

Kox

verantwoording hoeft af te leggen? Wat vindt hij op zijn minst van het argument van bekende juristen dat in het proces-verbaal dat wordt opgemaakt, moet worden uitgelegd onder welke omstandigheden de noodzaak werd gevonden om het bevel tot identificatie af te geven?

Ik heb nog een vraag over de boetes. Er kan een boete worden gegeven van € 2250. De minister zegt wel dat dat een beetje kan worden genuanceerd, maar het blijft toch raar dat als iemand zijn auto levensgevaarlijk voor mijn deur verkeerd parkeert, hij zo'n € 60 of € 80 boete moet betalen, maar dat als een kind van 15 jaar straks die kaart niet bij zich heeft, hij wordt bedreigd met een boete van maximaal € 2250. Kan de minister mij uitleggen wat daar de diepere logica van is? Die logica zal er zeker zijn, deze minister kennende. Daar is goed over nagedacht. Ik heb alleen niet begrepen waarom dat verkeerd parkeren 30 keer goedkoper is dan een pas niet bij je hebben.

Ten slotte vraag ik de minister of het misschien, heel misschien, zou kunnen dat wij niets opschieten met deze wet. Is hij dan bereid om, als wij er inderdaad niets mee opschieten, over een jaar of twee te zeggen: laten wij ermee ophouden? Dit kabinet is er namelijk voor om regels die niet nodig zijn af te schaffen, zoals de helft van de arbowetgeving. Misschien is dit ook zo'n regel waar wij niets mee opschieten. Als de minister de toezegging zou willen doen dat hij op een termijn een jaar of twee jaar gaat evalueren of wij er iets mee opgeschoten zijn, ben ik op dat punt gelukkig. Ik ben echter niet gelukkig genoeg om voor de wet te kunnen stemmen.

□

De heer **Ten Hoeve** (OSF): Voorzitter. Ik spreek ook namens D66. Of wij dit nu een uitgebreide identificatieplicht noemen, zoals de regering doet, of een algemene identificatieplicht, zoals de Raad van State het liever noemt ± ik eigenlijk ook, want daar lijkt het wel erg veel op ± het is natuurlijk niet echt met heel grote vreugde dat wij hierover spreken. Bij veel mensen speelt het gevoel dat wij met zijn allen ingesnoerd worden in altijd maar meer volledig controleerbare systemen, zodat wij onze vrije ruimte verliezen en het gevoel dat wij wat beginnen te lijken

op de koeien met gele oormerken, waarbij altijd gecontroleerd kan worden of er niet een te veel is, die helemaal niet bij de veestapel hoort. Wij hebben dit nooit gekend en wij hebben dit ook nooit gewild. Het gaat om echt iets heel anders dan de beperkte identificatieplicht die tot nu toe gold.

Wie zichzelf niet in een lastige situatie bracht en niet ver weg wilde, hoefde er niet bij stil te staan dat een identiteitsbewijs nodig was. Er zijn nog genoeg mensen die helemaal geen identiteitsbewijs hebben. Dat wordt dus heel anders. Vanaf je veertiende jaar ± dat is erg vroeg en ik sluit mij graag aan bij de vragen die daarover zijn gesteld ± moet je er altijd aan denken dat een identiteitsbewijs erbij hoort. Onder alle omstandigheden en overal in de publieke ruimte kan het gebeuren dat je moet voldoen aan de toonplicht. Je moet het ook nog zelf betalen. De controlerende ambtenaren, voorop de politiemensen, hebben een zeer ruime marge, waarbinnen tot controle overgegaan kan worden. Dat leidt erg gemakkelijk tot minder verstandig gebruik van die bevoegdheden, waarbij vrijwel nooit misbruik vastgesteld zal kunnen worden. Bepaalde categorieën uit de bevolking hebben dat vast en zeker in sterkere mate te vrezen dan andere categorieën. De sanctie op het niet tonen ± niet op het niet bij je hebben, want er is geen draagplicht ± kan, afgaande op het wetsvoorstel, tot een bespottelijk hoog bedrag oplopen. Toch geloven wij dat hier niet aan te ontkomen valt. Het is moeilijk exact aan te geven hoeveel winst er behaald kan worden, maar het is duidelijk dat onder bepaalde omstandigheden ± die omstandigheden doen zich tegenwoordig snel en makkelijk voor ± het ontbreken van zo'n stringente regeling tot problemen leidt, voor degenen die belast zijn met het handhaven van de orde en met het opsporen van de plegers van strafbare feiten, maar daarmee ook voor onze maatschappij en voor ons allemaal. In een tijd waarin terreur een hoger realiteitsgehalte begint te krijgen, ook voor ons, geldt dat te meer.

De overheid zal iedereen op een heldere manier duidelijk moeten maken wat er straks van iedereen verwacht wordt en waarom en hoe. De overheid zal ervoor moeten waken dat van de bevoegdheden een verantwoord gebruik wordt gemaakt,

want pestgedrag is er al genoeg, op onze scholen, in onze bedrijven, in de openbare ruimte, waar niet? De vertegenwoordigers van de overheid mogen daar verre van blijven. Er moet gezorgd worden voor een sanctionering die redelijk is, maar ook een die effectieve uitoefening van de bevoegdheden mogelijk blijft maken. En iedereen moet eerst een identiteitsbewijs hebben. Dat wordt ook nog een hele operatie. Er is genoeg te doen dus voor een overheid die er wil zijn ons ten goede, en ons is hier alle Nederlandse ingezetenen in gelijke mate. Wij gaan ervan uit dat onze overheid dat wil en dat zij dat haar dienaren ook zal inscherpen. Wij horen graag een reactie van de minister.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 21.27 uur tot 22.01 uur geschorst.

Aan de orde is het **debat** over het thema **Arbeid en ziekte**.

De beraadslaging wordt geopend.

□

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Mevrouw de voorzitter. Ik ben bijzonder verheugd dat wij vandaag met de minister van SZW een debat kunnen voeren over het thema "arbeid en ziekte". Ik wil mijn betoog beginnen met een dankwoord aan de minister c.q. zijn ambtenaren voor de snelle beantwoording van de vragen die ik hem een week geleden deed toekomen. Ik kom op zijn beantwoording werkende weg nog terug.

Ik wil verder speciaal mijn collega's in dit huis bedanken voor het feit dat wij dit debat nu wél mogen voeren, terwijl de Tweede Kamer zich, opnieuw, nog heeft uit te laten over een onderdeel dat vandaag zeker aan de orde zal komen: het nieuwe Schattingsbesluit dat op 1 oktober a.s. moet ingaan. Ik hoor collega Kox drie maanden geleden nog zeggen: als de Tweede Kamer zich nog moet uitlaten, dienen wij er in dit huis het zwijgen toe te doen. Dat is geen bescheidenheid, maar een elementaire regel van staatsrecht.

Voorzitter. Ook ik ben doordrongen van de noodzaak recht te doen aan de rolverdeling die het staatsrecht aan beide Kamers doet toekomen. Ik

Westerveld

stel alleen vast dat deze bij dit onderwerp al enige tijd geleden is verlaten. Dit komt door de verrassende techniek van wetgeving die de minister er ten aanzien van dit dossier op nahoudt. Ik kom hier eveneens nog op terug.

Voorzitter. "Arbeid en ziekte" is een complexe tweetrapsraket, waarvan alle onderdelen in elkaar grijpen en waarin alles met alles te maken heeft. Om het beeldend te zeggen: met de wet verlenging, de directe aanleiding tot dit debat, hebben vorig jaar de Tweede en vervolgens ook de Eerste Kamer feitelijk een stap vooruit gezet, zonder te weten of zich voor hun voeten een afgrond bevond of een vals plat. Zoals ik nog zal laten zien, heeft deze Kamer daarmee haar goedkeuring gegeven aan een regeling die een verdere bijdrage heeft geleverd aan rechtsonzekerheid in arbeidsrechtelijk Nederland en dus een regeling die we met elkaar niet zouden moeten willen.

Voorzitter. Voor ik hierop doorga, wil ik eerst iets zeggen over het thema zelf. Zoals wij allen weten, staat "arbeid en ziekte, arbeid en blijvende ongeschiktheid" al zo'n twintig jaar op de politieke agenda. De politiek lijkt het onderwerp maar niet in de klauwen te kunnen krijgen. Als illustratie wil ik één citaat aanhalen uit NRC Handelsblad van vier jaar geleden: "De stand is nu ongeveer 922.500 uitkeringen, elke week komen er 400 bij en de politiek brisante 1 miljoen komt als een kennelijk onvermijdelijk natuurverschijnsel in zicht." Dit issue van ± in het jargon ± de blijvende uitstoot uit het arbeidsproces is er één dat ook mijn fractie zeer ter harte gaat. Iedereen die maar even kan, moet de kans krijgen om mee te doen en in eigen bestaan te voorzien. Het is behalve een kwestie van economisch verstandig beleid ook een zaak van moreel fatsoen dat je als overheid alles uit de kast trekt om dit basale recht van de burger te garanderen.

Het is ook bepaald niet zo ± een indruk die in de huidige debatten weleens gewekt wordt en die de minister naar mijn smaak onvoldoende weersprekt ± dat het onderwerp in de voorbij jaren niet gezien werd of in de politiek bleef liggen. Uitdrukkelijk quod non, voorzitter! Er is in het afgelopen decennium een ware emmer aan regelgeving en beleid over arbeidend en arbeidsloos Nederland uitgestort:

eerder te veel dan te weinig. De maatregelen volgden elkaar met name in de turbojaren negentig zo snel op dat de tijd voor tussen-evaluaties, de tijd om eerst eens te kijken of wat men nu weer bedacht had "werkte", doorgaans niet genomen werd. Om slechts een paar voorbeelden te noemen: de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume van 1992, de introductie van het WAO-gat in 1993, de Wet TZ-Arbo uit 1994 en twee jaar later de privatisering van de volledige ziekteperiode. De enkele keer dat zo'n bezinning wel plaatsvindt, is wanneer de politiek door de rechter wordt teruggefloten. Dat gebeurde bijvoorbeeld met de bonus-malusregeling uit 1992, drie jaar later gevolgd door de Wet AMBER ± AM = afschaffing malus ± waarna het hele peen-en-stoksysteem drie jaar later, in 1998, werd heringevoerd, zij het op een wat andere basis. Die andere basis is de P van PEMBA, óók een op belonen en bestraffen van bedrijven gebaseerd systeem en daarmee uiterst impopulair bij vooral werkgevers. Maar wel in rechte houdbaar!

In 2001, juist voor de verantwoordelijkheidstoedeling aan werkgevers en werknemers met de Wet poortwachter voltooid zal worden, verschijnt het rapport dat, misschien nog méér dan het vele malen aangehaalde SER-advies van 2002, aan de wieg heeft gestaan van de herziening waar we nu halverwege in zitten. Ik weet niet of ik de minister iets nieuws vertel, maar de kritiek, met name van de sociaal-rechtwetenschap, op het rapport Donner was niet mals. Geschreven als een essay en vooral aansturend op een oplossing, aldus prof. Pennings in een aan het onderwerp gewijde special van het maandblad SMA. Echter, een goede analyse van de WAO ontbreekt en daardoor blijven veel aspecten van het onderwerp buiten beschouwing. Nog fundamenteeler is het oordeel van prof. Noordam, die zijn bijdrage aan deze special de veelzeggende titel meegeeft "Donner is overbodig. Over de samenhang van Donner, SUWI en Poortwachter". Ik wil deze special de minister graag nog eens onder de aandacht brengen.

Donner wordt al snel gevolgd door een unaniem SER-advies, een unicum voor dit onderwerp. Men kan deze unanimité duiden, zoals

doorgaans gebeurt, als een belangrijke doorbraak, een aanwijzing voor het brede draagvlak om de WAO op de schop te nemen. Men kan ook, terugkijkend, vaststellen dat de sociale partners na Donner proberen nog te redden wat er te redden valt.

In de daarop volgende twee jaar blijft het, om redenen die niets met het onderwerp te maken hebben, stil. Ons land beleeft een lange regeerluwe periode en deze periode valt net na het sluitstuk van de hervormingen onder paars: de Wet verbetering poortwachter en de regeling procesgang eerste ziektejaar. Dus nu, misschien wel voor het eerst in de geschiedenis, kunnen we ook de resultaten van voorgaande operaties meewegen voordat wij al dan niet aan een volgende megaklus beginnen. We wéten nu iets over effecten.

Mijn eerste schriftelijke vraag aan de minister was op dit weten gericht en bedoeld om zeker te stellen dat wij het over hetzelfde hebben voordat wij het over cijfers en effecten hebben. Ook de minister spreekt van een megadaling. Dat woord mag ik toch wel gebruiken voor de terugloop van 104.000 naar 66.000? Echter, hij betoont zich voorzichtiger met kwalificaties zoals "trendbreuk". Dat begrijp ik. Voorzichtigheid is een eerste basisbeginsel voor iedere bewindspersoon die langetermijnbeleid moet ontwikkelen. Tenslotte moet je altijd maar afwachten of dat wat gisteren of vandaag waar is, dat morgen ook zal blijken te zijn.

Ik zal de factoren die de minister in zijn brief noemt niet ontkennen. Het klopt; daarmee hebben we voor de toekomst te rekenen, of we het systeem nu herzien of niet. Mijn vraag was echter of de minister verwacht dat het wettelijk vervolgtraject, het beoogde wetsvoorstel werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de ingezette neerwaartse trend zal versterken. Zal dat een nog effectiever antwoord zijn op deze ontwikkelingen dan de wijzigingen die nu, anno 2004, geldend recht zijn geworden? En zo ja, waarop baseert hij deze verwachting?

Is hij bereid om de opvatting daarover te laten toetsen voordat hij het wetsvoorstel WIA indient, bijvoorbeeld door enige scenario's te laten doorrekenen, net zoals is gebeurd met het vraagstuk van een private of een publieke uitvoering?

Westerveld

Tot slot stel ik nog een vraag die mij zelf al een tijd bezighoudt. Heeft de minister voor zichzelf een ideaal "ja-nu-klopt-ie"-reïntegratiegetal, voor de korte termijn, maar ook voor de middellange termijn als de door hem genoemde ongunstige perspectieven beginnen op te spelen? Zo ja, hoe ziet dat eruit?

Ik vraag dit mede vanwege de nu al meermaals gehoorde opvatting van de raad van bestuur van UWV dat het misschien verstandig is de beoogde systeemwijziging nog even in de wacht te zetten en het van het verdere verloop af te laten hangen of deze wel door moet gaan. Dat geeft UWV wat meer ruimte om zich de komende jaren te concentreren op de taken die hem, vooral na de megaoperatie SUWI, allemaal zijn toebedeeld: het adequaat toekennen van uitkeringen, het slim inkopen van reïntegratiedienstverlening en het op de huid zitten van uitkeringsgerechtigden, werknemers en werkgevers. Dus nogmaals: waarom wil de minister absoluut niet van deze suggestie horen? Hij is in al zijn varianten nu al zover afgedwaald van het oorspronkelijke SER-advies dat dit toch nauwelijks meer een argument kan zijn? Of gaat het de minister er alleen om dat hij de geschiedenis ingaat als de man die een einde aan de WAO heeft gemaakt? Dat kan ik mij nauwelijks van deze minister voorstellen. Ik zie dan ook uit naar zijn antwoord.

De beoogde WAO-opdeling was en is niet de hoeksteen van dit debat. De hoofdreden voor althans mijn fractie om dit debat te willen, is de rechtsonzekerheid in arbeidsrechtelijk Nederland die is ontstaan of op zijn minst toegenomen door de aanvaarding eind vorig jaar van de Wet Verlenging onder, zoals woordvoerder Noten het uitdrukte "stoom en kokend water". De minister acht deze haast geboden om te voorkomen dat de hele herzieningsoperatie een jaar op achterstand komt te staan. Hij acht deze ook verantwoord. De wet verlenging doet immers niet veel meer dan een regime waarmee wij al lang vertrouwd zijn, te verdubbelen. Bovendien, aldus de minister, als er in het nieuwe systeem nog systeemfoutjes zitten, is er in het komende jaar ± dat nu halverwege voorbij is ± nog genoeg tijd om die te herstellen.

Ik waag dit laatste te betwijfelen. Ik heb in de voorbereiding op dit debat al twee elementen genoemd

die inmiddels, met dank ook aan de Eerste Kamer, geldend recht zijn en waar werkgevers en werknemers nu al mee te maken hebben. Het zijn elementen waaromtrent de vereiste rechtszekerheid nog behoorlijk ontbreekt. Het eerste element is de verhaalssanctie. Uit het eerdere antwoord van de minister op de vragen hierover begrijp ik dat hij deze sanctie als een louter reparatoire beschouwt en dat hij eventuele procedures hieromtrent met vertrouwen tegemoet ziet. Ik hoop met hem en voor hem dat dit vertrouwen gerechtvaardigd zal blijken en ga ervan uit dat hij UWV stevig geïnstrueerd zal hebben om te voorkomen dat bestrafte werkgevers ooit met recht en reden iets anders kunnen zeggen. Op een tweede malusdebaat zit tenslotte niemand te wachten.

Het tweede element is het vraagstuk van de flexibele WAO-keuring. Ik begrijp uit het antwoord van de minister op mijn vragen, dat hij zich het recht wil voorbehouden om in zijn eigen tempo uit te maken of dit, door de SER als zeer wezenlijk bestempelde element van de herziening, een plaats in het stelsel zal krijgen en wat dan de consequenties zullen zijn. Ik wil de minister er graag op wijzen dat hij die tijd eigenlijk niet heeft. Een werkgever van een werknemer die sinds februari van dit jaar duurzaam volledig ongeschikt is, zal willen weten of dit nu betekent dat hij vanaf mei feitelijk onverschuldigd loon betaalt. En de werknemer zal benieuwd zijn of hij, naar straks zal blijken, recht heeft op een hogere uitkering. Kan de minister dus het laatste deel van mijn schriftelijke vraag, dat helaas nog onbeantwoord is gebleven, morgen alsnog beantwoorden?

Aan deze vooral feitelijke vraag wil ik als fundamentele element toevoegen, of wij zo'n systeem van twee typen uitkeringen en twee typen uitkeringsgerechtigden eigenlijk wel moeten willen. Is het een systeem waarin de betrokkene die zich in de situatie van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid bevindt ± en dat is met de aangescherpte beoordelingsvoorwaarden bepaald geen sinecure ± ertoe wordt aangezet om in een procedure te stellen en aannemelijk te maken dat het met zijn ongeschiktheid nooit van zijn levensdagen meer goed komt? Bij een bevestigend antwoord hebben

beide partijen, werkgever en werknemer, iets te winnen, dus die procedures gaan er geheid komen. Maar hoe menswaardig is dat? Is een systeem dat dat in de hand werkt niet van zichzelf pervers? Ik werp de vraag hier maar eens op, omdat ik deze in alle gekissebiss over het onderwerp nooit op deze wijze ben tegengekomen en ik het eigenlijk de meest wezenlijke vraag van allemaal vind.

Ik ga terug naar het arbeidsrecht. De wet verlenging voegt een nieuw element toe aan de interveniërende taken die UWV in de eerste twee jaar van loondoorbetaling heeft gekregen. Dat is ook zo'n aspect waaromtrent ik een fundamentele vraagstelling tot nu toe gemist heb. Ik doel op de oordelen die dit orgaan op grond van artikel 30 wet SUWI mag of moet geven. Tegelijk stel ik vast dat de minister zich in de beantwoording van de vragen hierover steeds vooral afwerend opstelt. Nee, nee, nee, UWV moet zich vooral niet ongevraagd met het reïntegratieproces in de eerste twee jaar bemoeien. Van de minister mag dit orgaan de hele periode buiten de deur blijven. Als het dan maar wel aan het eind van de rit, als alle benodigde stappen gezet hadden moeten zijn, een oordeel afgeeft of dat gebeurd is en een sanctie uitdeelt als de werkgever in gebreke is gebleven. De vraag of dit inhoudelijk wel kan, of UWV hiermee niet een onmogelijke opdracht krijgt, heb ik nog altijd niet afdoende beantwoord gezien. Dus kan de minister ± en nu eens niet op basis van een deelvraag maar meer in onderlinge samenhang ± zijn visie geven op de rol en de taakstelling van UWV in deze eerste twee jaar? Dat kan in een betoog morgenavond, maar liever nog zie ik over dit onderwerp een notitie tegemoet. Voor deze notitie, die dan in elk geval voor de indiening van het wetsvoorstel WIA gereed moet zijn, kunnen dan enkele concrete vragen ± casusposities waarop ik morgen wél graag een antwoord wil ± als leidraad dienen. Ik heb mij voor die vragen ondermeer laten inspireren door een artikel van prof. Van Boom in een recent nummer van het NJB.

In het antwoord op de laatste vragen noemt de minister als kernpunt van het nieuwe stelsel het uitgangspunt "werken moet lonen". Moet dat naar zijn oordeel ook een plaats te krijgen in de eerste twee ziektejaren? Zo ja, hoe dan? Ik geef

Westerveld

een voorbeeld. Een werknemer met een brutomaandsalaris van € 5000 krijgt een ernstig ongeval. Na revalidatie blijkt hij alleen nog passend werk te kunnen doen. Zijn restloon volgens de normen van het Schattingsbesluit bedraagt € 3000. Zijn werkgever biedt hem aan het eind van het eerste ziektejaar een functie aan, waarvan de werknemer schat dat hij die wel aankan, en hij laat hem weten dat de functie een loonwaarde heeft van voor hem 50%, dus € 2500. De werknemer besluit het te proberen en hij reïntegreert in die functie. Voor alle duidelijkheid, de kwalificatie van € 3000 kent hij nog niet; die kan hij ook nog niet kennen. Wat is nu ± wij zitten dan in het tweede ziektejaar ± de hem toekomende loonhoogte: 70%, 100% of iets daartussenin? Stel dat hij de aangeboden functie niets vindt, bijvoorbeeld te veel onder zijn eigen kunnen. Mag hij die dan weigeren of zet hij daarmee meteen zijn baan op het spel? Dat weigeren doet hij in de hoop dat er nog iets beters voorbijkomt.

Zes maanden later doet de werkgever hem een aanbod dat hij voor zijn gevoel nauwelijks kan afslaan. Dit wordt je nieuwe baan; als je nu "nee" zegt, wordt de functie aan een ander aangeboden en heb ik aan het eind van het tweede jaar geen werk voor je. Betekent een aanvaarding voor deze werknemer dat zijn loon vanaf dat moment tot € 2500 daalt? Nu wij het er toch over hebben: waarom is de wetsoepaling die de wet Verlenging geïntroduceerd heeft dat bij reïntegratie in de eerste twee jaar de oude arbeids-overeenkomst in stand blijft eigenlijk niet dwingendrechtelijk? Waarom vindt de minister dat partijen daarvan moeten kunnen afwijken?

Weer enkele maanden later, wij zitten dan zo'n beetje aan het eind van de periode van twee jaar, stelt UWV in het kader van de nieuwe WAO-keuring de restcapaciteit van de werknemer vast. Die is, ik verklapte het al, € 3000. Hem komt daarbij een klasse toe van 35 tot 45%. De adviserende arbeidsdeskundige vindt bovendien dat de werkgever hem voor die functie ook best € 3000 had mogen aanbieden. Maar ja, het aanbod is al wel aanvaard. Biedt dat oordeel voor de werknemer een grondslag om loonsverhoging te vragen? Het volgende is weer iets voor de notitie. Vindt de minister het op de weg

liggen van de UWV-deskundige om zich over een redelijke loonwaarde van de aangeboden functie uit te laten? Voor alle duidelijkheid: het gaat nu niet om een loonwaardering volgens cao-normen, want dat kan iedereen met enige basiskennis van de materie gemakkelijk doen, het gaat om de redelijkheid van de vergoeding voor een door deze werknemer met die beperkingen uit te oefenen functie.

Met deze vraag ben ik aangekomen bij het derde thema: het schattingsbesluit en het wetsvoorstel herbeoordeling. Volgens berekeningen van UWV zit de grootste pijn in termen van inkomensachteruitgang in de factor "in aanmerking te nemen functies". Het vermoedelijke effect van die factor zal zijn dat meer dan 100.000 mensen de uitkering geheel of gedeeltelijk kwijtraken. Van hen is ongeveer een kwart gewoon aan het werk en deze 25.000 zijn op hun beurt weer ongeveer de helft van alle WAO'ers met een deeluitkering. Wij hebben het dan over mensen voor wie nog meer prikkels tot reïntegratie helemaal niet aan de orde zijn. Voor hen is het thema uitsluitend inkomensbescherming of misschien moet ik zeggen loonsuppletie. Nu heeft een werknemer, gereïntegreerd bij zijn eigen werkgever of opnieuw aan het werk bij een andere baas, die met een klasseachteruitgang wordt geconfronteerd volgens de minister drie opties. Hij kan om meer uren vragen, hij kan een hoger loon voor hetzelfde werk bedingen of hij kan naar ander werk omzien. Zonodig kan hij bij het laatste hulp krijgen in de vorm van een traject. Op het traject zal ik in mijn schriftelijke vragen nader ingaan. Ik heb daar namelijk een paar fundamentele vragen over. Ik blijf nu even bij de arbeidsrechtelijke kant van de zaak.

Ik ga naar aanleiding van deze opmerking door met de werknemer uit het eerdere voorbeeld. Ik maak van hem een herbeoordeelde werknemer, dus iemand die gereïntegreerd is in een baan van € 2500 en die daarnaast een klasse ontvangt die daarmee spoort, dus 45 tot 55%. Die klasse was hem toegekend op basis van de toen bestaande beoordelingsnormen. Na beoordeling op basis van de nieuwe normen blijkt zijn klasse 35-45% te moeten zijn. Wat nu? Meer uren vragen is voor hem geen optie, want hij zit al aan de top van zijn kunnen.

Hij kijkt dus uit naar optie twee: hij vraagt om loonsverhoging. Ziet de minister mogelijkheden voor deze werknemer om hierom te vragen op het moment dat zijn WAO-uitkering daalt van € 1750 tot € 1400? Zo ja, wat zegt de minister dan tegen de werkgever die zich beroept op afspraak is afspraak. Kan de overheid dit wel maken? Hoe verhoudt deze methode zich tot de in het verleden vastgestelde regels voor overgangsrecht? Hoe verhoudt die zich overigens met het vertrouwensbeginsel?

Een laatste voorbeeld in deze reeks: de arbeidsgehandicapte met een klasse 15-25 die een baan heeft gekregen dankzij de no-riskpolis uit de Ziektewet en die nu door de herbeoordeling zijn klasse kwijtraakt. De WAO-klasse ging in deze variant ingevolge een afspraak met de arbeidsdeskundige rechtstreeks naar de werkgever, die de man een "inclusief" loon betaalt. Mag deze werkgever de gederfde klasse nu in mindering brengen op het overeengekomen loon? Zo nee, dan kom ik met dezelfde fundamentele vragen als zo-even.

Hierbij wil ik het voor wat betreft dit onderwerp laten. Ik ga ervan uit dat de minister van mijn collega's hierover nog meer vragen zal krijgen. Ik wil alleen, misschien mede ter inspiratie van andere vraagstellers, opmerken dat in ons systeem het verlies van "maar" één WAO-klasse ook nog andere effecten kan hebben in de socialeverzekeringssfeer. Ik noem twee voorbeelden die mij zo te binnen schieten: de ex-WAO'er (voorheen klasse 15-25, nu nul) die door het verlies van die ene klasse ook zijn anti-opeetgarantie eigen huis uit de IOAW kwijtraakt. Of de WAO'er (voorheen 45-55) die door de duikeling naar 35-45 opeens geen recht meer heeft op een nabestaandenuitkering. Er zijn misschien nog wel meer voorbeelden te bedenken. Misschien moet de minister die thematiek eens terdege laten uitzoeken voor hij een voor de bestaande gevallen zo ingrijpend systeem presenteert als de nieuwe normen uit het Schattingsbesluit.

De **voorzitter**: Het zal de hele Kamer deugd doen om het lichtende voorbeeld van mevrouw Westerveld te mogen volgen, die meer dan ruim binnen haar spreektijd is gebleven.



Mevrouw **Van Leeuwen** (CDA): Goed voorbeeld doet goed volgen, wil de voorzitter tegen mij zeggen. Ik weet niet of ik mij daardoor in dit geval zal laten leiden.

Mevrouw de voorzitter. Tijdens de plenaire behandeling van de Wet verbetering poortwachter heeft de CDA-fractie opnieuw bijzondere aandacht gevraagd voor de uitvoering. Hiernaast werd aansluiting gezocht bij de thematische herdenkingsbundel over "een eeuw sociale zekerheid", waarin de WAO werd neergezet als zowel het klassieke strijdpunt als het klassieke pijnpunt. In de Wet verbetering poortwachter ging het immers slechts om een beperkte fundamentele herziening van de WAO, neergelegd in onder meer een raamwerk voor het eerste jaar, de versterking van de poortwachtersfunctie van de uitvoeringsorganisatie met bevoegdheden om de loondoorbetalingsverplichting te verlengen, sancties op de uitkering te treffen, de WAO-aanvraag niet in behandeling te nemen, enz. Onvermijdelijk was echter, dat er ná deze reorganisatie binnen afzienbare tijd een nog fundamentele, en dan hopelijk definitieve, wijziging van het WAO-stelsel zou moeten volgen. Dat nu ontmoette bij de CDA-fractie enige weerstand, niet zozeer omdat de Wet verbetering poortwachter geen stap in de goede richting zou zijn ± dat zeer zeker! ± maar veel meer vanwege de toch wel terecht gesignaleerde reorganisatiemoedigheid bij de uitvoeringsorganisatie. Evenzeer vanwege het nog steeds ontbreken van een integrale visie op zowel inhoud, uitvoering en handhaafbaarheid van de sociale verzekeringswetgeving en op de onderlinge samenhang met andere terreinen, zoals de zorg. Er zou derhalve opnieuw een ingrijpende wetwijziging moeten plaatsvinden om tot een houdbaar stelsel voor de toekomst te kunnen komen.

Bovendien speelde in combinatie met de Wet verbetering poortwachter ook de invoering van de SUWI-wetgeving. Zoals bekend, heeft de CDA-fractie indertijd om principiële redenen tegen de SUWI-wetgeving gestemd. In een diepgaand debat hebben wij wel volop meegewerkt aan inhoud en vormgeving van de SUWI-wetgeving in het besef, dat deze wetgeving ook

voor onze fractie ondanks onze bezwaren, voorlopig de laatste structuurwijziging zou moeten zijn. In ons verkiezingsprogramma 2002-2006 werd dan ook geen voorstel tot wijziging gedaan. Dat zou de uitvoeringsorganisatie niet hebben kunnen overleven. In de pers wordt thans bij herhaling gesteld, dat UWV als enig overgebleven uitvoeringsorganisatie van "niemand" is. Dat is onheus en onterecht, omdat er voor deze publieke uitvoeringsorganisatie een duidelijke parlementaire meerderheid was, maar ook onterecht omdat toch moet worden vastgesteld dat de megaoperatie, de integratie van alle uitvoeringsorganisaties tot één geheel, langzamerhand vruchten begint af te werpen. Dat weerspiegelt zich vooral in een aantal resultaten die uiteraard niet uitsluitend aan het beter functioneren van UWV kunnen worden toegeschreven. De Wet verbetering poortwachter heeft hieraan ook een duidelijke impuls gegeven, maar toch ...

Een behoorlijke daling van de instroom in de WAO is hiervan onder meer het sprekende bewijs, evenals bijvoorbeeld de implementatie van de Reintegratieline, de uitbreiding van de aanpak op basis van reïntegratiepilots voor personen uit het zittend bestand, alsmede het stijgend aantal uitgezette reïntegratietrajecten. Allereerst dan ook de vraag wat naar het oordeel van de minister deze geavanceerde aanpak in 2004 en 2005 nog zou kunnen opleveren? Dit te meer, omdat dit alles is bereikt onder economisch slechte omstandigheden. Het is dan ook te begrijpen dat hier en daar de verzuiming wordt geslaakt: waarom dan nu weer een nieuwe megaoperatie? Is dat wel verantwoord? Maar bovenal: moet dit nog wel? Bij de behandeling van de Wet verbetering poortwachter heeft de CDA-fractie dan ook op dit gevaar reeds gewezen.

Het kabinet houdt echter vast, althans tot dusverre, aan een nieuw, gecompliceerd wetgevingstraject, gepaard gaande met grote organisatorische en bedrijfsmatige ingrepen. Dat is uiteraard het goed recht van het kabinet, maar het vraagt dan wel om een zorgvuldige en overtuigende onderbouwing. Het tot dusverre uitsluitend aanvoeren van het nog niet aanwezig zijn van een structureel bevredigende situatie en het hiervoor verwijzen naar de conjunc-

turele situatie volstaat dan ook naar mijn bescheiden mening niet.

Uit diverse onderzoeken is immers duidelijk komen vast te staan dat de WAO-problematiek conjunctuur-ongevoelig is. Bovendien wordt bij economisch herstel de kans op stijgend ziekteverzuim thans ondervangen door de Wet verbetering poortwachter en de verlenging van de loondoorbetalingsplicht in combinatie met het niet aanvullen van de 70% loondoorbetaling van het loon in het tweede ziektejaar.

Er is echter meer en mijn vraag is dan ook of de minister onder alle omstandigheden blijft vasthouden aan de voorgestane stelselwijziging en op welke gronden? Er is op z'n minst een meer fundamentele weerlegging noodzakelijk van de door de SER, na raadpleging van UWV en het CPB, op tafel gelegde cijfers over de toekomstige daling van de instroom. Een overtuigende visie moet ook hier maatschappelijk draagvlak creëren voor verstrekkende en ingrijpende maatregelen, die bovendien op een aantal punten afwijken van het unanieme SER-advies.

Ook de CDA-fractie wil aan de hand van het eigen verkiezingsprogramma en de actuele ontwikkelingen deze afweging maken. Eerst de feitelijke ontwikkelingen. De instroom in de WAO is in 2002 al met 10% gedaald. In 2003 is er ten opzichte van 2002 zelfs sprake van een daling met 28%. Wanneer deze trend zich zou doorzetten, zeker wanneer er weer sprake is van enige economische groei, dan zou ook zonder verdere ingrepen in 2006 worden uitgekomen op het beoogde aantal van 25.000 instromers.

Overigens heeft mijn fractie moeite met het zo eenzijdig focussen op aantallen door de minister en de SER. Het moet immers in feite uitsluitend gaan om een inhoudelijk verantwoorde uitkomst. Te zijner tijd bij het beoordelen van de wetsvoorstellen zullen wij hierop nader ingaan evenals op alle commentaren.

Niettemin, het getal 25.000 is een eigen leven gaan leiden en dan is het een redelijke veronderstelling dat dit aantal kan worden gehaald. Hiertoe is de analyse van het huidige bestand ook van belang alsmede een oriëntatie op de omvangrijke daling in 2003. Een belangrijk deel van deze daling valt immers toe te schrijven aan twee leeftijdscategorieën, namelijk die van 15-24 en die van

Van Leeuwen

25-34 jaar met respectievelijk min 14 en min 9%. Daar liggen ook de beste kansen voor reïntegratie. In de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar is nog sprake van enige groei, namelijk met 1% van de lopende uitkeringen. Dat is zeker zorgelijk omdat ongeveer 43% van het aantal lopende uitkeringen naar deze leeftijdscategorie gaat. Van alle kanten wordt erop gewezen dat de kansen voor reïntegratie van deze categorie momenteel vrijwel nihil zijn. In de komende jaren zal alleen al door de uitstroom van veel ouderen naar de AOW het zittend bestand echter behoorlijk afslanken. In combinatie met een in 2004 en 2005 beter werkende UWV en de Wet verbetering poortwachter, alsmede de invoering per 1 januari jongstleden van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, kan de nog bestaande problematiek worden ondervangen. Het is van belang dat de minister zijn zienswijze op deze feiten nog eens nadrukkelijk aangeeft. Bovendien verzoek ik hem in te gaan op het feit dat de leeftijdsgrens van 45 jaar uit de oorspronkelijke voorstellen is losgelaten. Hoe groot acht de minister de kans dat de leeftijdscategorie van 45 tot 55-jarigen na een aangescherpte herbeoordeling kansen krijgt op de huidige arbeidsmarkt? Worden voor deze groep extra reïntegratie-instrumenten ingezet? Het is vooral van belang om duidelijk te maken dat de ingezette positieve trend niet gehinderd zal worden door allerhande beslommingen rond nieuwe wetgevings-trajecten. De opeenvolging van weer twee megaoperaties zal immers het uiterste van UWV vergen. Aangezien de CDA-fractie in de Eerste Kamer jarenlang heeft gehamerd op "rust in de uitvoeringstent" mag van de minister verwacht worden dat hij twijfels hierover wegneemt.

Een andere belangrijke, zo niet nog wezenlijker, vraag is of het bestaande stelsel ook in de toekomst, na invoering van de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 én een gemoderniseerde uitvoeringsorganisatie, houdbaar is. Het stelsel moet voldoet aan het criterium "participatie in arbeid voor en door iedereen", indien mogelijk ook voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In het beleid van het kabinet mag zich niet de geringste schijn voordoen

van een meten met twee maten. Het nastreven van een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie voor ouderen, vrouwen, allochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten moet voor iedereen gelden. Prof. Maassen-van den Brink geeft in het Financieele Dagblad van 11 maart jongstleden terecht aan dat het kabinet het lied van schijn en wezen laat horen: "Wat minister Brinkhorst bijvoorbeeld met betrekking tot arbeidsdeelname van ouderen met de mond belijdt, wordt door minister Remkes met daden ongedaan gemaakt." Ik kan het niet sprekender verwoorden! De op dringend verzoek van de CDA-fractie in deze Kamer ingestelde taskforce Ouder en Arbeid heeft een paar jaar lang met een reeks verfrissende ideeën getracht de samenleving en met name werkgevers en werknemers ervan te overtuigen dat ouderen niet geassocieerd mogen worden met teruglopende productiviteit, hoger ziekteverzuim en een geringe bereidheid tot verandering. Het ging en gaat om een adequaat en leeftijdsbewust personeelsbeleid met op elke leeftijd geëigende kansen én om een cultuuromslag.

Een langere periode voor het verkrijgen van maatschappelijk draagvlak voor het langer werken van ouderen is echter noodzakelijk. Zeker gelet op de recente, verontrustende uitkomsten van de nationale enquête arbeidsomstandigheden van TNO Arbeid. Bijna tweederde van de 50-plussers wil niet doorwerken tot het 65ste jaar. Het is dan ook toe te juichen dat de bewindslieden onlangs een reeks van aanvullende maatregelen hebben gepresenteerd, mede naar aanleiding van de aanbevelingen van de taskforce. Overigens menen wij dat de maatregelen uitdagender en uitgebreider mogen zijn; maatregelen die ook werkuitval en oplopend ziekteverzuim op hogere leeftijd voorkomen. Overigens vraagt de CDA-fractie zich af of de suggestie bij ontslag niet alleen "last in, first out" toe te passen, niet een ongewenst neveneffect met zich brengt? Het ontslagen worden van oudere werknemers met vermoedelijk een geringe kans op een nieuwe baan: is dat wel verantwoord?

In ieder geval verontrust het de CDA-fractie dat het kabinet de mond vol heeft van de noodzaak van grotere arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, vrouwen, minderheden en ouderen,

maar dat de "sense of urgency" in de feitelijke maatregelen voor bepaalde doelgroepen toch al te zeer ontbreekt. Nederland moet niet alleen de zorgpunten van de Europese Commissie over de arbeidsmarkt onderschrijven, maar deze "sense of urgency" met toegesneden maatregelen metterdaad waarmaken. Ook in barre tijden kunnen nog veel ideeën in de preventieve maar ook curatieve sfeer worden ingezet om het maatschappelijk draagvlak voor grotere arbeidsparticipatie te creëren.

Vanaf 1996 heeft het CDA met "Nieuwe wegen, vaste waarden" met betrekking tot arbeidsparticipatie gewerkt vanuit een vast stramien. Niets is immers erger dan geen verantwoordelijkheid te kunnen dragen voor het eigen bestaan, veelal gedwongen aan de kant te moeten blijven staan. Blijvend buiten spel staan en het uitzicht op een zelfstandig bestaan afkopen met een uitkering, doet ook de samenleving uiteenvallen. Preventie en reïntegratie zijn dan ook de sleutels om het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen verder terug te dringen. Daarmee is iedereen gebaat.

Het voorkomen van ziekte moet derhalve centraal staan. Dan hebben werkgevers en werknemers, in samenwerking met de daartoe geëigende organen, nog een lange weg te gaan. Ook wanneer er onverhoopt toch ziekte zou ontstaan, is snel ingrijpen in goed overleg met werkgevers en werknemers van het grootste belang. Tegen deze achtergrond hebben wij de Wet verbetering poortwachter met instemming begroet, evenals de verdergaande Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003. Wat de sociale zekerheid betreft, zegt "Nieuwe wegen, vaste waarden" het voor het overige dan zo: "In onze benadering van sociale zekerheid gaat het om solidariteit in een verantwoordelijke samenleving en een overheid, die borg staat dat mensen niet verkommen. Betrokkenheid van mensen wordt gestimuleerd in een kader dat zekerheid én uitdaging biedt. Zekerheid hoort de basis te zijn voor het ontwikkelen van talenten, voor persoonlijke verantwoordelijkheid en het nemen van economische risico's. Zo is zekerheid een springplank, geen hangmat of zelfs handboei. Sociaal en economisch beleid staan in die visie niet haaks op elkaar,

Van Leeuwen

maar vullen elkaar aan en versterken elkaar. Maar dat vergt een vorm, die past bij de eisen van deze tijd."

Die eigentijdse vorm is uitgewerkt in ons verkiezingsprogramma 2002-2006. Concreet betekent het, dat de instroom in de WAO wordt beperkt door een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Werkgevers en werknemers krijgen de verantwoordelijkheid in de eerste twee jaar van ziekte en voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De overheid blijft verantwoordelijk voor de WAO-verzekering voor werknemers die geheel of gedeeltelijk duurzaam medisch arbeidsongeschikt zijn geworden.

Vandaag hebben wij een WAO-debat in het verlengde van het afzien van een plenaire behandeling van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003. Niet méér, ook niet minder, zij het dat ook deze Kamer vóór ± naar ik heb begrepen uit de stukken ± 24 juni aanstaande het aangescherpte Schattingsbesluit moet beoordelen. Dan is het nu wel onze laatste kans. Dit in samenhang met het wetsvoorstel Wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten. Terecht stelde de minister in de Tweede Kamer dat zonder het kader van de wetgeving het niet mogelijk is te spreken over verandering van het Schattingsbesluit. Dit alles staat uiteraard eveneens in relatie tot de aangekondigde wetsvoorstellen.

De CDA-fractie wil eerst nog even stilstaan bij de nu ook in het tweede ziektejaar doorgetrokken verantwoordelijkheidsverdeling. Wij zijn het met de minister eens dat in de eerste twee jaar van de ziekte de verantwoordelijkheid nu volledig bij werkgevers en werknemers komt te liggen. Zeker waar het hier het hun primaire werkterrein betreft, de arbeidsrelatie. Samen moeten zij nu laten zien dat zij dit vertrouwen waard zijn en werkelijk alles uit de kast halen om werknemers met ziekte-uitval weer aan het werk te krijgen en te houden. Hiervoor kan een veelheid van maatregelen binnen het eigen bedrijf noodzakelijk zijn. Verbetering van arbeidsomstandigheden, vermindering van de werkdruk, verzuimbegeleiding, aanpassing van de werkplek en de werkomgeving en inzet van reïntegratietrajecten in welke vorm dan ook, zijn hiertoe in het bijzonder geëigend. In deze twee jaar past dan

ook een overheid die zich bewust op afstand houdt en zich ook niet via de arm van UWV alsnog met de gang van zaken bemoeit. Dat geldt bijvoorbeeld voor een tussentijdse beoordeling of welke andere ingreep ook; daarbij is altijd sprake van een vorm van inmenging in wat tot de fundamentele verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers behoort.

Verder blijkt uit de feitelijke ontwikkeling ± bijvoorbeeld de toename van het aantal verzoeken van werkgevers om verlenging van de loondoorbetalingsverplichting tot circa 1000 per maand ± dat werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid voor onder meer de reïntegratie wel degelijk serieus nemen. Ook UWV heeft dit kunnen constateren. Daarom tillen wij voorshands minder zwaar aan de mogelijk optredende contraproductieve effecten waarbij de Tweede Kamer zo nadrukkelijk heeft stilgestaan, al is hierbij wel sprake van een zeker risico. Of zijn er na de eerste vijf maanden nu al signalen die het tegendeel aantonen?

De afwijzing van een tussentijdse beoordeling noopt ons wel de node gemiste conclusie over de gevolgen van die afwijzing voor UWV aan de orde te stellen. Immers, een onvermijdelijk gevolg van de loondoorbetalingsverplichting is dat de werknemer, voor wie dan eventueel na twee jaar ziekte en een niet geslaagde reïntegratie alsnog een beroep moet worden gedaan op de reïntegratie-inspanningen van UWV, veel meer dan de gebruikelijke inspanningen van UWV zal vragen. De weg terug naar arbeid zal dan langer en zwaarder zijn. UWV mag verwachten dat hiermee in de beoordeling van haar resultaten rekening zal worden gehouden. Deze consequentie heeft de CDA-fractie echter niet aangetroffen. Is de minister het met de stellingname eens? Overigens zijn wij wel benieuwd of en op welke wijze er tijdens het eerste ziektejaar alsnog aan de toetsende rol van UWV inhoud zal worden gegeven.

Enkele opvallende elementen inzake de na 11 december gedane toezeggingen nopen eveneens nog tot enige opmerkingen. Een en andermaal heeft de CDA-fractie gesteld de meerwaarde van de ziektemelding nieuwe stijl niet in te zien. Dit ziet de fractie overwegend als een extra administratieve last. De

minister heeft bij herhaling getracht aan te geven dat een toegevoegde waarde is dat de werkgever er door het aangepaste ziekmeldingsformulier in te vullen in voorkomende gevallen op alert wordt gemaakt dat hij nog actie moet ondernemen. Daarnaast dient de werkgever van dit formulier een afschrift te geven aan de werknemer. Deze is er dan op zijn beurt van op de hoogte en kan de werkgever er zo nodig op aanspreken. Tijdens het mondelinge overleg kwam de minister niet met meer aansprekende argumenten. Hij wees er aanvullend nog wel op dat met de te stellen vragen instrumenten worden geboden om de verantwoordelijkheid te effectueren. Verder werd in tweede termijn de toezegging gedaan dat met de ziekmelding nieuwe stijl zal worden gestopt als in de praktijk blijkt dat deze alleen maar rompslomp met formulieren meebrengt.

Het stemt de CDA-fractie dan ook tot tevredenheid dat het oordeel van de stuurgroep Verbetering poortwachter, waaraan de minister om advies heeft gevraagd, uitkomt bij het standpunt van de CDA-fractie. Er bestaat geen behoefte aan een ziekmelding nieuwe stijl. Kennisgeving van de concept ministeriële regeling ziekmelding nieuwe stijl en van een conceptformulier heeft ons alleen maar gesterkt in onze mening dat hierbij sprake is van een zinloze administratieve last, hoe gering ook. De maatregel moet dan ook geen doorgang vinden. Een positieve reminder met afschrift aan de werknemer had meer kunnen uitrichten. De stuurgroep acht het vervolgens wel gewenst om, met handhaving van de sterke verantwoordelijkheidsverdeling, een extra evaluatiemoment door werkgever en werknemer in te bouwen in de procesgang eerste jaar. Wat moet de CDA-fractie zich daarbij exact voorstellen?

De achterbanraadpleging heeft toch ook al plaatsgevonden, maar het blijft stil. Wat heeft deze raadpleging nu opgeleverd en wanneer valt het formele besluit te verwachten? Of is het mij ontgaan?

Inzake de door prof. Noordam opgeworpen bezwaren volstaat de CDA-fractie thans met de vaststelling, dat naar het oordeel van de minister de juridische houdbaarheid van de verhaalsanctie en het beoogde reparatoire karakter van de

Van Leeuwen

sanctie in het bijzonder, als zodanig niet aan twijfel onderhevig is. Toetsing van die stellingname kan nog aan de orde komen \pm de tijd is hiervoor nu te kort \pm bij de aangekondigde wetswijziging met betrekking tot de verhaalssanctie en het daarvoor benodigde reïntegratieverslag. Om invoering per 1 januari aanstaande mogelijk te maken, zou de CDA-fractie wel willen beschikken over de uitkomst van dit onderzoek en het advies van de landsadvocaat. Wij betreuren het voorts dat de flexibele keuring nog niet kon worden meegenomen. Dat is noch in het belang van de werknemers, noch in dat van de werkgevers. Moet dat nu echt wachten tot 1 januari 2006? Het lijkt mij met enkele regels op te lossen, want wij waren het er allemaal over eens.

Ik kom nu te spreken over de reïntegratiesubsidies. In onze schriftelijke inbreng hebben wij een vraag gesteld over de afschaffing van de reïntegratiesubsidies. Het was ons in feite te doen om een uitspraak over de waardering voor deze reïntegratietrajecten op zich. Halen zij voldoende uit? Het ging ons er dus niet zozeer om of de werkgevers op grond van de nieuwe loondoorbetalingsverplichting wel of niet voldoende werden aangemoedigd en aangespoord om reïntegratie-inspanningen te verrichten. Evenmin ging het de CDA-fractie om het monitoren van de inzet van werkgevers, hoezeer er ook zorg kan bestaan over deze vraagkant. De vraagontwikkeling met betrekking tot de inkoop van reïntegratietrajecten blijft immers achter. Het gaat ons echter om het instrument reïntegratietraject als zodanig en de vraag naar de effectiviteit van deze trajecten, juist voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Het is immers van groot belang vooraf vast te stellen of er bij iedere herbeoordeling die als uitkomst heeft "gedeeltelijk arbeidsgeschikt", een traject met een zo optimaal mogelijke slaagkans aanwezig is. Dat wil zeggen een reële kans op werk. Wanneer door onderzoek bevestigd zou worden dat langdurige reïntegratietrajecten weinig zinvol zijn \pm zoals prof. Teulings onlangs stelde \pm dan komt ook een ander licht te vallen op het beschikbare reïntegratiebudget. Indertijd heb ik reeds voorgesteld deze slaagkans met diverse pilots in beeld te brengen. Te meer omdat deze kans

op arbeid in de beeldvorming duidelijk ontbreekt. Wie het met de slogan "werk boven inkomen" ernst is, heeft de verplichting gedeeltelijk arbeidsgeschikten ook metterdaad van werk te voorzien. In dit kader zijn wij uiteraard verheugd, dat de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) nu een feit is en dat de eigen ideeën van de cliënt over zijn reïntegratie centraal staan. Het is wel zaak vanaf de inwerkingtreding van de IRO-regeling goed te monitoren op transparantie en eenvoud. Alle cliënten moeten met deze regeling uit de voeten kunnen.

Echter, ook al zou de IRO-regeling op korte termijn een hoge vlucht nemen, dan nog blijft de noodzaak bestaan aandacht te geven aan het rapport Doelgroepindeling aanbesteding integratie. Na lezing van het rapport deel ik de conclusie van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), namelijk de noodzaak tot een nader en uitgebreider onderzoek. Is de minister hiertoe bereid? De uitkomsten van het weliswaar kleinschalige onderzoek, te weten een kans op werkherwinning voor arbeidsgehandicapten zonder traject van 27% en met een traject van 34%, geven immers te denken en mogen niet in de bureaulade verdwijnen. Hiernaast verdient ook de doelgroepbenadering nadere overweging. Ziet de minister mogelijkheden in het samenstellen van meer homogene doelgroepen, zoals de RWI voorstelt? Liggen hier kansen of verlengen wij dan bijvoorbeeld de wachttijd van cliënten? Zo zijn er meer vragen te stellen, maar wij mogen eenvoudigweg geen kans laten liggen.

Het kabinet gaat van de veronderstelling uit dat een tweede jaar loondoorbetaling voldoende financiële prikkels inhoudt om werkgevers, ondanks wegvallende subsidies, reïntegratie-inspanningen te doen verrichten. De CDA-fractie wil hierbij toch een kanttekening plaatsen. Deze stellingname lijkt immers vooral opgeld te doen voor de eerstelijns zorg. Alle nadruk zal echter moeten komen te liggen op preventie, het voorkomen van ziekte en het bij ziekte op het juiste moment bieden van de juiste begeleiding en ondersteuning door gebruik te maken van geëigende reïntegratie-instrumenten. Naast de eerstelijnszorg kan dat met name de tweedelijnszorg zijn. Juist dan blijkt de inzet van gespecialiseerde reïntegratiebedrijven resultaat af te

werpen. Acht de minister het niet denkbaar dat door het wegvallen van bepaalde reïntegratiesubsidies juist deze tweedelijnszorg kan wegvallen? En dat ondanks het feit dat de helft van de arboconvenanten nu al daadwerkelijk doorwerkt op cao-niveau. Hoe valt dit te voorkomen? Kan hiervoor financiële ruimte worden geboden?

De CDA-fractie wil voorkomen dat juist als zinvol ervaren reïntegratietrajecten achterwege blijven als gevolg van financiële argumenten, zeker bij de kleinere bedrijven.

Dan komen wij als vanzelf bij alle discussies rondom het SER-advies, het kabinetsstandpunt en de te verwachten wetsvoorstellen IVA en WGA.

De CDA-fractie wil zich thans niet begeven in een inhoudelijke discussie over de wetsvoorstellen die nog moeten komen. Te zijner tijd als zij de behandeling in de Tweede Kamer hebben ondergaan, zullen wij op de diverse nu nog omstreden punten zeker ingaan en uiteraard ook op alle ontvangen reacties, zoals van de Stichting van de Arbeid, de gezamenlijke vakbeweging en de artsenorganisaties.

Slechts op één voor alle duurzame, volledige, eventueel tijdelijke, maar ook gedeeltelijke arbeidsgeschikten belangrijke zaak, wil de CDA-fractie thans reeds een aantal opmerkingen ter overweging bij de verdere uitwerking meegeven.

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is een zwaar punt gemaakt van het recht op individuele toetsing. Uit het SER-advies blijkt reeds hoe moeilijk het is, tot een objectieve beoordeling van ziektegevallen te komen. Het is verheugend dat de SER in dit kader goed heeft willen luisteren naar zowel professionele deskundigen als ervaringsdeskundigen. Deze laatsten hebben in hun inbreng nog eens duidelijk aangegeven hoe verschillend individuele situaties met dezelfde ziekte kunnen zijn. De suggestie om uit te gaan van diagnose-prognosecombinaties acht de CDA-fractie in dit verband zeer waardevol.

Hieraan kan worden toegevoegd dat in een tijdsgewricht waarin de keuzevrijheid van de patiënt meer en meer centraal komt te staan, het toch zeker niet zo kan zijn dat hun inbreng op dit dossier niet zwaar wordt meegewogen.

Patiëntenorganisaties hebben er blijk van gegeven het kabinetsbeleid

Van Leeuwen

als zodanig ± werk boven inkomen ± niet aan te vechten en in feite toe te juichen. Arbeidsgehandicapten moeten echter wél kunnen rekenen op begrip voor hun situatie in vaak uiterst belabberde omstandigheden. Zij gaan er ook van uit dat artsen op gepaste wijze van hun discretionaire bevoegdheden gebruik zullen én kunnen maken. Het kan toch niet zo worden dat te zijner tijd door het nieuwe medische arbeidsongeschiktheids criterium patiënten met een zeer slechte levensverwachting geraakt gaan worden? En wel in die zin dat wanneer er geen sprake is van overliden direct binnen één jaar maar vermoedelijk wel binnen enkele jaren, de verzekeringsarts geen duurzame, volledige arbeidsongeschiktheid mag aannemen. Het is voor velen zelfs de vraag, of het bij het invullen van het medisch arbeidsongeschiktheids criterium ± dus niet het arbeidskundige criterium ± uiteindelijk wel om een politieke beslissing kan gaan. Moet het medisch arbeidsongeschiktheids criterium ± binnen te toetsen kaders ± niet het primaat van de artsen blijven, dit in combinatie met het recht op individuele toetsing? Zou met het inbouwen van voldoende check and balances hiermee niet kunnen worden volstaan?

De AMvB voor het aangescherpte Schattingsbesluit is via de voorhangprocedure ook aan de Eerste Kamer voorgelegd. De aanscherping dient er toe om bij de arbeidskundige herbeoordeling evenzeer de arbeidsgeschiktheid voorop te stellen. De CDA-fractie kan met dit voornemen instemmen, zeker voor de nieuwe gevallen. Het gaat er immers om dat mensen worden aangesproken op wat zij kunnen. De focus moet derhalve gericht zijn op arbeidsgeschiktheid. Moeite heeft de CDA-fractie echter met het ontbreken in de memorie van toelichting van de keuze voor een of andere vorm van overgangsrecht voor de bestaande gevallen die zullen worden herbeoordeeld: ongeveer 500.000. Voor 400.000 gevallen zal dat op grond van leeftijd en oud overgangsrecht niet gelden. In de brief van 12 maart 2004 wordt zonder enige onderbouwing vastgesteld dat herbeoordeling met strengere regels binnen de bestaande WAO mogelijk is. Wij moeten dit vooralsnog betwijfelen na de behandeling van de desbetreffende notitie in de Eerste Kamer, alsmede met het oog op de unaniem

aanvaarde motie van 27 juni 2000. Ik mag deze stukken als bekend veronderstellen.

Wanneer een strengere beoordeling leidt tot een lager arbeidsongeschiktheidspercentage en één, twee, ja zelfs drie inkomensklassen lager en de reïntegratie-inspanningen, ook van de betrokkene zelf, de beoogde aanvulling met betaalde arbeid niet opleveren, kan er sprake zijn van een reële inkomensachteruitgang. Derhalve van een ± buiten eigen schuld ± aantasting van verkregen rechten. Hier is inderdaad het vertrouwensbeginsel in geding! Het slagen van deze megaoperatie staat of valt dan ook met het beschikbaar zijn van passende arbeid, al of niet voor een beperkt aantal uren. Het is zeker niet onze bedoeling dat tot in lengte van jaren twee ± voor oude en nieuwe gevallen ± systemen naast elkaar (blijven) bestaan. Niettemin zou een beperkte tijd van eerbiedigende werking, bijvoorbeeld tot aan het moment dat alle herbeoordelingen die over tweeënhalf jaar worden gespreid hebben plaatsgevonden, hier voor de hand liggen. Dit te meer omdat anders ook binnen de groep van oude gevallen rechtsongelijkheid zal ontstaan: de eerste of de laatste groep kan enkele jaren extra inkomensverlies opleveren. Bij een overgangsregeling die een bepaalde periode voor het aanvaarden van werk introduceert, is het voordeel ook dat de druk op de uitvoeringsorganisatie en andere belanghebbenden blijft bestaan. Dit geldt zeker als dit gecombineerd zou kunnen worden met een speciale actie om deze gehandicapten bij voorrang aan een betaalde baan te helpen, evenzeer als thans voor de jongeren in het kader van de jeugdwerkloosheid wordt gepoogd, al schijnt ook deze actie nog te weinig resultaten op te leveren. Dit zegt ook veel over de kansen in het huidige tijdsgewricht voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

De CDA-fractie erkent dat het invoeren van een bepaalde vorm van overgangsrecht zorgvuldige bestudering vergt. Immers, de relatie tot de WW-uitkering moet eveneens in acht worden genomen. Daarom willen wij thans reeds een eerste discussie om deze, zowel met betrekking tot het wetsvoorstel over de wijziging van de systematiek van de herbeoordeling als het Schattingsbesluit, later te kunnen afronden. Wij nemen aan dat de minister ons deze

enkele dagen extra zal gunnen. Volgens de termijn hebben wij na 24 juni niets meer te zeggen. Het wetsvoorstel zal niet voor 24 juni worden behandeld, dus ik ga ervan uit dat, als we er morgenavond in eerste termijn niet uitkomen, de discussie kan voortgaan. Ik blijf namelijk zeggen dat het een bijzonder moeilijk karwei is om hier tot een goede invulling van een eventueel overgangsrecht te komen. Maar ik zit met nog een punt. Ook als ik die extra dagen krijg, vind ik het een heel vreemde situatie dat de Raad van State, die in het eerste advies bij het wetsvoorstel al een voorbehoud heeft gemaakt dat de Raad het Schattingsbesluit erbij wil betrekken, na bespreking in de Eerste en Tweede Kamer nog moet adviseren over het Schattingsbesluit. Had dat niet in een andere volgorde moeten gebeuren, juist omdat hier ingewikkelde vragen liggen over het overgangsrecht?

Dit brengt ons ook bij de inhoud van het wetsvoorstel Wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten. De kern is dat de bestaande gevallen in een nader te bepalen volgorde en tijdspad zullen worden herbeoordeeld. Hiertoe wordt een delegatiebepaling geïntroduceerd, maar er zal in ieder geval sprake zijn van cohortsgewijze herbeoordeling op basis van leeftijd. De vraag is echter of met het oog op een snelle en verantwoorde reïntegratie een uitsluitend uitgaan van professionele inschatting toch niet de voorkeur zou moeten hebben, zeker nu vooralsnog is gekozen voor onmiddellijke werking. Er is ons inziens dan ook een duidelijke samenhang tussen het voorliggende wetsvoorstel en de in de AMvB. vast te leggen regels. Wij gaan er dan ook van uit, dat de minister onze opmerkingen over het overgangsrecht goed op zich laat inwerken.

In de reactie op de ons overigens niet toegezonden uitvoeringstoets wordt nu gesproken over een combinatie van de systematiek met cohorten én de professionele inschatting. Een nadere toelichting hierop stellen wij op prijs. Dit kan immers in de uitvoeringspraktijk met elkaar botsen. Andere elementen van de AMvB. zijn intussen schriftelijk in de Tweede Kamer behandeld, maar ook wij willen zeker aandacht vragen voor het terugbrengen van het aantal functies tot drie met minimaal drie arbeidsplaatsen per functie in het

Van Leeuwen

CBBS. Is dat nu werkelijk in het belang van deze WAO'ers?

Er rest ons ten slotte nog één vraag met betrekking tot de uitvoerbaarheid. Intussen is de datum van 1 juli voor invoering verschoven naar 1 oktober a.s. Is dat echt voldoende, gelet ook op de noodzakelijke voorbereidingen in de ICT-sfeer? UWV heeft ter zake toch een voorbehoud gemaakt?

Ik heb de brief van de minister van 19 mei 2004, die met die hele dikke stapel met al die rapporten meekwam, gelezen. De minister doet daarin zeer boude uitspraken. Ik ben het in zoverre met hem eens dat onze waarschuwing destijds in de wind is geslagen. De SUWI-wetgeving is te haastig ingevoerd, tot schade van de cliënten en de medewerkers van de uitvoeringsorganisatie. De minister heeft echter 14 punten van kritiek. Als je die op je laat inwerken, zou er eigenlijk geen enkele nieuwe wetswijziging mogen plaatsvinden. Dan zou je echt moeten zeggen "rust in de tent". Ik noem vijf van die punten.

1. De doelstellingen inzake rechtmatigheid zijn niet gehaald.
2. De tijdigheid van de uitkeringen voldoet voor een aantal regelingen niet aan de wettelijke normen.
3. Het informatiëproces komt onder tijdsdruk te staan. Er bestaan risico's op het gebied van ICT, huisvesting en personeel en financiële problemen dreigen.
4. De beheersing van risico's door de ketenpartners is vanwege de fase, waarin onderzochte ICT-projecten zich bevinden, moeilijk te beoordelen.
5. Het stelsel van maatregelen en procedures is nog niet zodanig dat exclusieve, integere, beschikbare en controleerbare gegevensverwerking binnen de organisatie, waaronder de beveiliging van Suwinet, voldoende is gewaarborgd.

Of er is hier sprake van overdreven stoere taal of deze beoordeling is juist. Dan moeten wij echt concluderen dat nieuwe beleidsmaatregelen iets van UWV vragen dat in de praktijk niet kan worden waargemaakt. Dan is het: ach, die arme cliënten. Er zijn dit jaar 20 uitvoeringsmaatregelen aan UWV voorgelegd. Dat betekent even zoveel veranderingen van wetgeving. Het is dan ook geen wonder, dat veel burgers het sociale zekerheidsstelsel slecht kennen, zoals "Vergezicht op meer inzicht", de weergave van een

onderzoek door de SVB, ons heeft duidelijk gemaakt. Daar horen wij als verantwoordelijke parlementariërs rekening mee te houden.

Mevrouw de voorzitter. Ik heb toch een belofte waargemaakt. Ik ben binnen de 40 minuten gebleven.

De **voorzitter**: Mevrouw Van Leeuwen, het is voorbeeldig. Als u dat morgen ook nog volhoudt, zijn wij heel gelukkig.



Mevrouw **Swenker** (VVD): Mevrouw de voorzitter. Bij de begrotingsbehandeling in april heeft de VVD-fractie al duidelijk gemaakt dat de komende vergrijzing inhoudt dat iedereen zijn beste beentje zal moeten voorzetten en dat bevordering van de arbeidsparticipatie een van de belangrijkste onderwerpen is. Tijdens die begrotingsbehandeling heeft de VVD-fractie ook al gesteld dat het goed is om je eigen inkomen zelfstandig te verdienen, want werk draagt bij tot zelfrespect en geeft ook de mogelijkheid om je te ontplooien en sociale contacten te onderhouden. Daarnaast is het goed dat de samenleving voor degenen die hiertoe echt niet in staat zijn, een vangnet in stand houdt.

De vergrijzing noopt ons om te komen tot een hogere arbeidsparticipatie. Dat zal echter ongetwijfeld ook een verhoging van het aantal arbeidsongeschikten met zich meebrengen. Verder moet een verhoging van de arbeidsparticipatie vooral komen van ouderen en vrouwen en daar zien wij nu al problemen. De WRR schat in zijn rapport van 2002 "Doorgroei naar arbeidsparticipatie" dat het aantal werkenden dat vanwege gezondheidsproblemen eigenlijk niet meer of met zeer veel moeite nog kan werken, vanaf het 43ste jaar, ongeveer 3%, meer dan verdubbeld bij het 60ste jaar en dan 6% à 8% bedraagt. Ook in het jaarlijkse rapport Arbeidsgehandicapten 2002 van het ministerie wordt geconstateerd dat het aantal oudere arbeidsgehandicapten verhoudingsgewijs meer toeneemt dan bij het aantal jongeren. Voorspeld wordt ook dat het aantal chronische zieken verhoudingsgewijs sterk zal toenemen, terwijl ook verwacht mag worden dat de uitval bij mensen die nog nooit of vrijwel nooit gewerkt hebben, hoger zal zijn dan bij het

gemiddelde van de huidige beroepsbevolking.

De echte verhoging van de arbeidsparticipatie moet komen van de vrouwen. Als er meer vrouwen gaan participeren is het logisch dat hun aandeel in de arbeidsongeschiktheid ook stijgt. Het merkwaardige is dat vrouwen twee maal zoveel risico blijken te lopen als mannen om arbeidsongeschikt te raken. Het risico bij Marokkaanse en Turkse vrouwen is zelfs twee tot vier maal zo hoog als bij autochtone vrouwen, aldus het CPB. Het betreft een groep vrouwen waarvan nog steeds niet precies duidelijk is waarom zij vaker dan mannen arbeidsongeschikt raken. Zij zijn niet ongezonder dan mannen. Het risico op arbeidsongeschiktheid van vrouwen met kinderen zou niet hoger zijn dan dat van vrouwen zonder kinderen, aldus het CPB in 2000. Kortom, wie het weet mag het zeggen. De VVD-fractie weet dat de minister enkele experimenten in gang heeft gezet, zowel voor de WAO-keuring als voor herintredende vrouwen. Kan de minister al meer meedelen over de uitkomst daarvan?

Speerpunt is onder meer de vermindering van de instroom in de WAO. Al jaren vraagt iedereen zich af waarom de instroom in de WAO zo hoog is, zeker in vergelijking met ons omringende landen. De Commissie Donner constateert in haar rapport in 2001 dat de financiële lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als onderdeel van het BBP sinds 1983 dalen. Kortom, het aantal arbeidsongeschikten stijgt minder dan het aantal verzekerden. Maar dat wil nog niet zeggen dat er geen probleem is. De vraag is dan ook altijd hoe wij het doen in vergelijking met de ons omringende landen. In de Sociale Nota van 2001 van het ministerie staan cijfers over 1998. Van de beroepsbevolking in Nederland is dan 8,6% volledig arbeidsongeschikt, terwijl dit percentage in Engeland 6,2 is, in Zweden 7,5 en in Duitsland 5. Het is jammer dat daar in de Sociale Nota van 2002 niets meer over te vinden is. Anderzijds is het onduidelijk of beroepsongevallen in het buitenland, die vaak onder een aparte verzekering vallen, in die cijfers zijn meegenomen. In Nederland zijn jonggehandicapten, zelfstandigen en ambtenaren verdisconteerd in de cijfers, terwijl niet duidelijk is of dit ook met de buitenlandse cijfers het geval is. In Frankrijk kent men een

soort pensioenregeling voor 55-plussers die arbeidsongeschikt worden, grosso modo qua uitgangspunt enigszins te vergelijken met onze FLO-regelingen. In België kun je soms een levenslange WW-uitkering krijgen. Kortom, de VVD-fractie heeft de indruk dat bestudering van buitenlandse systemen te vergelijken is met het kijken naar een grote schaal fruit, vooral gevuld met appels en peren. De indruk ontstaat wel dat ieder West-Europees land ongeveer hetzelfde percentage inactieven heeft, die niet kunnen werken omdat zij, wellicht deels, arbeidsongeschikt zijn. Kan de minister dit bevestigen? Heeft hij hierover nadere gegevens?

Nederland kent bijna 800.000 WAO'ers, waarvan bijna twee derde volledig arbeidsongeschikt is. Verontrustend vinden wij het verhoudingsgewijs hoge aantal psychisch-somatische aandoeningen. Op zichzelf is dit begrijpelijk, omdat zwaar fysiek werk steeds minder voorkomt, maar anderzijds heeft de VVD-fractie ook de indruk dat het grootste deel van die psychische klachten nooit is behandeld. Als men de somatische ziekte van een WAO'er niet zou behandelen, zou de wereld te klein zijn. Maar dat is kennelijk niet het geval bij psychische aandoeningen. Kan de minister aangeven wat hiervoor de reden is? Stelt een keuringsarts niet de eis aan betrokkene dat deze zich bijvoorbeeld onder behandeling van een psychiater of andere deskundige zou moeten stellen? Heeft de minister, of in zijn plaats UWV, weleens overwogen om de betrokken beroepsgroepen te vragen hieraan meer aandacht te besteden? Nyfer heeft in 2002 een analyse gemaakt van deze problematiek en stelt dat, indien deze werknemers binnen drie maanden een behandeling zouden ondergaan, ongeveer de helft niet in de WAO terecht zou zijn gekomen. Hetzelfde stelt Nyfer ook ten aanzien van degenen die klachten aan het bewegingsapparaat hebben. Indien snelle en adequate behandeling had plaatsgevonden, zou het aantal arbeidsongeschikten zodanig lager zijn dat wij nu waarschijnlijk niet in de problemen zouden zitten, althans in veel mindere mate.

De instroom in de WAO is in 2003 vergeleken met 2002 overigens spectaculair gedaald met 28%, waarbij ook het aantal volledig arbeidsongeschikten al enige tijd

steeds verder daalt, aldus de cijfers van UWV. Nu rijst natuurlijk de vraag waardoor dat komt. De VVD-fractie is altijd van mening geweest dat de invoering van de Wet Poortwachter een goede is geweest. De eis om alles in het werk te stellen om toch weer aan het werk te gaan, de sancties op laks gedrag alsmede en vooral werkgever en werknemer tot elkaar veroordelen om gezondheidsproblemen op te lossen, blijkt tot resultaat te leiden. Ook UWV stelt dat een aanzienlijk deel van de verminderde instroom in de WAO het gevolg is van de mogelijkheden die deze wet biedt, maar vraagt zich af of dit effect niet gedeeltelijk initieel is. Ook het slechte economische tij kan een oorzaak zijn. Ook het ziekteverzuim daalt, maar slechts met 1 of 2%. Een dergelijke spectaculaire daling van 28% minder instroom in de WAO kan dus niet toevallig zijn en moet volgens de VVD-fractie voor een zeer groot deel op het conto van de strengere keuring en de werking van de Poortwachterswet worden geschreven.

Het kabinet wil de jaarlijkse netto instroom beperken tot 25.000 volledig arbeidsongeschikten. Een van de middelen die daartoe moet bijdragen, is de aanscherping van de schattingscriteria. Uit de memorie van toelichting bij het onlangs in de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel wijzigingen systematiek herbeoordelingen blijkt dat de minister deze criteria niet alleen wil laten gelden voor de nieuwe instroom in de straks gewijzigde WAO maar ook wil toepassen bij de herbeoordeling van de zittende WAO'ers. In de memorie van toelichting staat tevens genoemd het bedrag aan besparing door de aanscherping van het schattingsbesluit. Dat roept herinneringen op aan een eerdere discussie die wij eind vorig jaar in deze Kamer voerden.

De minister heeft aangekondigd dat hij de WAO'ers ouder dan 55 jaar niet aan een herkeuring zal onderwerpen, maar de reden daarvan is veel meer dat de financiële opbrengst lager is dan de kosten van de herbeoordeling, omdat deze mensen waarschijnlijk toch geen werk meer kunnen vinden en aangewezen blijven op een uitkering. De VVD-fractie is van mening dat het onduidelijk is hoe het overgangsrecht wordt geregeld. Mevrouw Van Leeuwen sprak hier al over. Het

betreft dan niet alleen het overgangsrecht in de andere wet in de nieuwe indeling in een cohortensysteem, maar ook materieel gezien het overgangsrecht van de 110.000 mensen die naar een lager bedrag of naar een einde van hun uitkering gaan. De VVD-fractie zou graag meer informatie van de minister ontvangen over de wijze waarop hij het overgangsrecht gaat toepassen.

Het kabinet stelt straks de WAO alleen open voor degenen die duurzaam en volledig gedurende ten minste vijf jaar volledig arbeidsongeschikt zijn en wijkt daarmee af van het advies van de SER om alleen diegenen die slechts een geringe kans op herstel hebben gedurende vijf jaar toegang te geven tot de WAO. Wat gebeurt er nu met iemand die een zeer grote kans heeft om duurzaam arbeidsongeschikt te raken? Ik geef een voorbeeld. Bij iemand openbaart zich een zeer ernstige ziekte, waarbij de kans op genezing twijfelachtig is. Laten we het voorbeeld kanker nemen. De patiënt gaat afhankelijk van de soort kanker een zeer ongewisse toekomst tegemoet. Statistisch heeft hij een overlevingskans van bijvoorbeeld 10, 50 of 80%. Duidelijk is dat degenen die kanker hebben, in het begin naast hun behandeling best nog gedeeltelijk kunnen werken. Als de prognose slecht is, zal dit gedeeltelijk werken echter steeds moeizamer zo niet eindig worden en wordt de betrokkene in feite geheel arbeidsongeschikt. Kunnen deze mensen maar ook anderen wier gezondheid verder terugloopt, zodat zij duurzaam geheel arbeidsongeschikt worden, opnieuw gekeurd worden en in de WAO komen? Zo ja, waaraan wordt dan de hoogte van de uitkering gerelateerd? Aan het oorspronkelijk verdiende of aan het laatst genoten loon? Geldt het Maatman-principe met de bekende vijfjaarstermijn dan in deze situatie?

Aparte aandacht verdienen ook de kabinetsvoornemens ten aanzien van degenen die meer dan 35% of niet volledig duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij komen namelijk niet meer in aanmerking voor een WAO-uitkering. De SER en het kabinet zijn van mening dat zij in dienst moeten blijven van de werkgever, in feite als parttimer, waarbij zij voor hun arbeidsongeschiktheidsdeel loonsuppletie ontvangen. Nederland kent gelukkig vele parttimefuncties. Wij hebben geleerd dat zeer veel

functies in deeltijd te verrichten zijn. Wij zijn op dat punt tamelijk flexibel. Het SCP komt in zijn onderzoek naar de resultaten van het reïntegratiebeleid in 2003 onder meer tot de conclusie dat bij arbeidsongeschiktheid terugkeer naar volledig werkzaam zijn het beste kan plaatsvinden via een parttimefunctie. Anderzijds lukt dat lang niet altijd, en dan heb ik het niet alleen over hoge functies of topfuncties. Het gevolg zal zijn dat de betrokkene die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt ontslagen en vervolgens via de WW ± een relatieve korte tijd nu de vervolgtiteling is afgeschaft ± in de bijstand belandt. Een nieuwe baan vinden als gedeeltelijk arbeidsongeschikte lijkt geen sinecure. Op grond van de poortwachterswet zijn werkgever en werknemer dan al twee jaar lang bezig geweest, gedurende de loondoorbetalingsperiode, om de werknemer te reïntegreren. Als dat niet lukt in twee jaar, zijn er maar twee mogelijkheden: of die werknemer is volledig duurzaam ongeschikt en gaat de WAO in, of die werknemer is deels of niet duurzaam ongeschikt en de werkgever heeft dus echt geen (deeltijd)baan voor deze man of vrouw. Op het moment van de WAO-keuring onder het nieuwe stelsel zijn de posities voor de werknemer duidelijk: ofwel volledig en duurzaam ongeschikt, dan wel de WW in en vervolgens eventueel de bijstand in. Hij is zich inmiddels ongetwijfeld ervan bewust dat het vinden van een andere parttimebaan niet zo eenvoudig zal zijn. Hij zal dus altijd proberen om in de WAO te komen omdat op deze wijze zijn inkomen het best gewaarborgd is. Mijn fractie stelt daarom de minister de vraag of het risico niet ontzettend groot is dat hiermee een enorme medicalisering dreigt op te treden.

Er is nog een reden voor de werkgever om een voorkeur voor ontslag van de werknemer te hebben. Deze houdt verband met de vraag of het voor de werkgever niet veel voordeliger is om ontslag te geven aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte, omdat de verzekeraar dan geen suppletie hoeft uit te betalen en dus de premie in de jaren daarna niet verhoogd hoeft te worden. Kortom, wordt nu juist geen verkeerde prikkel ingebouwd die leidt tot verlies van arbeidsparticipatie? Hoe beoordeelt de minister deze

mogelijkheid? Is dat voor hem een reden om het ontslagrecht dan wel de ontbindingsmogelijkheden bij de kantonrechter te herzien?

Verlaging van de instroom in de WAO zal immers leiden tot een stijging van het aantal mensen dat niet duurzaam of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Zij moeten dus gereïntegreerd worden. Het is maar de vraag of de uitstroom naar betaald werk ook stijgt. Vaak zullen aanpassingen op de werkplek nodig zijn. In het rapport van het Sociaal en cultureel planbureau van 2003 over 2002 wordt gesteld dat het aantal aanpassingen op de werkplek in 2002 wel gestegen is, maar dat het aantal aanpassingen dat nodig is verder is gedaald, evenals in de jaren daaraan voorafgaand. We beginnen op het gebied van de reïntegratie dus in feite al met een achterstand bij de voorzieningen op de werkplek. Wat gaat de minister daaraan doen?

De VVD kan zich overigens goed vinden in de keuzevrijheid voor werkgevers om hun loonaanvullingsverplichting onder te brengen bij hetzij UWV, hetzij een particuliere verzekeraar. Om dit effectief te laten zijn, zal er wel sprake moeten zijn van een level playing field. De VVD-fractie is buitengewoon geïnteresseerd in het antwoord op de vraag hoe de minister dit denkt te kunnen realiseren. Met "dit" bedoelt de fractie het overbruggen van het verschil tussen een systeem op basis van omslag en een systeem op basis van kapitaaldekking. Kan de minister dit uitleggen?

Alles overziende, realiseert de VVD-fractie zich dat de voorgenoemde wijzigingen, zeker in de WAO, ingrijpend zijn. De VVD-fractie is het ermee eens dat het moet gebeuren en dat onze kinderen recht hebben op een verzorgingsstaat die betaalbaar moet blijven. De verhoging van de arbeidsparticipatie heeft dan ook de hoogste prioriteit. Dit leidt immers tot een verbetering van het draagvlak in het kader van de vergrijzing. Des te wranger is het dat de werkloosheid nu zo snel stijgt. Dat roept bij iedereen de vraag op waarom iedereen nu aan het werk moet terwijl er geen werk is. Waarom moeten mensen nu van de ene uitkering naar de andere worden overgeheveld, bijvoorbeeld van WAO naar WW of bijstand? Mensen ervaren dit soms alsof zij van de regen in de drup komen. Van beide blijf je of word je even nat.

Het zou goed zijn om bij de doorvoering van deze maatregelen scherp te kijken naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt om te kunnen beoordelen of de te nemen maatregelen ook realistisch zijn, gelet op de situatie op de arbeidsmarkt op dat moment.

Ik rond af. Als wij nu tien jaar terugkijken, dan is een groot aantal majeure wijzigingen in de sociale zekerheid doorgevoerd en zijn veel wetten ingevoerd, gewijzigd maar ook weer afgeschaft. Het begon met de opheffing van de bedrijfsverenigingen en de oprichting van de 5 UVI's in de tweede helft van de jaren negentig. Men moest zich voorbereiden op marktwerking en particuliere verzekeraars zouden een grotere rol krijgen. Vanaf de 21^{ste} eeuw is dit volstrekt teruggedraaid in de SUWI-wetgeving waarbij de publieke uitvoering wordt ingevoerd. Deze wijzigingen hebben erg veel gekost. Ik heb de minister weleens horen zeggen dat particuliere verzekeraars effectiever optreden, zeker bij reïntegratie, omdat zij een groter belang zouden hebben om de kosten te drukken. Ook nu bestaat voorzichtig op onderdelen, met name bij de loondervingverzekering, de mogelijkheid om deze door particuliere verzekeraars te laten uitvoeren. De VVD-fractie heeft daar op zichzelf geen enkel probleem mee. Maar is dit weer het begin van een voorzichtige privatisering? Kortom, wat is het beleid ter zake van de minister voor de huidige kabinetsperiode? Wij wachten met grote belangstelling op de antwoorden van de minister.

□

Mevrouw **De Rijk** (GroenLinks): We hebben het vanavond over "Arbeid en Ziekte" en dat is mooi breed geformuleerd. Want je kunt het niet over de oude en de nieuwe WAO, over herbeoordelingen en schattingsbesluiten hebben, zonder het eerst te hebben over de wijze waarop onze samenleving eigenlijk omgaat met werk en met ziekte. Eigenlijk had dat laatste zelfs nog breder geformuleerd moeten worden: mensen met een beperking die hen belemmert en hen minder aantrekkelijk maakt voor werkgevers. Wij kunnen wel zeggen dat de Nederlandse arbeidsmarkt ongeschikt is voor "mensen met een vlekje". We zijn met z'n allen trots op onze hoge arbeidsproductiviteit per

De Rijk

gewerkt uur, maar de keerzijde daarvan is wel dat mensen die niet voor 100% of eigenlijk zelfs voor 200% mee kunnen doen, buiten de prijzen vallen. Maar liefst 100.000 arbeidsgehandicapten zeggen te kunnen en te willen werken, maar zij komen niet aan de bak. Werkgevers die, al was het maar om sociale redenen \pm het komt nog voor! \pm hier een uitzondering op zouden willen zijn, verpesten hiermee hun eigen concurrentiepositie.

Wij vinden dat het kabinet te weinig aandacht heeft voor deze oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Juist om werkgevers van dit prisoners-dilemma te verlossen, is mijn partij voor de verplichting voor alle werkgevers, voor alle organisaties om een zeker percentage arbeidsongeschikten \pm "deels arbeidsgeschikten" moeten wij tegenwoordig zeggen \pm in dienst te nemen. Dit zou mede vormgegeven kunnen worden via een bonus-malusregeling. Op een andere manier is de tucht van de markt helaas niet te doorbreken. Juist omdat wij begrijpen dat werkgevers op de huidige arbeidsmarkt en in de huidige economie eigenlijk gedwongen zijn om te kiezen voor de allerproductiefsten, doet GroenLinks dit voorstel. Ik hoor graag een reactie van de minister.

Wij staan aan de vooravond van de meest ingrijpende wijzigingen van de WAO ooit. Sterker nog, als de plannen van het kabinet niet stiekem bedoeld zijn voor de Bühne maar letterlijk genomen moeten worden, wordt de WAO in feite afgeschaft. De fractie van GroenLinks durft de stelling wel aan dat straks nog slechts ongeveer 5000 mensen recht zullen hebben op de volledige arbeidsongeschiktheidsverzekering, oftewel de IVA, als volledig en duurzaam echt het criterium wordt. Want welke arts zal bij welke ziekte durven beweren dat er echt, zeker binnen vijf jaar geen kans meer is op enig herstel? De artsenorganisaties hebben daar ook op gewezen en houden het iets ruimer dan wij op maximaal 10.000 IVA'ers. Misschien is de minister er nog trots op ook als er straks maar 5000 IVA'ers zijn per jaar. Helaas verminder je de arbeidsongeschiktheid niet door de uitkering ervoor af te schaffen. Minister De Geus pakt mensen in plaats van de arbeidsongeschiktheid aan te pakken.

Als er werkelijk eindelijk aandacht komt voor wat mensen nog wel kunnen, is GroenLinks meteen voor, maar dat gebeurt niet met de plannen van het kabinet. Wij verbazen ons er dan ook over dat er zo weinig bedacht is voor de huidige WAO'ers, de bestaande gevallen. Door de WAO op slot te doen, help je huidige WAO'ers niet aan het werk. De minister weet beter dan wie ook dat de instroom van nieuwe WAO'ers al enorm is gedaald. Soms lijkt het alsof dat hem slecht uitkomt, omdat daarmee de argumentatie voor een stelselverandering verdwijnt. Als voorbeeld noem ik het antwoord van de minister op schriftelijke vragen van de PvdA-fractie. Er staat dat de daling van het aantal nieuwe WAO'ers waarschijnlijk is veroorzaakt door de aankondiging van de stelselwijziging. Ik heb er even op zitten broeden, maar volgens mij veroorzaakt de aankondiging van een stelselwijziging een enorme run op de oude wet. Iedereen wil er nog net even aan mee doen. Nu zou opeens de aankondiging daarvan al een daling tot gevolg hebben.

Een andere reden die vaak genoemd wordt, is de conjunctuur. Mijn collega Van Leeuwen heeft dat naar mijn idee al voldoende bestreden. Hoezo nu alsnog een stelselwijziging? Ik roep nog even in herinnering dat de WAO op dit moment 2,5% van het BNP kost. Dat is evenveel als in 1976. Ik zeg dit niet om het probleem weg te cijferen, maar om het in proportie te zien en om de sociale kant te benadrukken in plaats van de financieel-economische.

Ik grijp dit debat ook aan om iets over de voorgenomen verandering van het schattingsbesluit te zeggen. Ik heb het dan nog even niet over de grote stelselwijziging, maar over de huidige WAO'ers. Het kabinet wil tijdens het spel de spelregels veranderen en dat deugt niet. Volgens het kabinet zullen door de veranderde criteria zo'n 110.000 mensen geheel of gedeeltelijk de WAO uitvliegen, niet omdat ze een baan krijgen, niet omdat ze langzamerhand weer beter zijn, maar puur omdat het kabinet het loondervingscriterium verandert. Hoezo betrouwbare overheid? En was het niet CDA-fractie leider Maxime Verhagen die bij de algemene beschouwingen zei dat iedereen van 45 jaar en ouder niet

meer opnieuw beoordeeld zal worden op grond van nieuwe regels? Het is trouwens een interessante vraag of die herbeoordeling in Europeesrechtelijk verband houdbaar is. Bestaande uitkeringsrechten worden immers beschouwd als eigendom en eigendom mag je mensen niet afpakken. Dat is nog wel een procesje waard.

Het is geen geheim dat de 110.000 mensen die straks geen of verminderd recht hebben op WAO vooral migranten zijn. Bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid wil het kabinet er voortaan simpelweg van uitgaan dat iedereen Nederlands spreekt en eenvoudige computervaardigheden bezit.

Het is geen geheim dat die 110.000 mensen die straks geen of verminderd recht hebben op WAO, vooral migranten zijn. Bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid wil het kabinet er voortaan simpelweg van uitgaan dat iedereen Nederlands spreekt én eenvoudige computervaardigheden bezit. Zo wordt opeens het aantal functies dat een tot nu toe arbeidsongeschikte kan vervullen, veel groter. Dus mensen worden veel minder of misschien zelfs helemaal niet meer arbeidsongeschikt verklaard. Het is, laat daar geen misverstand over bestaan, natuurlijk prima als die mensen de komende jaren die vaardigheden gaan beheersen en de overheid daarbij ook een handje helpt, maar tot die tijd kun je die mensen niet over de heg, en dus uit de uitkering, kieperen. Ons punt zit dus niet zozeer in de herbeoordeling an sich, als wel in het feit dat dit op grond van nieuwe criteria gebeurt. Ik zeg dit ook maar even vooruitlopend op de komende wetsbehandeling.

Ik kom op de contouren voor de afschaffing van de WAO per 1 januari 2006 zoals die zich langzamerhand beginnen af te tekenen. Ik zeg "afschaffing", want zoals gezegd, zit de echte WAO, als het kabinet zijn eigen woorden tenminste serieus neemt, straks vrijwel op slot. Allereerst iets over de uitvoerbaarheid en transparantie van de nieuwe regeling. Wij hebben straks dus in feite drie WAO's: de oude WAO, maar met het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium, de echte oude WAO, voor 55-plussers, en de nieuwe WAO, de WIA. En om het allemaal nog transparanter te maken bestaat die laatste dan weer uit drie verschillende regimes, afhankelijk

De Rijk

van het percentage arbeidsongeschiktheid. Misschien kan de minister reageren op alle kritiek van de mensen die dit moeten gaan uitvoeren. Wij, als Eerste Kamer, dienen speciaal toe te zien op die uitvoerbaarheid en daar zit wat de fractie van GroenLinks betreft een grote zorg.

De drietrapsraket in de nieuwe WAO leidt waarschijnlijk tot eindeloze procedures en oneigenlijke argumenten om iemand in het ene of het andere hokje onder te brengen: het hokje van minder dan 35%, het hokje van 35% tot 80% of het hokje van 80% tot 100%.

Voorzitter. Ik krijg het enorm warm. Ik doe dus gewoon even mijn jasje uit. Het mag niet in de Tweede Kamer, maar volgens mij hier wel.

De **voorzitter**: Voor heren mag het niet.

Mevrouw **De Rijk** (GroenLinks): Positieve discriminatie.

De **voorzitter**: Dit is gerechtvaardigde ongelijke behandeling.

Mevrouw **De Rijk** (GroenLinks): Dat men waarschijnlijk met eindeloze procedures en oneigenlijke argumenten iemand in het ene of het andere hokje zal proberen onder te brengen, knelt nog meer als de WGA, de regeling voor 35 tot 80% arbeidsongeschikten, straks privaats wordt uitgevoerd. Die private uitvoerders hebben er dan immers belang bij om mensen over de 80-procentsheg te kieperen of in de min 35-procentsvijver te gooien. Kortom, private uitvoering is geen goed idee. Verzekeraars zijn niet beter in reïntegreren dan UWV. Bovendien is privaats veel duurder. Door het in publieke handen te houden, houdt de overheid bovendien grip op de premies en kan zij de premie bijvoorbeeld afhankelijk maken van het in dienst nemen van arbeidsongeschikten of WGA'ers. Het laatste idee dat is geopperd, namelijk wel privatiseren, maar met een overheid die garant staat, levert natuurlijk helemaal een vreemde figuur op als het gaat om de verdeling van verantwoordelijkheden.

Ik kom nu toe aan een heel ander punt. Het kabinet spreekt over premiedifferentiatie op ondernemingsniveau om risicoselectie te voorkomen. Inderdaad, zo selecteren verzekeraars niet op individuele

basis, maar het gevaar van risicoselectie door bedrijven wordt wel groot. Bedrijven zeggen dan: wij nemen zo min mogelijk mensen "met een vlekje" aan, want anders gaat onze premie als bedrijf omhoog. Graag krijg ik ook hierop een reactie. Ik vind het trouwens wel mooi dat in ieder geval de sprekers die ik heb horen spreken weliswaar dezelfde rode lijn in hun verhaal hadden, maar toch allemaal aanvullende punten hadden. Dat belooft wat voor morgen. Het kan dan heel lang gaan duren.

In de nieuwe WIA, de Wet inkomen naar arbeidsvermogen, zoals de drietrapsraket blijkbaar gaat heten, is de IVA, de echte WAO, er alleen nog maar voor wie niet alleen volledig, maar ook duurzaam arbeidsongeschikt is, zeker nog vijf jaar. Wie wel volledig, maar niet per se duurzaam arbeidsongeschikt is, zit in de WGA. Als ik het goed begrepen heb, hebben deze volledig arbeidsongeschikte WGA'ers wel recht op loonsuppletie, ook als ze niet werken. Wie geen restcapaciteit heeft, werkt immers voldoende, ook als hij of zij niet werkt. Ik hoop dat u het nog kunt volgen! Kan de minister dit bevestigen?

De loonsuppletieregeling is een soort WW. Op WW heb je vaak maar korte tijd recht. De duur is afhankelijk van leeftijd en arbeidsverleden. Wat gebeurt er straks met een volledig arbeidsongeschikte WGA'er, die bijvoorbeeld maar een jaar recht heeft op WW maar wel vier jaar volledig arbeidsongeschikt is? Valt deze persoon na de WW-periode toch terug op bijstand of minder, of gelden voor de WGA in dit geval andere criteria dan voor de WW?

Als iemand 100% arbeidsongeschikt is, maar (nog) niet duurzaam, op welk moment en op welke gronden wordt dan later alsnog bepaald dat het permanent is. Stel dat deze persoon na vijf jaar nog steeds ziek is. Krijgt diegene dan alsnog vanaf dat moment recht op IVA of alleen op het moment dat vaststaat dat de ziekte nog zeker vijf jaar zal duren.

Waarom moet men eigenlijk onder de grens van 35% arbeidsongeschiktheid zitten om in aanmerking te komen voor de WGA? Stel je bent 34% arbeidsongeschikt en je wordt geacht om voor 66% van je oude loon werk te kunnen vinden. Stel dat dat ook nog eens een keertje lukt, dan heb je nog maar 66% van je

oude loon, terwijl je wel werkt. Iemand die 80 tot 100% arbeidsongeschikt is en niet werkt, krijgt echter 70% van zijn of haar oude loon. Dat lijkt mij, ook gezien de door dit kabinet gehanteerde logica, een vreemde figuur. Bij de WAJONG ligt de grens op 25% arbeidsongeschiktheid. Is dat niet een logischer grens?

Ik kan mij voorstellen dat dit soort rekensommen zelfs voor de behoorlijk ingevoerden nauwelijks te volgen is. Daarmee ben ik op het punt waarmee ik begon. De nieuwe WIA-kluwen dreigt volkomen ondoorzichtig, onbegrijpelijk en onuitvoerbaar te worden. Het kabinet heeft nog even de tijd om erover na te denken. Ik hoop dat het die tijd neemt om op zijn schreden terug te komen. Als ik goed tel, is daarvoor in ieder geval in deze Kamer een politieke meerderheid te vinden. Beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald!

De herbeoordelingen van het nieuwe schattingsbesluit gaan al veel eerder van start. Dat mag niet gebeuren. Ik hoop dat mijn collega's in deze Kamer het met mij eens zijn dat hier een belangrijke taak ligt voor de Eerste Kamer.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

□

Mevrouw **Meulenbelt** (SP): Voorzitter. Als er een arbodienst was voor ministers en senatoren, dan is het maar de vraag of het ons was toegestaan om op dit late uur door te werken. Die arbodienst bestaat echter niet, dus wij moeten door. Om het nog erger te maken, heb ik toestemming gevraagd om mijn spreektijd wat te overschrijden. Ik heb nog een spaarpotje met minuten en ik mocht daar een paar uithalen.

Als het aan mijn fractie had gelegen, hadden wij dit debat niet arbeid en ziekte genoemd maar arbeid en gezondheid. Dat lijkt wat filosofisch en dat klopt want daar zit een visie achter. Bovendien heeft die stelling een praktische dimensie: ziekte wordt geassocieerd met ziekteverzuim en lichamelijke en psychische aandoeningen die werken onmogelijk maken. Er zijn echter veel voorbeelden van slechte gezondheid of lichamelijke en psychische klachten die niet meteen leiden tot verzuim. Ik noem als voorbeelden seksuele intimidatie op het werk,

Meulenbelt

pesten, arbeidsconflicten en blootstelling aan chemische stoffen, die niet meteen ziek maken maar wel sluipenderwijs de gezondheid en de kwaliteit van het leven aantasten. Arbeid moet niet alleen zodanig georganiseerd worden dat men er niet ziek van wordt; arbeid moet ook de gezondheid bevorderen. Dat is de strekking van de Arbowet.

In de wetten die al gepasseerd zijn of nog in deze Kamer komen, is de nadruk vooral gelegd op de vraag: wat te doen met mensen als zij ziek zijn geworden? Ik hield er rekening mee dat de voorgaande sprekers de nadruk legden op de wetsvoorstellen en maatregelen die nog moeten worden ingediend. Ik hield er rekening mee dat de toon van de linkse partijen behoorlijk kritisch zou zijn, maar het stemde mij buitengewoon tevreden en gelukkig dat mevrouw Van Leeuwen een gloedvol en kritisch betoog liet horen. Mogelijk verschillen wij bij nadere bespreking van visie over de functie die wij toekennen aan de overheid want uiteindelijk vertegenwoordigen wij verschillende partijen, maar de verregaande kritische vragen over het al dan niet volgen van de goede weg deel ik van harte.

Wij maken ons terecht zorgen over de vraag of mensen die zijn uitgeschakeld, rechtvaardig worden behandeld, en hoe mensen die tijdelijk of gedeeltelijk zijn uitgeschakeld, terug kunnen keren naar het arbeidsbestel. Wij hebben de uitdaging om een bijdrage aan dit debat te leveren graag aangenomen omdat het zwaartepunt van het beleid naar onze mening veel meer moet liggen bij de preventie van ziekten. Mevrouw Van Leeuwen heeft dat standpunt ook benadrukt, maar tot nu toe heeft geen van de andere sprekers dat punt nader uitgewerkt.

Nederland staat in de top drie van de landen met de hoogste arbeidsproductiviteit. De prijs daarvoor wordt betaald door de mensen in de WAO. De hoge arbeidsproductiviteit hebben wij voor een deel aan hen te danken. In de WAO zitten mensen waar wat mee is en die voor werkgevers weinig aantrekkelijk zijn. Laten wij eerlijk zijn: iedere werkgever voelt zich een beetje de coach van Ajax. Als het aan hem ligt, koopt hij alleen de besten en stelt hij alleen de besten op, tenzij er duidelijk voordeel verbonden is aan het aannemen of aan het werk houden van mensen die niet 100%

produceren. Zelfs bij een gespannen arbeidsmarkt worden WAO'ers nauwelijks ingeschakeld. De WAO was daarmee het smeermiddel voor de hoge productiviteit, een soort reservoir.

De WAO-instroom is in de laatste jaren fors gedaald: in 2002 met 11% en in 2003 met 23%. De kosten dalen al veel langer. In 1994 bedroeg de WAO 4,2% van het BNP en in 2002 nog maar 2,6%. Zijn die cijfers om te juichen? Dat hangt ervan af. Waar zijn de mensen die uit de WAO zijn gegaan, gebleven? Zijn zij weer aan het werk gegaan of doorgeschoven naar de WW of de bijstand? Ik ben het heel erg eens met mevrouw Van Leeuwen die zei: het gaat uiteindelijk niet alleen om de cijfers, het aantal mensen dat wij overhouden in de WAO, maar ook om de inhoud. Waar zijn die mensen gebleven? Het antwoord op die vraag bepaalt voor ons of wij blij zijn met die daling van het aantal mensen in de WAO. Als mensen zijn doorgeschoven naar WW of bijstand, dalen de kosten als percentage van het bnp, maar dit zegt niets over de arbeidsparticipatie. Dit punt wordt prangender wanneer het aantal WAO'ers daalt door de verscherping van de criteria. Een belangrijke vraag aan de minister is dan ook: waar blijven de mensen die straks uit de WAO worden gezet of er nu niet meer in komen? Komen zij daadwerkelijk aan het werk, of komen zij terecht in een van de andere uitkeringen met ongunstiger voorwaarden? Welk percentage van de afvallers komt aan het werk?

Het zal niet verbazen dat socialisten de arbeidsomstandigheden en de gevolgen daarvan bekijken in de relatie tussen werkgevers en werknemers. Al sinds de industriële revolutie heeft geen werkgever zonder dwang van buitenaf, van een vakbond, de overheid, kritische artsen of protesterend personeel, een einde aan ziekmakend werk gemaakt, een enkele verlichte werkgever daargelaten. Niet voor niets was het kindrewetje van Van Houten nodig om de kinderarbeid af te schaffen. Wij kunnen zeker beargumenteren dat een verlaagd ziekteverzuim en een gezonder werkklimaat uiteindelijk ook de werkgevers ten goede komt, maar de nadruk ligt daarbij wel erg op "uiteindelijk". Werkgevers hebben er op korte termijn belang bij mensen zolang en zo hard mogelijk te laten werken, en te kunnen ontslaan tegen zo laag mogelijk

kosten. Zolang een zieke werknemer kan worden vervangen door een nog onbeschadigde, zullen weinig werkgevers vrijwillig investeren in maatregelen die de gezondheid bevorderen en ziekte tegengaan, tenzij zij daartoe door regels en toezicht worden gedwongen. Kijk naar de afgelopen decennia: het zijn de vakbonden die de ziekten op de agenda hebben gezet, niet de werkgevers. In historische volgorde: stoflonden, asbest, lawaai, OPS, RSI, seksuele intimidatie en burn-out. Aanschouw met hoeveel energie de laatste problemen nog steeds moeten worden verdedigd als "echte ziekten".

Waarom belanden mensen in de huidige WAO? Naar schatting voor 40% tot 50% als gevolg van de arbeidsomstandigheden, variërend van te hoge werkdruk, monotone of repetitieve handelingen, te zwaar tillen tot het werken met gevaarlijke stoffen. De instroom in de WAO zou verder kunnen worden teruggedrongen als de slechte werk-omstandigheden adequater zouden worden aangepakt. In plaats van het wegnemen van de oorzaken van arbeidsongeschiktheid wordt nu juist gekeken naar het wegnemen van de uitkering. Dat is geen sociaal beleid.

De belangrijkste ziekmakers op het werk, fysieke belasting zoals beeldschermwerk, het hanteren van lasten, psychische belasting zoals werkdruk en sociale onveiligheid, zijn samen goed voor bijna 80% van de werkgerelateerde WAO-instroom. Hiervoor ontbreken nog steeds goeddeels wettelijke waarden en normen. Op dat gebied is van zelfwerkzaamheid en zelfregulatie van de werkgevers geen sprake. De ruimte voor maatwerk is door de werkgevers niet opgepakt. Wat erger is, is dat overheid het op dat punt ook laat afweten. Wat denkt de minister in het licht van die 80% te doen aan een betere preventie van werkgerelateerde ziekten?

Een factor die ik al noemde, zijn de arbeidsverhoudingen. Voortslepende conflicten op het werk zijn letterlijk ziekmakend. Mensen melden zich op een gegeven ogenblik ziek als gevolg van stress, tobben, slapeloosheid, gevoelens van machteloosheid die soms uitmonden in overspannenheid of burn-out. In veel gevallen is er sprake van een wisselwerking tussen aan de ene kant een slechte werkomgeving en aan de andere kant iemand die het

Meulenbelt

niet meer aankan. Dergelijk clusters van samenhangende problemen zijn over het algemeen heel goed aan te pakken, maar dat vergt tijd, aandacht en expertise. Wij zijn het er waarschijnlijk over eens dat te veel mensen die ziek zijn geworden als gevolg van arbeidsconflicten, in de WAO terecht zijn gekomen. Zij zouden met begeleiding weer aan het werk kunnen. Ook in dit geval moet er echter aandacht zijn voor de oorzaken. Het spreekt vanzelf dat de aandacht daarbij niet alleen hoort te gaan naar de ziek geworden werknemer maar vooral ook naar de ziekmakende werkomgeving. Dit is een arbeidsintensieve aanpak die op korte termijn niet goedkoop is, maar mensen op lange termijn kan redden van het compleet uitgerangeerd raken en het langdurig in de WAO, WW of bijstand geparkeerd worden. Dat is een aanpak die op den duur dus ook economisch vruchten zou moeten afwerpen.

Verder moet er meer belangstelling komen voor categorieën mensen die meer risico lopen dan anderen. Er is de laatste tijd meer aandacht gekomen voor het verhoogde risico van vooral jonge vrouwen en allochtonen. Mevrouw Swenker vroeg zich net af waarom vrouwen en allochtonen meer risico lopen om arbeidsongeschikt te raken. Wie het antwoord weet, mag het zeggen, zei ze. Ik heb twee factoren te vermelden die weliswaar niet het hele verhaal vormen, maar waarmee in ieder geval rekening moet worden gehouden. De eerste factor is dat vrouwen en allochtonen vaker in werk terecht blijken te komen dat wordt gekenmerkt door monotonie en herhaling, met weinig ruimte voor eigen initiatief, weinig waardering, lage beloning en lage arbeids-satisfactie.

De tweede factor, die vaak over het hoofd wordt gezien, is dat het leven niet ophoudt als wij de werkplek verlaten. De ene sekse die thuiskomt, denkt dat hij recht heeft op verzorging en de andere sekse die thuiskomt, denkt dat zij de verzorging moet leveren omdat dat nu eenmaal zo was afgesproken. Dat betekent dat de gemiddelde vrouw dezelfde prestaties moet leveren als een man, maar met gemiddeld aanzienlijk minder ondersteuning. Als je het in uren bij elkaar optelt, dan blijkt dat vrouwen meer uren werken voor hetzelfde loon als mannen. Dit geldt ondanks alle

emancipatie waarvan de minister kort geleden nog heeft gemeld dat zij voltooid is. Het is er een oorzaak van dat vrouwen vaker door de knieën gaan en het niet meer aankunnen, terwijl zij in feite even gezond zijn. Daarin heeft mevrouw Swenker geheel gelijk. Dit is een oud leerstuk van dertig jaar geleden. Het heet "Het persoonlijke is politiek". Af en toe moeten wij de kennis ervan nog even opfrissen.

Voor wie is het dus prettig thuiskomen en voor wie wacht een tweede deel van de ploegendienst? Voorts moet meer rekening worden gehouden met uitsluitingsmechanismen. Wij weten bijvoorbeeld van de politie dat er verwoede pogingen zijn gedaan om vrouwen te rekruteren, maar dat vrouwen vaak even snel weer verdwijnen als ze zijn aangekomen. Uitsluitingsmechanismen gelden ook vaak voor allochtonen, die soms weinig reden hebben om zich op hun werk veilig en thuis te voelen. Naast de sekseverschillen die meer te maken hebben met machtsverhoudingen en traditie, blijken biologische factoren van belang, zoals zwaar tillen bij zwangerschap, lang staan of werken met oplosmiddelen. Overigens is het laatste woord nog niet gezegd over de mogelijke schade van chemische stoffen op het vermogen van mannen om zich voort te plannen. Kan de minister aangeven wat voor beleid hij denkt te voeren voor de risicogroepen? Hoe heeft de emancipatiegedachte plaats in zijn beleid ten aanzien van arbeid en ziekte?

De trend is momenteel gericht op het zo snel mogelijk weer aan het werk krijgen van mensen die een tijd hebben moeten verzuimen. Daarachter zit een goede gedachte: hoe langer mensen zijn uitgeschakeld, des te moeilijker het is om weer terug te komen. Er is wel een andere kant aan de zaak. Een groot deel van de mensen die na langdurig ziekteverzuim weer aan het werk gaan, is na een halfjaar opnieuw ziek. Dat betekent dat er te weinig is gekeken naar de oorzaken, naar de ziekmakende factoren in het werk zelf of naar de vraag of de werknemer wel op de juiste plek zit en of de baas zijn werk wel goed doet. Mensen die ziek worden door de werkdruk, de stress of slechte arbeidsomstandigheden, knappen wel op als zij thuis tot rust zijn gekomen, maar redden het niet als

zij weer teruggaan. Zij zijn dus niet altijd te vroeg weer aan het werk gezet. De aandacht moet behalve op de genezing van de werknemer ook worden gericht op de arbeidsplek en de werkomstandigheden zelf.

Er valt dus nog veel te doen, onder andere op het reïntegratietraject voor tijdelijk of partieel zieken. De aandacht zal daarbij volgens ons niet alleen moeten worden gericht op de werknemers, maar ook op de werkgevers. Op dit moment stijgt de werkloosheid nog steeds. Waar een groot aanbod van gezonde en geheel arbeidsgeschikte werknemers aanwezig is in de meest door de werkgevers gewenste leeftijdscategorie ± niet te jong, niet te oud ± vissen veel werknemers met een vlekje, een barstje, een voorgeschiedenis met ziekteverzuim, een klein belemmering of juist werknemers die helemaal in orde zijn maar gewoon boven de vijftig zijn, achter het net. Het is weinig productief om de werknemers te dwingen te solliciteren en er dure reïntegratieprojecten en begeleiding op te zetten, wanneer er geen beloning tegenover staat in de vorm van passend werk. Dus ook hierop krijgen wij graag een reactie van de minister.

Ook op dat front valt dus nog veel te verbeteren, bijvoorbeeld door bedrijven te verplichten om tussen de 5% en 7% van hun arbeidsplaatsen open te stellen voor arbeidsgehandicapten of ± politiek correcter genoemd ± mensen met een belemmering. Dit gebeurt in de Verenigde Staten al met succes. Niet alles wat uit Amerika komt is dus slecht. De werkgevers zouden daarbij gestimuleerd kunnen worden door een aantal regelingen, zoals reductie op de sociale verzekeringspremies en, bij ziekte van arbeidsgehandicapten, aanvulling door de overheid. Is dit een gedachte die de minister eventueel mee wil nemen?

Wij weten ondertussen meer dan vroeger over het ontstaan van aan arbeid gerelateerde ziekte, maar nog steeds te weinig. Het laatste handboek is uit 1928. Wat wij te weten komen, komt vaak uit het buitenland. In vergelijking met bijvoorbeeld België of de Scandinavisch landen is wetenschappelijk onderzoek naar de relatie arbeid en gezondheid hier schaars. Wij weten wel dat veel gevallen voort komen uit een wisselwerking tussen belasting en belastbaarheid, dus externe factoren enerzijds en

Meulenbelt

lichamelijke constitutie aan de andere kant. De Arbowet zegt dat de belasting op het werk aangepast moet worden aan de belastbaarheid. De vraag is in welke mate dat ook werkelijk gebeurt.

De convenanten die worden afgesloten functioneren onvoldoende. De ambities zijn dan ook over het algemeen erg laag, vaak niet meer dan een reductie van 10% of 20% van de klachten. Te vaak is er sprake van een streven naar gebruik van veiliger middelen als kortere ladders of minder zware lasten die getild mogen worden, in plaats dat er harde criteria worden afgesproken. Wij vinden het kennelijk nog steeds acceptabel dat er tien tot twintig mensen letterlijk doodvallen omdat zij met te onveilig materiaal moeten werken. Een veelheid daarvan raakt bovendien arbeidsongeschikt. Wij hebben de indruk dat er de laatste paar jaar nauwelijks sprake is van vooruitgang op dit front. Het gevolg van normen die niet helder en hard zijn vastgelegd, is dan ook dat veel mensen die tijdens hun werk gehandicapt zijn geraakt, in moeizame juridische procedures terecht komen.

De overheid heeft de potentiële hoeders van de gezondheid van werknemers in handen gespeeld van de private verzekeraars. Veel bedrijven nemen de arbodienst aan met de laagste offerte. Dat komt de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede. Op dit moment wil de staatssecretaris de helft van de arboregels laten schrappen. Het is helemaal niet moeilijk om met een paar citaten uit de reglementen een soort slapstick ter tafel te voeren waarvan iedereen zegt: vooruit, dat getut over een paar centimeter hier of daar kan niet de bedoeling zijn. Vanmiddag was ik bij een bijeenkomst van de FNV over de Arbowet voor kleine bedrijven en daar was ook de staatssecretaris aanwezig. Hij stelde voor om een onderscheid te maken tussen hoog risico en laag risico, waarbij hoog risico gehandhaafd moet worden in de regels en laag risico kan vervallen. Hoog risico slaat vooral op het risico op bedrijfsongevallen, terwijl laag risico slaat op zaken als toiletten, meubilair en verlichting. De staatssecretaris vond dat kostbare overheidsbemoeienis niet aan die laatste categorie besteed zou moeten worden.

Wij weten ondertussen dat naast bedrijfsongevallen waarbij het volstrekt duidelijk is dat iemand op een moment gehandicapt raakt, langzame slijtage een ander probleem is. Slijtage kan bijvoorbeeld ontstaan omdat mensen jarenlang achter een beeldscherm zitten aan meubilair dat niet deugd en met slechte verlichting. Daarvan kun je net zo verslijten als mensen in de bouw verslijten. Mensen die heel lang verkeerd zitten, zullen op een gegeven moment door hun rug gaan en de 65 niet halen binnen hun werk. Wij vinden deze gedachte om zogenaamd laag risico maar te schrappen, volstrekt in strijd met het beleid om mensen zo lang mogelijk aan het werk te houden. Wij zouden graag van de minister willen horen hoe deze volstrekt tegenstrijdige gedachten met elkaar te rijmen zijn.

Door de Arbowet van 1998 zijn er meer mensen met arbo bezig dan ooit. Het aantal arboadviseurs is sinds 1996 verdubbeld. De adviseurs hebben tot taak de werkgever te overtuigen dat arbo loont, hoewel het financiële rendement pas op lange termijn zichtbaar wordt. Bedrijfsartsen zitten in de spreekkamers en worden afgerekend op het zo snel mogelijk aan het werk zetten van de zieken. In de tijd van regionale bedrijfsgezondheidsdiensten was de verhouding preventietaken tot verzuimbegeleiding 80:20, nu is dat omgekeerd. Arbodeskundigen van werkgevers, werknemers en overheid houden elkaar bezig in lange en moeizame onderhandelingen over arboconvenanten die als zij er komen heel weinig praktische werking blijken te hebben. Arbeidsinspecteurs beoordelen steeds vaker de papieren en mogen in sectoren met een convenant niet meer op pad. Van alles ± van arbodiensten tot zorgsystemen, van asbestverwijderaars tot zaagmachines ± zijn certificeerders op pad die op hun beurt ook weer gecontroleerd moeten worden. Iedereen is bezig met arbo, maar bijna niemand is meer bezig met de werkplek.

De effecten zijn merkbaar. Het aantal dodelijke ongevallen is vrijwel constant. De klachten van werknemers over belastende omstandigheden, zoals tweemaal gepubliceerd door het CBS, laten geen daling zien. In 1997 rapporteerden 11% van de werknemers een minder goede gezondheid; in 2002 was dat 13%.

De minister zegt dat de arboconvenanten een succes zijn. Dat blijkt uit een daling van het ziekteverzuim. Het kan ook zijn dat de staatssecretaris dit gezegd heeft, maar ik neem aan dat u het erover eens ben, mijnheer de minister. Ik heb de cijfers laten nakijken. In 1997 was het ziekteverzuim in Nederland 5,1%, in 2002 was het 5,4% en in de jaren daartussen is het nooit lager geweest. Het benieuwt ons wel waarop de optimistische opvattingen gebaseerd zijn.

Dit jaar is de evaluatie van de Arbowet aan de orde. Dat zou hét moment zijn om méér te doen dan regels schrappen. Bij de arbodiensten zitten veel deskundigen en capabele mensen die hun kennis en vaardigheden zouden willen inzetten voor betere arbeidsomstandigheden en gezondheidsbescherming. Deze mensen krijgen daarvoor echter nauwelijks de ruimte. Te vaak zijn zij gedrongen in de positie van accountants van het bedrijfsleven, maar dan op het sociale vlak. In 2002 ontvingen de arbodiensten 943 mln euro. Wij kunnen dus wachten op de eerste signalen uit arboland over mogelijke fraudering zoals wij dat met de bouw hebben meegemaakt. Kortom, wij pleiten ervoor om de uitvoering van de bovengenoemde taken ± de verder uitgebouwde preventie, de arbodiensten, het toezicht op de convenanten en het meten van arbeidsongeschiktheid ± zoveel mogelijk buiten de belangensfeer van werkgevers en werknemers te houden. Wij maken ons grote zorgen over de toenemende privatisering van diverse diensten. Wij pleiten voor onafhankelijke arbodiensten vergelijkbaar met de arbeidsinspectie, die publiek gefinancierd kunnen worden; arbodiensten die ingezet kunnen worden waar zij oorspronkelijk voor bedoeld waren: een betere gezondheid van werkend Nederland. Wij vinden de reorganisatie die daarvoor nodig is alsmede het toezicht daarop, bij uitstek een taak van de overheid. Wij zien de reactie van de minister met belangstelling tegemoet.

□

De heer **Van den Berg** (SGP):
Mevrouw de voorzitter. Het zal een jaar of acht geleden zijn dat wij zo rond drie uur 's morgens ± het zal bij u nooit voorkomen ± klaar waren na een heel intensief debat en dat ik

Van den Berg

naar het gebouw van de Tweede Kamer liep om naar de garage te gaan. Alles zat op slot en er was niemand meer te zien. Grote paniek dus. Ik liep daar met een collega en wij vroegen ons af, wat te doen. Hij ging aan de andere kant van het gebouw kijken of daar mensen waren en ik besloot te wachten. Je weet niet waar je goed aan doet. Op een zeker moment vond ik een bel en ik maar bellen. Uiteindelijk ging de deur open en toen ik wegreed, rende de collega nog steeds om het gebouw van de Tweede Kamer heen. Vanaf die tijd maak ik maar gebruik van een hotelletje hier in de hoop dat ik straks nog binnen kan komen.

Voorzitter. Ik lever deze bijdrage mede namens de ChristenUnie.

Het debat kan vanuit verschillende invalshoeken worden belicht. Een zekere selectie is dan ook noodzakelijk. Ik heb in mijn bijdrage gekozen voor een algemene en een arbeidsrechtelijke insteek. Die wijkt wat af van de gangbare en dat is bewust gebeurd. Ik dacht ik zit vannacht toch wat achteraan in de trein en dan luistert er bijna niemand meer, dus ik doe het op een wat andere wijze. Bij het laatste gaat het om een reflectie (de uitzonderingen op) de loondoorbetalingsverplichtingsregeling bij ziekte gedurende de eerste twee jaar.

De **voorzitter**: Voor de Handelingen: de minister heeft net aangegeven dat hij nog wel degelijk luistert!

De heer **Van den Berg** (SGP): Gelukkig! Ik was daar niet zeker van. Ik kan nu niet meer terug, want ik heb het keurig aan het papier toevertrouwd, anders dan mijn collega van GroenLinks. Ik moet de tekst vanavond een beetje volgen. Ik maak hierbij onderscheid tussen: 1. enkele knelpunten in de regeling inzake de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gedurende de eerste twee jaar; 2. de rol van het opschortingsrecht bij overtreding van controlevoorschriften.

Al jarenlang staat arbeidsongeschiktheid hoog op de politieke agenda. Daar moeten oorzaken voor aan te wijzen zijn. Is het een gevolg van onze westerse levensstijl van haast, haast, haast en nooit genoeg? Zo ja, dan moeten wij ons dit aantrekken. Als dit één van de oorzaken is, dan zullen om dit te veranderen ook op het persoonlijke vlak soms concessies gedaan

moeten worden. Vervolgens is het nodig dat er een beslissende omslag in het denken en handelen van werkgevers en werknemers tot stand komt.

Daarom is het een goede zaak dat in de Arbowet wordt uitgegaan van een risicogerichte benadering van ziekte, zodat allereerst gekeken wordt naar de gezondheidsrisico's op de werkplek. Dit omdat bekend is dat de oorzaken van ziekteverzuim voor bijna eenderde gelegen zijn in de persoon zelf, eveneens voor bijna eenderde in de sociale omgeving van de werknemers (problemen in relaties en dergelijke) en voor 40% in het werk. De werkgever is verplicht om de gezondheidsrisico's op de werkplek te inventariseren en te evalueren, ondersteund door de arbodienst. Hierna wordt verwacht dat de werkgever de werkomstandigheden optimaliseert.

De Wet verbetering poortwachter is vanaf 1 april 2002 van kracht. Met deze wet wordt beoogd het reïntegratieproces in het eerste ziektejaar succesvoller te laten verlopen om zo de instroom in de WAO te beperken. Het blijkt dat de wet positief werkt, zodat de reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers succesvol is. De kern van de Wet verbetering poortwachter is dat werkgever en werknemers als het ware gedwongen worden met elkaar te communiceren en telkens afspraken te maken over acties die leiden tot terugkeer op het werk. Deze aanpak is eigenlijk heel logisch. Helaas zit er ook een keerzijde aan de medaille. De wet vraagt veel formele verslagen en met name de arbodienst moet een hele papierwinkel verzorgen. Dat heeft niets met regeltjes te maken, het is een kwestie van veel bureaucratie. Kan hier niet wat aan worden gedaan, zo vragen wij. Ook uit de cijfers over het eerste kwartaal 2004 van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat het aantal WAO-aanvragen nog steeds daalt. Mogen we hieruit concluderen, zo vragen wij, dat de huidige wetgeving, de Wet verbetering poortwachter en de verlenging van de loondoorbetaling met een jaar in combinatie met een goede preventie, vruchten afwerpen? Als dit bevestigend wordt beantwoord, dan vragen onze fracties zich af of de WAO dan nog ingrijpend moet worden gewijzigd. Juist nu eerdere maatregelen vruchten afwerpen, is er rust nodig. Nieuwe, ingrijpende

maatregelen vergen doorgaans grote investeringen in kennis en kosten, dus veel tijd, geld en energie. Zijn we met nieuwe maatregelen op de goede weg, zijn we in dit land niet een beetje moe geworden om weer een heel grote operatie tot een goed einde te brengen? Waarom kan, zo vragen wij, in het huidige stelsel niet ervoor gezorgd worden dat alleen diegenen die het echt nodig hebben een WAO-uitkering krijgen? Een nieuwe reorganisatie zal ook een zware wissel trekken op UWV. Nu wordt al gewerkt onder grote druk. Graag vernemen wij waarom het kabinet toch die grote operatie door wil zetten. Wij willen graag een goede onderbouwing horen van de minister.

Het is van groot belang om tot een betere benutting van de mogelijkheden te komen voor werkhervatting van die mensen die nu afhankelijk zijn van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Om die reden is het van belang dat werkhervatting aantrekkelijk wordt gemaakt. Een werkgever die overweegt om iemand met een arbeidshandicap in dienst te nemen, houdt rekening met de risico's die dat tot gevolg kan hebben. Het gaat dan om hogere verzuimrisico's en soms lagere arbeidsproductiviteit. Zonder goed beleid en begeleiding heeft deze groep mensen minder mogelijkheden op werk, vergeleken met andere werkzoekenden die geen arbeidshandicap hebben. Vindt de minister dat de instrumenten en mogelijkheden voldoende zijn voor een terugkeer van deze groep, die ons na aan het hart ligt, naar de arbeidsmarkt? Heeft, zo willen wij graag weten, UWV voldoende capaciteit aan professionals die voor een goede begeleiding kunnen zorgdragen? Mocht dit niet het geval zijn, wat zijn de alternatieven, zo vragen wij aan de minister. Belangrijk is dat er maatwerk wordt geleverd als het gaat om de reïntegratie van deze groep in het bijzonder, maar ook voor de anderen. Nu is de reïntegratiemarkt geliberaliseerd. Wij vernemen graag of en hoe het toezicht is georganiseerd voor wat betreft de prestaties en de kwaliteit van de reïntegratiediensten.

Onze Kamer heeft via de voorhangprocedure, de AMvB, het aangescherpte Schattingsbesluit voorgelegd gekregen. Een van de doelstellingen is dat bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid de mogelijkheden voor mensen meer

Van den Berg

gewicht moeten krijgen. Het bestaande Schattingsbesluit brengt deze mogelijkheden onvoldoende naar voren. Dit omdat er bij de theoretische schatting onvoldoende functies te duiden waren voor iemand, terwijl deze ondanks zijn beperkingen door ziektes, wel degelijk nog zou kunnen werken. Dit is zeker een verbetering en heeft onze instemming. Wel vragen wij de minister waarom, als wij het goed zien, er geen overgangsrecht is voor de bestaande gevallen. Zonder onderbouwing wordt vastgesteld, zo blijkt uit de brief van 12 maart jongstleden, dat herbeoordeling met strengere regels binnen de bestaande WAO mogelijk is. Juist over deze problematiek is in deze Kamer in het verleden zeer indringend gediscussieerd. Er ligt ook een unaniem aanvaarde motie van 17 juni 2000. Hier zit voor onze fracties een belangrijk pijnpunt. Dit moet goed geregeld worden.

Ik kom nu bij het tweede gedeelte en dat betreft de knelpunten in de regeling inzake loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gedurende de eerste twee jaar. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte is geregeld in boek 7, artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek. Op grond hiervan heeft de werknemer recht op 70% van het laatstverdiende loon, doch nooit meer dan het maximum dagloon, waarbij voor het eerste jaar een ondergrens van het wettelijke minimumloon geldt. Op deze regel is een aantal uitzonderingen, lid 3 van het artikel, geformuleerd. Als zo'n uitzondering zich voordoet, is de werkgever niet gehouden het loon door te betalen. Samengevat gaat het om de volgende uitzonderingsgronden:

- a. opzettelijk veroorzaken van de ziekte;
- b. verstrekken van valse informatie bij de aanstellingskeuring;
- c. belemmeren of vertragen van de ziekte;
- d. zonder deugdelijke grond weigeren passende arbeid te verrichten;
- e. weigeren mee te werken aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die gericht zijn op het in staat stellen, passende arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Wij willen van de minister weten of de regels die zijn vastgelegd nog zinvol zijn. Ik beperk mij thans tot de onder a t/m c genoemde uitzonderingen, aangezien de onder d t/m f genoemde uitzonderingen van recente datum zijn.

Ten eerste ziekte veroorzaakt door opzet van werknemer. De werknemer heeft geen recht op loon indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd. De eerste (sub)grond luidt dus: opzet van de kant van de werknemer. In de praktijk blijkt deze uitzondering een slapende regel te zijn. Wij hebben afgesproken in dit land dat alle slapende regeltjes moeten verdwijnen. Het is immers nauwelijks denkbaar dat een werknemer opzet of bewuste roekeloosheid kan worden verweten ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid. Uit de rechtspraak zijn mij slechts twee gevallen bekend waarin de rechter concludeerde dat de werknemer inderdaad een dusdanig verwijt kon worden gemaakt, dat kon worden gesproken van bewuste roekeloosheid. Het betreft een uitspraak van de kantonrechter te Amersfoort van 12 december 2001. Die kantonrechter oordeelde dat een werknemer opzettelijk zijn ziekte had veroorzaakt door met een alcoholpromillage van 1.98 in het bloed met een auto aan het verkeer deel te nemen op grond waarvan hij een verkeersongeval veroorzaakte. Hij kreeg een boete en ontzegging van de rijbevoegdheid voor acht maanden. De loonvordering gedurende de periode van ziekte werd afgewezen. De kantonrechter in Heerlen heeft op 4 juli 2001 over een vergelijkbaar geval moeten oordelen, zij het dat nu een dronken collega van de werknemer achter het stuur had plaatsgenomen. Deze kantonrechter vond dat niet kon worden gesproken van bewuste roekeloosheid, omdat de gedraging van de werknemer niet was gericht op het arbeidsongeschikt worden. Een ander rechterlijk vonnis waarin de werknemer op voornoemde grond het recht op loon werd onthouden, betrof een werknemer die arbeidsongeschikt was geworden ten gevolge van een sterilisatie. De kantonrechter in Leiden deed daar in 1999 een

uitspraak over. Mijn vraag aan de minister is of deze beslissing ook zal moeten gelden voor een aantal niet noodzakelijke operaties die ik "cosmetische operaties" of "schoonheidsoperaties" zou willen noemen. Naar onze mening kan dit soort regeltjes beter verdwijnen. Graag wil ik hierover met de minister van gedachten wisselen.

Werkgevers vragen zich in de praktijk regelmatig af wat zij kunnen ondernemen ten aanzien van werknemers die bijvoorbeeld gevaarlijke sporten beoefenen en die regelmatig wegens een blessure thuiszitten. Dat heeft ook met ziekte te maken. Zij achten het zeer onrechtvaardig gedurende die tijd het loon door te betalen. Een voorbeeld daarvan is een bedrijf, zo is mij verteld, waar werknemers ervoor moeten tekenen dat zij niet aan bepaalde sporten zullen doen, zoals parachutespringen. Tijdens de behandeling van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte van 1996 zijn deze gevallen ook aan de orde gesteld. Destijds was het de mening van het toenmalige kabinet dat het beoefenen van een gevaarlijke sport niet als opzet of bewuste roekeloosheid kon worden beschouwd. Is het wel zo terecht dat een werkgever moet betalen als een werknemer vanwege een risicovolle sport een aantal dagen of veel langer niet op het werk kan komen? Ik weet dat de loondoorbetalingsverplichting gebaseerd is op het risique sociale denken, maar het gaat toch te ver om bijvoorbeeld een hardwerkende middenstander te laten betalen voor een werknemer die de grenzen van zijn verantwoordelijkheid heeft overschreden. Ik wijs erop dat onder andere mevrouw Hoogendijk, de echtgenote van onze minister-president, in haar dissertatie heeft gepleit voor het aanscherpen van het criterium opzet in grove schuld, zodat de uitzondering kan worden toegepast waarvoor deze is bedoeld. Overigens worden ook in ons buurland Duitsland gevaarlijke sporten voor risico van de werknemer gelaten. Ik wil hier graag een helder antwoord op ontvangen van de minister.

De tweede (sub)grond betreft het verstrekken van valse informatie in het kader van een aanstellingskeuring, terwijl juist daardoor die keuring niet goed kon worden uitgevoerd. Ook deze (sub)grond verschaft de werkgever slechts in

uitzonderingsgevallen een recht op het stopzetten van de loonbetaling. Allereerst al omdat krachtens de Wet op de medische keuringen een aanstellingskeuring alleen dan kan plaatsvinden, indien de kandidaat voor de openstaande functie al is geselecteerd. In de tweede plaats moet de werkgever ex lid 3 sub a van artikel 7:629 BW bewijzen dat de keuring niet juist kon worden uitgevoerd vanwege het feit dat de valse informatie is verstrekt. Hij zal dus het causale verband tussen de twee aspecten moeten aantonen, wat geen gemakkelijke opgave is. In de schaarse jurisprudentie is een beroep van de werkgever op deze (sub)grond tot nu weinig gehonoreerd. Een voorbeeld uit de rechtspraak waarin dat wel gebeurde is de uitspraak van de rechtbank te Rotterdam van 1 april 1999. De rechtbank stelde zich op het standpunt dat een werkgever zich terecht op deze (sub)grond mocht beroepen, toen een werkneemster zich enkele dagen na het verstrijken van de proeftijd had ziek gemeld vanwege klachten aan heup en rug die zij al vanaf haar jeugd had en die haar beletten lang achter elkaar te staan. Tijdens het sollicitatiegesprek had de werkneemster geen melding van haar klachten gemaakt. Hoewel er geen aanstellingskeuring had plaatsgevonden, werd toch de loonvordering niet toegekend. De rechtbank oordeelde dat de bedoeling van de genoemde (sub)grond is dat een sollicitant niet gehouden is informatie te vertrekken over zijn gezondheid op punten die voor de vervulling van de functie niet rechtstreeks van belang zijn. In het geval van de werkneemster ging het juist om beperkingen die het vervullen van de functie verhinderen. Dit vonnis treedt echter duidelijk buiten de grenzen die door de wetgever zijn aangegeven. Toch is het ook begrijpelijk dat de rechter geen loonvorderingen wenst toe te wijzen die lijnrecht indruisen tegen het rechtsgevoel. Vraag is daarom of de voornoemde uitzonderingsgrond, valse informatie in het kader van een aanstellingskeuring, niet zou moeten worden uitgebreid tot informatie die voor de vervulling van de functie belang is.

Ik wil in voornoemd kader nog wijzen op de zeer omstreden uitspraak van het Hof van Justitie EG in de Deense zaak Tele Danmark van 4 oktober 2001, waarin is uitgemaakt

dat een ontslag niet is geoorloofd als dit ontslag is gegrond op het niet meedelen van zwangerschap. Het betrof in casu een mevrouw die was aangenomen voor een bepaalde tijd, namelijk een half jaar, en die meteen na het afronden van een interne opleiding van 2 maanden met zwangerschapsverlof zou gaan. De Deense rechter vond dat de mevrouw haar zwangerschap bij de sollicitatie had moeten melden, omdat zij wist dat er bij een positief verloop van de zwangerschap geen arbeid door haar zou worden verricht. Het Hof van Justitie oordeelde echter anders. Dat betekent dus dat bij zwangerschap misbruik kan worden gemaakt van de bescherming die de Europese richtlijn biedt. In de arbeidsrechtelijke literatuur wordt unaniem geoordeeld dat de bescherming in dergelijke situaties veel te ver is doorgeslagen. Ik wil daar graag de visie van de minister op hebben.

De derde grond ex artikel 7:629, lid 3, BW heeft betrekking op de belemmering of vertraging van de genezing. Gedurende de periode namelijk dat de werknemer door zijn toedoen tot die belemmering of vertraging aanleiding geeft, bestaat geen recht op loondoorbetaling. Tijdens de parlementaire geschiedenis van de Wulbz is opgemerkt dat deze uitsluitingsgrond er niet toe kan leiden dat de werkgever de werknemer dwingt een bepaalde geneeskundige behandeling te ondergaan. Ook een werknemer die bijvoorbeeld een antroposofisch huisarts heeft, waardoor genezingsprocessen doorgaans trager verlopen dan bij een reguliere huisarts, kan niet onder dreiging van stopzetting van loonbetaling gedwongen worden de antroposofie de rug toe te keren. Daarmee zal in strijd worden gehandeld met het grondrecht van de onschendbaarheid van het lichaam en de lichamelijke integriteit. Ook hier kan de vraag worden gesteld of de bescherming van het grondrecht niet te ver is doorgeschooten. Mag niet van een werknemer worden verlangd dat hij zich volgens de gangbare behandelingsmethoden laat behandelen? Doet hij dit niet, dan is dit prima, maar de extra kosten moeten toch niet op de werkgever worden afgewenteld.

Als tweede noem ik de rol van het opschortingsrecht bij overtreding van controlevoorschriften. Naast het recht om het loon op grond van de

omstandigheden vermeld in lid 3 stop te zetten, bezit de werkgever ex artikel 628, lid 6, van Boek 7 een loonopschortingsrecht voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen. Dit opschortingsrecht vereist enige nadere toelichting. In de meeste ondernemingen gelden regels voor de begeleiding en controle die de werknemer bij ziekte dient op te volgen. De meest bekende en voorkomende regel is dat de werknemer zich binnen een bepaalde tijd en op een bepaalde wijze dient ziek te melden. In de meeste gevallen is de zieke werknemer ook verplicht om zich voor controle ter beschikking van de arbodienst te stellen. Hij zal op het spreekuur moeten komen of, indien dat niet mogelijk is, thuis moeten blijven om de arboarts te ontvangen. De opgestelde controlevoorschriften zijn begrijpelijkerwijs van het grootste belang voor de werkgever. Als hij dan ook bemerkt dat de zieke werknemer die voorschriften, die volgens de wetstekst redelijk moeten zijn, niet opvolgt, is de werkgever gerechtigd de betaling van het loon op te schorten. Wel geldt opnieuw de voorwaarde dat de werkgever de werknemer van dit besluit onverwijld op de hoogte moet stellen, op verval van dat opschortingsrecht. De sanctie stelt eigenlijk niet veel, vrijwel niets voor. Het is immers een opschortingsrecht, niet een recht om definitief geen loon te betalen voor de toepasselijke periode. Zodra de voorschriften namelijk alsnog door de werknemer worden nageleefd, zal de werkgever het volle bedrag aan loon over de opschortingsperiode aan de werknemer moeten betalen. Zou blijken dat de werkgever ten onrechte gebruik heeft gemaakt van het recht van artikel 629, lid 6, Boek 7 Burgerlijk Wetboek, dan heeft de werknemer niet alleen recht op het in aanmerking komende loonbedrag, maar ook op de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Die laatste twee componenten hoeft de werkgever niet te betalen als blijkt dat het opschortingsrecht terecht is toegepast en de werknemer later de redelijke voorschriften ter controle alsnog nakomt.

De vraag die wij stellen is of het geen tijd is om deze tandeloze tijger

Van den Berg

± zo is het opschortingsrecht al aangeduid ± te vervangen door een effectieve sanctie. In de praktijk wordt de sanctie nauwelijks bruikbaar geacht vanwege de geringe prikkel die ervan uitgaat. In dat verband vraagt men zich in de praktijk af of en in welke mate het mogelijk is, overtreding van controlevoorschriften bij ziekte te sanctioneren door middel van het opleggen van een boete, mits deze voldoet aan de wettelijke regeling. In de literatuur zijn sommigen, waaronder Van der Grinten in het handboek Arbeidsovereenkomstenrecht, van mening dat de opschortingsbevoegdheid exclusief is ten opzichte van andere sancties en het de werkgever, hoewel dit niet in de wet staat, niet vrij zou staan een werknemer te beboeten wegens het overtreden van de controlevoorschriften. Daarnaast kan de vraag worden gesteld of de opschortingsbevoegdheid niet moet worden veranderd in een definitief vervallen van de loondoorbetalingsverplichting voor de periode dat de werknemer zich niet aan de controlevoorschriften houdt.

Ik heb de minister een aantal van deze vragen voorgelegd omdat wij er in dit land voor moeten zorgen dat zinloze voorschriften verdwijnen.

Voorzitter. Ik kom tot een afronding. Onze fracties vinden het principieel onjuist als sociale problemen alleen economisch worden gezien en met economische middelen zo goed mogelijk worden opgelost c.q. bestreden. Wij willen uitgaan van het Bijbels gebod. Dat wijst een andere weg die heilzaam is. Dan gaat het om noties als "overheidsschild voor de zwakkeren", "verantwoordelijk zijn voor elkaar". Dat zijn dan onze uitgangspunten. Dat is ons vertrekpunt.

Wij wachten met belangstelling op de beantwoording.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Ik vind uw laatste bewogen slotwoord wat lastig te rijmen met de suggesties die u daarvoor heeft gedaan en die eigenlijk neerkomen op het aanscherpen van allerlei economische sancties voor werknemers die zich in uw voorbeelden allemaal misdragen. Ik vind dat er een discrepantie is tussen uw opmerking dat wij vooral niet te veel naar economische middelen moeten grijpen en uw voorstel tot het aanscherpen van economische

sancties in bepaalde conflictsituaties. Ik vind dat wat lastig te rijmen.

De heer **Van den Berg** (SGP): Dan heeft u het eerste deel van mijn betoog niet gehoord. Dat was wel een bewogen verhaal. Wat ik in het tweede deel heb willen doen, is ook kritisch kijken. Ik heb daarvoor gewoon een aantal uitspraken van rechters nagelopen om regels die niet meer functioneren, gewoon te laten verdwijnen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Het ging mij meer om uw laatste suggesties. Ik ben toch meer van de concrete suggesties dan van de bewogen woorden. Met name de laatste suggestie stond een beetje op gespannen voet met de bewogen woorden.

De heer **Van den Berg** (SGP): Dat is uw oordeel. Ik denk daar volstrekt anders over. Hij ging mij gewoon om het kritisch kijken naar een heleboel regels met betrekking tot arbeid en ziekte. Overbodige regels functioneren niet en moeten naar onze overtuiging worden afgeschaft.

□

De heer **Ten Hoeve** (OSF): Voorzitter. Ik zit helemaal achterin de trein, dus u zult vast heel blij zijn als ik mijn betoog heb afgerond. Ik spreek weer mede namens de fractie van D66.

Het is natuurlijk heel jammer en het werkt ook complicerend als de vernieuwing van een heel belangrijk stuk sociale wetgeving zoals de WAO, leidt tot een tegenstelling tussen het kabinet en het eensgezinde front van de sociale partners. De centrale vraag wordt dan inderdaad zoals die laatst door, naar ik meen, de minister zelf geformuleerd werd: is het kabinet ook zelf in staat om voor arbeidsongeschikten een fatsoenlijke regeling te maken? Ik zeg maar meteen dat wij de neiging hebben om, lettend op de hoofdlijnen, daar voorlopig "ja" op te zeggen, ook al zijn er nog genoeg punten waar wel vraagtekens bij gezet kunnen worden of waar nog uitwerking of bijstelling nodig is.

De discussie in dit debat gaat, wat ons betreft, over het nieuwe WAO-stelsel, over de Wet WIA, over de Wet wijziging systematiek herbeoordelingen, over het daarbij behorende schattingsbesluit en over de gang van zaken met betrekking

tot de WAZ. Het nieuwe schattingsbesluit dat voor het nieuwe WAO stelsel moet gaan gelden, maar dat ook voor een herbeoordeling van de huidige WAO'ers gebruikt moet gaan worden, is in hoofdzaak in overeenstemming met de sociale partners opgesteld, maar het wijkt ook op enkele punten duidelijk af.

In het geval van onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren zal, wanneer de oorzaak daarvan geen ernstige psychische stoornis is, een arbeidskundig onderzoek moeten worden gedaan om eventuele restcapaciteit vast te stellen. Bovendien wordt de afkeuring op grond van psychische stoornissen onderworpen aan een centrale toetsing waarbij ook gespecialiseerde deskundigheid, zoals een psychiater kan worden ingeschakeld. Beide levert wel zoveel extra werkzaamheden op dat de vraag gerechtvaardigd is ± en die vraag leg ik de minister dan ook voor ± of dat wel loont. Gaat het niet om een wel heel beperkte groep waarvoor op deze manier een andere uitkomst dan "volledig arbeidsongeschikt" te verwachten is? Is dit dan wel verstandig?

Verder worden bij de vaststelling van de resterende verdien capaciteit het benodigde aantal functies en het daarvan in het CBBS aanwezige aantal arbeidsplaatsen beide gesteld op 3. Gelet op wat het CBBS is, zijn wij het met de regering eens dat met deze regeling de aanwezigheid van voldoende relevante en reële banen inderdaad gewaarborgd lijkt.

De wet Wijziging systematiek herbeoordelingen maakt het nieuwe schattingsbesluit van toepassing ook op de huidige WAO'ers, behalve enkele oude uitzonderingscategorieën en behalve de ouder dan 55-jarigen. Het schattingsbesluit als zodanig, hoewel daar op een aantal punten verscherpingen in zitten, lijkt in zijn geheel toch niet erg controversieel, maar de toepassing ervan op de oude gevallen met alleen die zeer beperkte uitzonderingen, is dat natuurlijk wel. Het is heel ingrijpend als je arbeidsongeschiktheidspercentages lager wordt, niet doordat er met jezelf iets gebeurt, maar alleen omdat de regels veranderd zijn. Dat hoeft niet in alle gevallen onredelijk te zijn en het zal in sommige gevallen, het meeste nog bij degenen die al een baan van een redelijke omvang hebben, misschien ook wel zonder problemen kunnen leiden tot een grotere baan. In heel

Ten Hoeve

veel gevallen gaat dat natuurlijk niet zo makkelijk en de minister veronderstelt dan ook dat 84.000 mensen hulp nodig zullen hebben bij de reïntegratie. Er kan veilig aangenomen worden dat er een hoog percentage zal zijn, meer dan het gemiddelde percentage mislukte reïntegratietrajecten, dat er niet in zal slagen een baan te vinden of zijn baan uit te breiden. Het toepassen van de nieuwe regels op de oude gevallen blijft dus een moeilijk punt. En de leeftijd zal daarbij weer een grote rol spelen, ook al zijn de 55-plussers uitgezonderd.

Wij hebben al veel vaker geconstateerd dat wat op termijn nodig is en dus ook wel zal lukken, namelijk inschakeling van bijna iedereen die nog kan werken, op korte termijn geen enkele kans van slagen heeft. Hoe lang dat duurt, is moeilijk te zeggen. Als wij nu mensen, niet van boven de 55 jaar, maar van ruim daaronder, die toch met een grote mate van zekerheid geen baan meer krijgen ± om te beginnen al arbeidsgehandicapt en dan ook nog te oud om echt aantrekkelijk te wezen voor een werkgever ± een lagere uitkering geven, is dat alleen maar een bezuiniging en geen sociaal zinvolle maatregel. Het lijkt beter de groep uitzonderingen op te rekken tot 50 of zelfs 45 jaar, zoals in de Tweede Kamer aan de orde is geweest in een motie, eventueel als voorlopige maatregel. Mocht het op een redelijk afzienbare termijn lukken om bijna alle niet onder de uitzondering vallende, jongere arbeidsgehandicapten aan het werk te krijgen, dan kun je deze oudere categorie alsnog meenemen in de herbeoordeling. Dan, wanneer de situatie dus echt heel anders is dan nu, is het redelijk en sociaal acceptabel om deze maatregel te nemen. Met andere woorden, probeer een flexibel systeem te vinden waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de onmogelijkheden die de huidige conjunctuur nu eenmaal oplegt, maar waarin bij een veranderende conjunctuur op de dan ontstane mogelijkheden ingespeeld kan worden.

Dat het stelsel waar de minister nog mee komt, en dat wij dus nog niet helemaal kunnen beoordelen, afwijkt van wat de sociale partners met elkaar overeenkomen, is op zichzelf geen ernstig feit, hoewel het natuurlijk makkelijker zou zijn als dat

niet het geval was. Maar de regering is er wel onder alle omstandigheden bij uitsluiting zelf verantwoordelijk voor om met een regeling te komen die toekomstbestendig is in financieel opzicht, die rekening houdt met de snel veranderende economische en vooral ook demografische omstandigheden en die fatsoenlijk is. Als de regering dan afwijkt van wat anderen met elkaar overeen gekomen zijn, is dat niet verboden. En het laatste betekent in essentie de garantie van ten minste een verantwoord sociaal minimum onder alle omstandigheden.

Over de vraag waar de scheiding moet liggen tussen de IVA-regeling en de WGA-regeling, oftewel de vraag naar wat de definitie moet zijn van arbeidsongeschiktheid, is veel te doen geweest. Die vraag heeft in feite zijn belang grotendeels verloren, nu duidelijk is dat iemand die tijdelijk volledig arbeidsongeschikt is ook na de periode van de inkomensgerelateerde uitkering op 70% van het eerder verdiende inkomen kan blijven. De enige vraag die hier nog rest, is of het niet juist zou zijn als er níet tussen degene die duurzaam en degene die tijdelijk, maar wel heel langdurig, volledig arbeidsongeschikt is, straks toch nog een gat van 5% van het eerder verdiende inkomen ontstaat. Met andere woorden, wil de minister de vraag beantwoorden of hij de politiek aantrekkelijke "ophoging onder voorbehoud" van het uitkeringspercentage voor IVA-cliënten van 70 naar 75, in feite, gelet op de verhoudingen, toch niet eigenlijk minder eerlijk vindt? Overigens, wordt iemand straks, als hij uiteindelijk duurzaam arbeidsongeschikt blijkt te zijn met terugwerkende kracht in de IVA-regeling geplaatst en krijgt hij dan een forse nabetaling? Hoe moet ik mij dat voorstellen?

Dat het kabinet voor de uitkeringen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten uiteindelijk voor een regiem wil kiezen dat minder genereus is dan het door de SER voorgestelde regiem, daarmee kunnen wij, zij het met enige moeite, leven. Het effect daarvan is dat de WGA-vervolguitkering (dus bij niet werken!) voor het arbeidsongeschiktheidsdeel die wordt verstrekt als geïndividualiseerde uitkering, zonder partnertoets, in combinatie met het recht op aanvullende uitkeringen waarop wel een partnertoets van toepassing is,

voor het totale inkomen een situatie schept die op termijn nog iets gunstiger is (of kan zijn) dan bij volledige werkloosheid van een volledig arbeidsgeschikte. De arbeidsgehandicapte, dus de deels arbeidsongeschikte, heeft dan bij het zoeken van werk natuurlijk wel zijn arbeidshandicap als negatief punt ten opzichte van de "gewone" werkloze. Slechter moet de regeling dus ook beslist niet worden, maar als prikkel tot arbeid kan dit er misschien nog net mee door.

Dat brengt direct de vraag naar voren wat de minister gaat doen aan de "perverse prikkel", die zoals telkens wordt geconstateerd, dreigt te ontstaan als iemand wel werkt, maar niet voor zijn hele arbeidsgeschikte percentage. Uit de beantwoording van de vragen van de PvdA-fractie constateer ik dat de minister een systeem zoekt met een glijdende schaal voor de uitkering, die daarbij afhankelijk wordt van de mate waarin de gedeeltelijk arbeidsgeschikte nog een restwerkloosheid heeft. Dat moet kunnen, maar hier ligt misschien wel heel specifiek het risico dat het, zoals door UWV blijkbaar wordt gevreesd, te ingewikkeld gaat worden. Wij zijn dus erg benieuwd naar het resultaat van de uitvoeringstoets, want een oplossing moet ook werkbaar zijn.

Verder moet de vraag beantwoord worden of een extra garantieregeling beroepsrisico's nodig wordt. Dat zou grote nadelen hebben, omdat dan twee regelingen door elkaar gaan lopen. Het is blijkbaar een buitengewoon ingewikkelde zaak, maar mijn indruk als niet-deskundige is dat het antwoord op de vraag vooral afhangt van de manier waarop de WGA vervolguutkering wordt geregeld. Is het mogelijk dat de nu voorgenomen arbeidsgeschiktheidsregelingen noodzaken tot een apart EGB en dan vervolgens tot de conclusie dat het toch handiger was geweest om een betere vervolguutkering in de WGA in te bouwen? Of is dat zeer onwaarschijnlijk? Misschien kan de minister daar al iets over zeggen? Want misschien is het wel heel onverstandig om de vraag over de EGB pas te beantwoorden op het moment dat de nieuwe IVA en WGA regelingen al vast liggen.

De uitvoering van de WGA regeling is natuurlijk een punt apart. De keuze die het kabinet gemaakt heeft voor een hybride systeem van private en publieke uitvoering naar

Ten Hoeve

keuze, waarbij dan ook nog de private uitvoerder na 5 jaar de zaak weer over moet doen, roept bij ons wel ernstige twijfels op. Dat lijkt toch meer een verlegenheidskeuze dan een keuze voor de meest efficiënte oplossing. Hier lijken toch beide andere alternatieven, alles privaats, zoals de SER wilde, of alles bij UWV, waarvoor bij een collectieve regeling natuurlijk ook best wat te zeggen is, meer voor de hand te liggen dan dat wat het kabinet wil.

Voorzitter. Mijn laatste punt. Met de intrekking van de WAZ zijn heel veel zelfstandigen heel gelukkig. Maar het blijkt dat er ook een beperkte categorie is die er door in ernstige problemen wordt gebracht. Was dat eerder niet duidelijk? En gaat de minister daar nog wat aan doen? Ik wacht met belangstelling de reactie van de minister af, en daarbij óók de reactie op de indringende vraag van mevrouw Van Leeuwen of een nieuwe ingrijpende wetswijziging voor UWV überhaupt wel behapbaar is.

De beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De beraadslaging zal morgenavond worden afgerond.

Sluiting 0.57 uur

Besluiten en ingekomen stukken

Lijst van besluiten

De voorzitter heeft na overleg met het College van senioren besloten om:

a. de plenaire behandeling van de volgende wetsvoorstellen te doen plaatsvinden op:
22 juni 2004

Wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten) (28219);

Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 in het kader van administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten (Aansluitingswet Walvis) (28371);

Wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in verband met aanpas-

sing van de regelgeving inzake de vestigingsplaats van een opleiding (29244);
28/29 juni 2004

Wijziging van onder meer de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, ter waarborging van de bekwaamheid tot het uitoefenen van beroepen in het onderwijs (Wet op de beroepen in het onderwijs) (28088);
5/6 juli 2004

Wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met aanpassing van de structuurregeling (28179);
14 september 2004

Debat met regering over het ARK-rapport "Tussen beleid en Uitvoering";

b. het voorbereidend onderzoek van de volgende wetsvoorstellen door de vaste commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid te doen plaatsvinden op 15 juni 2004 en de plenaire behandeling op 28/29 juni 2004:

Wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met de invoering van bestuursrechtelijke handhaving en de daarmee samenhangende bepalingen (Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet) (29000);

Wijziging van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering in verband met de invoering van branchegewijze premiedifferentiatie voor kleine werkgevers (29292);

Wijziging van de arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de wijziging van de systematiek van de herbeoordelingen (Wet wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten) (29498);
Justitie te doen plaatsvinden op 22 juni 2004:

Wijziging van de Vreemdelingenwet 2000 ter implementatie van richtlijn nr. 2001/55/EG van de Raad van 20 juli 2001 betreffende minimumnormen voor het verlenen van tijdelijke bescherming in geval van massale toestroom van ontheemden en maatregelen ter bevordering van een evenwicht tussen de inspanning van de lidstaten voor de opvang en het dragen van de consequentie van de opvang van deze personen (PbEG L 212) (29031);

Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit te doen plaatsvinden op 22 juni 2004:

Wijziging van de Natuurbeschermingswet 1998 in verband met Europeesrechtelijke verplichtingen (28171);
Sociale Zaken en Werkgelegenheid te doen plaatsvinden op 22 juni 2004 en de plenaire behandeling op 5/6 juli 2004:

Wijziging van de Invoeringswet Wet werk en bijstand in verband met het verlenen van de bevoegdheid aan gemeentebesturen om in het kader van de Wet werk en bijstand categoriale regelingen voor de kosten van chronische ziekte of handicap voort te zetten of nieuwe categoriale regelingen terzake tot stand te brengen (29420);

Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en enige andere wetten in verband met de beëindiging van de toegang tot die verzekering voor diegenen die op of na de inwerkingtreding van deze wet arbeidsongeschikt worden (Wet einde toegang verzekering WAZ) (29497);

Wijziging van de Wet werk en bijstand en enige andere wetten in verband met een aantal technische verbeteringen en het herstel van enkele omissies in de Invoeringswet Wet werk en bijstand (29499).

Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter terzake gedane voorstellen:

1. de volgende door de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangenomen wetsvoorstellen:

Instelling van een Onderzoeksraad voor veiligheid (Rijkswet Onderzoeksraad voor veiligheid) (28634, R1727);

Wijziging van enige wetten in verband met de instelling van de Onderzoeksraad voor veiligheid (28635);

Aanpassing van de Rijkswet op het Nederlanderschap en de Rijkswet van 21 december 2000 tot wijziging van de Rijkswet op het Nederlanderschap met betrekking tot de verkrijging, de verlening en het verlies van het Nederlanderschap (Stb. 618), mede in verband met de totstandkoming van de Wet conflictenrecht geregistreerd partnerschap (28836, R1735);

Regeling van het conflictenrecht met betrekking tot het geregistreerd partnerschap (Wet conflictenrecht geregistreerd partnerschap) (28924);