij de claimbeoordeling? Zou dat niet meer moeten verlopen via artsen en arbeidsdeskundigen?

De voorschriften voor het verslag geschiedt in nauw overleg met (onder meer) het Lisv en de BOA. De leden van de SGP-fractie vragen of hierbij ook de werkgevers betrokken worden. Zij moeten ook de formulieren invullen.

In het verslag moet ook worden aangegeven of er al dan niet sprake is van een arbeidsconflict. De leden van de SGP-fractie vragen of het niet beter is

om bij een geëscaleerd conflict dit na zes weken bij de ziekmelding te melden. Welke toegevoegde waarde wordt verwacht om het op te schrijven in het reïntegratieverslag?

De aan het woord zijnde leden zijn het eens met de kritiek van de Raad van State dat werknemers voorafgaand aan het reïntegratieverslag periodiek afschriften behoren te krijgen van de aantekeningen van de werkgever. Het is deze leden niet duidelijk wat erop tegen is om deze suggestie over te nemen.

5. Uitstel van de WAO-beoordeling op verzoek

De leden van de PvdA-fractie merken op dat uitstel van het moment van WAO-beoordeling kan worden aangevraagd indien het herstelproces nog gaande is. Kan het moment ook juist eerder komen indien duidelijk is dat herstel niet mogelijk is en reïntegratie noch bij eigen werkgever noch bij de nieuwe werkgever tot de mogelijkheden hoort? Zo ja, welke voorwaarden zouden hier bij moeten worden gehanteerd?

Indien op verzoek de WAO-beoordeling wordt uitgesteld, wordt de periode van loondoorbetaling in mindering gebracht op het tijdvak van vijf jaar op grond waarvan het pembalarisico van de werkgever wordt berekend. Geldt deze verkorting ook indien de loondoorbetaling als sanctie wordt opgelegd?

De leden van de VVD-fractie hebben sympathie voor de voorgestelde mogelijkheid het moment van de WAO-beoordeling flexibel te maken. In een eerder plan dat zij samen met de leden de fractie van het CDA hebben gepresenteerd, werd hier door hen al voor gepleit. Indien een werknemer midden in zijn herstelperiode zit dan wel de werkgever actief met de reïntegratie bezig is, kan uitstel van het keuringsmoment zinvol zijn. De regering heeft gekozen voor een uitstel van maximaal één jaar met een gelijktijdige verlening van de wachttijd voor de WAO. Ook kan uitstel alleen indien beide partijen – werkgever en werknemer – erom verzoeken. Het bevreemdt deze leden wel dat de werknemer wel tussentijds alsnog een WAO-aanvraag in mag dienen en de werkgever de termijn niet tussentijds eerder mag beëindigen. Het argument van de regering daarvoor vinden deze leden te mager, zeker gelet op het feit dat hierdoor een aparte onevenwichtigheid ontstaat tussen werkgever en werknemer die immers in eerste aanleg gezamenlijk hebben gekozen voor een latere WAO-beoordeling. Deze leden vragen de regering dit nader te motiveren en mogelijk de onevenwichtigheid op te heffen door ook de werkgever de mogelijkheid te geven de verlengde termijn tussentijds te beëindigen. Indien ondanks de verlengde wachttijdperiode alsnog WAO-instroom plaatsvindt, stelt de regering voor werkgevers te compenseren door de verlengde wachttijd in mindering te brengen op de vijf jaarsperiode van het gedifferentieerde deel van de WAO-premie waarin dit doorwerkt. Hoewel deze leden de redenering van de regering kunnen volgen, vragen zij de regering aan te geven of, uitgaande van het volledig gebruiken van maximale verlengde wachttijdperiode van één jaar, dit nominaal precies in verhouding staat tot een jaar minder doorwerken in het gedifferentieerde deel van de WAO-premie. Graag ontvangen zij een cijfermatige onderbouwing op dit punt, uitgaande van het maximale niveau van premiedifferentiatie dat in 2003 zal worden bereikt en dan structureel zal zijn. Deelt de regering de mening dat de compensatie in ieder geval niet ruimer mag zijn dan de kosten van de «lastenverzwaring» van een jaar langer loon doorbetalen. Hoewel deze leden ten principale begrip hebben voor een zekere compensatie, vragen zij zich wel af of het woord lastenverzwaring hier op zijn plaats is. Immers, het is een vrije keuze van de werkgever is. Een keuze die hij in alle vrijwilligheid kan nemen en niet door welke overheid dan ook wordt opgelegd en onvermijdbaar is, zoals

bij daadwerkelijke lastenverzwaringen het geval is. Deelt de regering die zienswijze, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

Tenslotte vragen deze leden zich op dit punt af of zij uit het ontbreken van een voorstel tot vervroegde WAO-keuring mogen afleiden dat de regering daar geen voorstander van is en ook voorstellen die daarover door deze of gene zullen worden gepresenteerd niet zal overnemen.

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer de WAO-keuring met maximaal één jaar kan worden uitgesteld. In het wetsvoorstel wordt geregeld dat de werknemer vanwege onvoorziene omstandigheden kan verzoeken deze verlengde wachttijd te verkorten. De leden van de CDA-fractie vragen waarom alleen de werknemer in dit soort omstandigheden dit recht heeft en waarom de keuring in dit soort gevallen niet vervroegd kan plaatsvinden.

De werkgevers worden bij uitstel van het keuringsmoment voor mogelijke lastenverzwaring gecompenseerd. Zou het niet meer voor de hand gelegen hebben in dit soort gevallen werkgever en werknemer te belonen, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Immers, beide doen hun uiterste best om te voorkomen dat werknemer de WAO instroomt.

De leden van de D66-fractie hebben sympathie voor de voorgestelde mogelijkheid om het WAO beoordelingsmoment flexibel te maken. De regering heeft gekozen voor uitstel van maximaal één jaar met een gelijktijdige verlenging van de wachttijd voor de WAO. De leden van de D66-fractie constateren dat in het voorliggende wetsvoorstel de mogelijkheid ontbreekt dat de WAO-keuring naar voren wordt gehaald in geval van duidelijke en gehele arbeidsongeschiktheid. De leden van de D66-fractie vragen de regering een reactie te geven op een dergelijke mogelijkheid.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering of de kosten in verband met een vrijwillige verlengde ziektewet (na één jaar) in balans zijn met de baten vanwege het bekorten van het tijdvak waarover het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt doorberekend aan de werkgever. Zeker waar de Pemba-premie een plafond kent voor kleinere bedrijven zou het denkbaar zijn dat het aanzienlijk goedkoper is niet te kiezen voor de vrijwillige doorbetaling, terwijl dit wel in het belang kan zijn van de reïntegratie van de werknemer. Klopt dit? En als dat zo is, wat kan de regering doen om ook in alle gevallen de loondoorbetaling te stimuleren waar dat dienstig is voor de reïntegratie? Kan de regering dit met rekenvoorbeelden adstrueren?

6. Versterking verantwoordelijkheid van de werknemer

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de memorie van toelichting stelt dat sprake moet zijn van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen uitvoeringsinstelling en arbodienst. Zo'n heldere verdeling zou gebaat zijn bij het op zekere afstand plaatsen van de uitvoeringsinstelling. De uvi zal niet eerder dan na negen maanden (indien het reïntegratieverslag is ingediend) een eerste oordeel geven. Maar hoe verhoudt die voorgestelde controle achteraf zich met de taak van de uvi om op aanvraag een second opinion te geven, waarbij aan de orde kan komen de vraag of er mogelijkheid is voor passende arbeid binnen het bedrijf? De werknemer krijgt de mogelijkheid via een afspraak over case-management om duidelijkheid te krijgen over wie het initiatief neemt op de vaste evaluatiemomenten. De werknemer krijgt zo de mogelijkheid beter te volgen of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanning levert. Op welke momenten kan een werknemer een second opinion vragen bij de uitvoeringsinstelling? Waarom zou het alleen daar kunnen en niet bij een onafhankelijk deskundige? Hoe vaak kan een second opinion worden gevraagd? Kan een werknemer ook een advies vragen over het toepassen

van een REA-instrument? Wat gebeurt er als de werknemer een REA-instrument wil toepassen en de uitvoeringinstelling hem daarin steunt maar de werkgever van opvatting is dat dat niet zou moeten gebeuren. Kan het toepassen van het REA-instrument dan worden opgelegd aan de werkgever of kan een uitvoeringsinstelling alleen achteraf sanctioneren, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Bij de second opinion over de vraag of sprake is van passende arbeid wordt verwacht dat het UWV een volledig oordeel levert. Dit oordeel dient enerzijds medisch arbeidsdeskundig te zijn en anderzijds arbeidsrechterlijk. Op dit moment behoort de uvi de aanwezigheid van passende arbeid te toetsen bij het overnemen van het opdrachtgeverschap voor reïntegratie bij een andere werkgever. In de praktijk gebeurt dit niet of onvoldoende. Het arbeidsrechterlijk oordeel wordt door de uvi zelfs vaak achterwege gelaten. In het wetsvoorstel wordt de second opinion verder uitgebreid. Hierbij wordt niet ingegaan op de mogelijkheid en manier waarop de uvi's deze moeten verrichten. Hoe denkt de regering te waarborgen dat de second opinion door de uvi's straks wel goed uitgevoerd gaat worden? Wat is precies het gewicht van de second opinion van de uvi en wat zijn de verschillende mogelijke sancties voor werkgever en werknemer? Is er een termijn aan het leveren van de second opinion gesteld?

In het huidig systeem kunnen werkgever en werknemers een second opinion vragen aan de uitvoeringsinstelling in gevallen waarin wordt betwist of de werknemer werkelijk ziek is. Hoe vaak wordt zo'n second opinion op dit moment gevraagd? Hoe vaak zal naar verwachting de nieuwe second opinion worden gevraagd? Hoeveel tijd zal daar doorgaan per advies mee zijn gemoeid bij het UWV?

Wat gebeurt er met de werknemer als hij volgens de second opinion niet genoeg reïntegratie-inspanningen heeft verricht en zijn loon daarom niet langer krijgt? Kan hij in dit geval aanspraak maken op een bijstandsuitkering? En wie is in dat geval verantwoordelijk voor zijn reïntegratie, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Het aanvragen van een second opinion staat in het huidige systeem sterk in het teken van een conflict tussen werkgever en werknemer over de vraag of wel sprake is van ziekte. Het gevaar bestaat dat dat ook in het voorgestelde systeem kan gebeuren. Kan de werknemer de mogelijkheid krijgen een eenvoudiger advies of een eigen budget te vragen om nog meer zelf invulling te geven aan zijn reïntegratie?

Als uit de second opinion die door de werknemer wordt aangevraagd, blijkt dat de werkgever passende arbeid kan aanbieden doch deze weigert, dan staat de mogelijkheid open van een civiele procedure om het aanbod af te dwingen. Welke civiele procedure wordt bedoeld? Zijn er voorbeelden van bekend waarin het volgen van zo'n procedure daadwerkelijk eindigde in een aanbod van werk of resulteert de procedure doorgaans in ontslag met een schadevergoeding?

In het huidige systeem kunnen werkgever en werknemers een second opinion vragen aan de uitvoeringsinstelling in gevallen waarin wordt betwist of de werknemer werkelijk ziek is. Hoe vaak wordt zo'n second opinion op dit moment gevraagd, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Hoe vaak zal naar verwachting de nieuwe second opinion worden gevraagd. Hoeveel tijd zal daar doorgaan per advies mee zijn gemoeid bij het UWV?

De leden van de VVD-fractie steunen de inzet van de regering om te bevorderen dat zieke werknemers zich ook zelf actiever opstellen als het gaat om het eigen herstel- en reïntegratieproces. Ten aanzien van het uitbreiden van de mogelijkheid de werknemer een second-opinion te vragen, zouden deze leden aan de regering willen vragen of men niet bevreesd is voor een juridisering van de reïntegratieproblematiek. Dit speelt eens te meer nu deze leden lezen dat de regering ook nog eens

meldt dat een second opinion kan dienen ter ondersteuning van civiele procedures. In hoeverre is van de bestaande second-opinion mogelijkheid op grond van artikel 38 van de Organisatiewet sociale verzekeringen (OSV) 1997 feitelijk gebruik gemaakt? Krijgt de publieke uvi ook hier niet weer een te grote rol doordat men de taak krijgt in onderhavige gevallen te beoordelen of passende arbeid aanwezig is, die arbeid ook echt passend is en of voldoende reïntegratie-inspanningen zijn gepleegd? Wordt calculerend gedrag van de zieke werknemer op deze wijze niet in de hand gewerkt en het vragen van een second-opinion min of meer uitgelokt bij ook maar het minste meningsverschil tussen werkgever en werknemer? Waarop stoelt de verwachting van de regering dat een second opinion «een vastgelopen reïntegratieproces weer zal lostrekken en partijen weer een impuls zal geven om actief naar oplossingen te zoeken»? Is dit geen naïeve gedachte, wetende dat op het moment dat een werknemer de hulp van de publieke uvi inroept door een second opinion te vragen beide partijen al in een klimaat van onenigheid en conflict verkeren?

Ten aanzien van de mogelijkheden van de werkgever de loondoorbetaling te staken, vragen de leden van de VVD-fractie de regering aan te geven hoe vaak dit in het verleden feitelijk is toegepast en op welke gronden. Zij vinden het voorstel om de mogelijkheid tot het staken van de loondoorbetaling te introduceren in het geval de werknemer niet meewerkt aan zijn werkhervatting uitstekend en ook zeer redelijk.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het wetsvoorstel strekt zich er mede toe de werknemer intensiever te betrekken bij de voor hem te ondernemen reïntegratiemaatregelen. Hiertoe wordt zijn positie versterkt door het uitbreiden van de reeds bestaande mogelijkheid van second opinion. Dat roept de vraag op wat de ervaringen zijn met de huidige mogelijkheden van de werknemer. In hoeveel gevallen is van deze mogelijkheid door werknemers gebruik gemaakt? Daarbij is het voor deze leden de vraag of de uvi de meest gereede partij is om een oordeel uit te spreken over onderwerpen als passende arbeid binnen de onderneming dan wel of de werkgever zich voldoende heeft meegewerkt bij de reïntegratie van zijn arbeidsongeschikte werknemer. Lag een beroepsmogelijkheid binnen de arbodienstreïntegratiesector niet meer voor de hand? Met name bij dit onderwerp is het commentaar op het wetsvoorstel van de Stichting van de Arbeid van belang. Hoe reageerde de Stichting op dit onderdeel van het wetsvoorstel?

De leden van de D66-fractie herhalen in deze inbreng hetgeen zij ook in de inbreng voor de invoeringswet SUWI naar voren hebben gebracht. Deze leden pleiten voor een recht op reïntegratie, waarbij het gaat om rechten van werknemer ten opzichte van werkgever en uitvoeringsorganisatie. Dat houdt in een informatieverplichting van werkgever en uitvoeringsorganisatie. Die informatieverplichting houdt in het tijdig verstrekken van voor de betreffende werknemer adequate informatie (tijdigheid, juistheid en volledigheid). De leden van de D66-fractie zien tot hun genoegen dat de regering ook een informatierecht wil, maar daar wordt geen nadere invulling aan gegeven, bijvoorbeeld op het punt van tijdigheid. Dit is voor deze leden een voorwaarde bij de informatieverplichting.

De leden van de D66-fractie verstaan ook onder het recht op reïntegratie het recht op begeleiding naar werk. De begeleiding naar werk moet niet afhankelijk gemaakt worden van de werkgever of de uitvoeringsorganisatie, maar kan op initiatief van de cliënt tot stand komen. Onderdelen daarvan zijn het verkrijgen van zelfstandig toegang tot het reïntegratieproces, het opstellen van een reïntegratietraject, de financiering daarvan door een persoonsgebonden budget en het bewaken van het reïntegratieproces.

Als het om reïntegratie gaat dienen het initiatief en de zelfredzaamheid van de arbeidsgehandicapte voorop te staan. En waar eigen initiatief en zelfredzaamheid tekort schieten, waardoor betrokkene kan worden benadeeld, zal de arbeidsgehandicapte moeten worden ondersteund. Zoals er nu een recht op uitkering bestaat, moet er ook een recht op begeleiding zijn. Daarbij speelt een (onafhankelijke) case-manager een belangrijke rol. De leden van de D66-fractie constateren dat in het wetsvoorstel wel enige verbeteringen in de positie van de cliënt zijn aan te wijzen, maar dat nog fundamenteeler moet.

De leden van de D66-fractie plaatsen enige opmerkingen bij de lijst op blz. 14 van de memorie van toelichting van de invoeringswet SUWI. De afspraken tussen uitvoeringsorganisatie en de cliënt op het gebied van de uitkering en reïntegratie worden vastgelegd in een plan van aanpak, dat als bijlage bij de uitkeringsbeschikking wordt gevoegd. De leden van de D66-fractie zijn blij dat het contractsdelen nu ook zijn intrede heeft gedaan in de sociale zekerheid en dat hiermee uitvoering is gegeven aan de motie-Schimmel (Kamerstuk 25 478, nr. 13). In die motie werd erop aangedrongen dat de wederzijdse rechten en plichten tussen arbeidsgehandicapten en uitvoeringsinstellingen worden geregeld, zoals termijnen waarbinnen het trajectaanbod moet zijn gedaan. Kan de regering nog eens nader uitleggen aan welke elementen zij denkt bij het plan van aanpak, welke rechten en plichten daarin worden geregeld, wat de juridische werking is en hoe deze plannen van aanpak zich verhouden tot aanbestedingscontracten, zo vragen de leden van de D66-fractie.

De D66-fractie stelt in concreto voor in het Burgerlijk Wetboek (BW) vast te leggen dat de werknemer recht heeft op een aanbod van passende arbeid bij eigen of andere werkgever. Tevens wordt er dwingend dan nu vastgelegd dat de werkgever ook een dergelijk aanbod moet doen, met name in het eerste ziektejaar. De situatie nu is vrijblijvender en de leden van de D66-fractie willen dit nader toelichten.

In het huidige BW staat in artikel 7: 629 dat de werkgever de werknemer het loon niet hoeft door te betalen «voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt niet verricht.» Deze bepaling lijkt gericht op de reïntegratie van de werknemer. Door de werknemer passende arbeid aan te bieden, kan de werkgever bevorderen dat deze zo snel mogelijk in het arbeidsproces terugkeert. De ervaring is dat tijdige reïntegratiepogingen de kans op langdurig ziekteverzuim aanmerkelijk beperken. De werkgever kan dus op grond van de wet gedurende het eerste jaar van ziekte de werknemer verplichten tot het verrichten van passende arbeid, zij het indirect via de sanctie van niet doorbetalen van het loon. Een echte verplichting is in de wet niet opgenomen. De regering vond dat de werkgever voldoende belang had bij het vinden van passende arbeid vanwege de loondoorbetaling en wees bovendien op bestaande jurisprudentie. Uit de jurisprudentie van de Hoge Raad blijkt dat de werkgever de blijvend gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer moet herplaatsen als deze aanbiedt passende arbeid te verrichten. De betreffende arresten van de Hoge Raad hadden betrekking op werknemers die langer dan 52 weken ziek waren en die reeds in het stadium van blijvende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk waren beland. De werkgever kan nu op grond van de wet of de rechtspraak in beginsel niet verplicht worden de werknemer gedurende het eerste jaar van ziekte passende arbeid aan te bieden of de werknemer in die passende arbeid te werk te stellen. Voor de latere jaren van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer die nog steeds een arbeidsovereenkomst heeft, kan wel worden teruggevallen op het BW en

de jurisprudentie van de Hoge Raad. Maar ook in dat geval kan niet van een echte verplichting worden gesproken, omdat een en ander zich in geval van onwil van de werkgever oplost in een loondoorbetalingsverplichting. Wel kan de WAO de werking van de jurisprudentie versterken omdat de werkgever aan het Lisv een bedrag (loon en premie) verschuldigd is als diegene die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering door zijn werkgever zonder deugdelijke grond in de gelegenheid wordt gesteld passende arbeid te verrichten.

Ook moet in de visie van de leden van de D66-fractie in het BW een bepaling worden opgenomen om de werkgever te verplichten de bestaande organisatie, arbeidsverdeling of werkplek aan te passen. Deze verplichting wordt overigens wel begrensd door het vereiste dat dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd.

De leden van de D66-fractie zijn zich ervan bewust dat een en ander geregeld is in artikel 8, eerste lid, wet REA. De werkgever bevordert de inschakeling in de arbeid van de tot hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkene voorhanden is. De vaststelling, bedoeld in de eerste zin, geschiedt door het Lisv aan de hand van het door de werkgever te overleggen reïntegratieplan, bedoeld als in artikel 71a van de WAO. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, treft de werkgever, in samenwerking met zijn arbodienst en het Lisv, maatregelen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn in het eerste lid genoemde werknemer. Hij is uit dien hoofde verplicht de samenstelling en de toewijzing van de arbeid, inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen, alsmede de inrichting van het bedrijf aan te passen, voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf. De leden van de D66-fractie geven er de voorkeur aan een en ander dwingender te regelen in het BW.

De leden van de D66-fractie wijzen erop dat de nieuwe Europese richtlijn ten aanzien van werving en selectie en arbeid van gehandicapte werknemers ook redelijke aanpassing voorstelt. Deze leden merken op dat een deugdelijke grond om passende arbeid te weigeren afhankelijk is van de omstandigheden en moet worden beoordeeld naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. In zijn algemeenheid zal het daarbij wel moeten gaan om werk dat in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, waarbij gelet wordt op arbeidsverleden, opleiding en gezondheidstoestand.

Naar de mening van de D66-fractie zou ook in het BW moeten worden vastgelegd dat de werknemer recht heeft op tijdige informatie, recht op en de verplichting tot onafhankelijk overleg en recht op en de verplichting tot begeleiding en zou de mogelijkheid voor een persoonsgebonden budget moeten worden geïntroduceerd.

De leden van de D66-fractie vinden dat in het huidige systeem de werknemer teveel afhankelijk van de werkgever is voor enige actie en in het verlengde daarvan van de arbodienst, waar het de medisch deskundige beoordeling betreft, waardoor voorzieningen in het kader van REA ter beschikking kunnen worden gesteld aan de werkgever. In het voorliggende wetsvoorstel wordt de positie van de arbodienst nogmaals versterkt door de informatieverplichting aan de werknemer en door de arbodienst het case-management van de werknemer in het eerste ziektejaar te geven. De leden van de D66-fractie constateren dat er veel klachten over het huidige functioneren van de arbodiensten zijn, zowel op het terrein van het gebrek aan actie (vanwege te kleine contracten) als op het punt van hun onafhankelijkheid. De leden van de D66-fractie zouden

graag de positie van de werknemer versterkt zien, door de werknemer minder afhankelijk te maken van een actie van werkgever en/of de arbodienst en de mogelijkheid te creëren het heft meer in eigen handen te nemen. Daarom zijn zij voorstander van een informatieverplichting van de werkgever aan de werknemer. In het vervolgtraject zijn deze leden er voorstander van een verplichte momenten van overleg in te voeren tussen werkgever en werknemer. Het vaststellen van arbeidsongeschiktheid is op dit moment teveel een momentopname, waar het aantonen van gebreken in plaats van de mogelijkheden tot herstel en reïntegratie centraal staat. Dat terwijl de werknemer al een jaar met een ziektepatroon te maken heeft gehad. Ziekteverzuim is niet louter iets wat de werknemer overkomt, maar ook een kwestie van gedrag van de werknemer: de één ziet bij gezondheidsklachten nauwelijks beperkingen om te werken en onderneemt snel actie om klachten te laten verhelpen, waar de ander passief blijft en langdurig thuis zit. De leden van de D66-fractie pleiten dan ook voor het recht op en de plicht tot overleg dat na ten hoogste twee maanden zou moeten plaatsvinden tussen de werkgever, arbeidsdeskundige arbodienst, arbeidsdeskundige uvv, werknemer en een door de werknemer te kiezen adviseur. In dat overleg moet vastgesteld worden of het verzuim het gevolg is van ziekte of van een andere oorzaak. In beide gevallen moet een actieplan met tijdpad worden opgesteld dat kan bestaan uit therapeutische behandeling, aanbod passende arbeid bij eigen of andere werkgever, aanbod andere passende begeleiding of een voorlopige keuring. De verzuimende werknemer heeft tijdens het Ziektewettraject overigens ook de plicht om mee te werken aan reïntegratie. In principe zou er tijdens de Ziektewetperiode dus al het uiterste moeten zijn gedaan om tot herstel en reïntegratie te komen.

Na één jaar moet er door de werknemer een overzicht aangeleverd kunnen worden van de klachten en wat er is gedaan om deze te verhelpen. De beoordeling van arbeidsongeschiktheid door de keuringsinstantie wordt vergemakkelijkt als een dergelijk dossier wordt overhandigd, waarin systematisch en uitvoerig de noodzaak van een WAO-uitkering wordt onderbouwd. Voorstelbaar is dat de keuring dan alleen wordt verricht bij personen die voldoen aan alle onderstaande voorwaarden.

- Betrokkene moet een behandelingsdossier kunnen overhandigen, met daarin diagnose behandelende arts, uitvoerige beschrijving behandeling/herstelstrategie, belastbaarheidsmogelijkheden en het verwachte herstelmoment. Betrokkene is samen met eigen adviseur en arbodienst verantwoordelijk voor de totstandkoming van het dossier.
- In de Ziektewetperiode moet betrokkene bij bepaalde diagnoses door gespecialiseerde en/of gecertificeerde bedrijven zijn behandeld. Om resultaat daadwerkelijk te belonen zou betaling op basis van «no-cure-no-pay» mogelijk moeten zijn. Behandeling zou uiterlijk binnen 1 maand na verplicht overleg na 2 maanden begonnen moeten zijn.
- Betrokkene moet een verklaring van behandelende arts, reïntegratiebedrijf en werkgever/arbodienst kunnen overhandigen waaruit blijkt dat volop is meegewerkt aan reïntegratiemogelijkheden en herstelbehandeling.
- De keuringsarts zal op basis van dit dossier en zijn/haar eigen medische beoordeling een toekomstperspectief moeten opstellen over de mogelijkheden tot arbeid en herstel.

Aan de hand van dit dossier en de beoordeling van de keuringsinstantie zijn er dan vier mogelijke uitkomsten.

- Er is sprake van belemmeringen, herstel uitgesloten. Betrokkene is aangewezen op een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid. Deze beslissing wordt standaard van een second opinion voorzien.
- Er is sprake van belemmeringen, maar herstel is partieel mogelijk. Betrokkene is dan deels aangewezen op een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, voor het andere geldt een (tijdelijke) hersteluitkering.

- Er is sprake van belemmeringen maar volledig herstel is mogelijk. Betrokkene krijgt een tijdelijke hersteluitkering, gecombineerd met (voortzetting c.q. afronding) van een effectief behandelingstraject.
- Er is geen sprake van dusdanige belemmeringen die het functioneren beperken. Betrokkene kan meteen aan de slag.

De hersteluitkering komt in het verlengde van de Ziektewet voor rekening van de werkgever, waarbij het loon wat doorbetaald dient te worden, gebaseerd is op het uitkeringsregime van de WAO. De totale loondoorbetalingsperiode is afhankelijk van de duur van het behandelingstraject. Maximaal na drie maanden vindt een keuring plaats die indiceert of sprake is van definitieve arbeidsongeschiktheid of niet en wordt een termijn ingeschat waarbinnen betrokkene weer aan de slag kan of is hersteld. Uiterlijk dan is ook een individuele aanpak voor behandeling en reïntegratie opgestart. De werkgever kan publieke reïntegratiemiddelen of de werknemer kan een persoonlijke reïntegratiebudget inzetten.

De leden van de GroenLinks-fractie menen dat het UWV een actievere rol zou moeten kunnen spelen bij de begeleiding van werknemers die zich voor een second opinion tot het UWV hebben gewend. In het voorliggende wetsvoorstel wordt de werknemer weer terugverwezen naar de werkgever en zijn reïntegratiebedrijf. Er zijn genoeg omstandigheden te duiden in welke gevallen dat niet de verstandigste weg is. Vooral als de verhoudingen verstoord zijn, kan dat een slepende zaak worden. De rechter kan uitkomst bieden, maar het belang van een snelle reïntegratie, desnoods elders, kan niet belast worden met procedures die onnodig energie vergen en de aandacht van de reïntegratie afleiden. Wat vindt de regering van de suggestie dat het UWV de begeleiding van dergelijke werknemers op zich neemt, zo wenselijk met een persoonsgebonden budget, en dat het UWV de zaak uitvecht met de werkgever (over kosten, boetes, en dergelijke), zo nodig voor de rechter.

Hetzelfde kan voorgesteld worden als de werkgever nalatig is geweest en wanneer dat blijkt uit het reïntegratieverslag. De werkgever kan dan verplicht worden tot doorbetalen van het loon, langer dan één jaar. Zou het dan niet verstandig zijn als het UWV er zich ervan vergewist of dat inderdaad tot snelle reactie van de werkgever leidt in de zin dat hij zich in gaat spannen voor reïntegratie. Zo niet, dan zou het UWV op de wijze als bovenstaand is aangegeven de verantwoordelijkheid van de werkgever over kunnen nemen en de kosten verhalen. Of de werknemer zou in ieder geval de keus geboden moeten worden dit als alternatief te kiezen.

Wat betreft SV-advies en second opinion menen de leden van de fractie van GroenLinks het volgende. Allereerst moeten het SV-advies en de second opinion compleet zijn, dus rekening houdend met ook de arbeidsrechtelijke kanten. Het UWV moet dan ook over deze deskundigheden beschikken. Is dat de bedoeling van de regering?

Verder kan overwogen worden een gevraagde second opinion toch verstrekkender te laten zijn dan een advies. Van verschillenden kanten is al gesuggereerd vroeg in het eerste ziektejaar een scheiding aan te brengen tussen degenen waarvan hoogstwaarschijnlijk vaststaat dat zij niet meer binnen enkele jaren te reïntegreren zijn en degenen waarbij kans op gedeeltelijk of geheel herstel wordt verwacht. De eersten zouden al snel zekerheid krijgen over toelating tot de WAO, bij de anderen moet alles gericht worden op herstel en reïntegratie. Is de regering bereid te overwegen de vraag om een second opinion van werkgever en/of werknemer mogelijk ook dat karakter te geven, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Als partijen menen dat dat aan de orde is, zou de second opinion de vorm kunnen krijgen van een vervroegde keuring. Maar dan niet met het doel een percentage arbeidsongeschiktheid vast te stellen. De keuring moet aangeven of het binnen twee jaar te verwachten is dat (gedeeltelijk) herstel mogelijk is. Dan heeft het zin alle inspanningen te richten op reïntegratie.

tegratie. Als die kans niet aanwezig geacht wordt, kunnen verdere inspanningen zich richten op zorg, welzijn en maatschappelijke participatie. Het UWV kan daarvoor dan onder andere de gemeenten vragen hieraan mee te werken. Wat is de opvatting van de regering over deze suggesties.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben al gewezen op de positie van de zieke werknemer. Die positie is toch onduidelijk in de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling en voorts zijn second opinion en keuze van eigen reïntegratiebedrijf niet geregeld. Wel wordt op diverse plaatsen in de wet de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer sterk benadrukt. Van hem wordt onder meer verwacht dat hij zijn werkgever en arbodienst aanspreekt indien deze te weinig zouden ondernemen. Verder kan hij zijn oordeel in het reïntegratieverslag geven. Op zich is dat een belangrijke aandacht voor de positie van de werknemer als actief betrokkene bij het proces. Anderzijds moet ook onder ogen gezien worden dat veel werknemers niet per se over de vaardigheden of de positie beschikken om dit te effectueren. Afhankelijkheid, onzekerheid, onmachtigheid vanwege ziekte of gebrek, bureaucratisch onvermogen en dergelijke maken dat dit op papier een grotere vooruitgang is dan vaak in de praktijk mogelijk zal blijken. Zoals ook bij de experimenten met het persoonlijke reïntegratiebudget gebleken is, hebben velen behoefte aan begeleiding bij het uitoefenen van hun rechten. Hoe denkt de regering dat die ondersteuning vorm kan krijgen bij een grotere eigen verantwoordelijkheid van de werknemer? Welke rol ziet de regering hierbij voor het UWV, voor arbodiensten en reïntegratiebedrijven, voor vakbonden en organisaties van arbeidsgehandicapten en van mogelijke particuliere organisaties?

De verruiming van de mogelijkheden voor het vragen van een second opinion tot niet-medische aspecten wordt door de leden van de SP-fractie positief gewaardeerd. De verruiming van de mogelijkheden tot het stoppen van de loondoorbetaling wordt door deze leden echter afgevoerd.

7. Mogelijkheid tot verlenging van de loondoorbetalingsplicht

De leden van de PvdA-fractie merken op dat erkend wordt dat gedetailleerde regelgeving alleen er nooit toe kan leiden dat de mentaliteit in het bedrijfsleven meer gericht zal zijn op terugkeer in eigen of aangepast werk van ziek geworden werknemers. Veel zal afhangen van welbegrepen eigenbelang. Tegelijk heeft ervaring geleerd dat zelfs waar dat eigenbelang goed voelbaar is (via de financiële prikkels) de gedragsreactie een ongewenste kan zijn. Sancties vergroten dat eigenbelang bij zowel werkgevers als werknemers. Is denkbaar dat een half jaar lang verplichte loondoorbetaling onvoldoende gewicht in de schaal legt, indien een jaar loondoorbetaling nog niet het effect heeft dat wordt beoogd. Moet de sanctie niet zwaarder kunnen zijn in die individuele gevallen waarin sprake is van onwil van werkgever of werknemer, zo vragen deze leden.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering aangeeft dat het huidige sanctie-instrumentarium richting werkgevers weinig effectief is. Deze leden hebben een motivering daarvoor node gemist. De regering meldt simpelweg dat de huidige wetgeving daar weliswaar in voorziet maar in de praktijk moeilijk toepasbaar blijkt. Wat zijn de redenen daar precies voor? Waarom wordt op grond van een analyse waarom de vigerende regels onvoldoende werken niet gezien hoe zij effectiever kunnen worden alvorens nieuwe regels te introduceren? Deze leden vragen de regering hier uitgebreid op in te gaan. Indien de huidige regels daadwerkelijk niet kunnen worden verbeterd kan een verlenging van de loondoorbetalingsplicht ook naar de mening van deze leden als sanctie-instrument

worden overwogen. De regering stelt voor dit maximaal 26 weken te laten gelden afhankelijk van de aard en ernst van het verzuim van de werkgever en geeft aan dat daarvoor nadere regels zullen worden gesteld. Deze leden zouden thans graag inzicht krijgen in de aard van deze regels en verzoeken de regering hieraan te voldoen.

De leden van de CDA-fractie constateren dat als een werkgever niet actief meewerkt aan de reïntegratie van zijn werknemer dat duidelijk wordt uit het reïntegratieverslag. De werkgever wordt in dat geval gesanctioneerd met een loondoorbetaling van maximaal 26 weken. Alweer een financiële prikkel die, zoals blijkt uit reeds genomen maatregelen, niet in alle gevallen de gewenste effecten hebben opgeleverd, menen deze leden. Zij vragen daarom of het niet beter zou zijn als het dienstverband in stand blijft indien een werkgever aantoonbaar niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan de reïntegratie van zijn werknemer. Hierdoor wordt de werkgever wel gedwongen zich actief in te spannen voor de reïntegratie van zijn werknemer. Dit sluit ook aan op de voorstellen ten aanzien van uitstel van de WAO-beoordeling als werkgever en werknemer beide onvoldoende reïntegreren.

Uit de memorie van toelichting blijkt dat erbij de uvi's twijfels zijn of het bestaande sanctie-instrumentarium bij ongewenst herstelgedrag toereikend is. De leden van de CDA-fractie hebben hierover de volgende vragen. Waaruit bestaan deze twijfels? Komt het vaak voor dat mensen in onvoldoende mate meewerken aan het eigen herstel? Zo ja, hoe vaak is daarbij gebruik gemaakt van het sanctie-instrument? Zo nee, is dat het gevolg van het ontoereikend zijn van het bestaande sanctie-instrumentarium?

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering aangeeft dat het huidige sanctie-instrumentarium richting werkgevers weinig effectief is. De leden van de D66-fractie vragen de regering dit nader toe te lichten. De mogelijkheid tot verlenging van de loondoorbetalingsplicht met 26 weken spreekt deze leden aan, maar zij vragen de regering of dit ook in werkelijkheid zal worden toegepast gezien het feit dat het huidige sanctie-instrumentarium ook in de praktijk niet toegepast wordt.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering waarom bij de verplichte doorbetaling van het loon na één jaar –, als er sprake is van een wanprestatie van de werkgever – gekozen is voor een maximum termijn van 26 weken en niet conform de vrijwillige verlenging van 52 weken.

De leden van de SP-fractie willen graag van de regering weten of aan deze mogelijke verlenging van de loondoorbetalingsplicht niet het risico kleeft van een grotere selectie aan de poort van mensen met een ziektegeschiedenis.

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben een vraag over één van de gesignaleerde knelpunten in het ziektejaar. De regering schrijft in het Nader Rapport dat het de uvi's ontbreekt aan een adequaat sanctie-instrumentarium wanneer werkgever en/of werknemer in dat jaar gebrekkige reïntegratieprestaties leveren. Is het instrumentarium niet adequaat of wordt er (te) weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheid boetes op te leggen? Die laatste mogelijkheid bestaat toch wel degelijk?

8. Uitstel WAO-beoordeling als werkgever en werknemer onvoldoende reïntegreren

De leden van de PvdA-fractie vragen of de sanctie van het niet uitbetalen van loon en het weigeren van een WAO-beoordeling niet disproportioneel zwaar is indien de werknemer slechts in geringe mate verwijt treft. Zal het zo zijn dat in het voorgestelde model de voorgestelde sancties in veel

gevallen te zwaar zullen zijn dan wel dat uitvoeringsinstellingen terugschrikken voor de zwaarte van de sanctie in veel gevallen en daardoor geneigd zullen zijn minder sancties te treffen?

Sancties kunnen nu al worden opgelegd indien de werknemer zich onvoldoende inspant om te herstellen of terug te keren naar werk. Kan nader worden aangegeven waarom uitvoeringsinstellingen de bepalingen die van oudsher zijn opgenomen moeilijk toepasbaar vinden? Hoe vaak worden nu sancties opgelegd? Wat is het oordeel van de uitvoeringsinstellingen over de wijzigingen van betreffende wetsartikelen? Achten zij de sancties beter toepasbaar in het voorgestelde systeem, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Indien een WAO-aanvraag wordt afgewezen omdat zowel werkgever als werknemer in gebreke zijn gebleven, bestaat dan wel recht op loondoorbetaling van de werknemer?

Interessant is het voorstel van de regering de mogelijkheid te introduceren WAO-aanvragen van de werknemer geheel af te wijzen indien werkgever en werknemer hebben gefaald als het gaat om reïntegratie-inspanningen, zo merken de leden van de VVD-fractie op. Zij vragen de regering aan te geven dat hoe zal worden bewerkstelligd dat deze sanctiemogelijkheid ook daadwerkelijk zal worden toegepast en niet ook tot een dode letter in de wetgeving zal verworden. Dit is eens te meer relevant nu de uitvoeringsorganen, als het gaat om sancties bij onvoldoende herstelgedrag, twijfelen of de bestaande sancties wel afdoende kunnen worden toegepast. Deze leden vragen de regering hier nader op in te gaan.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering in de memorie van toelichting ingaat op een specifiek aandachtspunt, te weten de sanctionering van ongewenst herstelgedrag. Hiervoor bestaat al instrumentarium in de huidige wetgeving. Er lijken twijfels bij de uvi's over de vraag of het huidige instrumentarium toereikend is. Deze leden vragen of kan worden toegelicht waarom deze twijfels bestaan. In hoeveel gevallen is het sanctie-instrumentarium gebruikt ten behoeve van het herstelgedrag? Is het afwijkend herstelgedrag een omvangrijk vraagstuk? Komt het vaak voor dat mensen in onvoldoende mate meewerken aan het eigen herstel?

9. Overgangperiode tot aan SUWI

De leden van de VVD-fractie hebben met instemming kennisgenomen van het feit dat niet langer de uvi maar de werkgever ook verantwoordelijkheid wordt voor reïntegratie in het zogenaamde tweede spoor, of beter gezegd, zolang er een dienstverband bestaat voor zowel het eerste als het tweede spoor. Deze leden hechten er om die reden aan dat zowel de SUWI-operatie als dit wetsvoorstel zoveel mogelijk synchroon zullen gaan vigeren. Is de regering deze mening ook toegedaan? Zo ja, op welke wijze wil de regering dit bewerkstelligen?

De leden van de CDA-fractie constateren dat het wetsvoorstel nauw samenhangt met het wetsvoorstel SUWI. Beide betekenen een grote verandering voor de uitvoeringsorganisatie. Zowel de organisatie als de inhoud van het werk van de werknemers van de uvi's zullen wijzigen. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering zekerheid kan bieden dat beide omvangrijke wijzigingen goed verlopen. Op welke wijze, anders dan een begeleidingsgroep, worden de werknemers van de uvi's voorbereid op de komende wijzigingen?

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben er kennis van genomen dat de overname van de reïntegratieverantwoordelijkheid in het tweede spoor tot aan de inwerkingtreding van SUWI een taak blijft van de uvi's. Zij delen de opvatting dat vanaf 2002 de verdeling van verantwoor-

delijkheden ook in dat opzicht gestalte moet krijgen. Is het in deze opzet denkbaar dat werkgevers, gelet op de aanwezige expertise bij de uvi's, het UWV verzoeken zorg te dragen voor de reïntegratietoek? Dit zou naar hun oordeel in principe mogelijk zijn, gezien de taak die het UWV houdt ten aanzien van onder andere werknemers die geen werkgever meer hebben. Met name ondernemers uit het midden- en kleinbedrijf zouden hierbij wellicht baat kunnen hebben. Als die mogelijkheid wordt geboden, zou kunnen worden overwogen deze open te houden tot aan het moment van de evaluatie, dus drie jaar na inwerkingtreding van de wet. De overleggen (werkgeversteams) die in de overheidssector en met enkele grote werkgevers in de marktsector plaatsvinden, zullen enigszins van karakter veranderen naarmate de invoering van SUWI naderbij komt. De leden van de fractie van de ChristenUnie informeren naar het effect van deze overleggen in het recente verleden. Worden voor dit soort overleggen voldoende middelen ter beschikking gesteld en zo nee, is de regering bereid daartoe over te gaan?

10. Financiële gevolgen en de gevolgen voor de rechterlijke macht en administratieve belasting werkgevers

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel de uitvoeringskosten zullen stijgen. Wat zal het uitbrengen van second opinions extra kosten? Hoeveel extra zal de ziekmelding na zes weken kosten ten opzichte van de melding na dertien weken?

De leden van de VVD-fractie zeggen teleurgesteld te zijn over de zeer magere en summiere paragraaf over de financiële effecten van dit wetsvoorstel. Zij constateren dat de uitvoeringskosten zullen stijgen ten gevolge van het naar voren halen van de ziekmelding (van dertien naar zes weken) en de zogenaamde verbeteracties. Deze leden hopen dat het wetsvoorstel anderzijds zal leiden tot meer reïntegratie en derhalve lagere uitkeringslasten. Deelt de regering de mening dat dit een harde voorwaarde is? Zij wijzen er tevens op dat naast mindere instroom in de WAO de reïntegratie van bestaande WAO-ers veelal niet leiden tot minder arbeidsongeschikten, daar men meestal zal reïntegreren voor het deel dat men arbeidsgeschikt is en restcapaciteit heeft. Voorts worden de verschillende kostenverhogende en kostenbesparende effecten van de diverse maatregelen uit dit wetsvoorstel niet of minimaal aangegeven. Deze omissie dient naar het oordeel van deze leden te worden hersteld. Zij verzoeken de regering dan ook met de nodige klem een meer uitgebreide financiële paragraaf op te nemen met te verwachte extra uitvoeringskosten en minder uitkeringslasten in verschillende scenario's, in het totaal en tevens uitgesplitst naar de verschillende voorgestelde maatregelen. Ook verzoeken de leden van de VVD-fractie de regering aan te geven welke kwantitatieve volume-effecten met het wetsvoorstel zullen worden bereikt, zowel als het gaat om het WAO-volume als het ziekteverzuim. Eerder wezen de leden van de VVD-fractie al op het gevaar van juridisering. Ook de regering geeft aan dat het aantal besluiten dat aan de rechter kan worden voorgelegd wordt uitgebreid. Deze leden vinden de argumenten waarom de regering niettemin geen toename van het aantal procedures verwacht minder overtuigend. Zo wezen zij er al op dat het alleszins denkbeeldig is dat de belangen van de verschillende actoren in de loop van het eerste ziektejaar zullen divergeren en het entameren van juridische procedures voor de hand ligt. Ook kan niet bij voorbaat worden gesteld dat waar de huidige uitkomst van een second opinion in de praktijk vaak door beide partijen wordt aanvaard, hetgeen ook zal gelden voor de uitbreiding van de mogelijkheid tot second opinion. Dit vanwege de uitbreidingsmogelijkheden zelf en vanwege de grotere (financiële) belangen die in het nieuwe poortwachtersmodel voor beide partijen op het spel staan. Deelt de regering de zorg van deze leden op dit punt?

Evenmin zijn de leden van de VVD-fractie ervan overtuigd dat het totaal neutraal zou kunnen verlopen, althans zo interpreteren deze leden de opvatting van de regering. Dit omdat alleen de contacten tussen werkgever en de uitvoeringsinstelling zijn meegenomen in de berekeningen, terwijl de werkgever ook meer contacten zal kunnen hebben met zijn werknemer en arbodienst, zulks direct ten gevolge van dit wetsvoorstel. Deze leden verzoeken de regering een berekening te maken van de administratieve lasten voor werkgevers waar ook deze contacten in verschillende scenario's in zijn verwerkt. De leden van de VVD-fractie hebben tevens het advies van Actal op het onderhavige wetsvoorstel bestudeerd en ook zij hebben geconstateerd dat Actal wijst op een administratieve lastenverzwaring. Actal wijst erop dat de daadwerkelijke administratieve lastendruk van het huidige model minder zwaar is en vraagt zich ook af of ook zaken als bijvoorbeeld geslaagde reïntegratietrajecten en meer herstelmeldingen in verband met de vervroegde ziekmelding van dertien naar zes weken, wel goed in beeld zijn gebracht als het gaat om de administratieve lasten van het poortwachtersmodel. Deze leden vragen de regering meer uitgebreid in te gaan op alle aspecten van het Actal-advies.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de uitvoeringskosten als gevolg van nieuwe – alsmede intensivering van bestaande – activiteiten zal stijgen. Daar staan weliswaar besparingen tegenover maar per saldo zullen de uitvoeringskosten met 45 miljoen per jaar omhoog gaan. Gemeld wordt dat de regering 20 miljoen beschikbaar heeft gesteld voor het wetsvoorstel. Dat roept de vraag op welke wijze wordt voorzien in de ontbrekende 25 miljoen. In het Regeerakkoord was een taakstelling ten aanzien van de uitvoeringskosten opgenomen. De leden van de CDA-fractie vragen om een overzicht van de uitvoeringskosten bij de uvi's vanaf 1998 tot de begrote kosten voor 2001.

Het wetsvoorstel heeft tot doel de uitstroom uit de ziektewet te bevorderen en de instroom in de WAO te verkleinen. De leden van de CDA-fractie vinden dit erg algemeen geformuleerd. De verwachting bestaat dat het effect van de maatregelen dusdanig is dat de extra kosten voor de uitvoering ruimschoots zullen worden goedgemaakt. Alhoewel het niet eenvoudig is om meetbare beleidsdoelen te formuleren, is het van belang dat de regering aangeeft welke concrete effecten met de voorgenomen maatregelen worden verwacht. Anders zijn de voorgestelde wijzigingen niet adequaat onderbouwd en is de vraag gerechtvaardigd waarom de regering komt met de voorgestelde veranderingen. Kan de regering hier nader op ingaan? Wat is het ambitieniveau ten aanzien van daling van de instroom in de WAO? Welke besparingen levert dit concreet op? Eerder is het getal van 16 000 genoemd voor deze kabinetsperiode. De leden van de CDA-fractie vragen of deze doelstelling nog steeds geldt. Betreft het een volumedaling ten opzichte van 1998 of ten opzichte van de prognose in het jaar 2002 die in 1998 werd gemaakt?

De regering gaat ervan uit dat de werkgeverslasten met ongeveer 20 miljoen zullen verminderen. Ook hier is sprake van een saldo. De leden van de CDA-fractie constateren dat in deze globale berekening een aantal kosten niet meegenomen wordt, bijvoorbeeld de kosten van de contacten tussen werkgever en werknemer in het eerste jaar. Ook de kosten voor bedrijven die nog geen arbodienst hadden ingeschakeld voor verzuimbegeleiding maar dat nu wel moeten gaan doen, zijn niet meegenomen. De redenering dat deze extra kosten worden gecompenseerd door de toenemende efficiency kennis en slagvaardigheid van de arbodiensten bij de begeleiding van langdurig zieken wordt niet cijfermatig onderbouwd. De regering houdt daarbij ook geen rekening met het feit dat op dit moment veel bedrijven minimale contracten hebben met de arbodiensten. De dienstverlening zal mede als gevolg van het wetsvoorstel nadrukkelijk worden opgeschroefd met alle gevolgen voor de prijs. De aan het woord zijnde leden vragen om en nadere reactie hierop.

Het wetsvoorstel beoogt een de bureaucratische rompslomp te verminderen en de procesgang in het eerste ziektejaar te herzien. De leden van de CDA-fractie zouden graag een gedetailleerd overzicht willen hebben van de oude en nieuwe procesgang in het eerste ziektejaar met alle rechten, plichten, subsidiemogelijkheden enz. Kan gemotiveerd aange-toond worden dat het wetsvoorstel niet leidt tot een grotere administratieve lastendruk? Zij vragen of Actal het wetsvoorstel op dit punt getoetst heeft of eventueel nog kan toetsen.

De leden van de fractie van D66 constateren dat de uitvoeringskosten licht zullen stijgen als gevolg van nieuwe activiteiten en een intensivering van bestaande acties. Anderzijds zullen deze kosten dalen als gevolg van minder noodzakelijke activiteiten in de nieuwe procesgang. Deze leden constateren dat wordt gesteld dat per saldo de uitvoeringskosten zullen stijgen met 45 miljoen. De regering stelt verder dat een daling van de meerkosten mogelijk is als gevolg van een automatiseringsslag voor de ziekmeldingen bij de uvi's. De leden van de D66-fractie zouden graag van de minister horen of een (verder) geautomatiseerde ziekmelding wordt ontwikkeld? Zo ja, op welke termijn? Zo nee, waarom niet? Vervolgens zij zich af hoe deze 45 miljoen gefinancierd gaan worden. Immers, de regering heeft 20 miljoen beschikbaar gesteld voor Poortwachter nieuwe stijl in de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen. Op welke wijze wordt de resterende 25 miljoen gefinancierd zo willen de leden van de D66-fractie van de minister weten? Daarnaast willen deze leden graag weten wat de huidige stand van zaken is met betrekking tot de ramingen in de voortgangsnota 2000.

Wat betreft de besparingen in de uitkeringslasten worden geen concrete cijfers genoemd. De leden van de fractie van D66 constateren met de regering en het Ctsv dat het moeilijk is om de effecten van dit wetsvoorstel te meten en om een inschatting van de te besparen uitkeringslasten te maken. Desalniettemin zijn zij van mening dat het formuleren van een ambitieniveau zeer wenselijk zou zijn. Graag zien zij van de regering een nadere aanduiding van de verwachte effecten van dit wetsvoorstel. Welk ambitieniveau in termen van daling van de instroom en stijging van de reïntegratie in het eerste ziektejaar wordt met dit wetsvoorstel beoogd? Tot welke besparingen kan dit leiden? Als instroom en reïntegratie eerste jaar niet de goede indicatoren zijn om het effect van het wetsvoorstel te meten, welke indicatoren zijn dat dan wel? Als het probleem is dat de effecten niet los kunnen worden gezien van het totale pakket aan WAO-maatregelen, wat zijn dan de effecten die de regering van het totale pakket verwacht?

Tot slot zouden de leden van de D66-fractie nog eens expliciet toegezegd willen zien dat de kosten voor de second opinion voor de werkgever zijn, óók als de werknemer daarom vraagt.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering verwacht dat per saldo de extra belasting van de rechterlijke macht als gevolg van dit wetsvoorstel marginaal zal zijn. Zij zouden graag zien dat de belasting van de rechterlijke macht gemonitord wordt om te zien of die inschatting juist is. Heeft de regering voorzien in zo'n evaluatie?

Mocht het onverhoopt toch tot een verzwaring van de lasten komen, op welke wijze zal dit dan worden gefinancierd, zo vragen de leden van de D66-fractie zich af. Zal die verzwaring leiden tot extra capaciteit? Overweegt de regering om de griffierechten voor deze categorie zaken te verhogen? Of wordt er overwogen om premiemiddelen over te hevelen naar de rijksbegroting ten behoeve van extra capaciteit voor de rechterlijke macht?

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering uitgaat van een vermindering van de administratieve lasten van ongeveer 20 miljoen. In

deze berekeningen is geen rekening gehouden met contacten tussen werkgever en werknemer tijdens het eerste ziektejaar. Daarnaast constateren de leden van de D66-fractie dat er geen rekening is gehouden met de kosten voor bedrijven die nog geen arbodienst hadden ingeschakeld voor de verzuimbegeleiding maar dat nu wel moeten gaan doen. De kosten hiervan worden volgens de regering gecompenseerd door de efficiency, kennis en slagvaardigheid van de arbodienst bij begeleiding van langdurig zieken. De leden van de fractie van D66 zouden deze stelling graag cijfermatig onderbouwd zien.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat het hoofdstuk in de memorie van toelichting over de financiële gevolgen weinig helder is. Er is sprake van een stijging van uitvoeringskosten van 45 miljoen. In de Voortgangsnota is 20 miljoen beschikbaar gesteld voor de uitvoering. Tenslotte wordt aan het eind van die paragraaf gemeld dat het totale pakket aan intensiveringen volgens de voortgangsnota 70 miljoen aan extra uitvoeringskosten zal vergen. Daartegenover staat 120 miljoen besparingen. Zou de regering deze bedragen wat duidelijker kunnen toelichten en aangeven wanneer bepaalde kosten en wanneer besparingen te verwachten zijn?

In deze paragraaf wordt wel melding gemaakt van extra reïntegratie-inspanningen. Te verwachten is dan toch dat dat een extra beroep op REA-middelen met zich mee zal brengen. Daarover valt echter niets te lezen. Kan de regering ook daarvan een inschatting maken?

11. Monitoring/evaluatie

De regering stelt voor de invoering en toepassing van dit wetsvoorstel na drie jaar te evalueren. Gelet op de vele ingewikkelde, technische en procedurele aspecten van dit wetsvoorstel en de urgentie het ziekteverzuim en WAO-instroom snel terug te dringen, ligt het volgens de leden van de VVD-fractie in de rede reeds na twee jaar een evaluatie te doen plaatsvinden.

De leden van de VVD-fractie hopen tenslotte dat de regering alle door hen gestelde vragen beantwoordt en op alle door hen gemaakte opmerkingen reageert. Bij eerdere wetgeving hebben zij – ook plenair – vaker hun teleurstelling uitgesproken over het feit dat veel van hun vragen en opmerkingen in de schriftelijke voorbereiding onvoldoende werden beantwoord. Zij hopen zeer dat dit thans niet wederom het geval zal zijn.

II ARTIKELEN

Artikel I

Onderdeel B

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat er hier sprake is van een bepaling die het mogelijk maakt bij intrede in de WAO een sanctie op te leggen op werknemers die geweigerd hebben mee te werken aan redelijke stappen tot reïntegratie. Hoe verhoudt dit zich tot de looninhouding die de werkgever kan toepassen? Hoe verhoudt dit zich tot de mogelijkheid de WAO-aanvraag af te wijzen op grond van onvolledig reïntegratieverslag? Kortom, hoe wordt een cumulatie van straffen voorkomen en wat is de hiërarchie in bestraffingen?

Onderdeel C

In de wijziging wordt benadrukt dat de uvi gedurende de ziekteperiode geen controlerende taken heeft. Over het recht op een second opinion

wordt bij de wijziging niet gesproken. Het is voor de leden van de PvdA-fractie van belang dat de uvi wel een rol kan spelen in het eerste ziektejaar en niet compleet op afstand wordt gezet. Graag ontvangen zij een reactie.

Artikel II

Onderdeel A

De leden van de PvdA-fractie merken op dat werkgever en werknemer in het wetsvoorstel samen kunnen verzoeken de wachttijd voor de WAO voor ten hoogste 52 weken te verlengen. Uitgangspunt is dat het Lisv aan dit verzoek tegemoet komt, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich daartegen verzetten. Het is niet de bedoeling dat het Lisv hierbij toetst of de werkgever in staat is aan zijn loondoorbetalingsverplichting te voldoen. Dit is volgens het voorstel een civielrechtelijke kwestie. De leden van de PvdA-fractie willen weten wat zwaarwegende omstandigheden zijn. In het kader van de verantwoordelijkheidsverdeling en de gevolgen voor de verschillende partijen is het volgens deze leden wel van belang om een idee te hebben van de loondoorbetalingsmogelijkheden. Graag ontvangen zij een reactie.

Er bestaat een sanctie voor de WAO-uitkering indien de belangstellende in algemene zin niet meewerkt aan gegeven voorschriften tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsongeschiktheid. Wat betekent dit voor de zeggenschap van de werknemer over mogelijke medische onderhandelingen die hij kan ondergaan? Ook het weigeren van scholing kan nu een reden voor een uitkeringssanctie zijn. Wat zijn redelijke gronden om te weigeren deel te nemen aan scholing, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het Lisv pas op het moment van intrede in de WAO beoordeelt of er aanleiding is om een sanctie toe te passen. Betekent dit dat deze sanctie met terugwerkende kracht kan werken? Dit kan grote gevolgen voor het inkomen van de werknemer hebben. Is het ook mogelijk dat de werknemer pas na een jaar met terugwerkende kracht hoort dat hij in gebreke is gebleven? Hoe wordt gewaarborgd dat betrokkenen op de hoogte zijn van de mogelijke consequenties van hun gedrag en of hun gedrag aanleiding tot sancties geeft of niet?

Onderdeel D

Wat wordt beoogd met de formulering van artikel 24, eerste lid, WAO? Wordt beoogd de werknemer aanwijzingen te geven voor het volgen van een medische behandeling op aanwijzing van een ander dan de behandelend arts, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Onderdeel E

De leden van de PvdA-fractie vragen welke sanctie is verbonden aan het niet meewerken zoals bedoeld in de nieuwe onderdelen G en H.

Onderdeel G

Als de aanvraag voor een uitkering wordt afgewezen omdat zowel werkgever als werknemer in gebreke blijven, bestaat dan recht op loondoorbetaling, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat als de werknemer geen compleet reïntegratieverslag in kan leveren vanwege nalatigheid van de werkgever, de WAO-aanvraag wel in behandeling kan genomen worden.

Maar kan de nalatigheid en de tijd die nodig is om die te herstellen een negatieve invloed hebben op de tijdigheid van oproepen, keuren en het uitbrengen van een voor beroep vatbare beslissing, ten nadele van de werknemer?

Artikel III

Onderdeel C

De verplichting om bij een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst van een zieke een getoetst reïntegratieplan te overleggen vervalt. In de memorie van toelichting wordt verwezen naar het deskundigenoordeel dat werkgever en werknemer kunnen vragen over aanwezigheid van passende arbeid en over reïntegratie-inspanningen die in de plaats daarvan komen. Waarschijnlijk wordt hiermee bedoeld op de second opinion door het UWV? Of kan het ook anders, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Waarom gaat de regering ervan uit dat de rechter in alle gevallen daarnaar zal kijken? De huidige praktijk leert toch dat in geval van bijvoorbeeld arbeidsconflicten de rechter aan dit soort gegevens voorbij gaat. Waarom zou dat ineens veranderen? Moet dat, als de regering dat wil, niet in de wet worden geregeld, zo vragen deze leden.

Artikel IV

Onderdeel A

De leden van de PvdA-fractie constateren dat hier staat dat het toegevoegde onderdeel g regelt dat de uvi op verzoek van de private partijen de werkgever en/of de werknemer kan adviseren over de sociaal verzekeringsrechtelijke aspecten van het specifieke geval. Deze leden vinden het van belang dat in het wetsvoorstel ook de wettelijke taken van de uvi goed geregeld worden. Alsook dat alle informatiestromen helder zijn en onderworpen zijn aan wettelijke termijnen zodat iedereen aangesproken kan worden op zijn verantwoordelijkheid. Zij willen de regering daarom verzoeken het woord «kan» te wijzigen in «moet», met daaraan gekoppeld de termijn waarbinnen de informatie gegeven moet worden.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat in artikel 38, eerste lid, OSV 1997 de mogelijkheid tot een second opinion wordt vastgelegd. Maar de formulering (informatie verstrekken) is nogal vrijblijvend. Welke status heeft de second opinion precies? Hoe verplichtend is het? Hoe zwaar wordt het niet handelen conform de uitkomst van de second opinion gewogen bij de beoordeling van het reïntegratieverslag? Als die een zeker gewicht heeft, hoe is die juridisch verankerd in geval van een rechtsgang door een van de partijen tegen het besluit de WAO af te wijzen in verband met de onvolledigheid van het reïntegratieverslag?

Artikel XIV

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat deze bepaling niet nader wordt toegelicht. Is vier jaar niet een erg lange termijn om de eerste werking van de wet te bezien? Zou een tussentijdse balans na twee jaar niet op zijn plaats zijn? Komt de regering nog met een opzet van de evaluatie naar de Kamer om, voordat de wet daadwerkelijk functioneert, duidelijke afspraken te maken over de wijze van evalueren en de gevolgen

die dat heeft voor het verzamelen van data, het doen van kwalitatief onderzoek en de termijnen die daarbij in acht genomen worden?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Nava