

Vergaderjaar 2007–2008

30 909

Regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 19 november 2007

Met belangstelling heeft de regering kennisgenomen van het voorlopig verslag van de vaste commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met genoegen constateert de regering dat de leden van de fracties van de PvdA, D66 en OSF instemmen met het doel van dit wetsvoorstel om de re-integratie van zieke vangnetters te verbeteren. De leden van de fracties van de SP en VVD hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Daarnaast hebben de leden van fracties van de PvdA, SP, VVD, SP, D66 en OSF nog enige vragen ten aanzien van de vormgeving, doeltreffendheid en de uitvoerbaarheid van de regeling. Op de opmerkingen en de vragen van deze leden wordt in het navolgende nader ingegaan.

1. Instroom vangnetters in WGA

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of er onderzoek is gedaan naar de oorzaken van de WGA-instroom van de vangnetpopulatie en wat de resultaten hiervan zijn, zo mogelijk gespecificeerd naar type vangnetter.

Het UWV gaat in zijn kwartaalverkenningen nader in op de kenmerken van vangnetters en de instroom in de Wet WIA. Deze verkenningen laten zien dat ruim een derde deel van de WIA-instroom uit vangnetters bestaat. Vangnetters zijn relatief jonger dan reguliere werknemers, waardoor bij deze groep minder vaak (zeer) ernstige ziektebeelden worden geconstateerd. Hierdoor komt een groter deel van de vangnetters in aanmerking voor een WGA-uitkering en een kleiner deel voor een IVA-uitkering. Dit effect doet zich ook tussen verschillende vangnetgroepen voor. Zo zijn zieke werklozen naar verhouding ouder dan zieke flexwerkers. In vergelijking met de andere vangnetgroepen heeft de groep overige flexwerkers een relatief hoge WIA-instroom. Op dit moment voert TNO hier een onderzoek naar uit. De uitkomsten hiervan zullen naar verwachting in het eerste kwartaal van 2008 worden gepubliceerd. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de samenstelling van de WIA-instroom in 2006 naar herkomstcategorie.

Tabel Samenstelling WIA-instroom 2006 naar herkomstcategorie

	WIA totaal	IVA	WGA totaal	WGA vol. ao	WGA gedeelt. ao
Werknemers	62%	72%	59%	55%	65%
Vangnet totaal	38%	28%	41%	45%	35%
waarvan bij:					
* Vangnet flex uitzend	4%	2%	5%	6%	3%
* Vangnet flex overig	17%	10%	19%	20%	17%
* Vangnet werklozen	15%	14%	15%	16%	12%
* Vangnet overig	3%	1%	3%	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal aantal	18 067	3 809	14 258	8 956	5 302

Bron: UWV Kwartaal Verkenning 2007-I

2. Zieke vangnetters na het bevallingsverlof

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe groot het aandeel van de vangnetpopulatie is dat bestaat uit vrouwen die na het zwangerschapsverlof onvoldoende hersteld bleken om in eigen werk te hervatten. Zij vragen zich af of daar cijfers over bestaan.

Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie zich af hoe de re-integratietaakstelling voor deze categorie verloopt. Zij vragen zich af of het UWV deze groep oppakt of dat dit aan werkgever en werknemer wordt overgelaten nu het hier een werknemer betreft die nog een eigen werkgever heeft en op grond van Europese regelgeving een recht op terugkeer in eigen werk. De leden van de fracties van GroenLinks en ChristenUnie sluiten zich aan bij deze vraag.

Er zijn geen cijfers voorhanden over het aandeel van de vangnetpopulatie dat bestaat uit vrouwen die na hun bevallingsverlof een zwangerschaps- of bevallingsgerelateerd verzuim hebben. Het onderzoeksrapport van TNO «Zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim in de Ziektewet» – dat ik op 18 juli 2007 aan de Tweede Kamer heb toegestuurd – heeft een kwalitatief karakter. Uit dit onderzoek komt wel naar voren dat 4 procent van het totaal van de bevallen vrouwen – na het bevallingsverlof – een bevallingsgerelateerd verzuim heeft.

De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling. Indien een werknemer een werkgever heeft, is de werkgever immers verantwoordelijk voor de re-integratie, omdat terugkeer bij de eigen werkgever nu eenmaal de beste kansen biedt voor een geslaagde re-integratie.

De leden van de SP-fractie constateren dat dit wetsvoorstel maatregelen bevat voor zieke vangnetters na het bevallingsverlof. De leden van de SP-fractie vragen zich af of deze maatregelen zich wel verhouden tot het beoogde doel van minder instroom vanuit de ZW in de arbeidsongeschiktheidsregeling. Zij wijzen daarbij op het TNO-onderzoek dat laat zien dat het zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim in de ZW slechts in 1,5% van de gevallen (2004) tot een WIA-uitkering leidt. Ook merken zij op dat er sprake is van een dalende trend en dat slechts 10% van al het zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim aan de bevalling gerelateerd is. Deze leden willen van de minister graag weten hoe hij tegen de omvang van het probleem aankijkt, nu dit is onderzocht.

Het TNO-onderzoek signaleert dat van al het zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim slechts 10% bevallingsgerelateerd is. Tegelijkertijd blijkt uit dit onderzoek ook dat vrouwen die na het bevallingsverlof ziek zijn, vaak langdurig verzuimen. Ziekteverzuim na de bevalling kan daarom

getypeerd worden als een probleem van een beperkte groep vrouwen, die echter wel langdurig een beroep doen op de ZW.

In het TNO-onderzoek is ondermeer door de uitvoeringspraktijk het knelpunt gesignaleerd dat vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling, onder het huidige recht niet verplicht zijn om passende arbeid te zoeken en te aanvaarden. Dit staat de re-integratie in de weg. Daarin wordt met dit wetsvoorstel verandering gebracht. Geregeld wordt dat vrouwelijke werknemers die ziek zijn door hun zwangerschap of bevalling, zullen moeten zoeken naar passende arbeid in de periode na afloop van hun bevallingsverlof.

De reden voor deze wijziging is niet alleen gelegen in het verminderen van de instroom in de Wet WIA. Er zijn ook twee andere belangrijke redenen voor deze wijziging.

Allereerst wordt met deze maatregel de activering en re-integratie bevorderd van vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling. Hiermee wordt aan de bezwaren tegen de huidige situatie tegemoetgekomen. Nu kunnen deze vrouwen nog vanaf de geboorte van hun kind meer dan twee jaar (de maximale ZW-periode) uit het arbeidsproces verdwijnen, terwijl er in die twee jaar nagenoeg geen re-integratieactiviteiten van hen worden verlangd. Vanuit het oogpunt van re-integratie en een activerende aanpak, acht de regering dit ongewenst.

Bovendien wordt met het invoeren van deze verplichting een gelijkstelling bereikt met andere zieke werknemers. De verplichting om passende arbeid te zoeken en te aanvaarden geldt immers al voor zowel vangnetters zonder werkgever als voor werknemers met een werkgever.

3. Aanpassing van het ziektebegrip

De leden van de fracties van D66 en OSF constateren dat dit wetsvoorstel ondermeer beoogt te regelen dat een vangnetter niet meer voor zieken-geld in aanmerking komt als één bepaald aspect van het werk niet meer kan worden gedaan. Voorts merken zij op dat in de nota naar aanleiding van het verslag te lezen is dat niet bekend is hoe vaak deze situaties zich voordoen. De leden van deze fracties willen dan ook graag weten hoe de minister weet dat deze situaties zich vaak genoeg voordoen om aanpassing van de regeling lonend te maken.

Of er recht bestaat op zieken-geld wordt beoordeeld aan de hand van de vraag of de betrokkene in staat is tot het verrichten van zijn laatstelijk verrichtte arbeid. Onder het huidige recht betekent dit dat niet alleen de kenmerkende aspecten van dit werk in de ZW-beoordeling worden betrokken, maar ook alle specifieke, feitelijke omstandigheden van dat laatstelijk verrichtte werk. Hierbij valt te denken aan reistijd en incidentele bijzondere aspecten van dat werk. Omdat een vangnetter nu juist geen dienstverband meer heeft, zal hij echter feitelijk niet meer terugkeren naar dit werk met de daarbij behorende specifieke werkomstandigheden. Desondanks wordt dit laatste werk met de daarbij behorende omstandigheden nu als maatstaf gehanteerd voor de ZW-beoordeling. Hierdoor kan het gebeuren dat een vangnetter zieken-geld ontvangt omdat hij één bijzonder aspect van het laatste werk niet meer kan verrichten, terwijl hij wel in staat is om de reguliere hoofdwerkzaamheden te verrichten. Dit werkt een passieve houding van de vangnetter in de hand en vormt een belemmering voor een activerende aanpak.

Dit knelpunt is naar voren gebracht door de projectgroep die aanbevelingen heeft gedaan om de activering van zieke vangnetters te verbeteren. In deze projectgroep waren onder meer het UWV, de ABU en het FNV vertegenwoordigd. Binnen deze projectgroep is door een aantal leden aangegeven dat de hiervoor geschetste situatie zich nogal eens in de

uitvoeringspraktijk voordoet. Cijfers hierover zijn niet voorhanden. Wel hebben deze leden dit onder meer geïllustreerd aan de hand van praktijkvoorbeelden, zoals de casuspositie waarin een uitzendkracht als portier werkzaam was en eens per week de vuilniszakken moest buitenzetten. Omdat hij wegens rugklachten dit specifieke onderdeel van zijn laatstelijk verrichtte arbeid niet meer kon verrichten, werd hij ongeschikt geacht voor zijn eigen arbeid en werd ziekingeld betaald.

Hoewel er dus geen feitelijke gegevens bekend zijn over de vraag hoe vaak dergelijke situaties zich voordoen, is de regering van mening dat de huidige uitleg van het ziektebegrip leidt tot onnodige inactiviteit van vangnetters. Om een activerende werking van de ZW te bevorderen en een al te gemakkelijk beroep op de ZW te voorkomen, wordt daarom het ziektebegrip aangepast, zodat bij de beoordeling van de ongeschiktheid tot werken wordt geabstraheerd van de incidentele, bijzondere werkomstandigheden waaronder de betrokkene in het verleden concreet heeft gewerkt.

4. Uitvoering door het UWV

De fracties van D66 en OSF willen graag weten in hoeverre het UWV werkt aan de problemen bij de administratieve processen en de uitvoering van de arborol van het UWV die de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) in een rapport heeft gesignaleerd. De problemen betreffen bijvoorbeeld (de uitwerking van) het re-integratiebeleid en een trage dossieroverdracht tussen de verschillende onderdelen van het UWV. Deze leden vragen of het UWV in staat is de vangnetters goed te begeleiden.

De leden van deze fracties vragen ook of het door de IWI gesignaleerde capaciteitstekort bij de teams van het UWV die zich met vangnetters bezig houden, inmiddels is weggewerkt en of het UWV vanaf de invoering van de wet gelijk van start gaat met het activeren van de zieke vangnetters.

De leden van de fracties refereren aan een rapport van de IWI uit 2005. Sinds dit onderzoek heeft het UWV een aantal verbeterlagen gemaakt. Eerst heeft het UWV via de ontwikkeling van een «best practice» model onderzocht hoe de behandeling van de klant kan worden geoptimaliseerd. Hierbij is ondermeer de wijze van dossieroverdracht verbeterd. Het «best practice» model heeft als blauwdruk gediend voor de inrichting van het werkproces van de zogeheten ZW-arboteams (die de arborol van het UWV invullen).

Het UWV heeft aan de ZW-arboteams vaste professionele capaciteit toegewezen ter borging van de uitvoering van de arborol van het UWV. Ook is de werklust binnen de ZW-arboteams beter verdeeld. Op basis hiervan verwacht het UWV in staat te zijn dit wetsvoorstel uit te voeren. Via de kwartaalrapportages zal het UWV informatie verstrekken over de uitvoering van het wetsvoorstel.

5. Toetsing re-integratie-inspanningen van UWV en klachtregeling

De leden van de VVD-fractie merken op dat het UWV beoordeelt of het zelf voldoende inspanningen heeft gepleegd, terwijl het UWV zichzelf geen sancties kan opleggen. Dit vereist volgens de leden van de VVD-fractie een duidelijk toetsingskader. Zij vragen zich af of de minister deze visie deelt en aan welke criteria het UWV kan worden getoetst.

De leden van de VVD-fractie merken terecht op dat het UWV zowel uitvoerder als toetsers is van de eigen re-integratie-inspanningen. Uiteraard is het wenselijk dat bij deze beoordeling de objectiviteit is gewaarborgd. Daarom zal het UWV er via een functionele scheiding zorg voor dragen dat de medewerkers die een rol hebben gespeeld bij de begelei-

ding van de zieke vangnetter en het opstellen van het re-integratieverslag, niet ook het re-integratieverslag zullen toetsen. Met het oog op de gewenste objectiviteit zal de toetsing worden uitgevoerd door het WIA-team dat ook verantwoordelijk is voor de WIA-beoordeling. Dit oordeel wordt dan teruggekoppeld aan het ZW-arboteam dat verantwoordelijk is voor de re-integratie van de betrokken vangnetter. Het externe toezicht is belegd bij de IWI.

Het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen aan de hand van het re-integratieverslag. De inhoudelijke criteria waaraan het re-integratieverslag moet voldoen, zijn opgenomen in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever¹. Deze regeling sluit aan bij de bestaande procesgang in het eerste en tweede ziektejaar, die al geldt voor werknemers in loondienst met een werkgever. De regeling voor vangnetters beschrijft welke processtappen bij een bepaalde ziekteduur zijn aangewezen. Zo wordt er onder meer geregeld dat het UWV uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse opstelt en dat op basis daarvan daarna – in overleg met de vangnetter – een plan van aanpak wordt opgesteld. Voorts dient er een regelmatige evaluatie tussen het UWV en de vangnetter plaats te vinden. Hiermee biedt de regeling duidelijkheid voor zowel de vangnetter als het UWV over hetgeen zij in redelijkheid over en weer van elkaar mogen verlangen.

Aangezien aan het UWV geen loonsanctie kan worden opgelegd, stellen de leden van de fractie van de PvdA de vraag of een snelle en met sancties versterkte klachtenprocedure nodig is voor de gevallen dat de werknemer (op een rechtens juiste wijze) van de ZW naar de WW verhuist en door het UWV geen of te weinig re-integratie-inspanningen zijn gepleegd. Ook vragen deze leden zich af bij wie de werknemer te rade moet gaan bij een verschil van mening over de vraag of de hem geduide arbeid passend is en of in zo'n geval ook de *second opinion*-weg van artikel 30 Wet SUWI openstaat of dat er andere wegen voor hem openstaan. Zo niet, dan moet wellicht deze mogelijkheid worden geboden, omdat anders de merkwaaardige situatie ontstaat dat first én second opinion van dezelfde instantie afkomen, aldus de leden van de PvdA-fractie.

Als een vangnetter in loondienst een verschil van mening heeft met zijn werkgever, over bijvoorbeeld de re-integratie-inspanningen van de werkgever, kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) vragen aan het UWV.

Vangnetters zonder werkgever die niet tevreden zijn over het optreden van het UWV, staan tijdens de eerste twee ziektejaren allerlei middelen ter beschikking. Dit betreft de volgende mogelijkheden.

Als een vangnetter zonder werkgever ontevreden is over bijvoorbeeld de re-integratie-inspanningen van het UWV, of een ander verschil van mening heeft met het UWV, dan ligt het voor de hand dat zij eerst in onderling overleg naar een gezamenlijke oplossing zoeken.

Wanneer het verschil van mening blijft, heeft de vangnetter meerdere mogelijkheden om dit aan te kaarten dan wel af te dwingen.

Allereerst heeft de vangnetter het recht om bij het UWV een formele klacht in te dienen. Hiervoor geldt een speciale klachtprocedure. De wettelijke grondslag voor het klachtrecht is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht.

Voorts kan de vangnetter bezwaar aantekenen. Bezwaar is onder meer mogelijk tegen het besluit van het UWV over het verrichten van passende arbeid, de inhoud van het plan van aanpak (met daarin afspraken over de wederzijdse re-integratieverplichtingen), alsmede het uitblijven van een plan van aanpak. Deze bezwaarmogelijkheid is laagdrempelig. Bovendien

¹ Staatscourant 24 juli 2007, nr. 140.

zijn de belangen van de vangnetter geborgd, omdat het bezwaarschrift wordt beoordeeld door personen die niet eerder bij de besluitvorming waren betrokken.

Daarnaast heeft het UWV sinds kort bij bezwaarschriftprocedures de mogelijkheid ingevoerd om mediators in te zetten. Doel daarvan is om geschillen in voorkomende gevallen via een persoonlijke aanpak eerder op te lossen.

Tot slot kan de vangnetter, wanneer de bezwaarschriftprocedure voor betrokkene ongunstig afloopt, zonodig nog in beroep bij de rechtbank en vervolgens in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. De bezwaaren beroepsprocedure is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht.

Kortom, gezien de al bestaande (rechts)middelen heeft een deskundigenoordeel geen toegevoegde waarde voor vangnetters zonder werkgever.

6. Enige casuïstiek

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af wat de voorgestelde wijzigingen zullen betekenen voor de werknemer die uitvalt kort nadat hij met werken is begonnen in een veel beter betaalde baan dan hij voorheen deed. In dit verband noemen zij het voorbeeld van de student die tijdens zijn studie op minimumloonbasis heeft bijgewerkt, na zijn afstuderen een baan vindt die past bij zijn opleiding en capaciteiten en na een paar dagen een ongeval krijgt, waardoor hij blijvend ongeschikt is voor dit «hoofd»-werk. Deze leden willen weten of deze werknemer (die recht op ziekengeld heeft) beter wordt verklaard als de revalidatie ten einde is en hij weer licht schoonmaakwerk kan verrichten. Daarbij vragen deze leden of het UWV in uitzonderlijke gevallen bevoegd is een uitzondering te maken op de voorgestelde regel, zodat het UWV de baan waarin de werknemer nog maar zeer kort heeft gewerkt, ook als zijn werk beschouwt.

Voor de beoordeling van de casuspositie, die de leden van de PvdA-fractie schetsen, zijn de volgende wettelijke regels relevant.

Op grond van de ZW bestaat recht op ziekengeld bij «ongeschiktheid tot het verrichten van *zijn arbeid* als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte». De hoofdregel hierbij is dat als maatstaf voor «zijn arbeid» geldt: de laatstelijk feitelijk verrichtte arbeid. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt het begrip «zijn arbeid» verruimd ten aanzien van de vangnetter zonder werkgever. Hieronder wordt voortaan verstaan: «ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden die gewoonlijk kenmerkend voor zijn arbeid zijn.» In dit verband is voorts van belang dat op grond van het wetsvoorstel geen sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid, indien de betrokkene de arbeid maar zeer korte tijd (minder dan een week) heeft verricht, maar gedurende zes maanden daaraan voorafgaand andere arbeid heeft verricht en de arbeid die hij in die periode hoofdzakelijk heeft verricht nog steeds kan verrichten. Verder is relevant de uitleg die de Centrale Raad van Beroep in zijn vaste jurisprudentie geeft aan het begrip «ongeschiktheid tot werken». Hieronder verstaat de Centrale Raad van Beroep: «het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid».

De vraag of een vangnetter recht heeft op ziekengeld, wordt door het UWV beoordeeld aan de hand van de hierboven geschetste criteria. De vraag of er recht bestaat op ziekengeld in de door de leden van de PvdA-fractie geschetste casuspositie, zal dan ook aan de hand van deze criteria door het UWV beoordeeld worden op basis van de feitelijke omstandigheden van het geval. In beginsel zal het UWV de ZW-aanspraken van de betrokkene dan ook beoordelen volgens de hoofdregel, te weten: geschiktheid voor de laatstelijk verrichtte arbeid. Of het UWV de hoofd-

regel al dan niet hanteert, zal in belangrijke mate afhangen van de (overige) feitelijke omstandigheden van het geval, zoals de aard van de beperkingen, de aard en omvang van het werk, de periode dat de betrokkene het eerdere werk heeft verricht, of aansluitend in de andere functie is begonnen etc. Tot spelen ook de redelijkheid en billijkheid een rol.

De leden van de PvdA-fractie vragen of bij de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage voor de WGA wordt gekeken naar het loon in de functie waarin de werknemer is uitgevallen of dat bij de bepaling van het maatmaninkomen wordt gekeken naar het loon dat in het hele jaar voor de uitval is verdiend. Als dat laatste het geval is, vragen deze leden zich af of er uitzonderingen mogelijk zijn in gevallen van kennelijke hardheid.

Bij de vaststelling van de WIA-uitkering wordt normaliter gekeken naar het loon dat betrokkene heeft verdiend in de laatste arbeid. Dit is ook het geval indien die arbeid tijdelijk is verricht. In bijzondere situaties kan van deze algemene lijn worden afgeweken, bijvoorbeeld als iemand nieuwe bekwaamheden heeft verkregen. Gezien deze wijze van vaststelling is een hardheidsclausule niet aan de orde.

7. Inkomenseffecten

De leden van de SP-fractie vragen zich af in hoeverre zich de situatie voordoet dat werknemers die naast de reguliere arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever ook een tijdelijk contract hebben, na afloop van het tijdelijke contract geen ziekgeld ontvangen (zoals bedoeld in de in de Tweede Kamer aangehouden motie-Van Hijum c.s.)¹.

Op basis van de huidige wetgeving en jurisprudentie is de samenloop van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever als volgt geregeld.

Indien een werknemer naast zijn reguliere dienstbetrekking een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluit, dan bepalen de werkzaamheden die in het kader van die tijdelijke arbeidsovereenkomst worden verricht, of de werknemer na afloop van die tijdelijke overeenkomst recht heeft op ziekgeld. Dit eventuele ziekgeld sluit dan aan op de loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever in de periode dat het tijdelijke contract van toepassing is.

Er is geen recht op ziekgeld indien de werkzaamheden op grond van de tijdelijke overeenkomst niet wezenlijk verschillen van de werkzaamheden op grond van de reguliere arbeidsovereenkomst. Er bestaat dan geen enkele grond om een splitsing van twee dienstbetrekkingen te maken. Indien binnen de tijdelijke overeenkomst wel wezenlijk andere werkzaamheden worden verricht, dan kan de werknemer na afloop van de tijdelijke overeenkomst aanspraak maken op ziekgeld. Deze lijn is ook gevolgd in de zaak waar ik tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer aan refereerde.

Op dit moment staan mij geen gegevens ter beschikking van de mate waarin werknemers bij dezelfde werkgever twee of meer arbeidsovereenkomsten hebben. Aangezien de huidige regeling adequaat en voldoende duidelijk is voor zowel werknemers als het UWV, acht ik nader onderzoek niet nodig.

Ten slotte willen de leden van de SP-fractie graag vernemen welke mogelijkheden er zijn om zieke uitzendkrachten en andere zieke werknemers het ziekgeld ook over zaterdag en zondag uit te keren, mits dit voor hen reguliere werkdagen zijn.

Op 8 oktober jl. heb ik de Tweede Kamer geschreven dat een eerste onderzoek naar het uitkeren van ziekgeld over zaterdag en zondag laat zien

¹ Kamerstukken II, 2006–2007, 30 909, nr. 13.

dat een eventuele wijziging van de ZW of de onderliggende regelgeving op een complexe wijze doorwerkt in de uitkeringslasten, uitvoeringskosten en administratieve lasten¹. Nader onderzoek hiernaar is noodzakelijk. Over de uitkomsten van dit onderzoek zal ik de Kamer informeren vóór de begrotingsbehandeling van mijn departement voor 2008.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

¹ Kamerstukken II, 2006–2007, 30 909, nr. 16.