

Vergaderjaar 1984-1985

18 752

**Nadere wijziging van de Ziektewet, de Coördinatiewet Sociale Verzekering en enige andere wetten (verlaging uitkeringspercentage Ziektewet en premieheffing over uitkeringen bij ziekte)**

Nr. 7

**NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG**

Ontvangen 11 februari 1985

**1. Algemeen**

Gaarne wil ik de leden van de verschillende fracties dank zeggen voor hun medewerking om zo spoedig na de indiening van de memorie van antwoord te komen tot de vaststelling van het eindverslag. Ook betuig ik mijn dank voor de erkentelijkheid die van de zijde van de leden van een aantal fracties is uitgesproken voor de inhoud van de memorie van antwoord.

*1.1. Ombuigingstaakstelling*

De leden van de C.D.A.-fractie vonden enkele opmerkingen inzake de structurele doorwerking en de lastenverlichting voor werkgevers onvoldoende beantwoord in de memorie van antwoord. Deze leden meenden dat de structurele doorwerking van de ZW-maatregelen wordt onderschat. Vanuit budgettair oogpunt is de structurele doorwerking van de ZW-maatregelen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp opgenomen. Een verdere verlaging van het uitkeringspercentage van 75 naar 70 per 1 januari 1986 is vanzelfsprekend niet van belang voor de ombuigingstaakstelling in 1985, maar zal zeker worden betrokken bij die in 1986. In dit opzicht kan ik niet zeggen dat de structurele doorwerking van de ZW-voorstellen wordt onderschat.

Voorts stelden de leden van de C.D.A.-fractie dat indien de werkgevers verder menen te moeten gaan dan de wetgever bedoelt, zij zulks op het conto van de lastenverlichting moeten nemen. In de memorie van antwoord is er al op gewezen dat ook naar de mening van het kabinet deze extra kosten in de bovenwettelijke sfeer volledig voor de verantwoordelijkheid van de sociale partners komen. Dit betekent dat naar de mening van het kabinet deze extra kosten niet nog eens gecompenseerd behoeven te worden. De eventuele compensatie voor de ZW-maatregelen zal derhalve buiten de berekening van de lastenverlichting voor werkgevers worden gehouden.

De leden van de C.P.N.-fractie vroegen nog een verduidelijking op het punt van het ombuigingskarakter van de ZW-maatregelen, met name in hoeverre in dit verband gesproken kan worden over een ombuigingstaakstelling. Hierbij kan opgemerkt worden, dat de ombuigingstaakstelling voor

1985 2,5 miljard bedraagt en de maatregelen in de ZW voor 0,9 miljard dienen ter invulling van deze taakstelling (afgezien van latere invoeringsdatum).

Voorts vroegen zij wat werd bedoeld met de statistische gevolgen van de ZW-maatregelen voor de collectieve lasten. In de memorie van antwoord is in dit verband naar voren gebracht dat als gevolg van de premieheffing het statistische kengetal inzake de collectieve lasten niet verandert. Alleen op dit punt bestaat er een verschil in effect tussen het invoeren van premieheffing over ZW-uitkeringen, en een verlaging van het uitkeringspercentage. In het laatste geval daalt immers de collectieve lastendruk.

Ten slotte vroegen deze leden naar de belangrijkste overweging met betrekking tot de ZW-voorstellen. Deze overwegingen liggen zowel in het budgettaire vlak als in de herziening van het sociale zekerheidsstelsel. Vanuit budgettair oogpunt zijn zowel de premieheffing als de verlaging van het uitkeringspercentage van belang. Deze laatste maatregel is daarnaast tevens in verband gebracht met de stelselherziening.

## *1.2. De relatie tussen Ziektewet en arbeidsvoorwaarden*

De leden van de C.D.A.-fractie was het opgevallen dat ik heb ontkend dat het niet op één lijn brengen van de uitkeringspercentages in de loondervingsregelingen zou betekenen dat de wetgever betrokken wordt in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Zij wilden weten waarom. Op het moment dat de wetgever een blijvend verschil in wettelijke aanspraken creëert of handhaaft, raakt zij toch betrokken in dat overleg, vroegen deze leden. Mijn opvatting daarover is de volgende.

Bij handhaving van een bestaande wettelijke regeling, op basis waarvan sociale partners nadere afspraken hebben gemaakt die hebben geleid tot een sterke verwevenheid tussen wettelijke en bovenwettelijke regeling, treden voor de vrijwillig gesloten overeenkomsten geen wijzigingen op en zien partijen zich niet gesteld voor de vraag of, gegeven een wijziging in de wettelijke regeling, de bovenwettelijke bedingen ook wijziging moeten ondergaan en zo niet, welke kosten daarmee gemoeid zijn en wie deze zal dragen. Er is dan immers sprake van een ongewijzigde situatie. In zo'n ongewijzigde situatie zal de wetgever niet snel in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgever(s) en werknemers(s) betrokken worden, voornamelijk omdat er voor partijen geen reden zal zijn die ongewijzigde situatie in het overleg aan de orde te stellen. Het gegeven dat de ZW tot nu toe bij de ombuigingen buiten schot is gebleven en de WAO daarin uitdrukkelijk wel is betrokken, heeft er ook in het verleden niet toe geleid dat de wetgever, uit dien hoofde, betrokken raakte bij het arbeidsvoorwaardenoverleg. Of het eventueel ongewijzigd laten van de ZW al of niet geschiedt op basis van de uitkomsten van voorafgaand overleg tussen sociale partners, maakt daarbij naar mijn inschatting geen verschil.

De leden van de C.P.N.-fractie vroegen aan te geven waarom ik zo tegen ingrijpen ben waar het om arbeidstijdverkorting gaat en kennelijk een warm voorstander van de voorgestelde ZW-maatregelen. Er is een aantal redenen die mij hebben gebracht tot de overtuiging dat bij de noodzakelijk geachte ombuigingen in de sociale zekerheid de ZW niet langer buiten beschouwing kan blijven, terwijl er daarnaast, gezien vanuit het geheel van loondervingsregelingen zelfstandige redenen zijn om de ZW meer in lijn te brengen met de andere loondervingsregelingen. Zowel in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel als in de memorie van antwoord is daar uitvoerig op ingegaan.

De daaruit voortvloeiende wijzigingen hebben invloed of zo men wil uitstralingseffecten naar de arbeidsovereenkomsten en het arbeidsvoorwaardenoverleg, maar tasten de onderhandelingsvrijheid van sociale partners op geen enkele wijze aan.

Wettelijke maatregelen om arbeidstijdverkorting of arbeidsduurverkorting af te dwingen, zijn van geheel andere orde. Een van bovenaf opgelegde

arbeidsduurverkorting zou de bestaande contractsvrijheid van sociale partners in essentie en blijvend aantasten. Die zeer vergaande en blijvende aantasting van de onderhandelingsvrijheid wijs ik af.

Overigens wil ik niet nalaten ook nog te reageren op de opmerking van de leden van de C.P.N.-fractie dat de door mij gegeven redenering op dit punt in de memorie van antwoord ook zou kunnen worden omgedraaid. Ik deel die opvatting niet. Mijn betoog hield in, dat ik niet inzie waarom volgens de leden van een aantal fracties het meerdere (te weten een van bovenaf opgelegde arbeidsduurverkorting die de onderhandelingsvrijheid in essentie aantast) wel zou mogen en het mindere (te weten een wijziging van een wettelijke regeling die de onderhandelingsvrijheid niet aantast, maar alleen enige uitstralingseffecten naar de arbeidsvoorwaarden heeft) niet, men kan dat niet omdraaien en stellen dat als wijzigingen die de onderhandelingsvrijheid niet aantasten wel toelaatbaar zijn ook maatregelen die de onderhandelingsvrijheid blijvend aantasten aanvaardbaar zijn. De begrenzing die ik heb gelegd ligt nu immers juist bij het handhaven van de onderhandelingsvrijheid van sociale partners.

De leden van de fractie van D'66 vragen zich af waar of op wie het kabinet de kosten wil verhalen als het arbeidsvoorwaardenoverleg resulteert in netto doorbetaling voor ambtenaren. Naar mijn oordeel is deze vraag thans niet aan de orde. Voor het overheids personeel zal met ingang van 1 april a.s. een beperking van 5% worden doorgevoerd op de uitbetaling tijdens ziekte. Deze regeling, die op jaarbasis tot een besparing leidt van 125 mln., zal worden aangepast wanneer de ontwikkeling in deze in de marktsector daartoe aanleiding geeft. Bepalend daarvoor zal zijn de mutatie in de inkomensontwikkeling voor werknemers in de marktsector als gevolg van wijzigingen met betrekking tot de regeling van het ziekengeld. Te denken is hierbij zowel aan wijzigingen in het uitkeringsniveau als wijzigingen in premies of eigen bijdragen. Naar het oordeel van het kabinet is er geen enkele reden thans uit te gaan van een andere regeling voor de ambtenaren.

### 1.3. *Relatie gezondheidszorg*

De leden van de C.P.N.-fractie wilden in het bijzonder mijn mening vernemen over de vraag of maatregelen als deze, die met ziekteverzuim te maken hebben, niet getoetst dienen te worden op de vraag naar risico's voor de gezondheid. Ook de leden van D'66 spraken over aarzelingen ten aanzien van het gezondheidsrisico. Al eerder heb ik aangegeven dat werknemers en werkgevers in arbeidsovereenkomsten regelingen kunnen treffen voor gehele of gedeeltelijke loonbetaling bij ziekte. Tevens heb ik aangegeven dat ik vertrouwen stel in het verantwoordelijkheidsgevoel van individuele werknemers. Zo er toch sprake zou zijn van inkomensdaling bij ziekte, vertrouw ik erop dat werknemers zich bewust zijn van de risico's die een onjuist verzuimgedrag voor hen zelf en derden met zich brengt. Ik heb ook overwogen dat uiteindelijk toch, in een situatie van inkomensdaling bij ziekte, werknemers zich zouden kunnen laten verleiden tot ziek doorwerken of onvoldoende hersteld het werk hervatten, waardoor een verhoogd gezondheidsrisico zou kunnen ontstaan. Daarbij heb ik overwogen dat voor werknemers bij een dergelijke beslissing het eventuele inkomenseffect slechts één factor is temidden van velerlei andere.

Daardoor is, zo geven ook de leden van de C.P.N.-fractie aan, de zich eventueel voordoende inkomensdaling bij ziekte niet afzonderlijk te toetsen op gezondheidsrisico's. Ik meen echter zorgvuldig te handelen wanneer ik zeg in dit geheel van overwegingen geen aanleiding te zien de voorgestelde maatregelen achterwege te laten.

In dit verband stelden de leden van de C.P.N.-fractie een soortgelijke vraag over de relatie tussen deze maatregelen en kosten in de gezondheidszorg.

Naar aanleiding van mijn mededeling dat bij het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur daarin geen inzicht bestaat, vroegen deze leden of er nooit onderzoek is geweest. In reactie daarop kan ik aangeven dat zulk onderzoek nooit mogelijk is geweest, alleen al omdat de situatie van inkomensdaling bij ziekte zich nooit op enige schaal voorgedaan heeft.

Het kwam de leden van de D'66-fractie voor dat het ontbreken van een adequate regeling voor ouderschapsverlof vrouwen er bij ziekte van kinderen toe zou brengen zich ziek te melden. Zij vroegen of daar gegevens over bekend waren. Het ontbreekt aan gegevens over dit oneigenlijk gebruik van de Ziektewet. Wel kan ik medelen dat zeer recentelijk een onderzoek is gestart naar het voorkomen van ziekteverzuim bij vrouwen aansluitend op het ziekteverlof voor, respectievelijk na de bevalling.

#### 1.4. *Volumebeleid*

De leden van de V.V.D.-fractie waren teleurgesteld over het feit dat het kabinet geen volumebeleid zou willen voeren. De verwijzing mijnerzijds naar het gedaald zijn van het ziekteverzuim achtten zij zwak, temeer daar bij een aantrekkende economie het verzuim weer zou kunnen toenemen. In reactie daarop wil ik aangeven stijging van het verzuim zeker te willen voorkomen. Daarvoor is echter specifiek beleid nodig. De voorgestelde algemene maatregelen zijn niet bedoeld voor zo'n volumebeleid.

Ik moge er overigens op wijzen dat economische achteruitgang mogelijk niet de enige verklaring is voor de daling van ziekteverzuim de afgelopen jaren. Omgekeerd staat het dus niet vast dat bij een aantrekkende economie het ziekteverzuim weer vanzelf zal stijgen tot het vroegere niveau.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen voorts waarom het kabinet er de voorkeur aan geeft om het wel of niet (her)invoeren van wachtdagen over te laten aan het bedrijfsleven en waarom hier niet de eigen verantwoordelijkheid van de wetgever geldt.

Naar aanleiding hiervan wil ik nogmaals uitdrukkelijk onderstrepen dat de ZW reeds thans twee wachtdagen kent. Het staat partijen echter vrij overeen te komen over die wachtdagen toch uitkering te laten verstrekken bij voorbeeld via een aanvullende ziekingeldregeling.

Daarnaast is de werkgever op grond van artikel 1638c BW in beginsel gehouden vanaf de eerste ziektedag gedurende betrekkelijk korte tijd het loon door te betalen. Daarvan mag echter bij schriftelijke overeenkomst of reglement worden afgeweken. Doorvoeren van wachtdagen in de loonbetaling zou deze bestaande contractsvrijheid doorbreken en in feite neerkomen op een verbod van de overheid aan de werkgever om over de eerste dag of de eerste twee dagen van ziekte enige loonbetaling te verrichten. Zo'n blijvende inperking van de thans bestaande vrijheid van sociale partners acht ik niet gewenst. Zou men niet opteren voor een door de wet opgelegd verbod om over de eerste dagen van ziekte loon te betalen, maar bijvoorbeeld volstaan met een wijziging van artikel 1638c BW, in die zin dat de loondoorbetalingsverplichting eerst ingaat na de tweede dag van ziekte, dan zou dat geen wezenlijke wijziging inhouden ten opzichte van de huidige situatie, waarin partijen vrij zijn overeen te komen al dan niet over de eerste twee dagen van ziekte loon te betalen. Doorvoering van wachtdagen van overheidswege kan derhalve alleen via een absoluut verbod, dat de onderhandelingsvrijheid van de partners blijvend inperkt.

Zoals aangegeven wil ik daarvoor niet kiezen. Ik constateer dat de leden van de fractie van D'66 de mening van het kabinet delen, dat het doorvoeren van wachtdagen tot het arbeidsvoorwaardenoverleg behoort. Deze leden wil ik nog antwoorden, dat ik niet verwacht dat op grote schaal en meer dan tot nog toe wachtdagen bij de loonbetaling zullen worden doorgevoerd. De mij bekende onderhandelingspakketten van sociale partners wijzen althans niet in die richting.

## 1.5. Diversen

De leden van de P.v.d.A.-fractie wensten nader geïnformeerd te worden over de kostwinnersbepaling in de cao-natwasserijen en chemische waterijen. Zij vroegen of deze bepaling wel in overeenstemming is met de wetten gelijk loon/gelijke behandeling.

Wat de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen betreft wijs ik erop dat deze wet mannen en vrouwen, bij het verrichten van arbeid van gelijke of nagenoeg gelijke waarde, aanspraak toekent op gelijk loon.

Ingevolge de wet is het loon gelijk als het is berekend op grondslag van gelijkwaardige maatstaven. Het is mogelijk dat een man meer verdient dan een vrouw op grond van opleiding, ervaring, etc., mits de betreffende regel of praktijk zowel voor mannen als voor vrouwen geldt. Kostwinnersbepalingen, mits deze zowel voor mannelijke als vrouwelijke werknemers gelden, worden derhalve niet door de Wet gelijk loon bestreken.

De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen verbiedt zowel directe als indirecte discriminatie. Ten tijde van de totstandkoming van deze wet is het begrip indirecte discriminatie – dat in de desbetreffende EG-richtlijn niet nader wordt gedefinieerd – zoveel mogelijk geconcretiseerd.

Eén van de elementen daarbij was dat het bij voorrang ontslaan van niet kostwinners en het bij voorrang in dienst nemen van kostwinners indirecte discriminatie oplevert omdat het vrouwen – zonder enige samenhang met de vervulling van de functie zelf – nadelig treft. Ook bepalingen op grond waarvan een hoger loon of een hogere vakantiebijslag toekomt aan kostwinners werden niet in overeenstemming met het gelijke behandelingsvoorschrift geacht. Voor het overige zijn de terreinen waarop kostwinnersbepalingen voorkomen, zeer heterogeen. Of sprake is van indirecte discriminatie zal niet steeds op voorhand duidelijk zijn, mede gezien de achtergrond en de doelstelling van de bevoordeling van kostwinners.

Deze problematiek is eveneens aan de orde geweest in de Uitgebreide Commissievergadering (UCV) van 21 juni 1984 over de Reparationota gelijke behandeling mannen en vrouwen. Naar aanleiding daarvan wordt thans een adviesaanvraag terzake voorbereid aan de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid.

In antwoord op een desbetreffende vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie, merk ik op dat onder de onderzochte cao's zich geen andere bevonden waarin voor bovenwettelijke uitkeringen tijdens ziekte onderscheid wordt gemaakt naar kostwinnerschap of sexe in directe zin.

In antwoord op een desbetreffende vraag van de leden van de C.D.A.-fractie kan ik meedelen, dat het, gelet op de nauwe verwantschap tussen de werkingssfeer van de loonbelasting en de werknemersverzekeringen, wordt overwogen om het zogenaamde Fi-nummer ook te gebruiken als sociaal-verzekeringsnummer.

Zoals reeds werd meegedeeld tijdens de Uitgebreide Commissievergaderingen over het interim-rapport van de ISMO, is het niet mogelijk het Fi- en het Sofi-nummer gelijktijdig in te voeren, omdat voor invoering van een sociaal nummer mede in verband met de autonomie van de uitvoeringsorganen wetswijziging noodzakelijk is. Bovendien hebben de uitvoeringsorganen, in tegenstelling tot de belastingdienst, die reeds geruime tijd voor interne doeleinden gebruik maakt van een persoonsgebonden nummersysteem, met het invoeren van een algemeen nummer geen ervaring. Men zal derhalve, ook voor de administratieve verwerking, enige tijd moeten worden gegund een dergelijk systeem in te voeren.

De C.D.A.-fractie vroeg of is overwogen een onderscheid te maken met betrekking tot het niveau van de Ziektewet-uitkering afhankelijk van het feit of de uitkeringsgerechtigde al dan niet in een ziekenhuis is opgenomen. In buitenlandse regelingen komt een dergelijk onderscheid wel voor. Dit houdt verband met de omstandigheid, dat degene, die in een ziekenhuis opgenomen is, minder uitgaven heeft voor bijvoorbeeld voeding. In de Nederlandse situatie wordt met deze mindere uitgaven reeds rekening

gehouden in het kader van de eigen bijdrage-regeling ingevolge de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen de visie van de regering over het SVR-standpunt, dat invoering van de ZW-maatregelen per 1 april 1985 uitvoeringstechnisch als onmogelijk moet worden aangemerkt en dat invoering op zijn vroegst 1 juli a.s. zou kunnen plaatsvinden. Er is hier blijkbaar sprake van een misverstand als gevolg van een publikatie in enkele persorganen. De SVR heeft namelijk noch in zijn advies van 1 november 1984 noch in zijn aanvullend advies van 17 januari 1985 met betrekking tot de voorgestelde ZW-maatregelen zich uitgelaten over de vraag welke datum van inwerkingtreding zou moeten worden gekozen om tot een aanvaardbare uitvoering te kunnen komen.

De leden van de fractie van D'66 vroegen zich af of werkgevers in geval van afspraken over bovenwettelijke uitkeringen niet geneigd zullen zijn minder snel vrouwen te werven, omdat de bovenwettelijke uitkering van vrouwen hoger zal zijn, doordat deze geen recht op de minimumdagloonbescherming hebben.

De leden van de C.P.N.-fractie vroegen waarom ik niet verwacht dat bovenwettelijke aanspraken tot een strengere selectie door werkgevers zullen leiden. Ik verwacht inderdaad niet dat een eventuele verhoging van de kosten die aan de bovenwettelijke regeling zijn verbonden, zullen leiden tot een strengere selectie, zolang het gaat om regelingen waarvan de kosten goed afgewogen zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Ingeval er via herverzekering sprake is van een zekere spreiding van het risico in de bovenwettelijke sfeer zal het eventuele extra financiële aspect dat verbonden is aan de bovenwettelijke uitkering ook minder direct meewegen bij de werving en selectie, zo schat ik. In die zin verwacht ik geen verdere verscherping van de selectie-eisen.

Voor degenen die geen recht hebben op een minimumdagloonbescherming, of dit nu vrouwen zijn of mannen, zal de werkgever, indien het bestaande bovenwettelijke beding ongewijzigd blijft inderdaad een grotere aanvulling moeten geven dan bij degenen, die wel aanspraak op die bescherming kunnen maken. Ik ga er evenwel vanuit, dat dergelijke factoren worden meegewogen in het overleg over eventuele voortzetting of herziening van bestaande bedingen en de verdeling van de daaruit voortvloeiende kosten en dat op die wijze wordt voorkomen dat dergelijke factoren in de toekomst een rol gaan spelen bij de selectie en zullen leiden tot strengere selectie-eisen dan thans bij de nu bestaande bovenwettelijke regelingen het geval is.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de D'66-fractie over de ontmoediging van arbeidsdeelname voor vrouwen, die nog sterker zou worden dan ze al zou zijn door de tweeverdienerswetgeving, verwijs ik graag naar de voorgenomen evaluatie van de tweeverdienerswetgeving op dit punt.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen naar de wijze waarop voor werknemers in WSW-verband de regelingen van het overheidspersoneel (in plaats van die van het bedrijfsleven) worden gevolgd.

Onder verwijzing naar hetgeen hieromtrent ook in de memorie van antwoord is opgenomen, merk ik op dat het in het voornemen ligt om de bepalingen terzake van de betalingen bij ziekte in het Besluit arbeidsvoorwaarden sociale werkvoorziening met ingang van 1 april 1985 in beginsel zodanig te wijzigen, dat het bruto-inkomen bij ziekte met 5% wordt vermindert. Indien echter ontwikkelingen op het gebied van de betalingen bij ziekte buiten de sociale werkvoorziening daartoe aanleiding geven, zal bijstelling van dit voornemen kunnen plaatsvinden. De regelingen die in het bedrijfsleven zullen gelden, kunnen dan ook wèl invloed hebben op de regeling voor de WSW-werknemers.

Het lid van de G.P.V.-fractie, terugkomend op de relatie die het kabinet legt met de stelselherziening, was niet overtuigd van de juistheid van die relatie, met name vanwege het verschil tussen het al dan niet voortduren

van de arbeidsverhouding. Dit lid wilde die relatie niet zo direct leggen. Ik wijs er in dit verband op, dat ook in de memorie van antwoord wordt gesteld, dat het feit, dat bij ziekte de arbeidsverhouding veelal voortduurt, naar mijn oordeel niet wijst in de richting van een hoger wettelijk uitkeeringspercentage dan in andere loondervingsverzekeringen gebruikelijk is. Zie ik het goed, dan bestaat er op dit punt geen verschil in opvatting tussen mij en het bedoelde lid.

De leden van de V.V.D.-fractie wilden graag – in aansluiting op de gegevens uit de Financiële Nota Sociale Zekerheid 1985 – aanvullende informatie over de verzuimpercentages van 1965 tot 1977. Deze gegevens zijn overeenkomstig de tabel nr. 3.12 uit de Financiële Nota 1985 onderstaand weergegeven, waarin deze gegevens vanaf 1977 zijn gepresenteerd.

**Tabel 1. Ontwikkeling ziekteverzuim van 1965 tot 1977**

Jaar	Volumeverzuim		ZW-verzekerden		Verzuimpercentage	
	omslag leden	totaal leden	omslag leden	totaal leden	omslag leden	totaal leden
	manjaren x 1000		manjaren x 1000		procenten	
1965	99	123	1952	2526	5,1	4,9
1966	103	128	2031	2606	5,1	4,9
1967	112	139	2324	3046	4,8	4,6
1968	138	172	2421	3287	5,7	5,2
1969	156	194	2488	3367	6,3	5,8
1970	174	216	2471	3193	7,0	6,8
1971	177	220	2502	3218	7,1	6,8
1972	187	233	2499	3205	7,5	7,3
1973	198	246	2509	3206	7,9	7,7
1974	213	265	2522	3225	8,4	8,2
1975	218	271	2567	3249	8,5	8,3
1976	223	277	2603	3280	8,6	8,4

Voorts wensten deze leden informatie over de ontwikkeling van het kortdurend verzuim, namelijk hoeveel procent van de ziektegevallen duurt korter dan 2, 3 dagen of is slechts een week ziek. Uit de verslagen van de Sociale Verzekeringsraad kan evenwel alleen worden afgeleid hoeveel procent van de ziektegevallen korter duurt dan 4, 6 en 8 kalenderdagen. In dit laatste geval bedraagt de ziekte duur maximaal 1 week. Deze gegevens zijn vanaf 1970 in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 2. Aandeel van de ziektegevallen die korter duren dan 4, 6 en 8 kalenderdagen**

Jaar	Ziekte duur korter dan . . . kalenderdagen		
	4	6	8
1970	11,8	27,7	43,9
1971	13,8	30,8	43,5
1972	15,0	32,4	45,4
1973	14,0	30,5	44,0
1974	14,2	31,0	44,4
1975	14,2	30,8	44,4
1976	14,2	30,8	44,9
1977	14,3	31,0	45,4
1978	14,8	31,4	45,5
1979	14,8	31,8	46,3
1980	15,7	32,6	46,0
1981	14,8	30,8	47,9

Bron: Stand ziekengeldverzekering (SVR), laatste publikatie 1981.

Voorts wezen de leden van de V.V.D.-fractie er op dat de voorgestelde verlaging van het uitkeringspercentage ingeval er geen sprake is van bovenwettelijke aanvullingen ertoe kan leiden dat een betrokkene (tijdelijk) onder de ziekenfondsgrens kan komen. Zij vroegen hoe dat dan in de praktijk uitpakt en of zo iemand terstond (tijdelijk) in het ziekenfonds komt, of dat dat eerst op termijn het geval is, gelet op de peildatum.

Momenteel is de situatie zo – zoals overigens de leden van de D'66-fractie juist veronderstelden – dat geen verplichte verzekering ontstaat tijdens het eerste jaar van ziekte, indien men wegens overschrijding van de loongrens vooraf niet verplicht verzekerd was. Ook als het inkomen tijdens ziekte beneden de loongrens zakt wordt men derhalve niet verplicht verzekerd. Het feit dat het hier in de regel om kortlopende uitkeringen gaat en aanzienlijke administratieve problemen ontstaan indien voor relatief korte tijdvakken particuliere verzekeringen moeten worden onderbroken, vormt het motief voor de huidige regeling. Het ligt niet in de bedoeling in deze situatie wijzigingen te brengen, ook niet – en dit in antwoord op een vraag terzake van de fractieleden van D'66 – indien geen aanvulling tot 100% plaatsvindt en het inkomen net onder de ziekenfondsgrens zou zakken.

## **2. Premieheffing werknemersverzekeringen over uitkeringen bij ziekte**

De leden van de P.v.d.A.-fractie wilden een eventuele hogere ZW-premie voor werknemers – in verband met het eventuele toenemen van de bovenwettelijke uitkeringen – niet laten doorwerken naar de sociale uitkeringen. Zij informeerden naar de mogelijkheden om een dergelijke premieverhoging buiten het gewogen gemiddelde van de Ziektewet- en wachtgeldpremie te houden.

Hierbij merk ik op dat in de Wet Aanpassingsmechanismen (WAM) is bepaald dat het gewogen gemiddelde van het werknemersaandeel in de Ziektewet- en wachtgeldpremie maatgevend is voor de sociale uitkeringen. Het gewogen gemiddelde is toen – volgens een in de WAM aangegeven systematiek – vastgesteld op 1,8%.

Tevens is in de memorie van toelichting bij de WAM naar voren gebracht dat de ontwikkelingen nauwlettend zouden worden gevolgd. Uit oogpunt van wetstechniek en begrijpelijkheid van wetsteksten is evenwel niet gekozen voor een wettelijke regeling inzake de vaststelling van de gemiddelde premie. De vaststelling van de gemiddelde premie vindt plaats via een algemene maatregel van bestuur. Vanaf 1 januari 1984 geldt een gemiddelde premie van 1,7% (waarvan 1,1 ZW en 0,6 WGF). Het niet laten doorwerken van een toename van de gemiddelde premie naar de sociale uitkeringen zou derhalve kunnen plaatsvinden door bijvoorbeeld het hierboven genoemde percentage van 1,1 ongewijzigd te laten. Dit zou evenwel niet conform de eertijds geformuleerde bedoeling van de WAM zijn.

In dit verband vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie naar het verschil tussen een herverzekering bij de bedrijfsvereniging (artikel 57 ZW) en een herverzekering bij een particuliere verzekeringsmaatschappij. Hierbij merk ik op dat de bovenwettelijke uitkeringen gedaan door een *werkgever* tot het loon behoren en bij onverkorte invoering van de voorgestelde ZW-maatregelen onderworpen zullen zijn aan premieheffing inzake de werknemersverzekeringen. De werkgever kan op zijn beurt het risico van de bovenwettelijke uitkering herverzekeren bij de bedrijfsvereniging (artikel 57 ZW), bij een particuliere instantie of het risico zelf dragen. Alleen in het eerste geval kan de totale ZW-premie voor werknemers hoger zijn dan het maximumpercentage van 1 procent voor de wettelijke verzekering.

Hiervoor dient de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toestemming te verlenen. In dat geval werkt een extra inhouding bij werknemers in bepaalde bedrijfstakken – in verband met de bovenwettelijke uitkering – door in het gemiddelde percentage. In beide overige hierboven genoemde gevallen vindt veelal geen (extra) inhouding bij werknemers plaats.



Indien de individuele *werknemer* rechtstreeks bij een particuliere instantie een verzekering heeft afgesloten inzake de inkomensderving tijdens arbeidsongeschiktheid behoort de betrokken uitkering niet tot het loon. Bij onverkorte invoering van de ZW-maatregelen zullen deze aanvullingen ook niet onderworpen worden aan premieheffing. De door de particuliere instantie bij de individuele werknemers in rekening gebrachte premie is – zoals de leden van de P.v.d.A.-fractie terecht veronderstelden – ook niet verwerkt in de gemiddelde ZW- en WGF-premie.

Op de vraag van deze leden of in geval van herverzekering buiten de Ziekwet eveneens de ministeriële toestemming is vereist, kan worden meegedeeld, dat goedkeuring slechts dient te worden verleend als de bovenwettelijke verzekering bij een bedrijfsvereniging is gesloten.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen of het heffen van premie over de bovenwettelijke uitkering niet leidt tot het effect, dat steeds opnieuw de bovenwettelijke uitkering moet worden aangevuld met een bedrag, dat daarna iedere keer weer onderhevig is aan premie-inhouding. In antwoord hierop wil ik opmerken dat een dergelijke situatie niet langer behoeft voor te komen, omdat vanaf de invoering van premieheffing over ziekengeld en loonaanvulling bij ziekte op de werknemer tijdens werken en tijdens ziekte hetzelfde inhoudingsregime van toepassing zal zijn.

Arbeidsvoorwaarden, die voorzien in doorbetaling van het netto-loon bij ziekte zullen de werkgever verplichten het verschil aan te vullen tussen het bruto-loon bij werken en het bruto-ziekengeld.

Voorts wensten deze leden een nadere uiteenzetting over de technische uitvoering van premieheffing over de bovenwettelijke uitkeringen. Zij vroegen zich af of deze niet even ingewikkeld, zo niet nog moeilijker is dan het niet onder de premieplicht brengen van de aanvullingen.

Naar aanleiding hiervan wil ik opmerken dat de technische ingewikkeldheid zich beperkt tot die aanvullingen, welke door de werkgever afzonderlijk aan de werknemer worden betaald. In het overgrote deel van de gevallen vindt betaling van ziekengeld en aanvulling aan de werknemer plaats door de werkgever of de bedrijfsvereniging (artikel 57 ZW).

Dit geldt ook – zij het wellicht in mindere mate – voor WAO/AWW-uitkering plus aanvulling.

In die gevallen (werkgeversbetalingen en gehele betaling door de bedrijfsvereniging) is er geen sprake van technische bezwaren van enige omvang.

Voor de resterende gevallen (gescheiden betalingen) doen zich de nodige technische bezwaren voor als uitkering en aanvulling tezamen meer bedragen dan het maximumdagloon. In die gevallen zal namelijk herziening van de premievaststelling moeten kunnen plaatsvinden.

Te verwachten is, dat het aantal gevallen, waarin dit moet plaatsvinden gering zal zijn, omdat op het terug te betalen bedrag de in verband met het tweemaal toepassen van de WAO-franchise te weinig betaalde WAO-premie in mindering zal worden gebracht.

Het bedrag dat wegens het tweemaal in aanmerking nemen van de franchise te weinig aan WAO-premie is betaald, is n.l. van zodanige omvang, dat er bij verrekening met de teveel betaalde premies wegens overschrijding van het maximumdagloon in de meeste gevallen geen of slechts een gering bedrag voor premie-restitutie zal overblijven.

### **3. Minimumdagloon**

De leden van de P.v.d.A.-fractie wensten een nadere toelichting over de bestaande jurisprudentie met betrekking tot het doorbetalen van loon tijdens ziekte gedurende betrekkelijk korte tijd. Zij vroegen of hierbij onderscheid wordt gemaakt naar duur en aard van het dienstverband.

Naar aanleiding hiervan merk ik op dat de betrekkelijk korte tijd van artikel 1638c BW nader door de jurisprudentie is ingevuld. Bij zijn oordeelsvorming betreft de rechter alle relevante omstandigheden van het concrete

geval. De duur en de aard van het dienstverband kunnen hierbij mede een rol spelen. De termijn kan echter in het algemeen worden gesteld op 6 à 8 weken.

Deze leden stelden daarnaast de vraag of de minimumloonbescherming gedurende de eerste zes weken van ziekte er ook feitelijk toe zal leiden dat er toch gesproken kan worden van een minimumdagloon-garantie. Ik antwoord deze leden het volgende.

Zoals reeds uit de memorie van antwoord met betrekking tot dit wetsvoorstel en de memorie van antwoord terzake van de voorgestelde overgangsmaatregel moge blijken strekt de in laatstgenoemde maatregel opgenomen bescherming ertoe te voorkomen dat de werknemer als gevolg van de uit de maatregel voortvloeiende beperking van aanspraken, gedurende de eerste zes weken van zijn ziekte aan (loon)aanvulling en eventuele uitkering minder ontvangt dan het bedrag waarop hij als wettelijk minimumloon aanspraak zou hebben kunnen maken indien hij niet ziek was geweest. De Wet minimumloon kent de werknemer aanspraak toe op een bepaald (bruto) minimumloonbedrag *per betalingstermijn* (met een beperkte mogelijkheid voor een langere afrekeningsperiode). In de meeste gevallen bedraagt de betalingstermijn één maand.

Dit betekent inderdaad, zoals deze leden naar voren brachten, dat het mogelijk is dat iemand die meer verdient dan het wettelijk minimumloon bij ziekte toch per betalingstermijn op het minimumloon uitkomt en derhalve over de ziektedagen zelf de garantie, zoals die bij een minimumdagloombepaling zou bestaan, ontbreekt. Ook feitelijk is er derhalve verschil tussen een minimumdagloongarantie enerzijds en de minimumloonbescherming die de overgangsmaatregel biedt anderzijds. Hierbij zij aangetekend dat indien de ziekte voortduurt, d.w.z. een hele betalingstermijn of langer bestrijkt, het verschil tussen een minimumdagloongarantie en de minimumloonbescherming feitelijk verdwijnt.

Ten aanzien van de uitvoerbaarheid van de door het kabinet voorgestelde minimumdagloonregeling – met inkomenstoets – werden nog enkele opmerkingen gemaakt. Zo vonden de leden van de fractie van de P.v.d.A., dat het kabinet over de uitvoeringsproblematiek te licht denkt. Naar aanleiding hiervan wil ik opmerken, dat zulks naar mijn mening niet het geval is. Reeds meermalen heeft het kabinet laten blijken de uitvoeringstechnische problemen van een dergelijke minimumdagloonregeling geenzins te onderschatten.

Juist met het oog op de problemen, die aan de introductie van een dergelijke regeling verbonden zijn, is in artikel VII voorgesteld om tot 1 juli a.s. het minimumdagloon in de ZW alleen te laten gelden voor degenen die langer dan zes weken arbeidsongeschikt zijn, hetgeen een aanmerkelijke verlichting voor de uitvoeringsorganen zal betekenen. De uitvoering van een minimumdagloonregeling vanaf de eerste uitkeringsdag, zoals deze vanaf 1 juli 1985 is voorzien, acht het kabinet echter niet onmogelijk, al wordt wel erkend, dat een en ander met «administratieve rompslomp» gepaard zal gaan.

Dit in antwoord op een desbetreffende opmerking van de leden van de fractie van het C.D.A. Deze rompslomp zou – ik heb dit in de memorie van antwoord, naar aanleiding van een desbetreffende vraag reeds opgemerkt – althans voor een groot deel, voorkomen kunnen worden, wanneer het minimumdagloon, ook na 1 juli 1985, eerst in acht zou behoeven te worden genomen, nadat de arbeidsongeschiktheid zes weken heeft geduurd.

In genoemde memorie is reeds gezegd, dat dit een zinvolle gedachte lijkt. Er bestaat immers – de leden van de C.D.A.-fractie vroegen daarnaar – een zekere relatie tussen de zogeheten BW-norm van zes à acht weken en de minimumdagloongarantie. Via artikel 1638c BW, in samenhang met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, en de voorgestelde overgangsmaatregel wordt in beginsel reeds voorzien in een bescherming op ten minste het minimumloonniveau. Ik zie echter geen aanleiding om voorstellen in die richting te doen. Het dient mijns inziens namelijk tot de verantwoor-

delijkheid van de wetgever te worden gerekend ervoor zorg te dragen, dat de sociale verzekeringswetten – in casu de Ziektewet – zelf voorzien in de door de wetgever wenselijk geachte minimumbescherming. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid om in (nieuwe) arbeidsovereenkomsten van het bepaalde in artikel 1638c BW af te wijken, hetgeen kan betekenen dat daaruit geen minimumloonbescherming voor de werknemer voortvloeit.

De leden van de fractie van D'66 herhaalden hun opmerking dat zij het onlogisch vinden om, indien bescherming moet worden geboden aan degenen die daaraan werkelijk behoefte hebben, de verantwoordelijkheid daarvoor bij de werkgevers te leggen gedurende de eerste 6 weken van arbeidsongeschiktheid.

Naar hun oordeel steunt prof. Fase hen in die opvatting als hij stelt, in een artikel in het Sociaal Maandblad Arbeid van januari 1985, dat een selectieve garantieregeling slechts een plaats kan krijgen binnen de sociale zekerheid.

Ik geloof dat hier een aantal misverstanden in het spel is. Daarom wil ik voor alle duidelijkheid eerst opmerken, dat de minimumloonbescherming gedurende de eerste zes weken van ziekte die voortvloeit uit de bepalingen van de overgangsregeling geldt voor *alle* werknemers ongeacht hun gezinssituatie of de eventuele verdere inkomsten binnen een bepaalde leefeenheid.

Evenmin is er bij deze minimumloongarantie sprake van enig onderscheid naar sexe of burgerlijke staat. Het is derhalve *geen* selectieve garantieregeling. Ook prof. Fase constateert dat de minimumgarantie die uit de overgangsmaatregel voortvloeit geldt voor alle werknemers en niet uitsluitend betreft de werknemers die na zes weken voor de minimumdagloongarantie in aanmerking komen. In het artikel wordt zelfs gesteld, dat dit de enig juiste oplossing is, die sociale partners bij eigen regelingen ook in acht moeten nemen.

Onduidelijk is wat prof. Fase vervolgens beoogt te stellen in het slot van het betreffende artikel. Mijn interpretatie daarvan is, dat hij het parlement ervoor wil waarschuwen de minimumdagloongarantie gedurende de eerste zes weken van ziekte, die voor rekening van de werkgever komt, selectiever en dus lichter te maken, omdat zulks strijdig zou zijn met artikel 119 van het EEG-verdrag en de richtlijnen gelijke beloning en behandeling. Hij geeft ook aan dat een niet voor alle werknemers geldende minimuminkomensgarantie slechts een plaats binnen de sociale zekerheid kan krijgen. Ik teken hierbij aan dat het geenszins de bedoeling is of ooit geweest is bij de minimumloongarantie jegens de werkgever onderscheid te maken naar burgerlijke staat, sexe of anderszins.

Mij is ook niet gebleken dat die wens bij enige fractie in de Tweede Kamer zou bestaan. Juist door het zinspelen op niet bestaande verlangens ontstaat echter de onduidelijkheid die in de vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D'66 zijn weerklank vindt. Voor alle volledigheid wil ik daarom nogmaals opmerken, dat het bij de minimumdagloonregeling in de ZW gaat om een bescherming van geheel andere orde en opzet dan de uit de overgangsregeling voortvloeiende minimumloonbescherming. Bij de minimumdagloonregeling in de ZW gaat het om een bescherming van degenen die daaraan ook werkelijk behoefte hebben, te weten degenen die anderen tot hun last hebben en niet, of nagenoeg niet, beschikken over neveninkomsten uit arbeid.

Bij de minimumloongarantie in de overgangsmaatregel gaat het om een voor iedereen geldende bescherming, ongeacht neveninkomsten of de vraag of men anderen te zijnen laste heeft.

De leden van de fractie van D'66 stelden – wederom – de vraag of de jurisprudentie met betrekking tot artikel 1638c BW ook iets meldt over het handelen van werkgevers jegens vrouwelijke niet-kostwinners gedurende de eerste 6 weken van ziekte.

Naar aanleiding hiervan merk ik het volgende op. Artikel 1638c BW garandeert – voorzover van dit artikel niet bij schriftelijke overeenkomst is afgeweken – de werknemer tijdens ziekte voor een betrekkelijk korte tijd de doorbetaling van zijn loon. Deze wettelijke garantie geldt ongeacht de sexe of het al dan niet kostwinner zijn van de betrokken werknemer. In de jurisprudentie rond de loondoorbetalingsverplichting van 1638c BW speelt derhalve noch de sexe van de betrokken werknemer noch het kostwinners-criterium een rol. De wettelijke garantie strekt zich gelijkelijk tot alle werknemers uit.

De leden van de fractie van de V.V.D. vroegen of de Ziektewet wel dan niet onder de Derde Richtlijn valt. De Ziektewet valt onder de materiële werkingssfeer van de Richtlijn.

De leden van de fractie van de V.V.D. waren voorts niet overtuigd door de argumenten van het kabinet ter verdediging van het aan de minimumdagloonbepaling gekoppelde kostwinnersprincipe. Inderdaad – de bedoelde leden refereerden hieraan – is ook het kabinet van oordeel dat hantering van een dergelijk principe in beginsel strijdig is met het streven naar individualisering. Daarnaast moet echter rekening worden gehouden met de maatschappelijke realiteit.

Zolang daar individualisering – tot uitdrukking komend in een andere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens – niet een betrekkelijk algemeen uitgangspunt is, moet in de sociale zekerheids-wetgeving rekening worden gehouden met de veel voorkomende verdeling van één partner met betaald werk en één partner zonder eigen inkomen. Voorkomen moet worden, dat men in die situatie bij ziekte onder het relevante sociaal minimum uitkomt. Anderzijds dient de minimumdagloon-garantie – in feite een behoefte-element in een overigens op het equivalentieprincipe gebaseerde loondervingsverzekering – niet zo ver te gaan, dat ook in die gevallen, waarin wel sprake is van individualisering – beide partners hebben een eigen inkomen – een (overbodige) garantie wordt verstrekt. Zoals bekend, is het kabinet voornemens dit minimumbehoefte-element per 1 januari 1986 uit de loondervingsverzekeringen te lichten en onder te brengen in een afzonderlijke gezinstoeslagenregeling. De equivalentie binnen de bedoelde verzekeringen wordt daardoor hersteld. In de adviesaanvraag over de stelselherziening werd deze keuze reeds uitvoerig gemotiveerd. Ik heb er kennis van genomen, dat de leden van de fractie van de V.V.D. niet voor een dergelijke wet voelen. De discussie daarover zal uiteraard ten principale moeten worden gevoerd in het kader van de stelselherziening.

#### **4. Financiële effecten**

##### *4.1. Macro-economische effecten*

De leden van de C.D.A.-fractie vonden dat het kabinet nogal laconiek reageerde op hun gedachte om de tweede fase van het wetsvoorstel, namelijk de verlaging van 75 naar 70, naar voren te halen nu de eerste stap op een later tijdstip zal worden ingevoerd. In de memorie van antwoord is evenwel naar voren gebracht dat het invoeren van premieheffing en een verlaging van het uitkeringspercentage van 80 naar 70 een te grote stap ineens zou inhouden. De beoogde inkomenseffecten van zo'n maatregel zouden – ook al zal de invoeringsdatum verschuiven naar 1 april 1985 – te groot zijn naar de mening van het kabinet. Om die reden is wat betreft de ingangsdatum een zekere geleidelijkheid aangehouden, in die zin dat eerst per 1 januari 1986 het uitkeringspercentage wordt verlaagd van 75 naar 70.

In dit verband vroegen de leden van de C.D.A.-fractie naar de budgettaire voordelen van hun voorstel om de tweede stap van de ZW-maatregelen naar voren te halen. Het voordeel zou kunnen zijn, dat het besparingsverlies in verband met de latere ingangsdatum weer wordt goedge maakt door de tweede fase van de ZW-maatregelen te vervroegen. Ondanks dit voordeel

in budgettaire opzicht meen ik op dit moment – mede op grond van de hiervoor weergegeven inkomenspolitieke overwegingen – het huidige voorstel te moeten handhaven.

De leden van de V.V.D.-fractie drongen er voorts bij het kabinet op aan om over de compensatie van de besparingsverliezen inzake de ZW in 1985 alsnog duidelijkheid te verschaffen. Ik kan evenwel – zoals reeds in de memorie van antwoord naar voren is gebracht – op dit moment daar geen informatie over verschaffen, omdat het kabinet ook nu nog geen standpunt in dezen heeft bepaald. Het kabinet zal zich hierover bij het opstellen van de vroege Voorjaarsnota beraden.

De leden van de D'66-fractie constateerden dat een ongedifferentieerde minimumdagloonbescherming 100 miljoen meer kost dan een minimumbescherming voor alleen kostwinners. In dit verband vroegen zij op welke wijze dit bedrag is berekend. Hierbij is ervan uitgegaan dat ongeveer 50 procent van de betrokken uitkeringsgerechtigden als kostwinner kan worden aangemerkt. Dit betekent dat een minimumdagloonbescherming voor iedereen ongeveer 2 keer zo duur zal zijn.

De leden van de fractie van de V.V.D. kwamen terug op het vraagstuk van de eventuele verkorting van de maximale duur van het ziekengeld tot een half jaar. Zij hechtten daarbij betekenis aan het gebruik van de term «lastenverschuiving» in de memorie van antwoord, waar in de adviesaanvraag sprake is van een «positief resultaat» van 1 miljard. Zij vroegen terzake om een toelichting. In de adviesaanvraag wordt geconstateerd, dat het daar aangegeven verband tussen leeftijd en maximale duur van het recht op loondervingsuitkering feitelijk noopt tot een verkorting van de ZW-duur tot een half jaar. Het totale financiële effect van een dergelijke wijziging van de arbeidsongeschiktheidsregelingen en van de Ziektewet zou voor 1 miljard neerslaan in de Ziektewet. Een verkorting van de ZW-duur zonder beperking van de maximale duur van het in de tijd daarop volgende recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zou daarentegen slechts tot lastenverschuiving leiden, eveneens ten bedrage van 1 miljard. Het budgettaire effect van een ineenhuiving van ZW en WAO bij handhaven van de WAO-uitkeringsduur tot het 65e levensjaar, waarnaar door deze leden werd gevraagd, is derhalve nihil. Daarbij is afgezien van de onberekenbare effecten van een eerder vaststellen van de arbeidsongeschiktheid op de kansen op revalidatie en herintreding in het arbeidsproces.

#### 4.2. Financiële effecten voor bedrijven

De leden van de V.V.D.-fractie waren het kabinet erkentelijk voor de gegeven informatie over de financiële effecten voor bedrijven. In dit verband vroegen zij nog aanvullende gegevens over de effecten voor een klein bedrijf met 1, 5 of 10 werknemers en een gemiddeld bruto jaarloon van f 44 000 per werknemer. In tabel 3 en 4 zijn voor een fictief bedrijf, waarin 10 werknemers werkzaam zijn, de gevraagde gegevens weergegeven. Andere factoren dan het niveau van het verzuim, waardoor de financiële effecten per bedrijf kunnen verschillen, zijn daarbij buiten beschouwing gebleven.

**Tabel 3. Financiële effecten van de ZW-maatregelen bij handhaving van de netto doorbetaling voor een fictief bedrijf (omslaglid) met 10 werknemers in dienst (gulden per jaar)**

Verzuim in risicogroep	Effect-premieheffing				Verlaging Min. uitk. perc.	Min. dagloon	Tot.
	werkn. aandeel	werkg. aandeel	premie daling	Tot.			
0	0	0	-1000	-1000	0	0	-1000
5	+2000	+1500	-1900	+1600	0	0	+1600
7,5	+3000	+2200	-2300	+2900	0	0	+2900
10	+4000	+2900	-2700	+4200	0	0	+4200
20	+8000	+5800	-4400	+9400	0	0	+9400

**Tabel 4. Financiële effecten van 1 dan wel 2 wachtdagen voor werknemers voor een fictief bedrijf met 10 werknemers in dienst (guldens per jaar)**

Verzuim in risicogroep	Wachtdagen voor werknemer	
	één	twee
0	0	0
5	-400	-800
7,5 <sup>1</sup>	-600	-1200
10	-800	-1600
20	-1600	-3200

<sup>1</sup> Gemiddeld verzuim; overeenkomend met 20 werkdagen.

Voor bedrijven met 1 danwel 5 werknemers liggen deze effecten op niveau navenant lager. Om die reden is ervan afgezien deze effecten afzonderlijk in tabellen weer te geven.

#### 4.3. Koopkracht-effect

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen een reactie van de zijde van het kabinet dat de ZW-voorstellen zouden kunnen leiden tot een inkomensachteruitgang van 17%. Deze inkomensachteruitgang kan inderdaad optreden indien de maatregelen niet door de werkgevers worden gecompenseerd en de betrokkene een heel jaar ziek is. Hierbij zij opgemerkt dat op dit moment bij de overgang naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering een grotere inkomensachteruitgang optreedt. Bovendien zij opgemerkt dat de ziekte duur voor meer dan 80% van de ziektegevallen korter is dan één maand.

De opmerking van de MHP dat ook bij 20 ziekte dagen een inkomensachteruitgang optreedt van 17% kan ik niet plaatsen.

Op jaarbasis is dit effect aanzienlijk geringer en bedraagt ongeveer 1,3%.

De leden van de P.v.d.A.-fractie constateerden terecht dat in de overgangsregeling de minimumgarantie getoetst wordt op basis van het betalingstijdvak, meestal een maand. Hierdoor zouden werknemers met een inkomen iets boven het minimumloon bij een bepaald aantal ziekte dagen per maand toch op het minimum uit kunnen komen, terwijl dat bij een minimumdagloonbescherming niet het geval zou zijn. In dit verband vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie naar enkele voorbeelden, die onderstaand zijn weergegeven.

**Tabel 5. Inkomenseffecten in guldens per maand van ZW-maatregelen bij een minimumbescherming per dag (A) dan wel per maand (B)**

	Inkomen bovenminimumloon					
	+10%		+15%		+20%	
	A	B	A	B	A	B
5 ziekte dagen	1545	1515	1585	1560	1620	1605
10 ziekte dagen	1525	1470	1550	1505	1575	1545

De leden van de D'66-fractie vroegen opnieuw naar de inkomenseffecten voor alleenstaanden op het minimumniveau. In tabel 8 van de memorie van antwoord zijn de koopkrachteffecten weergegeven voor minimumloners die geen recht hebben op een minimumbescherming. Deze koopkrachteffecten hebben eveneens betrekking op alleenstaanden. Hier zij kortheids halve naar deze tabel verwezen.

Voorts zagen deze leden gaarne de koopkrachteffecten voor tweeverdieners op minimum- en modaal niveau, waarbij de vrouw die 25% van het inkomen inbrengt een gemiddeld aantal dagen ziek is. Op minimumniveau bedraagt dit koopkrachteffect 0.2% en op modaal niveau ongeveer 1%.

Ten slotte is bij deze nota naar aanleiding van het eindverslag een nota van verbetering gevoegd, waarbij enige redactionele wijzigingen zijn aangebracht naar aanleiding van een door de Raad van State in zijn advies gemaakte kanttekening.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L. de Graaf