

Vergaderjaar 2013–2014

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 508

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 1 april 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 23 januari 2014 overleg gevoerd met Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 3 oktober 2013, Reactie op Zembla-uitzending over privacygevoelige gegevens bij verzuim (Kamerstuk 29 544, nr. 477);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 30 oktober 2013, Afschrift van de brief aan het Verbond van Verzekeraars naar aanleiding van de Zembla-uitzending van 19 september 2013;**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 6 december 2013, Afschrift van de brief aan de FNV in reactie op het rapport «Verzuimbegeleiding: een corrupt systeem»;**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 januari 2014 inzake reactie op de brief aan de NVAB m.b.t. projectvoorstellen om toekomstig tekort aan bedrijfsartsen aan te pakken (Kamerstuk 25 883, nr. 228).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Burg

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Post

Voorzitter: Tanamal
Griffier: Smits

Aanwezig zijn drie leden der Kamer, te weten: Ulenbelt, Schut-Welkzijn en Tanamal,

en Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

Aanvang 15.04 uur.

De **voorzitter**: Welkom. Bij gebrek aan een voorzitter, vervul ik die rol nu. Aangezien ik als eerste het woord zal voeren, draag ik het voorzitterschap meteen even over aan mevrouw Schut.

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Het doorspelen van vertrouwelijke informatie van zieke werknemers aan de werkgevers, vinden wij een kwalijke zaak. We hebben daar een uitgebreide hoorzitting over gehad. Het is in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens en het belemmert de zieke werknemers om vrijuit te spreken tegen een bedrijfs- of een arboarts, die toch ook een vertrouwenspersoon zou moeten zijn. Deze misstanden moeten worden aangepakt. De Minister heeft al toegezegd hierover met arbodiensten en verzuimbedrijven in gesprek te zullen gaan. Ik wil graag van de Minister horen of dat gesprek al heeft plaatsgevonden en, zo ja, wat daar dan uit is gekomen. Het Verbond van Verzekeraars heeft aangegeven dat verzekeraars passende maatregelen zullen nemen om hun werkwijze overeen te laten stemmen met de privacyregels die gelden op grond van de Wbp. Ik heb inmiddels vernomen dat zij hun systemen zo hebben aangepast dat zich geen privacyschendingen meer kunnen voordoen. Daar zijn we natuurlijk blij mee, maar ik wil wel graag van de Minister weten of hij misschien toch andere signalen heeft. Verder geven verzekeraars aan dat zij als nadeel ervaren dat zieke werknemers moeilijker te ondersteunen zijn, omdat investeringen in de schadelast, zoals zij dat noemen – ik noem het gewoon iemands gezondheid – alleen kunnen wanneer je weet wat iemand heeft. Hoe denkt de Minister dat je de privacy zou kunnen bewaken, zonder dat dat ten koste gaat van de vergoeding van een behandeling die iemand gewoon nodig heeft? Dat zou namelijk juist ten koste van gezondheid van die persoon gaan. Dat is een dilemma, maar misschien heeft de Minister daar een goed idee bij. Er bestaat een wettelijk certificaat waarin kwaliteitseisen zijn opgenomen. Bedrijven en zzp'ers kunnen echter toch arbodienstverlening aanbieden zonder dat zij in het bezit zijn van zo'n certificaat. Is de Minister met de Partij van de Arbeid van mening dat we hier wat aan zouden moeten doen? Zo ja, wat dan? Een ander probleem is het voor een paar procent administratief ziek houden van werknemers, zodat na twee jaar bij het UWV een ontslaaanvraag ingediend kan worden. Dat overkomt vooral de kwetsbare groep aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De kans dat een dergelijk ontslaaanvraag er ook doorkomt bij het UWV is misschien niet altijd groot, omdat er de verplichtingen in het kader van de Wet verbetering poortwachter zijn, maar dat neemt niet weg dat werkgevers het toch proberen. Dat betekent vaak veel narigheid voor de werknemer, omdat die ineens in het tweede jaar tot de ontdekking komt dat hij nog maar 70% van zijn loon krijgt. Dat moet dan weer worden teruggedraaid. Dat is een hoop gedoe en dat doet mensen onrecht. De Partij van de Arbeid hoort graag van de Minister of hij hier wat aan kan doen.

Op grond van Arbowet is elke werkgever verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij het arbo- en verzuimbeleid door een arbodienst of door ten minste een arbodeskundige. Dat is de maatwerkregeling. Voor de keuze voor de maatwerkregeling is overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging noodzakelijk. Uit onderzoek blijkt dat die overeenstemming in de praktijk vaak ontbreekt. Bovendien zijn er schattingen dat zo'n 30% van de werkgevers niets heeft geregeld op het gebied van arbo- en verzuimbeleid. Heeft de Minister misschien cijfers over niet-naleving van de Arbowet? Zo nee, is de Minister dan bereid om daar onderzoek naar te doen? Ziet de Minister mogelijkheden om werkgevers die geen overeenstemming hebben met de or over een maatwerkregeling, hier alsnog toe te verplichten? Verder willen wij er bij de Minister op aandringen erop toe te zien dat de 30% van de werkgevers die op het gebied van arbo- en verzuimbeleid niet hebben geregeld wat ze moeten regelen, dat alsnog doen. Welke mogelijkheden ziet hij daarvoor?

In het kader van de preventie hoort de Partij van de Arbeid graag van de Minister hoe hij staat tegenover herinvoering van de wettelijke verplichting tot het aanbieden van een spreekuur bij de bedrijfsarts. Bij een burn-out is het bijvoorbeeld van belang – zo heb ik in ieder geval begrepen – om binnen twee dagen contact op te nemen met bedrijfsgezondheidszorg. De kosten van herinvoering van het spreekuur zijn bovendien beperkt. Als je goede preventie wilt toepassen en werknemers duurzaam inzetbaar wilt houden, lijkt ons dit een heel goed middel om in ieder geval de zorg weer toegankelijk te maken voor mensen.

De **voorzitter**: Ik wil een interruptie plegen en geef het voorzitterschap daarom even over een de heer Ulenbelt.

Voorzitter: Ulenbelt

De **voorzitter**: Dan ben ik even de baas hier! Gaat uw gang, mevrouw Schut.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Mevrouw Tanamal zegt dat zij het arbeidsomstandighedenspreekuur weer wil invoeren, omdat je bij sommige dingen snel moet zijn. Zij ziet daar een voordeel in en ze zegt dat het weinig kost. Als daar heel veel voordelen aan verbonden zijn en weinig kosten, waarom hebben werkgevers dat dan al niet eerder opgepakt? Ze kunnen het namelijk al doen. Ze zijn er alleen niet toe verplicht.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Dat is waar. Dat schenen ze vroeger wel te zijn, maar dat is afgeschaft. We krijgen steeds meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van personeel. Cijfers laten zien dat je de schadelast, ook voor werkgevers, kunt beperken wanneer je ervoor zorgt dat je je werknemers duurzaam inzetbaar houdt. Een van de dingen die daarvoor nodig zijn, is dat mensen sneller naar de bedrijfsarts kunnen gaan om hun klachten voor te leggen, zodat bijvoorbeeld zaken als een burn-out sneller bespreekbaar kunnen worden. Dat zou op termijn financieel voordeliger zijn voor de werkgever en beter voor de gezondheid van de werknemer. Dat is ook belangrijk.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Als dat zo veel voordelen met zich brengt, waarom doen werkgevers het dan niet al?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik ben er ook heel verbaast over dat ze dat niet doen. Bij arbeid en zorg wordt ook vaak gezegd dat het veel geld gaat kosten, terwijl blijkt dat je je werknemers juist beter inzetbaar houdt, dat je ze gezonder houdt en dat je ze loyaler ten opzichte van de werkgever

houdt. Ik denk dat het een kwestie van bewustwording bij werkgevers is. Ik zou graag zien dat de Minister iets doet om ervoor te zorgen dat die bewustwording er komt bij hen waar die er nog niet is.

De **voorzitter**: Nu gaan er twee bijzondere dingen gebeuren. U gaat verder praten en mevrouw Schut neemt weer het voorzitterschap over.

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik ga nu iets zeggen over de marktwerking. Daar krijg ik vast een interruptie over. Er zijn signalen dat de marktwerking bij arbodiensten doorschiet. Dat hebben we ook gehoord tijdens de hoorzitting. Arbodiensten zouden gebruik maken van het gebrek aan regelgeving op het gebied van de tariefstructuur. Uurtarieven van bedrijfsartsen vallen niet onder de Zorgautoriteit. Die van huisartsen wel. Het tarief van een huisarts is rond de € 95 en dat van een bedrijfsarts bij een grote arbodienst ongeveer € 180. Vrijgevestigde bedrijfsartsen doen het voor ongeveer € 100 per uur. Ziet de Minister mogelijkheden om ook de bedrijfsartsen onder de tariefstructuur van de Zorgautoriteit te laten vallen? Dit uiteraard om kosten te besparen.

De Kamer heeft erop aangedrongen dat de Minister welwillend zou kijken naar het voorstel van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde om iets te doen aan de stilgevallen instroom van bedrijfsartsen. Dat heeft hij ook gedaan en hij heeft besloten de NVAB subsidie te verlenen, zodat zij ervoor kan zorgen dat dat weer op orde komt. Daar zijn wij heel erg blij mee.

Ten slotte heb ik nog een opmerking en een vraag over werkgevers die vanuit de private verzekering teruggaan naar de UWV. Er zijn twee overstapmomenten per jaar. Dit jaar is per januari 15% overgestapt. Dat betekent dat deze werkgevers, ook al hebben zij bijvoorbeeld een fors ziekteverzuim gehad in voorgaande jaren, hier niet door het UWV op worden afgerekend. Ze komen «schoon» binnen, maar dat zijn ze niet wanneer ze een hoop verzuim hebben gehad. Door over te stappen zijn ze schoon, terwijl die schadelast er wel is, maar die wordt dan betaald door de verzekering waar ze zaten. Maar het kan toch niet zo zijn dat zo'n werkgever schoon binnenkomt. Hoe zou de Minister er tegenover staan als de feitelijk gerealiseerde schade in de premie wordt mee berekend? Zou je daar bijvoorbeeld een toeslag op kunnen leggen voor een bedrijf dat wel schoon lijkt te zijn, maar dat eigenlijk niet is, en dat wel profiteert van de voorwaarden, terwijl dat misschien niet altijd terecht is? Kan de Minister daar zijn mening over geven?

Voorzitter: Tanamal

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Het begon met de bedrijfsverzuimreductie. Zembla besteedde daar aandacht aan en de Staatssecretaris die toen verantwoordelijk was voor dit onderwerp, dacht dat het een incident was. Zembla ging door en de FNV opende een meldpunt. Er ging een beerput open. Een aantal Kamerleden heeft gezamenlijk gesprekken gevoerd met een aantal betrokkenen. Zij waren er allemaal heel erg van onder de indruk. Ondertussen moesten ook de verzekeraars nog door het stof. Privacyschendingen bleken zelfs het gevolg te zijn van de polissen die ze hadden opgesteld. Alles bij elkaar is het dus een hopeloze toestand geworden rond de verzuimbegeleiding. Het gaat niet alleen om structurele schending van de persoonlijke levenssfeer, maar mensen worden ook administratief ziek gehouden, terwijl ze niet meer ziek zijn. We hebben de opkomst van de commerciële verzuimbedrijven gezien. Daar hebben we er nu nogal wat van in het land, in allerlei soorten en maten. Mijn eerste verzoek aan de Minister is of hij bereid is deze commerciële verzuimbedrijven uit te roeien en te vervangen door enkel en alleen verzuimbege-

leiding en arbopreventie door gecertificeerde arbodiensten, waar gewone bedrijfsartsen werken die verstand hebben van ziektes, wat medewerkers van een verzekeringsmaatschappij natuurlijk absoluut niet hebben.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik hoor de heer Ulenbelt ageren tegen commerciële verzuimbodrijven. Ik neem aan dat gecertificeerde verzuimbodrijven dan niet commercieel zijn. Hoe verdienen die dan hun brood?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb een andere opvatting over wat een arbodienst moet zijn dan de VVD. Voor de SP hoort een arbodienst onderdeel te zijn van het zorgstelsel in Nederland, niet commercieel en met maar één belang en dat is de gezondheid van de werknemer. U wilt ziekenhuizen winst laten maken. Arbodiensten zijn al commercieel. Dat is een heel andere wereld. Maar de wereld waarin u leeft, met die commerciële verzuimbodrijven, heeft een aantal mensen die hier ook op de tribune zitten, leed aangedaan. Daar moet je gewoon vanaf willen. U wilt daar niet vanaf. Bij u is winst belangrijker dan mensen. Bij ons niet.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): U geeft geen antwoord op mijn vraag. Of bodrijven gecertificeerd zijn of niet, heeft er helemaal niets mee te maken. Elk zelfstandig bodrijf dat een bodrijfsvoering heeft, heeft middelen nodig om in de kosten te voorzien. Bent u er voorstander van dat je voor bodrijfsgezondheidszorg naar het UWV gaat of naar een andere door de Staat geleide instelling? Of wilt u toch dat er enige keuzevrijheid is in Nederland als het gaat om verzuimbegeleiding?

De heer **Ulenbelt** (SP): Mevrouw Schut weet ook dat de SP altijd heeft gepleit tegen commerciële arbodiensten. Het was ooit begonnen met regionale bodrijfsgezondheidsdiensten, bestuurd door werkgevers en werknemers. Die waren onafhankelijk. Daar was je als werkgever bij aangesloten. Dat stelsel werkte prima, uit een oogpunt van gezondheidsbescherming van werknemers. In de jaren negentig kwam toen de marktideologie. De markt zou het allemaal beter kunnen dan dit soort samenwerkende instellingen. Maar toen is dat hele stelsel in de vernieling gegaan. De VVD wil dat niet zien, maar eigenlijk hebben zij de schuld aan de shit waarin we nu zitten.

De **voorzitter**: U bent al twee keer geweest, mevrouw Schut, maar ik kan mij wel voorstellen dat u daarop wilt reageren.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Nee hoor.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ondertussen is in die wereld het beeld ontstaan dat je als werkgever geen gecertificeerde arbodienst nodig hebt voor ziekteverzuimbegeleiding. Ook de Minister is daar een beetje onduidelijk over in zijn brief. Alleen als de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging toestemming heeft gegeven, kan er worden afgeweken van de plicht om een gecertificeerde arbodienst in te schakelen. Mijn verzoek aan de Minister of hij wil uitzoeken welke bodrijven nu onterecht geen contract hebben met een normale arbodienst. Als we dat weten, weten we ook hoeveel bodrijven deze bepaling overtreden.

De SP is het met het FNV-rapport eens dat «het huidige stelsel van verzuimbegeleiding mislukt, verziekt en corrupt is». De belangrijkste oorzaak die daarvoor wordt aangegeven, is de verplichting om twee jaar loon door te betalen bij ziekte. Wil de Minister daar wat aan doen? Is hij het ermee eens dat er in feite sprake is van een doorgesloten demedicalisering en dat daardoor heel veel mensen in de problemen worden gebracht?

De Kamer heeft een hoorzitting gehouden. Daar waren onder andere twee hoogleraren. Een daarvan ken ik goed, want daar ben ik zelf bij gepromoveerd. Dat is dus een hele goede. Hij zei dat er sprake is van een structurele crisis in de bedrijfsgezondheidszorg. Die man is inmiddels met pensioen, maar hij heeft 40 jaar in de bedrijfsgezondheidszorg rondgelopen en weet precies wat er loos is. Mijn vraag is of de Minister het oordeel van deze hoogleraar bevestigt en wat hij daar dan aan wil doen. Zieke mensen krijgen vaak mensen aan de telefoon waarvan ze niet weten wie dat zijn. Dat zijn mensen van verzekeringsmaatschappijen of van arbodiensten. Ze weten niet of dat een arts is of niet. Zou de Minister willen regelen dat, als een werknemer dat wil, hij of zij altijd toegang tot een bedrijfsarts kan krijgen en dat de werkgever daarvoor geen belemmeringen mag opwerpen?

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Bedoelt de heer Ulenbelt daarmee te zeggen dat hij ook een voorstander is van een verplicht verzuimspreekuur? Dan heb je altijd die toegang tot de bedrijfsarts.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik zeg wat ik zeg. We moeten het systeem zo ontwerpen dat een zieke werknemer of een werknemer met problemen toegang heeft tot het arbeidsgezondheidskundig spreekuur en dat iemand altijd een bedrijfsarts kan spreken als hij of zij dat wil. De werkgever mag dat niet voorkomen en het contract van de werkgever met wie dan ook, mag dat niet voorkomen. Mijn vraag aan de Minister is of hij dat wil uitwerken, zodat het geregeld wordt. Of dat dan moet zijn wat mevrouw Tanamal voorstelt, dat zien we wel als de Minister een voorstel doet.

Voorzitter: Tanamal

De heer **Ulenbelt** (SP): De reactie van de Minister op de 1%-ziekmeldingen vind ik heel erg onder de maat. Uiteindelijk zegt de Minister: stap maar naar de rechter. Hij zegt ook dat de werknemer in principe niet voor verrassingen kan komen te staan. Dus wel! Dat is dan dus ook het probleem. Dat de Minister nu zegt: ga maar naar de rechter, is dan ook een beetje de omgekeerde wereld. De werkgever overtreedt de wet rond ziek of niet ziek. Ik vind dat de inspectie in dat geval zou moeten optreden. Het gaat om mensen die ziek zijn en die krijgen van de Minister te horen dat zij maar naar de rechter moeten gaan. Als we daarnaartoe moeten met de ziekteverzuimbegeleiding, hebben we het helemaal gehad.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik begrijp wat de heer Ulenbelt zegt. Tegelijkertijd hoorde ik in de hoorzitting ook dat op het moment dat er onduidelijkheid over is of iemand ziek is of niet, een deskundigen oordeel van het UWV uitkomst biedt. Wat vindt de heer Ulenbelt daarvan?

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat zou een oplossing kunnen zijn, maar dat kost tegenwoordig ook weer geld. Dat is niet meer gratis. Bovendien gaat het om mensen die ziek zijn. Die zijn per definitie kwetsbaar, want anders waren ze wel naar hun werk gegaan. Die moet je dus zo min mogelijk opzadelen met dit soort dingen. De werkgever maakt een fout en de arbodienst of het verzuimbedrijf werkt daaraan mee. Dan moet je die dus aanpakken.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Er is echter al een praktische oplossing om ervoor te zorgen dat werkgever en werknemer niet naar de rechter hoeven. Er kan een deskundig oordeel worden gegeven of iemand ziek is of niet. Dat kan in beide gevallen worden gegeven, dus als de werkgever

het aanvraagt, maar ook als de werknemer dat aanvraagt. Dat is toch een heel duidelijke oplossing die er nu al is? Ondersteunt de SP die?

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat deskundigenoordeel is geen beslissing, maar een advies dat de werkgever gewoon naast zich neer kan leggen. Dat is dus geen oplossing van het probleem. Ik heb een andere oplossing, want u kent de SP als een uiterst constructieve partij. Toen ik vroeger wel eens ziek was, stond er gewoon op mijn loonstrookje: je hebt zo veel uur gewerkt en je was zo veel uur ziek. Dat staat niet meer op de loonstrookjes. Tenminste in heel veel gevallen niet. Mijn voorstel aan de Minister is om door de werkgever weer op het loonstrookje te laten zetten of het geld dat je krijgt was omdat je ziek was of dat het gewoon je loon is. Dan heeft de werknemer automatisch het bewijs in handen dat hij terecht of onterecht voor een bepaald percentage ziek is gemeld. Het gaat namelijk niet alleen om de 1%-meldingen. De Minister moet maar eens op internet gaan kijken hoe hrm-professionals ...

De **voorzitter**: Mijnheer Ulenbelt, wilt u een eind aan uw betoog maken?

De heer **Ulenbelt** (SP): Dit is mijn een na laatste zin. Daar staan gewoon adviezen over hoe je met ziekmeldingen moet omgaan. Er wordt tegenwoordig gezegd: je moet niet voor 1% ziek melden en ook niet voor 5%, je moet de ene keer voor 20%, de andere keer voor 30% ziek melden, want dan lijkt het net of je er heel serieus mee bezig bent, terwijl het enige doel de voorbereiding van het ontslag is.

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Wat de heer Ulenbelt stelt, vind ik ook heel ernstig. Is hij van mening dat de bedrijfsartsen hier een rol in spelen? Je kunt mensen toch niet alleen administratief ziek melden? Daar zit dan toch een bedrijfsarts tussen of zie ik dat verkeerd?

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat is maar de vraag. Er zijn bedrijven die werken zonder bedrijfsartsen. Die hebben een verzuimadministratie en die zeggen tegen de werknemer: jij werkt, maar zetten dan in hun administratie: hij is ziek. Daar komt dan geen bedrijfsarts aan te pas. Laat duidelijk zijn, ik vind dat de hele verzuimbegeleiding absoluut onder regie van een bedrijfsarts moet plaatsvinden. Daarom moeten die commerciële verzuimverzuimb-drijven er ook uit, want daar werken geen artsen.

Voorzitter: Tanamal

De **voorzitter**: Mijnheer Ulenbelt, u hebt uw punt gemaakt. Wilt u uw betoog nu beëindigen?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik was uw interruptie aan het beantwoorden.

De **voorzitter**: Dat is waar, maar inmiddels bent u twaalf minuten aan het woord, inclusief drie interrupties.

De heer **Ulenbelt** (SP): Die interrupties zijn niet mijn verantwoordelijkheid.

De **voorzitter**: Dat weet ik.

De heer **Ulenbelt** (SP): U bent nieuw als voorzitter, maar de interrupties horen niet bij de spreektijd.

De **voorzitter**: Die heb ik dan ook niet meegeteld. Maar we zijn nu twaalf minuten verder.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dan is het goed, voorzitter.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Voorzitter. De VVD vindt dat de privacy van werknemers bij ziekte moet worden beschermd. We hebben in de uitzending van Zembla gezien dat werkgevers dossiers bijhouden over de ziekte van werknemers. Dat kan niet. De VVD vindt ook dat hierop gehandhaafd moet worden. In het ziekteverzuimbeleid hebben zowel werkgevers als werknemers een rol. De werknemers moeten geholpen en gestimuleerd worden om snel beter te worden en weer aan het werk te gaan en de werkgever moet weten waar de belastbaarheid van zijn werknemers ligt, want anders kan hij niet meewerken aan de re-integratie. Het hele gebied van wat werkgevers wel en wat ze niet mogen weten, is in de praktijk grijs. Dat hebben wij vernomen in de rondetafelgesprekken. Er is een hele set aan cryptische omschrijvingen gekozen in de communicatie tussen werkgevers en bedrijfsartsen om aan de wet te voldoen. De verzekeringsartsen gaven in het rondetafelgesprek aan dat als je chemotherapie krijgt, je gericht wordt behandeld en als je moe bent, je energiek beperkt bent. Dat zijn twee voorbeelden van de termen die in de praktijk gebruikt worden. Ook het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft aangegeven dat de gedragscode gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie dateert uit 2006 en wellicht kan worden herzien. Wil de Minister ervoor zorgen dat het CBP en de KNMG de herziening van die gedragscode oppakken?

De kern van het probleem is eigenlijk hoe nu een plan van aanpak voor re-integratie wordt uitgewerkt, zodat iedereen, zowel werkgevers als werknemers als bedrijfsartsen, weten wat er wel en wat niet kan. Wil de Minister onderzoeken en bevorderen dat voor alle partijen duidelijk is wat mag worden vastgelegd in zo'n plan van aanpak?

Het rapport van Panteia, Aandacht voor arbeid in de zorg, geeft aan dat effectieve interventies mogelijk zijn door meer samenwerking tussen de bedrijfskundige en de geneeskundige gezondheidszorg. De Minister geeft in zijn reactie op dat rapport niet aan dat hij de aanbevelingen opvolgt. Hij verwijst naar het SER-onderzoek naar de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg. Is de Minister het met mij eens dat de interventies van Panteia veel meer doen aan de verbetering van verzuimbegeleiding, dan de aanbeveling die de FNV doet in het rapport Verzuimbegeleiding: een corrupt systeem? Wil de Minister bewerkstelligen dat het SER-onderzoek zich niet versmalt tot het onderzoeken van alleen de FNV-oplossing, maar zich verbreed tot de interventies in het rapport Aandacht voor arbeid in de zorg?

Er wordt gezegd dat het probleem van privacybescherming wordt veroorzaakt door de inhuur van niet gecertificeerde arbodiensten. Die verplichte certificering is echter in 2005 afgeschaft. Waarom is dat toen gebeurd? Deelt de Minister de mening van de OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) dat verplichte certificering een oplossing kan zijn voor het probleem van eenpitters die zich niet aan de wet houden?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb regelmatig met de voorgangers van mevrouw Schut gesproken over het probleem van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte. Stef Blok wilde die termijn toen wel terugbrengen en de heer Aptroot wilde die ook wel terugbrengen naar een jaar of nog korter. Zou de VVD met bijvoorbeeld de SP het voorstel willen doen om die periode van twee jaar terug te brengen?

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Dit gaat niet direct over verzuimbegeleiding, maar over loondoorbetaling bij ziekte. In de jaren tachtig hebben

we de hele rekening voor het verzuim neergelegd bij de Staat. Er was toen een grote instroom in de WAO. Daarom zijn er maatregelen genomen om de WAO om te vormen tot de WIA en werkgevers meer te betrekken bij verzuimbegeleiding. Die maatregelen hebben enorm positieve effecten gehad voor de mensen. Als mensen kunnen werken, mogen ze ook werken en ze worden daar ook toe aangezet. Werkgevers hebben hun verantwoordelijkheid genomen. Ik zou die voordelen van de herzieningen niet zomaar weg willen werpen. Tegelijkertijd zie ik ook dat werkgevers enorm hoge lasten hebben voor tijdelijke werknemers die maar heel kort bij hen in dienst zijn geweest. Dat is een heel moeilijk probleem. Ik denk dat we op zoek moeten naar meer evenwicht. Ik ben blij dat in het begrotingsakkoord dat in het najaar is gesloten, staat dat onderzoek zal worden gedaan naar de loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat was een heel lang antwoord op heel eenvoudige vraag. De voorgangers van mevrouw Schut waren daar heel helder over. Volgens Blok en Aptrout moest die termijn korter. Mevrouw Schut weet het gewoon niet. Ik begin hierover omdat iedereen dit als een belangrijke oorzaak ziet van de verloedering van de verzuimbegeleiding. Daarom nogmaals mijn vraag: zou u ervoor zijn om de termijn voor loondoorbetaling bij ziekte te beperken tot bijvoorbeeld één jaar?

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik ben het gewoon niet met de analyse van de SP eens dat er sprake is van verloedering van de verzuimbegeleiding. De FNV kan wel een meldpunt hebben en dan krijg je klachten, maar dat betekent niet dat dat een goed beeld van de werkelijkheid is. De werkelijkheid is dat door verzuimbegeleiding door werkgevers heel veel mensen sneller aan het werk zijn geholpen. Naar de mening van de VVD zijn ze daarmee een stuk beter af dan dat ze opzij worden gezet en thuiszitten. Ik zie in eerste instantie dan ook geen oplossing in het verkorten van de doorbetalingstermijn tot een jaar. Ik wacht eerst het onderzoek af dat hiernaar wordt gedaan in het kader van het begrotingsakkoord dat we in het najaar hebben gesloten.

De heer **Ulenbelt** (SP): De hoogleraren bedrijfsgezondheidskunde die al 10, 20, 30, 40 jaar meelopen, zijn van mening dat er een structurele crisis is. Er zijn artsen die geen bedrijfsarts meer willen worden, omdat het er zo'n takkenzooi is. Daar kan de VVD haar ogen toch niet voor sluiten. Artsen willen niet voor de werkgever de verzuimbegeleiding doen, omdat die absoluut niet spoort met het vak van bedrijfsarts. U hebt nogal wat stemmers in die artsenwereld. Ik ben dus eigenlijk alleen maar bezig om stemmen voor u te werven, want hoe meer artsen er zijn, hoe meer er op de VVD wordt gestemd. Toch wilt u een systeem in stand houden waar artsen niet mee willen werken. Ik snap dan ook niet meer hoe het zit aan die kant.

De **voorzitter**: Ik begrijp dat u nog graag een reactie van mevrouw Schut wilt hebben.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Welke oplossing is er dan voor welk probleem? Wat lost één jaar loondoorbetaling bij ziekte en daarna mensen veroordelen tot de WAO of de WIA, op voor het ziekteverzuimbeleid? We moeten gewoon de problemen die er zijn, oplossen. Als er problemen zijn met privacy moeten we die problemen oplossen en daarop handhaven. De VVD is niet gediend van oplossingen die helemaal niets te maken hebben met de oorzaak van het probleem.

De vergadering wordt van 15.40 uur tot 15.45 uur geschorst.

Minister **Asscher**: Voorzitter. Dit is een heel belangrijk onderwerp dat we met elkaar bespreken. We hebben er als samenleving heel veel belang bij dat er goed gereageerd wordt als werknemers zich ziekmelden, dat er gekeken wordt naar preventie, dat mensen begeleid worden bij re-integratie en dat we streng zijn tegen mensen die daar misbruik van maken. Maar het gaat bij ziekte natuurlijk ook per definitie om kwetsbaarheid en om respect voor de mensen die dat overkomt. Daar moet op een fatsoenlijke manier mee worden omgegaan. We zien aan de ene kant dat ons stelsel veel oplevert en dat er veel meer aan gedaan wordt dan vroeger om mensen snel weer aan het werk te krijgen. Aan de andere kant zie je ook voorbeelden, waarbij het absoluut niet goed gaat en dat is dan heel schrijnend. Dat geldt voor de privacykwestie, maar ook voor individuen die tussen de wielen komen van verkeerde verzuimbegeleiding. Ik heb deze week een aantal mensen ontmoet die daarmee te maken hebben gehad. Die verhalen gaan je aan het hart. We hebben daarom de plicht om de goede dingen van het stelsel overeind te houden, maar ook om te kijken wat er beter kan en moet.

Privacybescherming is terecht een ongelofelijk hot issue. Als er informatie over jou rond gaat zonder dat je dat weet, zonder dat je daar controle over hebt en zonder dat een ander daar recht op heeft, dan is dat een ernstige inbreuk. Daar is dan ook terecht veel aandacht voor. We moeten er allemaal van uit kunnen gaan dat privacygevoelige gegevens vertrouwelijk behandeld worden. Het gaat over persoonsgegevens. De medische gegevens vormen een bijzondere, verzwaarde categorie persoonsgegevens. Die verdienen een stevige bescherming. Die gegevens mogen niet zomaar op straat komen te liggen en die mogen niet zomaar gedeeld worden. Die gegevens moeten met de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden verwerkt.

Mensen moeten er absoluut zeker van kunnen zijn dat hun privacygevoelige gegevens goed beveiligd zijn en dat onbevoegden geen toegang hebben tot die gegevens. Daarom ben ik net als de Kamer geschrokken van de informatie die Zembla aan het licht heeft gebracht en van het beeld waarbij medewerkers van onder meer verzuimbedrijven en verzekeraars dingen vragen die ze niet mogen vragen, dingen verwerken die ze niet mogen verwerken en toegang bieden aan mensen die helemaal geen toegang horen te krijgen. De wet is er volstrekt duidelijk over: het mag niet. Het is daarom belangrijk om daar wat aan te doen. Het is echter ook goed om je te realiseren dat mede door de inspanningen van werkgevers, arbodiensten en verzuimbedrijven voorkomen is dat we in Nederland naar één miljoen arbeidsongeschikten zijn gegaan.

De uitvoeringspraktijk van een aantal verzuimbedrijven en verzekeraars blijkt niet in overeenstemming te zijn met de privacyregelgeving. Betrokkenen waren het daar ook allemaal over eens en betreuren dat. De uitvoeringspraktijk moest dus gewijzigd worden en in overstemming gebracht worden met de regels. Het Verbond van Verzekeraars heeft erkend dat er verzuimverzekeraars zijn die juist op dit terrein fouten hebben gemaakt. Het verbond heeft de leden opgeroepen om de werkwijze aan te passen. Ik heb ze tot spoed gemaand, mede naar aanleiding van een AO eind vorig jaar. De verzekeraars hebben dat voortvarend ter hand genomen. Eind vorig jaar hebben ze bij monde van het Verbond van Verzekeraars aan mij medegedeeld dat ze hun uitvoeringspraktijk inmiddels in overeenstemming hebben gebracht met de geldende privacywet- en regelgeving.

Verzekeraars hebben bovendien door middel van intern onderzoek getoetst of de praktijk na de doorgevoerde veranderingen inderdaad in overeenstemming is met de regels die daarvoor gelden. Het Verbond van Verzekeraars heeft mij dat bevestigd in een brief van 17 januari jongstleden. Het heeft ook bevestigd dat de inspanningen van verzuimverzekeraars ertoe hebben geleid dat de persoonlijke en medische gegevens van

zieke werknemers in hun organisaties vertrouwelijk en in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving worden behandeld. Betekent dit alles nou dat er in de toekomst nooit meer fouten gemaakt zullen worden op dit onderwerp? Die garantie kan ik helaas niet geven. Wel zijn bij de verzekeraars werkelijk alle alarmbellen afgegaan. Meer dan ooit zijn ze zich bewust van de privacybescherming, zo bleek ook uit het rondetafelgesprek dat de Kamer heeft gehouden en waarin ze dat ten enen en ten anderen male hebben bevestigd.

Naast deze maatregelen die de verzekeraars zelf hebben getroffen, zal de toezichthouder, het College bescherming persoonsgegevens, in de toekomst meer bevoegdheden krijgen om arbodiensten, verzuimbedrijven en verzekeraars aan te pakken op het moment dat ze zich niet houden aan de regels. Mijn collega van Justitie werkt conform de afspraken uit het regeerakkoord aan een wetswijziging die voorziet in het versterken van de sanctiemogelijkheden als de regels van de Wet bescherming persoonsgegevens, worden overtreden. Daardoor kan het CBP effectiever optreden. Ook bij de arbodiensten en verzuimbedrijven is de praktijk niet altijd in overeenstemming met de wetgeving, zo bleek uit de uitzending van Zembla. Daarom heb ik een brief gestuurd aan onder meer de arbodiensten en verzuimbedrijven met het dringende verzoek om de processen binnen hun bedrijf te doorlopen en zich ervan te vergewissen dat ze wel aan de regels voldoen. Daarnaast heb ik een brief gestuurd aan de certificerende instellingen voor arbodiensten, waarin ik hen dringend heb verzocht om bij het certificeren en de controles uitgebreid aandacht te besteden aan het onderwerp privacy. Per 1 april 2013 zijn de eisen aan gecertificeerde arbodiensten omtrent privacy aangescherpt. Zoals ik al heb aangekondigd in mijn brief aan de FNV, die ik de Kamer in afschrift heb toegezonden, ga ik in 2014 onderzoek doen naar de wijze waarop arbodiensten en andere aanbieders van verzuimbegeleiding in de praktijk omgaan met die privacyregelgeving.

Aan de arbodienstverlening, of liever gezegd, de arbeidsgerelateerde zorg is terecht veel aandacht besteed door de drie sprekers van de zijde van de Kamer. Iedereen met gezondheidsklachten die veroorzaakt zouden kunnen zijn door het werk of die effect hebben op het werk, moet bij een bedrijfsarts en/of een andere arbodeskundige terecht kunnen. Daar maken werkgevers en werknemers afspraken over binnen het bedrijf. De bedrijfsarts moet ervoor zorgen dat mensen met gezondheidsklachten op een goede manier aan het werk kunnen gaan. Hij heeft dus een belangrijke rol in verzuimbegeleiding en in re-integratie. Als het nodig is, verwijst hij naar de huisarts of een medisch specialist en vice versa. Ik verwacht dat dit tijdig gebeurt, zodat mensen beter en sneller geholpen kunnen worden. Ik zie de bedrijfsarts en de andere deskundigen als adviseurs, ook bij het voorkomen van ziekte en ongevallen, dus met een preventietaak. Het spreekt voor zich dat bedrijfsartsen, net als andere medische deskundigen, onafhankelijk moeten handelen en handelen in overeenstemming met het medisch beroepsgeheim. De wet biedt op zichzelf voldoende bescherming op het gebied van arbeidsomstandigheden en privacy. Dat betekent dat het stelsel op zichzelf goed kan functioneren, indien iedereen zich aan de wet houdt en fatsoenlijk en professioneel met elkaar omgaat.

Als de wet niet wordt nageleefd, moet er ook worden gehandhaafd. Belangrijk is in dit verband het SER-advies dat wij hebben gevraagd. Wat mij betreft moet dat zien op die drie kernpunten van de arbogerelateerde zorg: de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts, waar de Kamer ook op heeft gewezen, de toegankelijkheid van arbodienstverlening en de taak van preventie. Dat laatste punt is iets wat in veel gevallen echt beter kan dan nu. Werkgevers, werknemers, verzekeraars, bedrijfsartsen en andere deskundigen spelen daarbij een belangrijke rol. De werkgevers zijn verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. Ik verwacht ook dat

zij hun verantwoordelijkheid nemen en samen met hun werknemers proberen te voorkomen dat er schade ontstaat door het werk. Dit was het meer algemene deel. Dan zal ik nu de vragen langslopen. De Partij van de Arbeid heeft gevraagd naar het gesprek met de arbodiensten en verzuimbedrijven. Ik heb vorig jaar aangegeven dat ik dit onderwerp onder de aandacht zou brengen bij de arbodiensten en de verzuimbedrijven. Ik heb er net al het een en ander over gezegd. Zij zijn allemaal benaderd. De arbodiensten en de verzuimbedrijven hebben brieven gekregen, waarin ik dringend heb verzocht om de processen te doorlopen en zich ervan te vergewissen dat zij aan de regels voldoen. Daarnaast is met verschillende partijen gesproken. De OVAL werkt samen met het Verbond van Verzekeraars aan een richtlijn voor informatie-uitwisseling tussen de arbodiensten en de verzekeraars.

De Partij van de Arbeid en de VVD vragen of er meer moet worden gedaan om onduidelijkheid over het certificaat weg te nemen. De VVD vraagt naar de achtergrond en of het in dit verband tijd is voor een verplichting over hoe om te gaan met de zwakke broeders. De werkgever is wettelijk verplicht om een gecertificeerde arbodeskundige, een geregistreerde bedrijfsarts of een gecertificeerde arbodienst in te schakelen voor het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de verzuimbegeleiding, het arbeidsgezondheidkundig onderzoek (PAGO) en de functiegerichte aanstellingskeuring. Het certificaat ziet op de deskundigheid. Het maakt niet uit of een arbodienst, een bedrijf of een zzp'er die diensten aanbiedt, iedereen moet aan de eisen voldoen om deze wettelijke taken te kunnen uitvoeren, en dus over een certificaat beschikken of BIG-geregistreerd zijn. Ik begrijp dat er onduidelijkheid bestaat over de regels. Ik ben het eens met de Partij van de Arbeid dat die regels wel duidelijk moeten zijn. Ik ben dan ook bereid om hierover voorlichting te organiseren en om dat in overleg met wetgevers en werknemers op me te nemen.

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Wanneer komt u daarop terug?

Minister **Asscher**: Na de zomer.

Voorzitter: Tanamal

Minister **Asscher**: De Partij van de Arbeid vroeg of er cijfers zijn over niet-naleving en welke mogelijkheden er zijn om de werkgevers die geen overeenstemming hebben met de ondernemingsraad over een maatwerkregeling, daar alsnog toe te verplichten. Door de inspectie wordt jaarlijks gekeken hoe het zit met de naleving van de Arbwet. Uit de cijfers uit 2011 blijkt dat 74% van de bedrijven een contract heeft met een arbodienst of een andere dienstverlener. Van de bedrijven met een contract maakt 98% gebruik van een gecertificeerde arbodienst. Een deel van de bedrijven, namelijk 26% – overwegend kleinere bedrijven, met minder dan tien werknemers – heeft geen contract voor arbodienstverlening. Dat wil niet zeggen dat die bedrijven daarmee de wet overtreden. Zij kunnen ook op afroepbasis diensten inhuren van een gecertificeerde arbodienst. De inspectie zal dit jaar en de komende jaren extra aandacht besteden aan de arbozorgverplichtingen in het programma arbozorg. Schriftelijke afspraken met de werknemersvertegenwoordiging zijn reeds verplicht. Ik deel de zorgen over het ontbreken van schriftelijke afspraken met werknemersvertegenwoordiging bij de maatwerkregeling. Ik zal de inspectie vragen om expliciet aandacht te besteden aan de naleving van de regels bij de maatwerkregeling.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik vroeg expliciet naar de verplichte certificering van arbodiensten. In de wet staat dat je moet werken met gecertificeerde arbodiensten. De VVD is daar ook een voorstander van. De verplichte certificering van een arbodienst is afgeschaft. Wat is de reden daarvan?

Minister **Asscher**: Die is niet afgeschaft. Het certificeren van deze diensten blijft verplicht. Bedrijven maken daar ook op grote schaal gebruik van. Als een bedrijf desalniettemin behoefte heeft aan maatwerk of een andere oplossing, kan dat alleen na schriftelijke overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging. Het is dus niet afgeschaft.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik bedoel het even andersom, dus niet zozeer dat bedrijven gecertificeerde arbodiensten moeten inschakelen als wel dat elke arbodienst zelf een certificaat zou moeten hebben om te werken. Ik dacht dat die verplichting in 2005 is afgeschaft.

Minister **Asscher**: Nee, zij hebben nog steeds die verplichting.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): De OVAL heeft mij iets anders verteld en zei dat die certificering nu niet verplicht is.

Minister **Asscher**: Nee, dat gaat dan over de verplichting van de werkgever om te werken met gecertificeerde instellingen. Daarvan kan alleen worden afgeweken bij maatwerk en dat kan alleen na schriftelijke overeenstemming. Ik denk dat de OVAL op die mogelijkheid doelde.

De heer **Ulenbelt** (SP): De OVAL, daar moet je gewoon niet op vertrouwen.

Minister **Asscher**: Hoe dan ook, materieel gaat het erom dat die verplichting er wel is. Wat dat betreft kan ik u geruststellen. Een punt van zorg is dat de overeenstemmingsvereiste klaarblijkelijk onvoldoende bekend is en dat we daarover extra moeten voorlichten en daarop moeten toezien. In gevallen waarin er sprake is van maatwerk, is van tevoren schriftelijke overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging noodzakelijk. Dan kan die werknemersvertegenwoordiging erop toezien dat er geen beunhaas wordt ingehuurd en dat de net genoemde vereisten wel blijven gelden.

De Partij van de Arbeid vroeg hoe ik sta tegenover de herinvoering van de wettelijke verplichting tot het aanbieden van een spreekuur. Ik heb net al als beginsel aangegeven dat ik het belangrijk vind dat werknemers altijd toegang hebben tot de arbodeskundigen, waaronder de bedrijfsarts. In de wet is geregeld dat bij de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht moet worden besteed aan het aspect hoe die toegang is georganiseerd. Het arbospreekuur is een van de manieren om die toegankelijkheid te regelen. In veel gevallen wordt ook een arbospreekuur aangeboden, maar het is niet verplicht. De SER is bezig met een advies over die drie cruciale punten: onafhankelijkheid, toegang en preventie. Op basis van dat advies zal ik een besluit nemen over de vraag of er nadere regels nodig zijn om de toegankelijkheid te borgen.

Zie ik mogelijkheden om de bedrijfsartsen onder de tariefstructuur van de Zorgautoriteit te laten vallen? Die mogelijkheden zie ik niet. De taken en bevoegdheden van de NZa worden geregeld in de Wet marktordening gezondheidszorg (Wmg). Deze beperkt de werkzaamheden tot het terrein van de gezondheidszorg. Die wet beperkt zich tot zorg die wordt verricht ten laste van de Zorgverzekeringswet, de AWBZ en de aanvullende ziektekostenverzekeringen en degenen die die zorg verlenen en verzekeren. De werkzaamheden van de bedrijfsartsen worden op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet verbetering poortwachter verricht.

Daarom worden de tarieven niet gereguleerd op grond van de Wet marktordening gezondheidszorg.

Wat is de stand van zaken bij de maatregelen die verzekeraars zouden nemen? Heb ik signalen gekregen dat het weer misgaat? Die signalen heb ik niet gekregen. Ik denk dat ik daarover wel genoeg heb gezegd in mijn algemene deel. Bij brief van 17 januari hebben de verzekeraars bevestigd dat zij niet alleen hebben aangekondigd dat zij de processen doorlopen, maar dat zij dat ook hebben geverifieerd. Zij hebben mij gemeld dat deze nu wel conform de regels gaan.

Er is ook een vraag gesteld over het bericht dat verzekeraars het als een nadeel ervaren dat zieke werknemers moeilijker te ondersteunen zijn, omdat datgene wat wordt betiteld als investeringen in de schadelast – waarmee gezondheid wordt bedoeld, zoals mevrouw Tanamal terecht opmerkte – alleen te doen is als je weet wat iemand heeft. De vraag is hoe je de privacy moet beschermen, zonder dat het ten koste gaat van de vergoeding voor de behandeling die iemand nodig heeft. Ik denk dat het om een goede re-integratie gestalte te geven niet nodig is dat een verzuimverzekeraar die de doorbetaling verzekert, de beschikking heeft over medische gegevens, zoals de diagnose. Hetzelfde geldt voor het vergoeden van eventuele interventies. Dat neemt niet weg dat ik ook signalen heb gekregen dat er in de praktijk knelpunten worden ervaren met betrekking tot de privacy bij het uitvoeren van de re-integratie van zieke werknemers. Ik ben geïnteresseerd in suggesties die de re-integratie bevorderen. Daarom ben ik bereid om hierover het gevraagde gesprek aan te gaan met het Verbond van Verzekeraars, de OVAL en het College bescherming persoonsgegevens. Daarbij blijft voor mij de bescherming van de privacy wel vooropstaan.

Dan is er ook gevraagd wat wij eraan kunnen doen dat mensen buiten hun medeweten nog voor enkele procenten ziek gemeld blijven. Ik keur het niet goed als een werkgever een werknemer op die manier administratief ziek gemeld laat staan, terwijl de werknemer in feite hersteld is en de bedongen arbeid volledig heeft hervat. Dat ligt anders als de werknemer weliswaar aan het werk is, maar de werkgever twijfels heeft, op basis van het advies van de bedrijfsarts, over de vraag of de werknemer de bedongen arbeid weer volledig kan verrichten. In dat geval is de werknemer niet volledig arbeidsgeschikt en is het ook legitiem om dat te registreren. Als de werknemer het daar niet mee eens is, omdat hij van mening is dat hij wel degelijk volledig arbeidsgeschikt is, kan dat beslecht worden door een deskundigenoordeel van het UWV. Het geschil kan in laatste instantie worden voorgelegd aan de rechter. Het is zeker niet de bedoeling om iedereen onmiddellijk naar de rechter te verwijzen; daarom is dat deskundigenoordeel ook een belangrijke mogelijkheid.

Het zal inderdaad in de praktijk gebeuren dat de werknemer niet op de hoogte is van dat percentage. De wet bevat een aantal waarborgen waardoor de werkgever geïnformeerd dient te worden over zijn ziektegeval. Op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar moet de werkgever in overleg met de zieke werknemer een plan van aanpak opstellen. Dat moet regelmatig geëvalueerd worden met de werknemer zelf, waardoor regelmatig contact gewaarborgd is. Die verplichtingen gelden ongeacht het percentage. Het UWV ziet erop toe dat de werkgever deze verplichtingen naleeft op het moment dat het tot een WIA-beoordeling komt. Het UWV kan de werkgever ook een sanctie opleggen als dat niet goed is gebeurd. Op zichzelf zijn die rechten dus adequaat gewaarborgd. Ik zeg er wel bij dat het ook belangrijk is dat er nog ontslagbescherming is. Als dat het oogmerk is, moet het UWV dan wel de kantonrechter daarnaar kijken. Ik ben ook bereid om dit onderwerp te bespreken in de Stuurgroep verbetering poortwachter, waarin het volledige veld is vertegenwoordigd: werkgevers, werknemers, bedrijfsartsen, UWV, enzovoorts. Ik denk dat dit de beste plek is om dat onderwerp te bespreken. Ik zeg dat mede naar aanleiding van een

praktijkvoorbeeld dat ik onlangs heb gehoord, waarbij tegen het belang van de werknemer in en ogenschijnlijk in strijd met de regels – dat kan ik niet beoordelen, want ik ben geen rechter – zo'n administratieve ziektemelding is gebruikt ten detrimente van de werknemer. Dat is voor mij aanleiding om dat in die stuurgroep te bespreken, maar de wettelijke borging is in mijn ogen op zichzelf goed.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): De Minister zei dat het plan van aanpak onderdeel zou zijn van het overleg dat hij heeft met werkgevers en werknemers. Uit de tv-uitzendingen en het rondetafelgesprek bleek echter dat er heel veel misvattingen zijn over wat wel of niet in zo'n plan van aanpak mag staan. Het plan van aanpak zou thuishoren in de polisvoorwaarden van verzekeraars. Het gaat er natuurlijk helemaal niet om dat een plan van aanpak niet zou mogen worden gedeeld, maar het gaat erom dat de privacy is gewaarborgd. Hoe meer transparantie en helderheid over wat er wel of niet in kan, bijvoorbeeld doordat iedereen met hetzelfde format werkt, om maar een heel praktische oplossing te noemen, des te beter kunnen we die excessen aanpakken. Is de Minister dat met mij eens?

Minister **Asscher**: Zeker, maar het ging hier om een ander exces; niet zozeer het schenden van de privacy als wel het onterecht ziek gemeld laten. Ik heb al het een en ander gezegd over de privacyschendingen. Ik heb ook gezegd dat ik bereid ben om het gesprek aan te gaan over praktische belemmeringen bij de re-integratie, maar dat daarbij het privacybelang wel voorop dient te staan. Zo beluister ik ook deze interventie en daar ben ik het mee eens. Ik sprak nu over de situatie dat iemand voor een beperkt percentage ziek gemeld blijft, terwijl dat niet terecht is. Het kan terecht zijn. Als je het daar niet mee eens bent, kun je een deskundigenoordeel vragen en eventueel naar de rechter. Als de werknemer dat niet weet, kan hij er ook niet tegen opkomen. Er zijn allerlei waarborgen waardoor je dat wel moet weten. Dat zijn verplichtingen waarop de werkgever kan worden aangesproken. Als dat zou leiden tot een WIA-aanvraag of tot ontslag, hebben het UWV en de kantonrechter ermee te maken. Ik heb gezegd dat er wel degelijk waarborgen zijn omdat je als werknemer moet weten hoe het zit. Desalniettemin kan het voorkomen dat het ondanks die waarborgen niet goed gaat. Om die reden zal ik het in de stuurgroep aan de orde stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het probleem is dat we hier te maken hebben met een werkgever die zijn verplichtingen niet nakomt. Misschien wil de Minister de suggestie die ik heb gedaan, ook bespreken in dat poortwachtersoverleg. Als op het loonstrookje wordt gezet wat iemand voor ziekte krijgt en wat hij voor loon krijgt, is hij heel vroeg gealarmeerd als het in de praktijk niet klopt en dan kan hij meteen in het geweer komen in plaats van wanneer men na twee jaar onterecht ziek gemeld te zijn te merken wat er aan de hand is. Het zal wel heel wat voeten in de aarde hebben, maar dan weet je het meteen.

Minister **Asscher**: Ik zal zo nog even ingaan op die specifieke suggestie van de heer Ulenbelt. Als een werknemer te maken heeft met een malicieuze werkgever, die hem bewust in het ongewisse laat over die ziekmelding, zal die er waarschijnlijk ook geen been in zien om het niet op het loonstrookje te vermelden. We moeten eerst kijken of het algemene principe voldoende geborgd is. Dan kijken we naar waar het misgaat en leidt tot discussies, bijvoorbeeld als een werknemer wel weet dat hij beperkt ziek gemeld is, maar het er niet mee eens is. Staan hem dan voldoende mogelijkheden ten dienste? Dan blijft er nog een kleine categorie over, maar het gaat om werknemers in een kwetsbare positie, dus dat vergt wel onze aandacht. Dat zijn de werknemers die het niet weten. Over de vraag wat daarvoor de beste oplossing is, naast wat er al

in de wet geregeld is, ga ik het gesprek aan in de stuurgroep, omdat iedereen die erbij betrokken is en ervan zou moeten weten, daar aanwezig is.

De Partij van de Arbeid en de VVD vroegen ook naar het overstappen van private verzekeren naar het UWV. Daarbij kan het gaan om shoppen, premiehoppen of de risico's op een slimme manier spreiden. Over dat onderwerp, als onderdeel van ons hybride systeem, hebben we in oktober uitgebreid gesproken in het algemeen overleg over arbeidsongeschiktheid. Toen heb ik toegezegd, op verzoek van mevrouw Schut, volgens mij, om in het eerste kwartaal van dit jaar te laten weten hoeveel eigenrisicodragers hebben besloten om zich publiek te verzekeren en vice versa. Hoe zien die stromen tussen die categorieën eruit en wat kun je daaruit afleiden? Ik heb die gegevens van de Belastingdienst nog niet volledig in beeld. Om die reden durf ik nog niet te bevestigen dat het 15% is. In die brief zal ik de ontwikkelingen duiden en ingaan op de vraag wat deze betekenen voor een gelijk speelveld. Zoals bekend volgen wij de ontwikkelingen in dat speelveld permanent, om op tijd te kunnen reageren als we de indruk hebben dat het wordt verstoord. Ik vraag de Kamer om even te wachten tot we die brief met de duiding hebben en om dan dat deel van de discussie voort te zetten.

De SP vraagt of ik bereid ben commerciële verzuimbedrijven uit te roeien. Welnu, de regels die gelden voor de arbodiensten, gelden ook voor de verzuimbedrijven. Verzuimbedrijven moeten zich aan de wet houden, net als de arbodiensten. Ik vind dat dit de oplossing is; zorgen dat mensen zich aan de wet houden en dat het consequenties heeft als ze dat niet doen.

Er is ook gevraagd of ik bereid ben uit te zoeken welke bedrijven onterecht geen contract hebben met de arbodienst. Zeker. De inspectie zal aandacht besteden aan die schriftelijke afspraken met de werknemersvertegenwoordiging. Ik kan niet beloven dat dit bij alle bedrijven uitgezocht gaat worden, maar we gaan er aandacht aan besteden, zowel bij de voorlichting als bij de controle.

Een andere vraag was of ik bereid ben iets te doen aan de loondoorbetalingsplicht. Onlangs heeft de heer Van Hijum hierover een vraag gesteld bij het vragenuurtje. Toen heb ik gezegd dat ik op zichzelf niet van plan ben om de loondoorbetalingsperiode te verkorten, maar dat ik ben wel bereid ben onderzoek te doen naar alle aspecten rond die loondoorbetaling, zoals de effecten ervan op het mkb en op het wel of niet mensen aannemen. Ik denk dat het ook goed is om de positieve kant van die doorbetalingsplicht te benoemen. Het heeft ook geleid tot veel meer inzet om mensen weer te re-integreren en terug te brengen naar werk. Het wordt door de heer Ulenbelt nu wel heel negatief gepresenteerd.

Ik ben niet van mening dat er sprake is van doorgeschoten demedicalisering. In sommige, incidentele gevallen wel, zeker, maar dat wil niet zeggen dat het slecht is dat er veel meer aandacht is voor het snel weer op de been helpen en aan het werk krijgen van mensen. Dat kan soms ook nodig zijn, maar het vergt wel dat mensen deskundig zijn en zich realiseren wat het betekent om met zieke mensen te werken en zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid.

Ik ben geen voorstander van het opleggen van aanpassingen van het loonstrookje voor alle werkgevers. Dat heeft niet alleen veel voeten in de aarde, maar dat brengt ook heel veel kosten met zich mee. Het gaat om een heel kleine categorie werkgevers die bewust werknemers in het ongewisse laten over wat zij melden. Zij gaan al zo ver dat ik niet denk dat zij zich met een verplichting rond het loonstrookje opeens wel gaan gedragen zoals het hoort.

Dan de vragen van de VVD. Wordt het tijd om de gedragscode van het College bescherming persoonsgegevens te actualiseren? Op zichzelf zijn daar de normen neergelegd die gelden voor de bescherming van de persoonlijke gegevens, en in het bijzonder voor medische gegevens. Die

normen zijn helder. Met de gedragscode bedoelt mevrouw Schut vermoedelijk de studie «De zieke werknemer en privacy». Deze bevat specifieke regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers en is destijds opgesteld om alle partijen te informeren. Daarna zijn de normen vertaald naar praktische vuistregels ten behoeve van werknemers, werkgevers, arbodiensten, re-integratiebedrijven, verzuimverzekeraars en UWV. Die regels zijn in 2008 geactualiseerd, naar aanleiding van de ontwikkelingen van toen, zoals de komst van de Wet verbetering poortwachter en de WIA. Daardoor was er een actievere rol voor partijen. Dat heeft ook geleid tot meer uitwisseling van gegevens. Nadien zijn er geen wijzigingen meer geweest van dien aard dat de vuistregels niet meer zouden gelden. Zij zijn gericht op alle betrokken partijen en gaan uit van één helder wettelijk kader, met duidelijke regels over de privacybescherming die ook van toepassing zijn bij de verzuimbegeleiding.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Ik deed dit verzoek om actualisatie, omdat er bij de rondetafelgesprekken met het CBP een opening geboden werd. Er werd gezegd: misschien moeten we er nog eens naar kijken in hoeverre dat zou kunnen leiden tot meer helderheid. Daarom heb ik gevraagd om daar aandacht aan te besteden in de contacten met het CBP. Ik zeg niet bij voorbaat wat eruit moet komen. Het gaat er meer om dat heldere grenzen, gecombineerd met meer bevoegdheden als toezicht-houder, eraan bijdragen dat er meer gehandhaafd kan worden. Als duidelijker is wat nu eigenlijk de regels zijn, dan is dat voor iedereen een betere uitkomst.

Minister **Asscher**: Dat ben ik met u eens. Als het CBP zelf aangeeft dat het dingen tegenkomt die geactualiseerd moeten worden, moeten we dat zeker doen. Ik deel het doel dat u beschrijft. Ik vatte de vraag anders op, namelijk of het nog wel adequaat is. Ik heb de indruk van wel, maar als het beter kan, door verdere actualisering of een update, ben ik daar vanzelfsprekend voor.

Mevrouw Schut vroeg ook naar de eenpitters als arbodienst binnen de onderneming. Daarvoor geldt dat ook zelfstandige bedrijfsartsen moeten voldoen aan alle regels rond privacy die de Wbp stelt en aan de wetten die gelden voor medische beroepsgroepen, zoals de Wet op de geneeskundige behandelovereenkomst (Wgbo), en de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG). Op dit moment heb ik geen signalen dat zelfstandige bedrijfsartsen de regels minder goed zouden naleven dan andere. Als dat zo zou zijn, komt dat naar voren in het al genoemde onderzoek dat ik laat doen naar de manier waarop arbodiensten en andere aanbieders omgaan met de privacyregels.

Mevrouw Schut vroeg ook naar de betekenis van het onderzoek van Panteia naar effectieve interventies met het oog op werkhervatting. Ik ben het met haar eens dat dit een belangwekkend onderzoek is. De resultaten maken duidelijk dat er nog grote verbeteringen mogelijk zijn om mensen snel weer op de been te krijgen en zo snel mogelijk weer gezond aan het werk te laten gaan. De afstemming tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere curatieve zorg moet verbeterd worden. Ik heb het rapport ook aan de SER gestuurd. Ik hoop dat de SER begin dit jaar komt met een advies dat daar ook daadwerkelijk op ingaat. Het is aan de SER om daar zijn voordeel mee te doen. Ik kan niet bepalen waar hij zijn rapport over schrijft. Ik heb het toegestuurd en ik hoop van harte – zij luisteren ook massaal mee – dat zij gebruikmaken van dat rapport en erop in zullen gaan.

De VVD vraagt ook of ik ervoor kan zorgen dat het plan van aanpak zodanig wordt vormgegeven dat het bruikbaar is voor iedereen en privacyproof. Na de achtste week van ziekte moeten werkgever en werknemer samen een plan van aanpak opstellen, waarin zij bepalen welk

re-integratiedoel zij voor ogen hebben en op welke manier zij dat denken te bereiken. Dat plan van aanpak moet regelmatig worden geëvalueerd en bijgesteld, indien nodig. Het is dus uitdrukkelijk een plan voor, maar ook van de werkgever en werknemer en niet voor anderen. Het is niet bedoeld voor derden, zoals verzekeraars. Dat is ook helemaal niet nodig. Op zichzelf is daar geen knelpunt gemeld door verzekeraars. Ik ga bij hen informeren wat het knelpunt dan wel is, maar wel vanuit het belang van privacybescherming van werknemers. Er zijn wel degelijk formats voor het maken van dit soort plannen. Tegelijk is het van groot belang dat de werkgever en werknemer kijken naar de specifieke situatie, die zowel te maken kan hebben met de persoon of de omstandigheden van de zieke werknemer als met de aard van het bedrijf en de werkzaamheden. In een re-integratieplan moet met beide elementen rekening worden gehouden. Ik heb de indruk dat ik daarmee de vragen van de Kamer heb beantwoord.

Voorzitter: Schut-Welkzijn

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Ik ben heel tevreden over de toezegging over de voorlichtingsbijeenkomst over de certificering. De Minister heeft ook gezegd dat hij met het Verbond van Verzekeraars wil spreken over de suggesties met betrekking tot re-integratie. Ik wil graag horen wanneer hij daarop terugkomt. Dezelfde vraag heb ik over het onterecht ziek melden. Dat is echt iets wat ons zorgen baart, net als de heer Ulenbelt. De Minister gaat dat bespreken in de Stuurgroep verbetering poortwachter. Kan hij een indicatie geven wanneer hij daarop terug kan komen? Dat wil ik graag weten. Verder ben ik tevreden met de antwoorden.

Voorzitter: Tanamal

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik ben blij dat de Minister de Arbeidsinspectie laat bekijken waar onterecht geen contracten zijn met arbodiensten. Ik ben er niet blij mee dat de Minister de commerciële verzuimbedrijven die het systeem verpesten, niet van de markt wil jagen. Ik nodig hem uit, als hij toch aan het twitteren is, om eens te googelen op verzuimbedrijven. Dan ziet hij wat voor ongelofelijke shit er op die markt wordt aangeboden. Volgens mij is het niet gebruikelijk dat de Arbeidsinspectie achter verzuimbedrijven aan gaat. Voor Staatssecretaris De Krom was verzuimreductie het enige en dan had hij het wel gehad. Alles waar de Minister tegen is, komt daar voorbij. Hij kan ze niet meteen van de markt halen, maar ik doe een appel op hem om eens te kijken naar wat er op de markt is, want hij moet zich daar kennelijk nog van overtuigen. Ik wist dat er een onderzoek aankomt over de loondoorbetalingsplicht. Het is bizar dat deze in Nederland twee jaar is. Volgens mij heeft geen enkel ander land in Europa dat. Dat dient ook geen enkel doel, vooral bij het mkb.

Ik ben er wel van overtuigd dat er sprake is van doorgesloten demedicalisering. Volgens die twee hoogleraren bedrijfsgezondheidskunde is er sprake van wildgroei van niet-professionele dienstverlening op de arbomarkt. Ik weet wel dat dit allemaal marktwerking is, maar dat is een probleem.

De loonstrook is indertijd ingevoerd zodat de werknemer kon controleren of hij kreeg waar hij recht op had. Nu hebben we een probleem met 1% ziekmeldingen. Als je dat probleem serieus wilt aanpakken, dan verplicht je de werkgever toch om van maand tot maand informatie te geven wat iemand door werk krijgt en wat hij door ziekte krijgt? Dat lijkt mij heel logisch. De werkgever houdt de ziekmeldingen ook bij in zijn personeelsadministratie. Het is toch makkelijk om dat op de loonstrook te zetten? Volgens mij houdt dit niet meer in dan een beetje de broncode veranderen in softwareprogramma's voor loonbetaling. Dat is niet duur

en heel efficiënt, en dan heb je toch wat. Dat is leuk, want dan heb je straks het bewijs in handen. Ik snap niet waarom de Minister dat op voorhand afschiet. Ik vraag hem om er toch nader naar te kijken.

Mevrouw **Schut-Welkzijn** (VVD): Voorzitter. Ik dank de Minister voor zijn uitgebreide beantwoording. Ik hoop dat alle onderzoeken die hij gaat doen en de voorlichting die hij geeft aan alle actoren in dit veld, eraan bijdragen dat er heldere regels zijn, zodat iedereen weet waar hij aan moet voldoen. Met scherper toezicht, als het gaat om de privacy, kan het CBP ook goed zijn werk doen, eventueel met een update van de gedragscode. Ik heb nog één vraag aan de Minister. Ik heb gesproken over het rapport van Panteia: Aandacht voor arbeid in de zorg. De Minister zegt dat hij dat heeft toegestuurd aan de SER, die er verder onderzoek naar gaat doen. Dat onderzoek van Panteia is gedaan in opdracht van de Minister. Stel dat de SER dat laat liggen, gaat de Minister dat dan zelf oppakken? Hij heeft gezegd dat de aanbevelingen en interventies die erin staan, heel waardevol zijn en kunnen bijdragen aan een betere integratie van de curatieve zorg en de bedrijfsgeneeskundige zorg. Wat gaat hij daarmee doen? Pakt hij het zelf op, als de SER het laat liggen?

Minister **Asscher**: Voorzitter. Er is gevraagd wanneer ik de stuurgroep zal spreken. Dat is voor de zomer. Dat betekent dat ik kort na de zomer aan de Tweede Kamer kan melden wat eruit is gekomen. Op dat moment zal ik de Kamer ook informeren over het overleg met het Verbond van Verzekeraars over de mogelijkheden rond re-integratie en de verbeterde aanpassingen. De heer Ulenbelt zei dat we alle commerciële bedrijven moeten uitroeien, maar dat vind ik een misvatting van het feit dat er ook keurige bedrijven zijn, die er een sport van maken om mensen snel te helpen. Ik ben het wel met hem eens dat er ook bedrijven zijn die dat niet doen. Ik ken die voorbeelden van bedrijven die niet netjes omgaan met hun taak en hun verantwoordelijkheid voor zieke werknemers. Daar moeten we vanaf. Ik ben zeer geïnteresseerd in de voorbeelden die hij kent van bedrijven die dingen aanbieden die niet door de beugel kunnen. Het is nog niet zo makkelijk om dat op een goede manier aan te pakken, maar ik wil graag kwetsbare mensen beschermen die afhankelijk zijn of de dupe kunnen worden van bedrijven die daar misbruik van maken. Daar vindt hij mij aan zijn zijde, en dat weet hij wel, denk ik.

Ik ben het er niet mee eens dat je even wat dingen in de broncode kunt veranderen, met ICT, en opeens veranderen de loonstrookjes. Bedrijven hebben al behoorlijke administratieve lasten. Die proberen we zo laag mogelijk te houden. Nogmaals, het gaat om bedrijven die al bereid zijn zich niet aan de wet te houden. Als je in de wet een andere verplichting oplegt, namelijk van een loonstrookje, heb je geen garantie dat het daarmee beter gaat. Het gaat juist om die paar bedrijven die zich niet aan de wet houden. We hebben al een wet. Daar zullen we ze op moeten aanspreken. Ik vind de oplossing wel goed bedacht, maar ik denk niet dat deze werkt. Ik heb er nu twee keer over nagedacht, in eerste en in tweede termijn, maar dat antwoord blijft wat mij betreft staan.

De VVD heeft nog gevraagd wat we doen als de SER helemaal niets doet met de relevante informatie waarover deze beschikt. We maken nog altijd zelf onze reacties en onze voorstellen aan de Kamer. Ik wacht eerst dat advies af. Er zit daar veel deskundigheid op dit gebied. Werkgevers, werknemers en kroonleden bekijken samen wat er mogelijk is aan verbeteringen. In het onwaarschijnlijke geval dat zij het rapport geheel zouden negeren, voel ik mij vrij om het zelf te gebruiken. Ik weet zeker dat de Kamer zich ook vrij voelt om dingen die zij relevant vindt, in te brengen in het debat dat dan volgt.

De **voorzitter**: Ik constateer dat alle vragen zijn beantwoord. Er zijn een aantal toezeggingen:

- De Minister zal de Kamer na de zomer informeren over de resultaten van de voorlichtingsbijeenkomsten over certificering, over de schriftelijke afspraken tussen werkgevers en or over de maatwerkregeling, en over zijn gesprek met het Verbond van Verzekeraars over suggesties voor re-integratie, waarbij de privacy voorop blijft staan.
- De Minister zal de Kamer na de zomer informeren over zijn besprekingen met de Stuurgroep verbetering poortwachter over onterechte ziekmelding.
- De Minister zal na verschijning van het SER-advies een besluit nemen over de invoering van een verplicht spreekuur.

Sluiting 16.28 uur.