

Vergaderjaar 2017–2018

30 982

Beleidsdoorlichting Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Nr. 37

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 januari 2018

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 21 juni 2017 inzake de kabinetsreactie beleidsdoorlichting ZW en WAZO (Kamerstuk 30 982, nr. 33).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 10 januari 2018. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Rog

De griffier van de commissie,
Esmeijer

Kamervragen BD ZW en WAZO

1

Welke aanpassingen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet Bezava) zijn te verwachten en op welke termijn?

Antwoord op vraag 1:
Zie antwoord op vraag 2.

2

Welke rol spelen de uitkomsten van deze beleidsdoorlichting in uw verdere beleid van artikel 6 aangaande ziekte en zwangerschap, in het geval dat het beleid niet zal worden aangepast?

Antwoord op vraag 2:
Met de beantwoording van deze vraag wordt tevens een inhoudelijke reactie op de beleidsdoorlichting gegeven die is toegezegd in de kamerbrief van 21 juni 2017.

De beleidsdoorlichting geeft geen aanleiding om wijzigingen aan te brengen in de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet Bezava). Zoals in de beleidsdoorlichting wordt opgemerkt is het nog te vroeg om een definitief oordeel te kunnen geven over de doeltreffendheid van de daarin opgenomen maatregelen. Wel kunnen enkele voorlopige conclusies worden getrokken met betrekking tot de op 1 januari 2014 ingevoerde premiedifferentiatie ZW-flex en de op 1 januari 2013 ingevoerde eerstejaars ZW-beoordeling.

De premiedifferentiatie heeft ten aanzien van uitzendkrachten zijn doel bereikt, dat wil zeggen dat uitzendkrachten van (middel)grote bedrijven door de premiedifferentiatie significant sneller de ZW uitstromen dan uitzendkrachten van kleine bedrijven. Of de premiedifferentiatie ook zijn doel heeft bereikt ten aanzien van eindedienstverbanders kan helaas niet worden vastgesteld. Dat komt doordat de gemiddelde duur van de loondoorbetalingsperiode (de periode dat de werkgever het loon moet doorbetalen voordat het recht op ziekengeld ingaat) vanaf 2014 is gedaald. Daardoor is de instroom in de ZW en de uitstroom uit de ZW van eindedienstverbanders toegenomen. Het effect van de premiedifferentiatie op die in- en uitstroom kan daarvan niet worden onderscheiden. Dat wil niet zeggen dat de premiedifferentiatie ten aanzien van eindedienstverbanders niet werkt, maar dat dat niet kan worden vastgesteld.

De eerstejaars ZW-beoordeling heeft het beoogde doel bereikt in de zin dat de uitstroom uit de ZW van uitzendkrachten, eindedienstverbanders en WW-gerechtigden daardoor significant is toegenomen na dertien maanden ziekte. Ongeveer een derde van deze uitstromers is één jaar daarna aan het werk. Omdat nog geen definitief oordeel over de doeltreffendheid van de maatregelen in de Wet Bezava kan worden gegeven, is besloten om de vinger aan de pols te houden. Daarom wordt de jaarlijkse monitor van het UWV over de ontwikkelingen in de ZW vooralsnog voortgezet. Dit kan zo nodig aanleiding zijn om het beleid bij te stellen.

Ten aanzien van de bescherming van werknemers tegen de financiële gevolgen van zwangerschap is uit de beleidsdoorlichting de conclusie getrokken dat gesteld mag worden dat werkneemsters voldoende worden beschermd tegen inkomensverlies tijdens zwangerschap en na bevalling¹.

¹ Kamerstuk 30 982, nr. 33

De beleidsdoorlichting geeft daarom geen aanleiding om wijzigingen aan te brengen in het WAZO-beleid.

3

Met welke verbeteringen in de informatievoorziening gaat u precies in de komende periode aan de slag? Op welke termijn kan de Kamer daar over worden geïnformeerd?

Antwoord op vraag 3:

Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de periodieke informatievoorziening over de ZW en specifieke onderzoeken naar de doeltreffendheid en/of doelmatigheid van bepaalde instrumenten in de ZW. In de huidige situatie publiceert het UWV elke vier maanden kwantitatieve informatie over de ZW, zoals over het aantal toekenningen. In deze kwantitatieve is informatie over het beroep dat op de ZW wordt gedaan door vangnetters die bij eigenrisicodragers werken vaak niet opgenomen. Voorts wordt bij bepaalde kengetallen geen onderscheid gemaakt naar de verschillende vangnetgroepen, zoals bijvoorbeeld bij het aantal beëindigingen. Tot slot ontbreken bepaalde kengetallen die relevant zijn vanuit een oogpunt van doeltreffendheid van het beleid, zoals het aantal vangnetters dat werkt of gaat werken tijdens de uitkering. In overleg met het UWV zal worden nagegaan of, en zo ja, in hoeverre de periodieke informatievoorziening op deze punten kan worden verbeterd. Dat is een langdurig traject, omdat niet alleen moet worden besloten welke informatie periodiek zal worden opgeleverd maar ook omdat daarvoor systeemaanpassingen bij het UWV noodzakelijk zijn. Het valt dan ook nog niet te zeggen wanneer de Kamer hierover kan worden geïnformeerd.

Daarnaast publiceert het UWV, als eerder gezegd (zie het antwoord op de vragen 1 en 2), jaarlijks een monitor over de ontwikkelingen in de ZW. Deze monitor is vooral bedoeld om de doeltreffendheid te beoordelen van de in de Wet Bezava neergelegde maatregelen, meer in het bijzonder de premiedifferentiatie ZW-flex en de eerstejaars ZW-beoordeling. De volgende monitor zal begin volgend jaar naar de Kamer worden verzonden.

Met betrekking tot de specifieke onderzoeken wordt het volgende opgemerkt. Momenteel wordt door De Beleidsonderzoekers onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de no-riskpolis in artikel 29b ZW. Dit onderzoek bestaat uit twee deelonderzoeken. Het eerste deelonderzoek heeft betrekking op alle doelgroepen die onder de huidige no-riskpolis vallen. De centrale vraag is of de no-riskpolis werkgevers over de streep trekt om arbeidsgehandicapte sollicitanten in dienst te nemen dan wel om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te houden. Het onderzoeksrapport zal in het eerste kwartaal van 2018 naar de Kamer worden gezonden. Het tweede deelonderzoek heeft betrekking op een specifieke doelgroep, te weten degenen die na één jaar ZW-uitkering in het kader van een pilot in aanmerking komen voor de no-riskpolis. De centrale vraag is of (voormalig) ZW-gerechtigden door deze vervroegde inzet van de no-riskpolis eerder aan het werk komen. De resultaten van dit onderzoek zullen naar verwachting in de eerste helft van 2019 naar de Kamer worden verzonden.

Voorts wordt momenteel nagedacht over de vraag hoe kan worden vastgesteld dat de ZW voldoende inkomensbescherming biedt. Zoals uit de beleidsdoorlichting blijkt, ontbreekt een duidelijke maatstaf waarmee kan worden beoordeeld of dit doel wordt bereikt. In de beleidsdoorlichting is daarom een kwalitatieve beschouwing gegeven over de doeltreffendheid van de uitkeringsstructuur in de ZW. Daarbij zijn twee maatstaven gehanteerd: 1. Kan de betrokkene in de noodzakelijke kosten van zijn

bestaan voorzien (bestaansminimum)? 2. Kan de betrokkene zijn levensstandaard gedurende een zekere tijd continueren (bestaansniveau)? Deze maatstaven zijn nog betrekkelijk vaag. Zij moeten daarom eerst worden geconcretiseerd. Pas daarna kan worden gezien of, en zo ja, hoe kan worden onderzocht of de ZW voldoende inkomensbescherming biedt. Het is daarom nog te vroeg om een uitspraak te doen over de vraag wanneer de Kamer hierover kan worden geïnformeerd.

De beleidsdoorlichting geeft geen specifieke aanleiding om wijzigingen aan te brengen in de informatievoorziening over de verstrekte uitkeringen in verband met zwangerschap en bevalling.

4

Op welke manier worden vangnetters geïnformeerd over hun re-integratieverplichtingen?

Antwoord op vraag 4:

Bij deze vraag wordt een onderscheid gemaakt tussen vangnetters met en zonder werkgever. Vangnetters met werkgever omvat de groep werknemers van wie het niet wenselijk is geacht dat de werkgever belast zou worden met de kosten ingeval van ziekte. Het gaat dan om werknemers die ziek zijn geworden als gevolg van zwangerschap of bevalling, werknemers die zijn uitgevallen wegens orgaantransplantatie en werknemers die in dienst zijn genomen door een werkgever met een zogenoemde no-riskpolis.

Bij de vangnetters met is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie en de informatie daarover. Daar waar UWV verantwoordelijk is, komen de verplichtingen aan de orde in het telefoongesprek van de medewerker verzuimbeheersing met de vangnetter. Daarnaast krijgt de klant een ontvangstbevestiging met als bijlage de «controlevoorschriften».

Ook bij brieven over recht/hoogte/duur van de uitkering wordt de vangnetter op rechten en plichten gewezen. Tevens wordt bij langerdurende ziekte de vangnetter in het kader van zijn re-integratie op rechten en plichten gewezen.

Tot slot kan de vangnetter hierover ook nog informatie vinden op UWV.nl

5

Is er iets bekend over de redenen waarom een derde van de vangnetters niet bekend is met hun re-integratieverplichting?

Antwoord op vraag 5:

Deze informatie is afkomstig van een onderzoek dat Regioplan in 2015 heeft gedaan naar aanleiding van de invoering van de Wet Bezava. Een onderdeel van dit onderzoek was een schriftelijk enquête onder ZW-gerechtigden. Aan hen is gevraagd of ze in algemene zin bekend zijn met de re-integratieverplichtingen in de ZW. Twee derde gaf aan hiermee bekend te zijn. De mate van bekendheid verschilde niet tussen de diverse vangnetgroepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en WW-gerechtigden) en ook niet tussen vangnetters van publiek verzekerde werkgevers respectievelijk eigenrisicodragers. Met andere woorden, de (on)bekendheid met de re-integratieverplichtingen hangt niet samen met de doelgroep waartoe een vangnetter behoort of met de wijze waarop diens (ex-)werkgever het ziekengeld financiert. Waarmee de (on)bekendheid wel samenhangt is niet duidelijk, omdat dat dat niet nader is onderzocht.

6

Kunt u aangeven, aangezien u aangeeft in de toekomst over meer relevante beleidsinformatie te willen beschikken om doelmatigheid en doeltreffendheid beter te kunnen onderbouwen door de periodieke informatievoorziening te verbeteren, met welke verbeteringen u precies in de komende periode aan de slag zal gaan, op welke onderdelen van het beleid van artikel 6 dat betrekking heeft en op welke termijn de Kamer daarover geïnformeerd zal worden?

Antwoord op vraag 6:
Zie antwoord op vraag 3.

7

In hoeverre hebben de aangekondigde verbeteringen betrekking op de doelmatigheid van alle onderdelen, aangezien daarover tot nu toe in het geheel geen informatie is?

Antwoord op vraag 7:
Doelmatigheid heeft betrekking op de vraag of het doel van het beleid tegen zo laag mogelijke kosten wordt bereikt. In de beleidsdoorlichting is aangegeven dat dit vanwege verschillende redenen een weerbarstig criterium is. Daarom is in de beleidsdoorlichting, zoals gebruikelijk, enkel ingegaan op de ontwikkeling van de uitvoeringskosten. Deze vallen in beginsel onder beleidsartikel 11 van de SZW-begroting. De aangekondigde verbeteringen hadden dan ook geen betrekking op de doelmatigheid. Daarvoor wordt verwezen naar de volgende beleidsdoorlichting over voornoemd artikel 11.

8

In hoeverre kan worden beoordeeld of het beleid van de Tegemoetkoming asbestslachtoffers (TAS) en ziekteverzekering BES doelmatig en doeltreffend is?

Antwoord op vraag 8:
In 2003 zijn twee beleidsdoelstellingen geformuleerd voor de TAS-regeling:

- 90% van de rechthebbende ontvangt een tegemoetkoming bij leven;
- 40% van de verstrekte tegemoetkoming (voorschotten) wordt verhaald op de werkgever.

De TAS is laatstelijk geëvalueerd in 2005.² Uit de evaluatie blijkt dat de twee beleidsdoelstellingen worden gerealiseerd. De evaluatie heeft er ook toe geleid dat de regeling in 2014 is uitgebreid met de ziekte asbestose (voorheen gold de regeling alleen voor maligne mesothelioom). Op deze uitbreiding is geen evaluatie o.i.d. voorzien, gezien de beperkte omvang en kleine aantallen. Wel worden de aantallen gemonitord door SVB, IAS en SZW.

Bij de doelmatigheid en de doeltreffendheid van de Wet ziekteverzekering BES zijn kanttekeningen te plaatsen. Aandachtspunten zijn in elk geval de onvoldoende prikkel om ziekte te voorkomen of te beperken en het ontbreken van voldoende handvatten om re-integratie te bevorderen. Deze kanttekeningen zijn in een eerder stadium al met de openbare lichamen gedeeld in het kader van een eerste consultatie op mogelijke oplossingsrichtingen. Zie verder antwoord op vraag 9.

9

Kunt u gemotiveerd aangeven in hoeverre u bereid bent om hiernaar nader onderzoek te doen en op welke termijn?

² Kamerstuk 25 834, nr. 36

Antwoord op vraag 9:

De TAS-regeling ga ik niet nader evalueren. SZW monitort de ontwikkelingen op het gebied van de TAS. Uit contacten met het IAS blijkt dat twee beleidsdoelen voor de TAS-regeling gehaald worden. Zo heeft het IAS laten weten dat in de periode 2012–2014 46% van de verstrekte tegemoetkomingen verhaald is op de werkgever. Daarnaast blijkt uit het jaarverslag 2015 van het IAS dat bijna 90% van de rechthebbende sinds de komst van de TAS bij leven de tegemoetkoming ontvingen. Het IAS is in de loop van de tijd, zonder afbreuk te doen aan zorgvuldigheid, de aanvragen van asbestslachtoffers sneller gaan afhandelen.

De noodzaak van verbetering van de Wet ziekteverzekering BES is helder. Daar is geen nader onderzoek of nadere evaluatie meer voor nodig. De oplossingen voor geconstateerde knelpunten moeten nog wel verder worden uitgewerkt en vergt ook nader overleg met de betrokken partijen op de eilanden, waaronder de besturen van de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Het streven is erop gericht om de contouren voor herziening in de loop van 2018 helder te hebben.

10

In hoeverre bent u het eens met de reactie van de heer Hassink dat noodzakelijke kennis over de premiestructuur van eigenrisicodragers ontbreekt?

Antwoord op vraag 10:

Informatie over premiestructuren van private verzekeraars is verbonden met compliancy issues en daarom ook niet bekend. Voor de concurrentie tussen private verzekeraars onderling is het onwenselijk dat deze informatie openbaar wordt. Werkgevers kunnen bij verschillende private verzekeraars, al dan niet via een intermediair, offertes opvragen over de voor hun geldende premie bij de desbetreffende verzekeraar. Daarnaast zijn er verzekeringskaarten ontwikkeld om verzekeringen tussen verzekeraars meer vergelijkbaar te maken.

11

In hoeverre bent u bereid om deze kennislacune te dichten?

Antwoord op vraag 11:

De overheid draagt de verantwoordelijkheid voor het borgen van eerlijke concurrentieverhoudingen tussen UWV en de private verzekeraars. Zoals bij vraag 10 aangegeven is informatie over premiestructuren concurrentiegevoelig. Werkgevers zijn in staat om bij verschillende verzekeraars, al dan niet via een intermediairs, offertes op te vragen en informatie in te winnen over de voor hun geldende premiehoogte. Daarnaast is het goed om te noemen dat dit risico door met name grote bedrijven niet verzekerd hoeft te worden. Ik ben daarom niet van plan om hier iets aan te doen.

12

Hoeveel werkenden vallen nu niet onder de Ziektewet (ZW) en hebben ook geen andere vorm van verzekering tegen inkomensverlies door ziekte?

Antwoord op vraag 12:

De grootste groep werkenden die niet onder de ZW valt betreffen zelfstandigen. Dit zijn personen die winst uit onderneming genieten. De omvang van deze groep is ongeveer 1,4 miljoen personen. Een andere groep werkenden die niet onder de ZW valt zijn de zogenaamde resultaatgenieters. Dit zijn personen die resultaat uit overige werkzaamheden genieten. Het betreft een divers samengestelde groep personen die opdrachten voor anderen verrichten, zoals freelancers, journalisten, advocaten, tolken, adviseurs, enz. De omvang van deze groep is niet

bekend. Een derde groep werkenden is expliciet van de verzekeringsplicht uitgezonderd op grond van artikel 6, tweede lid, ZW. Dit zijn onder meer politieke ambtsdragers, vrijwilligers bij de brandweer en politie en directeuren-grootaandeelhouders. De omvang van deze groep is niet bekend. Tot slot is er een groep werkenden die niet onder de ZW valt, omdat ze niet aan de in het «Besluit aanwijzingen gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd» (hierna: Besluit) neergelegde voorwaarden voor de verzekeringsplicht voldoen of expliciet in dat Besluit zijn uitgezonderd van de verzekeringsplicht. Zo zijn thuiswerkers niet verplicht verzekerd indien ze een dienstbetrekking zijn aangegaan van minder dan dertig dagen of doorgaans minder verdienen dan 40% WML. Daarnaast zijn op grond van artikel 8 van voornoemd Besluit onder andere geestelijken van de verzekeringsplicht uitgezonderd. De omvang van deze groep is niet bekend. Van de hiervoor genoemde groepen werkenden is evenmin bekend of ze een private ziekengeldverzekering hebben afgesloten. Wel is bekend dat voor bijvoorbeeld politieke ambtsdragers bijzondere regelingen bestaan op grond waarvan zij zijn verzekerd tegen inkomensverlies door ziekte.

13

Hoeveel mensen vervallen tot armoede en krijgen een ZW-uitkering die op of onder de lage-inkomensgrens zit?

Antwoord op vraag 13:
Zie antwoord op vraag 14.

14

Hoeveel mensen zouden niet onder de lage-inkomensgrens zitten als het uitkeringspercentage 75% is (zoals voor 1986) en hoeveel mensen zouden niet onder de lage-inkomensgrens zitten als het uitkeringspercentage 80% is (zoals voor 1985)?

Antwoord op vraag 14:
Deze vragen vallen niet volledig te beantwoorden, omdat – zoals in de beleidsdoorlichting is opgemerkt – inkomensgegevens van ZW-gerechtigden ontbreken. Daarom is een kwalitatieve beschouwing gegeven. Daaruit blijkt dat ZW-gerechtigden meestal een uitkering ontvangen die ten minste gelijk is aan het voor hun geldende bestaansminimum. Dat geldt in ieder geval voor alleenstaande ZW-gerechtigden die meer verdienen dan 70% van het wettelijk minimumloon (WML) en voor gehuwde ZW-gerechtigden die meer verdienen dan 100% WML. Voor degenen die minder verdienen, is de ZW-uitkering (met inbegrip van de TW-uitkering) niet hoger dan het loon dat zij verdienen voordat zij ziek werden. Zij vervallen door ziekte dan ook niet tot armoede, want er is geen sprake van een inkomensachteruitgang tijdens ziekte.

15

Gelden voor de groep fictieve dienstbetrekkingen dezelfde doelstellingen als voor de andere groepen in de ZW?

Antwoord op vraag 15:
Ook voor vangnetters die in een fictieve dienstbetrekking hebben gewerkt gelden de doelstellingen die aan hun inkomensbescherming wordt geboden en dat zij worden gestimuleerd om te herstellen en het werk te hervatten.

16

Hoe vaak is door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een sanctie opgelegd over de periode 2010–2016 als gevolg van het niet nakomen van afspraken door een vangnetter?

Antwoord op vraag 16:

In de onderstaande tabel zijn het aantal waarschuwingen, maatregelen en boetes weergegeven die zijn opgelegd in de periode 2010–2016.

Tabel 1: Handhaving inlichtingen- en medewerkingsverplichtingen

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ^a
<i>Overtreding inlichtingenplicht</i>							
Onderzochte signalen	3.323	3.429	3.547	2.271	1.714	1.186	1.503
Aantal overtredingen	2831	2.774	2.007	1.957	1.272	757	1.073
Benadelingsbedrag (* € 1.000)	1.685	3.293	2.407	3.987	3.504	2.250	2.950
<i>Afdoening</i>							
Aantal opgelegde boetes	1.509	2.320	1.539	1.544	1.113	645	896
Boetebedrag (* € 1.000)	167	244	175	727	1.008	289	453
Aantal waarschuwingen	1.196	232	259	221	172	193	285
Aantal pv	13	35	44	76	57	38	12
<i>Overtreding medewerkingsverpl.</i>							
Aantal maatregelen	1.562	2.413	3.529	4.563	3.841	2.979	2.834
Aantal waarschuwingen	57	3	17	0	0	0	0

^a voorlopige cijfers

Bron: UWV kwantitatieve informatie 2011–2016

Veel voorkomende redenen om een waarschuwing, maatregel of boete op te leggen zijn:

- een te late ziekmelding
- het te laat insturen van gegevens (bijvoorbeeld inkomsten)
- de benadelingshandeling; deze wordt vooral bij einddienstverbanders opgelegd. Er is sprake van een benadelingshandeling als de werknemer zonder goede reden instemt met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op het moment dat hij arbeidsongeschikt is (er geldt dan een ontslagverbod) of zich onvoldoende verzet tegen ontslag door de werkgever
- het niet verschijnen op het spreekuur of bij controle
- het niet naleven van de controlevoorschriften.

17

Hoeveel procent van de werkgevers is eigenrisicodragers en hoeveel procent van de werkenden werkt bij een werkgever die eigenrisicodragers is?

Antwoord op vraag 17:

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de uitzendsector en overige sectoren. In 2015 was 14% van de bedrijven in de uitzendsector eigenrisicodragers. Berekend naar aandeel in de loonsom betrof dit 60%. In de overige sectoren was 2% van de bedrijven eigenrisicodragers. Berekend naar aandeel in de loonsom betrof dit ruim 30%.

18

Hoe verhoudt de mate van ziekteverzuim bij werkgevers die eigenrisicodragers zijn zich tot werkgevers die dat niet zijn?

Antwoord op vraag 18:

De verzuimpercentages van vangnetters bij eigenrisicodragers zijn niet bekend. Voorts is de gemiddelde verzuimduur van vangnetters bij eigenrisicodragers niet bekend. De kengetallen zoals genoemd in de beleidsdoorlichting zijn alleen bekend over verzekerden die op het moment dat ze ziek worden, werkzaam zijn bij een werkgever die bij het UWV is verzekerd. Wel bekend zijn – zowel bij publiek verzekerde werkgevers als bij eigenrisicodragers – de instroompercentages alsmede het aandeel instromers dat de eerstejaars ZW-beoordeling bereikt (vanaf 2013) en na twee jaar recht heeft op een WIA-uitkering. Deze kengetallen zijn weergegeven in de beleidsdoorlichting ZW en WAZO.

19

In welke mate is het ziekteverzuim teruggelopen als gevolg van de aangescherpte re-integratie- en sollicitatieverplichtingen van vangnetters?

Antwoord op vraag 19:

In de beleidsdoorlichting is opgemerkt dat daar geen uitspraak over kan worden gedaan, omdat daar in de onderzochte periode van 2010–2016 geen onderzoek naar is gedaan. Daar werd aan toegevoegd dat het ook niet eenvoudig is om vast te stellen in hoeverre dergelijke verplichtingen het beroep op de ZW terugdringen, omdat moet worden onderzocht of de vangnetter – indien die verplichtingen niet zouden hebben bestaan – zich anders zou hebben gedragen.

20

Hoeveel mensen hebben een proefplaatsing gehad met een duur van tussen de drie en zes maanden en welke invloed heeft dat gehad op de mate van beroep dat op de ZW is gedaan?

Antwoord op vraag 20:

Bekend is hoeveel mensen een proefplaatsing hebben gehad. Er zijn echter geen cijfers beschikbaar over in hoeverre de proefplaatsingen hebben geleid tot een dienstverband en daarmee tot beëindiging of verlaging van de ZW-uitkering.

Een proefplaatsing houdt in dat men bij een werkgever aan de slag gaat met behoud van de ZW-uitkering. Voorwaarde daarbij is dat de werkgever na afloop van de proefplaatsing een dienstverband aanbiedt, als de vangnetter naar tevredenheid functioneert. Van de mogelijkheid tot (al dan niet verlengde) proefplaatsing wordt weinig gebruik gemaakt. Van de vangnetters met een eerste ziekte dag in 2013 hebben 329 personen een proefplaatsing gehad. Voor degenen met een eerste ziekte dag in 2014 is de proefplaatsing tot nu toe 339 keer ingezet, voor het 2015-cohort 355 keer en voor het 2016-cohort 248 keer. Het betreft voornamelijk einde-dienstverbanders en zieke WW'ers; bij uitzendkrachten wordt dit re-integratie-instrument nauwelijks ingezet. Het betreft vrijwel uitsluitend proefplaatsingen van ZW-gerechtigden van publiek verzekerde bedrijven, niet van eigenrisicodragers. (Bron: UWV-monitor ontwikkelingen Ziekte wet 2010–2016, te verschijnen eind 2017).

21

Kan de gelijke behandeling van werknemers die ziek worden tijdens hun dienstverband ook als doel van de ZW worden gezien?

Antwoord op vraag 21:

Sinds de invoering van de Wulbz in 1996, hebben werknemers in de zin van het BW recht op loondoorbetaling in plaats van op een ZW-uitkering. Voor bepaalde andere groepen werkenden, zoals provisiereizigers, musici en thuiswerkers, is omdat zij geen werkgever hebben de verzekeringsplicht van de ZW gehandhaafd. De achterliggende gedachte is dat deze groepen werkenden sociaaleconomisch in dezelfde positie verkeren als werknemers in de zin van het BW. Daardoor hebben zij tijdens ziekte, evenals werknemers in de zin van het BW, aanspraak op 70% van hun laatstverdiende loon. In dat opzicht is sprake van gelijke behandeling van gelijke gevallen.

22

Hoeveel procent van de mensen die een beroep doen op de ZW heeft zich ziek gemeld bij een lichte verkoudheid?

Antwoord op vraag 22:

Dat is niet bekend. Het UWV vraagt bij een ziekmelding geen diagnose uit, mede in het licht van de Privacyregels.

23

Hoeveel procent van de mensen die een beroep doen op de ZW heeft zich niet beter gemeld nadat ze hersteld zijn van hun ziekte?

Antwoord op vraag 23:

Dat is niet bekend.

24

In hoeverre is een verschuiving van werknemers naar zelfstandigen opgetreden als gevolg van premiedifferentiatie voor werkgevers?

Antwoord op vraag 24:

Dat is niet bekend. Wel blijkt uit een door SEO in 2016 uitgevoerd onderzoek naar de effecten van de Wet Bezava dat werkgevers na invoering van de premiedifferentiatie in de ZW niet vaker vangnetters op basis van een uitzendcontract met uitzendbeding in plaats van op een regulier contract zijn gaan aannemen.

25

Welk effect heeft de doorbetalingsplicht van 104 weken voor werkgevers op de concurrentiepositie van internationaal opererende bedrijven?

Antwoord op vraag 25:

Daar valt geen uitspraak over te doen. De concurrentiepositie wordt door veel factoren bepaald. De invloed van één van die factoren valt niet tot nauwelijks te isoleren. Daarvoor is nodig dat wordt onderzocht wat het effect is van een verandering in die factor, bijvoorbeeld een verlenging van de loondoorbetaling, terwijl de overige factoren gelijk blijven. In de praktijk is aan die voorwaarde vrijwel nooit voldaan.

26

Bij vangnetters zonder werkgever is er geen sprake meer van een verantwoordelijk werkgever, is het voor deze groep nog mogelijk een nuttige internationale vergelijking te maken?

Antwoord op vraag 26:

Een dergelijke vergelijking voor deze groep is niet goed mogelijk, omdat – voor zover bekend – andere landen geen specifieke ziekengeldregelingen kennen met een doelgroep van werkenden die overeenkomt met de kring van verzekerden op grond van de ZW.

27

Wat kan de oorzaak zijn van de daling (in absolute aantallen) van vrouwen die ziek zijn geworden door hun zwangerschap of bevalling? Komt dit doordat er minder werkende vrouwen een kind krijgen?

Antwoord op vraag 27:

Het aantal werkende vrouwen dat een kind heeft gekregen is af te lezen in tabel 6.1 in de beleidsdoorlichting, want dat aantal is in principe gelijk aan het aantal uitkeringen aan pas bevallen werknemers en zelfstandigen. Uit tabel 6.1 blijkt dat het aantal werkende vrouwen dat een kind heeft gekregen tussen 2012 en 2016 een gelijke trend laat zien als het aantal Vangnet-ziektewet uitkeringen in verband met zwangerschap: een daling van 2012 tot 2015 en in 2016 een stijging. Procentueel gezien is het aandeel vrouwen dat een Vangnet-ziektewetuitkering heeft genoten licht variabel: van 53% in 2012 naar 50% in 2015 en 51% in 2016. Een dergelijke

variatie is niet ongebruikelijk. Er is dan ook geen nader onderzoek gedaan naar de mogelijke oorzaken hiervan.

28

Zijn er nog andere oorzaken te noemen die effect kunnen hebben gehad op de afname van flexwerkers in de ZW? Hoe verhoudt de aantrekkende conjunctuur zich tot deze trend? En wat voor effect heeft het groeiende aandeel flexwerkers?

Antwoord op vraag 28:

De aantrekkende conjunctuur heeft meestal tot gevolg dat meer uitzendkrachten aan het werk komen. Dit leidt tot een toename van de instroom in de ZW van uitzendkrachten. Ook kan het tot een toenemende instroom van einddienstverbanders leiden, omdat de laatste jaren er een tendens is dat uitzendbedrijven zich specialiseren in vaksectoren. Zij zenden werknemers veelal uit op basis van een kortdurend contract in plaats van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Daarnaast is er een tendens dat bedrijven steeds vaker tijdelijke contracten in plaats van vaste contracten afsluiten. Ook dat leidt tot een toenemende instroom in de ZW van einddienstverbanders.

29

Hoe staat het met de algemene verzuimcijfers? Zijn die gevoelig voor conjunctuur?

Antwoord op vraag 29:

Het is een bekend empirisch fenomeen dat er een procyclisch verband bestaat tussen het ziekteverzuim en de economische conjunctuur. Uit een onderzoek van het CPB uit 2005 blijkt dat een daling (stijging) van de werkloosheid met 1%-punt leidt tot een stijging (daling) van het ziekteverzuim met 0,25%-punt.

30

Kan de ketenbepaling effect hebben gehad op de gemiddelde ZW-duur van einddienstverbanders?

Antwoord op vraag 30:

Ja, dat is mogelijk. Door de aanpassing van de ketenbepaling ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten langer dan 2 jaar duren. Voorheen was dit 3 jaar. Het is goed denkbaar dat door deze wijziging korter durende tijdelijke contracten worden afgesloten. Dat leidt zowel tot een toename van de instroom als van de uitstroom bij Ziektewet. Het contract van zieke tijdelijke werknemers eindigt immers eerder, waardoor er meer voormalig werknemers de ZW instromen. Deze zijn op het moment van instroom gemiddeld minder lang ziek. Dit kan een daling van de gemiddelde ZW-duur als gevolg hebben.

31

Kunt u het effect van de herindeling van uitzendbedrijven naar vaksectoren kwantificeren? Wat heeft dit betekend voor de ZW-premie?

Antwoord op vraag 31:

Ja, dat is mogelijk. Zie derde kolom in tabel 2 voor het effect van de uitzendbanen op sectorale ZW-premie in 2017. Een min-teken geeft aan dat de uitzendbanen in de vaksector een premieverhogend effect hebben op de sectorale ZW-premie. De vierde kolom geeft de sectorale

ZW-premie weer die in 2017³ geldt. In sectoren waar het aandeel van uitzendbanen in de loonsom relatief hoog is (sectoren zoals havenbedrijven, overig personenvervoer, openbaar vervoer, algemene industrie, elektrotechnische industrie, slaggers overig, zakelijke dienstverlening III en zuivelindustrie)⁴, is het effect van uitzendbanen in de vaksector op de sectorale ZW-premie hoog. Doordat de betere uitzendrisico's relatief vaker in de vaksectoren zijn geregistreerd, heeft de verschuiving van uitzendbanen naar de vaksector een premieverhogend effect op de sectorale ZW-premie die geldt voor de uitzendsector.

Tabel 2 Effect op sectorale premies ZW 2017.
Premieverschillen in %-punten

Effect ZW uitzendbanen op sectorale premie 2017			
Nummer sector	Naam Sector	Effect in %-punten	Sectorale premie ZW
1	Agrarisch bedrijf	-0,03	0,27%
2	Tabakverwerkende ind.	-	0,31%
3	Bouwbedrijf	-	0,34%
4	Baggerbedrijf	-0,02	0,06%
5	Hout en emballage ind.	-	0,26%
6	Timmerindustrie	-0,02	0,20%
7	Meubel & orgelbouw ind.	-0,01	0,37%
8	Groothandel hout, etc.	-	0,26%
9	Grafische industrie	-	0,44%
10	Metaalindustrie	-0,02	0,24%
11	Electrotechnische ind.	-0,23	0,37%
12	Metaal en techn. bedr.	-0,04	0,33%
13	Bakkerijen	-0,02	0,40%
14	Suikerverw. ind.	-0,1	0,35%
15	Slagersbedrijven	-0,05	0,47%
16	Slagers overig	-0,17	0,53%
17	Detailh. & ambachten	-0,01	0,44%
18	Reiniging	-0,02	0,75%
19	Grootwinkelbedrijf	-	0,33%
20	Havenbedrijven	-0,47	0,73%
21	Havenclassificeerders	-0,02	0,91%
22	Binnenscheepvaart	-	0,40%
23	Visserij	-	0,21%
24	Koopvaardij	-0,09	0,44%
25	Vervoer KLM	-0,06	0,47%
26	Vervoer NS	-0,06	0,47%
27	Vervoer posterijen	-	0,37%
28	Taxivervoer	-0,02	1,51%
29	Openbaar vervoer	-0,54	0,62%
30	Besloten busvervoer	-	0,59%
31	Overig personenvervoer	-0,37	0,53%
32	Overig goederenvervoer	-0,04	0,39%
33	Horeca algemeen	-	0,55%
34	Horeca catering	-0,03	0,73%
35	Gezondheid, ...	-0,01	0,34%
38	Banken	-	0,12%
39	Verzekering & ziekenf.	-	0,10%
40	Uitgeverij	-	0,23%
41	Groothandel I	-	0,21%
42	Groothandel II	-	0,29%
43	Zakelijke dienstv. I	-	0,14%
44	Zakelijke dienstv. II	-0,01	0,26%
45	Zakelijke dienstv. III	-0,17	0,49%
46	Zuivelindustrie	-0,11	0,41%
47	Textielindustrie	-	0,08%
48	Steen, cement, ...	-0,04	0,38%
49	Chemische industrie	-	0,17%
50	Voedingsindustrie	-0,05	0,30%
51	Algemene industrie	-0,13	0,32%

³ Inclusief het effect van de geregistreerde uitzendbanen in de vaksector.

⁴ Bron: kolom 5 in de tabel in box 3.2 in nota premievaststelling sectorfondsen 2018 van het UWV.

Effect ZW uitzendbanen op sectorale premie 2017

Nummer sector	Naam Sector	Effect in %-punten	Sectorale premie ZW
52	Uitzendbedrijven	-1,12	3,94%
53	Bewakingsondern.	0,01	0,84%
54	Culturele instellingen	-	0,29%
55	Overige bedr. en ber.	-0,01	0,41%
56	Schildersbedrijf	-	0,56%
57	Stukadoorsbedrijf	-	0,71%
58	Dakdekkersbedrijf	-	0,45%
59	Mortelbedrijf	-	0,15%
60	Steenhouwersbedr.	-	0,36%
61-67	Overheid	-	0,23%
68	Railbouw	-	0,06%
69	Telecommunicatie	-	0,26%

32

In welke situatie zou er een waarschuwing in plaats van een maatregel kunnen worden opgelegd aan vangnetters die niet meewerken?

Antwoord op vraag 32:

In de Wet i.c. het Maatregelenbesluit staat beschreven in welke situaties UWV een waarschuwing mag geven. Het gaat daarbij om een relatief gering aantal situaties en om kleine overtredingen. Bijvoorbeeld het te laat insturen van gegevens.

Bij het niet-nakomen van afspraken over het re-integratie- of herstelproces heeft UWV geen formele grond om een waarschuwing te geven.

Per 1-1-2018 wordt het wettelijk mogelijk, om bij niet het nakomen van de sollicitatieverplichting eerst een waarschuwing (in plaats van een maatregel) af te geven. Ook een waarschuwing kan een effectief instrument zijn, in plaats van direct een maatregel op te leggen.

33

Wat zou de extra gegevensverzameling bij eigenrisicodragers betekenen voor de regeldruk? Kan deze informatie gemakkelijk uit bestaande systemen worden gehaald?

Antwoord op vraag 33:

De regeldruk zal vermoedelijk toenemen indien extra gegevens worden verzameld bij eigenrisicodragers. In hoeverre de informatie gemakkelijk uit bestaande systemen kan worden gehaald is niet bekend.

34

Hoeveel werknemers moeten een beroep doen op een toeslag op grond van de Toeslagenwet als gevolg van het komen onder het bestaansminimum in de ZW?

Antwoord op vraag 34:

Eind april 2014 hebben 7.300 mensen uitkering op grond van de TW; dit is 8% van alle lopende ZW-uitkeringen. Van deze 7.300 mensen hebben er 5.300 een dagloon dat op of onder het WML ligt, ofwel bijna 6% van het totale aantal lopende uitkeringen ZW.

35

Hoeveel procent van de ZW-gerechtigden kan de inkomstensterugval niet opvangen?

Antwoord op vraag 35:

Zie antwoord op vraag 14.

36

In welke mate is de daling van de uitvoeringskosten te danken aan een verschuiving van vangnetters van publiek verzekerde werkgevers naar eigenrisicodragers?

Antwoord op vraag 36:

Op basis van de beschikbare cijfers kan niet bepaald worden of de daling van de uitvoeringskosten te danken is aan een verschuiving van publieke verzekerde werkgevers naar eigenrisicodragers.

37

In welke mate heeft de toename van de instroomkans bij grote bedrijven als gevolg van de toename van uitzendkrachten en het grotere aantal tijdelijke dienstverbanden te maken met een grotere kans op ziekte als gevolg van een onzeker bestaan?

Antwoord op vraag 37:

Er kan geen causaal verband worden vastgesteld tussen het hebben van een tijdelijk dienstverband en de kans op ziekte. Overigens is de instroomkans in de Ziektewet onder uitzendkrachten niet toegenomen bij grote bedrijven afgelopen jaren.

38

Wat is de ontwikkeling van de uitstroom en de gemiddelde duur in de sectoren 20 (Havenbedrijven), 45 (Zakelijke dienstverlening III) en 52 (Uitzendsector)?

Antwoord op vraag 38:

De uitstroom is bepaald voor alle publiek verzekerde einddienstverbanders die tussen 2010 en 2014 hun eerste ziektedag hebben. (Degenen met een eerste ziektedag in 2015 en 2016 zijn nog niet allemaal uitgestroomd, waardoor de gemiddelde ziekteduur nog niet bekend is). De eigenrisicodragers kunnen niet in beeld worden gebracht, omdat bij hen de duur niet voldoende betrouwbaar kan worden vastgesteld. In alle sectoren daalt in 2013 de gemiddelde duur als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. In de sectoren 20 en 45 is de ziekteduur in 2013 meer dan gemiddeld afgenomen. Deze afname zet zich in 2014 versterkt door in deze 2 sectoren (tabel 3).

Tabel 3. Gemiddelde ziekteduur van einddienstverbanders, publiek verzekerden (dagen)

	sector 20	sector 45	sector 52	overige sectoren	Totaal
2010	325	363	182	373	349
2011	329	335	159	360	334
2012	303	354	151	364	333
2013	233	237	115	326	288
2014	167	160	117	336	270

De uitstroom binnen 3 respectievelijk 6 maanden versnelt sterk in de sectoren 20 en 45 in 2013 en 2014. Ze gaan wat dit betreft steeds meer op sector 52 lijken dan op de overige sectoren.

Tabel 4. Ziekte duur korter dan half jaar bij publiek verzekerde einddienstverbanders (%)

	sector 20	sector 45	sector 52	overige sectoren	Totaal
2010	46	39	70	38	42
2011	47	44	75	40	44
2012	50	39	76	39	44
2013	58	57	80	40	48
2014	69	71	80	38	50
2015	69	77	79	42	56

Tabel 5. Ziekte duur korter dan 3 maanden bij publiek verzekerde einddienstverbanders (%)

	sector 20	sector 45	sector 52	overige sectoren	totaal
2010	33	25	59	25	29
2011	33	29	64	27	32
2012	35	24	66	27	32
2013	45	46	73	28	36
2014	54	62	71	25	39
2015	57	71	71	30	46
2016	55	70	72	39	51

39

Kan de aantrekkende conjunctuur ook effect hebben gehad op de uitzendsector en daarmee op de gemiddelde duur van verblijf in de ZW?

Antwoord op vraag 39:

Zie antwoord op vraag 28.

40

Welke gevolgen heeft het niet melden door kleine uitzendbedrijven van uitzendkrachten die korter dan twee dagen ziek zijn geweest bij het UWV voor de betreffende uitzendkrachten?

Antwoord op vraag 40:

Dit heeft geen invloed voor de uitzendkrachten, vanwege de twee wachtdagen die gelden in de Ziektewet.

41

Kan als gevolg van het herhaaldelijk niet melden een stapeling van effecten ontstaan met negatieve financiële gevolgen voor de uitzendkracht?

Antwoord op vraag 41:

Voor de eerste twee ziekte dagen krijgt de verzekerde geen uitkering (er gelden twee wachtdagen). Maar als de verzekerde binnen vier weken na herstel weer ziek wordt, dan gelden die twee wachtdagen niet. Dus als de werkgever herhaaldelijk kort verzuim niet meldt, heeft dat wel nadelige gevolgen voor de verzekerde. De verzekerde kan dan zelf de melding bij het UWV doen, zodat hij alsnog de uitkering krijgt waarop hij recht heeft; dan krijgt de werkgever van UWV een boete.

42

In hoeverre bent u voornemens om het beleid van de Wet Bezava aan te passen nu de doeltreffendheid van de premiedifferentiatie ZW-flex voor de in- en uitstroom uit de ZW van einddienstverbanders niet is vast te stellen en het geen effect heeft gehad op de instroom vanuit de uitzendsector?

Antwoord op vraag 42:
Zie antwoord op vraag 2.

43

Heeft de aanscherping van de re-integratie- en sollicitatieverplichtingen voor vangnetters invloed gehad op de bekendheid van deze verplichtingen?

Antwoord op vraag 43:
Dit is niet onderzocht en niet bekend.

44

Wat is de gemiddelde werkhervatting van vangnetters die bij de eerstejaarsbeoordeling uitstroomt?

Antwoord op vraag 44:
Na drie maanden werkt 16–18% van de vangnetters die bij de eerstejaarsbeoordeling zijn uitgestroomd. Dit aandeel loopt op tot 32% van de vangnetters na 15 maanden. Er moet echter rekening mee worden gehouden dat deze cijfers afkomstig zijn uit 2014, toen er sprake was van laagconjunctuur.

45

Hoe groot is de groep vrouwen die ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof een hoger dagloon kent dan het maximum?

Antwoord op vraag 45:
In 2016 zijn 7.988 uitkeringen verstrekt waarbij het dagloon hoger was dan het maximumdagloon (ca. 6 procent).

46

Kan een overzicht worden gegeven van de afgelopen jaren van het aantal uitkeringen en het budgettair belang waar de verlofperiode langer dan 16 weken was?

Antwoord op vraag 46:
In 2016 zijn er bijna 140.000 uitkeringen verstrekt. Daarvan zijn 52.276 uitkeringen toegekend waarbij de totale uitkeringsperiode langer was dan 16 weken (37 procent). De redenen van verlenging zijn de volgende:

- te late geboorte: 50.612
- ziekenhuisopname kind (geen meerling): 959
- meerlingenverlof zonder ziekenhuisopname: 561
- combinatie meerlingenverlof en ziekenhuisopname: 144.

47

Wanneer verwacht de Sociaal Economische Raad (SER) advies te geven over het ouderschapsverlof?

Antwoord op vraag 47:
De nadere verkenning van de SER over het optimaliseren van verloffaciliteiten in het eerste jaar na de geboorte van het kind wordt in het eerste kwartaal van 2018 verwacht.

48

Wat is de reden dat de uitkeringslasten in 2016 hoger waren dan in 2014 waarbij het aantal uitkeringen hetzelfde is (tabel 6.1 en 6.2)?

Antwoord op vraag 48:
De stijging van de uitkeringslasten in de tweejaarsperiode 2014–2016 bedroeg 1,75 procent bij een gelijkblijvend aantal uitkeringen van 140.000.

Diverse factoren kunnen hierbij een rol spelen. De belangrijkste verklaring is echter dat de contractlonen tussen 2014 en 2016 zijn toegenomen. Daardoor neemt ook de gemiddelde WAZO-uitkering toe. Ook het maximumdagloon is tussen 2014 en 2016 gestegen van € 197,= (eerste helft 2014) naar € 203,85 (tweede helft 2016).

49

Wat was het totale bedrag aan uitkeringslasten Vangnet-Ziektewet in verband met zwangerschap in 2016?

Antwoord op vraag 49:

Het totale bedrag aan uitkeringslasten Vangnet-ziektewet in verband met zwangerschap bedroeg in 2016 circa € 330 miljoen.

50

Waarom zijn er in 2015 substantieel meer mensen die gebruik maakten van de tegemoetkoming asbestslachtoffers?

Antwoord op vraag 50:

Het aantal mensen dat gebruik maakt van de TAS in 2015 ligt in de lijn der verwachting. Jaarlijks schommelt het aantal TAS-aanvragen tussen de 350 en 400. Epidemiologen verwachten dat de piek van het aantal asbestslachtoffers de komende jaren plaatsvindt. De verwachting is dat het aantal asbestslachtoffers daarna geleidelijk zal afnemen, waarmee ook het gebruik van de TAS zal afnemen.

51

In hoeverre gaat u de voor het beleid van artikel 6 geschetste besparings-opties doorvoeren?

Antwoord op vraag 51:

Zie antwoord op vraag 2.

52

In welke mate neemt de kans op armoede toe als gevolg van het ontoegankelijk maken van de ZW voor vangnetters zonder werkgever?

Antwoord op vraag 52:

Indien de ZW ontoegankelijk wordt gemaakt voor vangnetters zonder werkgever kan de mate van inkomensbescherming tijdens ziekte afnemen indien zij zich niet verzekeren op de private markt. Echter, kan men aanspraak maken op de bijstand, waardoor in de noodzakelijke kosten van het bestaan voorzien kan worden.

53

Hoeveel groter is de inschatting dat het beroep op de bijstand wordt als gevolg van het ontoegankelijk maken van de ZW voor vangnetters zonder werkgever?

Antwoord op vraag 53:

In de raming bij deze beleidsoptie is rekening gehouden met een besparingsverlies van 30% naar andere uitkeringen en voorzieningen indien de ZW ontoegankelijk wordt gemaakt voor vangnetters zonder werkgever.

Dit is gebaseerd op het artikel Social Support Substitution and the Earnings Rebound: Evidence from a Regression Discontinuity in Disability Insurance Reform (<http://users.nber.org/~luttmer/socialsupportsubstitution.pdf>)

54

In welke mate neemt de kans op armoede toe als gevolg van de invoering van een referte-eis voor vangnetters zonder werkgever?

Antwoord op vraag 54:

Door het invoeren van een referte-eis zal de ZW-gerechtigde de uitkering mogelijk op een later moment na ziekmelding ontvangen in vergelijking met de huidige situatie. Dit betekent echter niet dat de vangnetter onder het sociaal minimum zal komen met zijn of haar inkomen aangezien men aanspraak kan maken op de bijstand en Toeslagenwet, waardoor in de noodzakelijke kosten van het bestaan voorzien kan worden.

55

In welke mate neemt de kans op armoede toe als gevolg van het verhogen van het aantal wachtdagen tot 20 dagen?

Antwoord op vraag 55:

Door een verhoging van het aantal wachtdagen zal de ZW-gerechtigde zelf langer financieel verantwoordelijk zijn tijdens ziekte. De kans op armoede kan hierdoor toenemen. Echter, kan men aanspraak maken op de bijstand en de Toeslagenwet, waardoor in de noodzakelijke kosten van het bestaan voorzien kan worden.

56

In welke mate neemt de kans op armoede toe als gevolg van de verlaging van de ZW-uitkering naar 70% wettelijk minimumloon (WML)?

Antwoord op vraag 56:

De mate van inkomensbescherming voor vangnetters neemt af door de lagere uitkering. Echter, doordat de Toeslagenwet blijft bestaan wordt voorkomen dat een vangnetter een beroep moet doen op de bijstand en in armoede komt.

57

Op welke wijze kan ongelijke behandeling zich manifesteren als gevolg van de verlaging van de ZW-uitkering naar 70% WML?

Antwoord op vraag 57:

Een verlaging van de ZW-uitkering naar 70% WML zorgt voor een grotere ongelijke behandeling tussen vangnetters en werknemers. Vangnetters krijgen in geval van ziekte een lagere tegemoetkoming dan werknemers. Dit voorstel maakt het verschil in behandeling tussen vaste en flexmedewerkers groter.

58

Kan bij benadering worden aangegeven in welke mate de verruiming van proefplaatsing zal leiden tot meer gratis arbeidskrachten en/of meer mensen die worden aangenomen na proefplaatsing?

Antwoord op vraag 58:

Er kan geen inschatting gemaakt worden in hoeverre de verruiming van proefplaatsing zal leiden tot meer gratis arbeidskrachten en/of meer mensen die worden aangenomen na proefplaatsing.