

Vergaderjaar 1994–1995

24 221

Wijziging van een aantal sociale verzekeringswetten (Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

In dit wetsvoorstel is het voorstel opgenomen om de in de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) neergelegde wettelijke bepalingen op grond waarvan bonusuitkeringen worden toegekend en geldelijke bijdragen aan werkgevers worden opgelegd, hierna verder aan te duiden als het bonus-malussysteem, af te schaffen. Er wordt naar gestreefd de inwerkingtreding van dit voorstel te doen plaatsvinden op 1 juli 1995.

De malus had meerdere doelstellingen, waarvan één inhield het beïnvloeden van het gedrag van de werkgever, ertoe strekkende dat hij een positieve bijdrage zou leveren aan het verminderen van het arbeidsongeschiktheidsvolume. Een andere doelstelling was het invoeren van een kostendekkend financieringssysteem voor het stimuleren van het in dienst nemen door werkgevers van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers door de toekenning van een bonus. Door de afschaffing van het bonus-malussysteem komen deze instrumenten, die bijdroegen aan het in dienst houden dan wel in dienst nemen van arbeidsongeschikte werknemers en daarmee aan de participatie op de arbeidsmarkt van deze werknemers, te vervallen. Gelet hierop ben ik van mening dat de afschaffing van het bonus-malussysteem gekoppeld moet worden aan het treffen van maatregelen die tot doel hebben de reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen (flankerend beleid). Door deze maatregelen wordt het verlies van de malus en de bonus als twee op reïntegratie gerichte instrumenten opgevangen.

De arbeidsongeschiktheidsregelingen voor het overheidspersoneel zullen conform de in dit wetsvoorstel neergelegde wijzigingen worden aangepast.

2. Afschaffing van het bonus-malussysteem

2.1. Algemeen

Een belangrijk onderdeel van het regeerakkoord zijn de afspraken over de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Kern daarvan is dat positieve

effecten worden verwacht van het vergroten van het financieel belang van werkgevers bij een laag ziekteverzuim en een lage uitstroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Op basis van de indringende analyse van de parlementaire enquêtecommissie, studie en rapportage van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) over de uitvoering van de werknemersverzekeringen heeft het kabinet de conclusie getrokken dat de Ziektewet (ZW) geprivatiseerd moet worden en dat bij de uitvoering van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) marktwerking en premie-differentiatie geïntroduceerd moeten worden. In het verlengde van deze voornemens is in het regeerakkoord vastgelegd dat de malus zal vervallen.

De reden om de malus af te schaffen is primair gelegen in het feit dat, door het introduceren van marktwerking en premiedifferentiatie in de WAO, gegarandeerd wordt dat er voldoende financiële prikkels voor een werkgever aanwezig zijn om binnen de onderneming een beleid te voeren dat gericht is op de beperking van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Immers door de malus af te schaffen op het moment waarop ook de premiedifferentiatie en marktwerking in de WAO worden ingevoerd, wordt de ene financiële prikkel voor de werkgever vervangen door de andere. Deze koppeling ligt ook voor de hand omdat het bonus-malussysteem onderdeel uitmaakte van een zorgvuldig afgewogen pakket van maatregelen dat op 1 maart 1992 in het kader van de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (wet TAV) van kracht is geworden. Kern van dit evenwichtige pakket was een evenredige verdeling tussen werkgevers en werknemers van de financiële prikkels om het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. Het regeerakkoord is er niet op gericht deze evenredige verdeling van financiële prikkels te doorbreken.

Bij het voornemen de malus af te schaffen speelde de aanhoudende kritiek op de malus een belangrijke rol. Deze kwam vooral van de kant van de werkgeversorganisaties. De kritiek hield op hoofdlijnen in dat de malus vaak onredelijk uitwerkt omdat het voor de werkgever in een aanzienlijk aantal gevallen in redelijkheid niet mogelijk is passende arbeid aan de werknemer aan te bieden. Daarnaast werd het als onredelijk ervaren dat de malus ook verschuldigd is als de arbeidsongeschiktheid geheel, dan wel nagenoeg geheel, in de privésfeer ligt.

Voorts werd als bezwaar aangevoerd dat de malus contra-productief werkt. De kansen op de arbeidsmarkt van personen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, of die in de ogen van werkgevers gereede kans lopen arbeidsgeschikt te worden, verminderen doordat werkgevers de mogelijkheid willen vermijden in de toekomst de malus te moeten betalen. Dit is uiteraard een niet beoogde bijwerking van de malus. Op dit effect is ook gewezen door organisaties van chronisch zieken.

Ook in het parlement is kritiek uitgeoefend op de werking van de malus. In de Tweede Kamer heeft dit geleid tot het indienen van een initiatief-wetsontwerp tot afschaffing van het bonus-malussysteem (Kamerstukken II, 1993/1994, 23 691, nr. 2). In de Eerste Kamer heeft dit geleid tot de kamerbreed ondertekende motie-Gelderblom c.s. (Kamerstukken I, 1993/1994, 22 899, nr. 83g)

2.2. Uitspraken Centrale Raad van Beroep

De bovenvermelde bezwaren van de werkgeversorganisaties tegen de malusregeling hebben er toe geleid, dat door veel werkgevers beroep is ingesteld tegen de malusopleggingen. Op 15 februari jl. is door de Centrale Raad van Beroep (CRvB TAV-AAW 1994, nrs. 2, 7, 8, 11 + 12, 13,

14 + 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28 en 29) in een aantal zaken in hoger beroep uitspraak gedaan. Naar de opvatting van de Raad kan bij de malusbesluiten niet worden volstaan met het zonder meer verwijzen naar de toekenningsbeslissing van de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de werknemer, doch dient per individueel geval gemotiveerd te worden welke relevante feiten aan de malus-beslissing ten grondslag zijn gelegd. Dit houdt in dat naast een motivering van het medische en arbeidskundige aspect, ook inzicht dient te worden gegeven in de procedure die gevolgd is gedurende het Ziektejaar en het jaar daaropvolgend, en aan de relevante gegevens over de mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid en reïntegratie. Omdat geen van de beslissingen aan deze motiveringsvereisten voldeed, heeft de Raad de beslissingen op die grond vernietigd. Om te voorkomen dat door deze – formele – vernietiging onduidelijkheid zou blijven bestaan over de vraag hoe in toekomstige procedures met het al dan niet verstrekken van privacygevoelige informatie moet worden omgegaan, heeft de Raad hieraan een aantal overwegingen ten overvloede gewijd. Deze houden onder meer in dat de bedrijfsvereniging bij het opleggen van de malus de werkgever zo nodig hoort en voorts dat het voor een deugdelijke motivering van de malusbeslissing niet vereist is dat de medische en arbeidskundige gegevens integraal worden verstrekt, doch dat in de beslissing kan worden volstaan met een transcriptie van die gegevens. Wanneer tegen deze beslissing beroep wordt ingesteld, dient door de rechter slechts toetsing van de medische en arbeidskundige gegevens plaats te vinden, indien de werkgever tegen deze gegevens gemotiveerde bezwaren heeft ingebracht. Ook al is sprake van een gemotiveerd bezwaar van de werkgever, dan betekent dit niet zonder meer dat de betreffende gegevens aan de werkgever moeten worden overgelegd. De Raad meent dat de rechter per geval moet beoordelen in hoeverre ten aanzien van bepaalde stukken het belang van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer moet leiden tot uitsluiting of tot enige vorm van beperkte kennisname zoals is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht. Deze procedure kan er in bijzondere gevallen toe leiden dat bepaalde medische gegevens niet in de procedure gebracht kunnen worden. Een gevolg hiervan kan zijn dat de bedrijfsvereniging niet in staat is aan te tonen dat zij een juiste beslissing heeft genomen, zodat de malusbeschikking alsnog wordt vernietigd.

Naar aanleiding van deze uitspraken heeft het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica) op 15 maart jl. aan de bedrijfsverenigingen een dringend advies doen uitgaan over de wijze waarop de bedrijfsverenigingen gevolg kunnen geven aan de eisen die de Centrale Raad stelt aan de uitvoering van de malusregeling.

In het kort komt dit advies op het volgende neer.

Drie maanden voordat een eventuele malusbeslissing zal worden uitgereikt, zal aan de werkgever een schriftelijke rapportage worden gestuurd. Deze schriftelijke rapportage omvat een beschrijving van de tot dan toe door de bedrijfsvereniging gevolgde procedure en de activiteiten die door de bedrijfsvereniging vanaf het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn verricht, waaronder de reïntegratie-activiteiten; een transcriptie van de arbeidskundige en medische gegevens en een berekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Na de schriftelijke rapportage zal ongeveer twee maanden voor de eventuele malusoplegging een functionaris van de bedrijfsvereniging bij de werkgever langsgaan om hem in de gelegenheid te stellen zijn mening over de gevolgde procedure en de malusoplegging te geven. In dit gesprek zal getracht worden de werkgever van de juistheid van de malusbeslissing te overtuigen.

Indien de werkgever na de schriftelijke rapportage en het bezoek zich niet met de beslissing kan verenigen en bijvoorbeeld aandringt op nadere medische onderbouwing, zal de bedrijfsvereniging moeten afwegen of

een nadere onderbouwing gewenst is en zal aan de werknemer toestemming gevraagd moeten worden voor de overlegging van de medische gegevens.

Voor het geval toch beroep wordt ingesteld zullen aan de processtukken relevante gegevens uit de ZW en WAO aan het procesdossier worden toegevoegd.

Ten aanzien van malusbeschikkingen die reeds zijn uitgereikt en waartegen beroep is ingesteld, wordt geadviseerd het motiveringsgebrek van deze beslissingen zoveel mogelijk conform bovenstaande procedure te repareren.

Op 16 maart jl. heeft het Tica mij dit advies in afschrift gezonden. In de daarbijgaande aanbiedingsbrief stelt het Tica dat de aanbevolen werkwijze ten aanzien van de malusbeslissingen een zware belasting voor de uitvoering en met name voor de arbeidsdeskundigen vormt. Omdat ook enkele andere onderdelen van de arbeidsongeschiktheidswetgeving prioriteit hebben – bijvoorbeeld de keuringen voor einde wachttijd, de herkeuringen op basis van het schattingsbesluit en de reïntegratie-activiteiten – wordt gevreesd dat het op deze wijze uitvoeren van de malusregeling ten koste zal gaan van die prioriteiten. Uitbreiding van het personeel om de extra werkzaamheden te verrichten lijkt gelet op de korte tijd dat de malusregeling nog zal bestaan, de duur van de opleiding van het personeel alsmede de kosten geen reële optie.

Voorts wijst het Tica nog op het feit dat de voorgestelde werkwijze ten aanzien van de malusbeslissingen niet de garantie biedt, dat de rechter de malusbeslissingen thans wel zal accepteren.

Het totaal van de uitvoeringskosten van de nieuwe werkwijze ten aanzien van de malusbeslissingen wordt door het Tica geschat op 137 miljoen. Dit bedrag is als volgt samengesteld:

- uitvoeringskosten oplegging malus: f 45,3 miljoen;
- kosten administratieve afhandeling beroepszaken: f 77 miljoen;
- proceskosten en griffierecht: f 12,7 miljoen;
- kosten afhandeling verzoek herzieningsverzoeken: f 2 miljoen.

2.3. Bonus

In het regeerakkoord is met betrekking tot de bonus bepaald dat nader onderzocht zal worden of en in welke vorm de bonusregeling ten behoeve van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zal voortbestaan. Inmiddels ben ik, mede op basis van intensief beraad over het flankerend beleid, tot de conclusie gekomen dat de bonus als reïntegratie-instrument geen zelfstandig toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de loonkostensubsidie.

2.4. Conclusie

De uitspraken van de Centrale Raad van Beroep, de daaruit voortvloeiende uitvoeringsproblemen en de daarmee verband houdende kosten voor de bedrijfsverenigingen, het geringe draagvlak in de Tweede en Eerste Kamer, alsmede de kritiek van werkgeversorganisaties en organisaties van chronisch zieken zijn voor mij aanleiding om voor te stellen de malus per 1 juli 1995 af te schaffen. Ik aanvaard daarbij dat het evenwicht in het pakket financiële prikkels gericht op werkgevers en werknemers, zoals dat was opgenomen in de wet TAV, tijdelijk tot 1 januari 1996 wordt doorbroken. Deze tijdelijke doorbreking van het financiële evenwicht is voor mij echter aanvaardbaar omdat het mogelijk bleek een aanzienlijk deel van het pakket flankerende maatregelen, dat aanvankelijk onderdeel uitmaakte van de wetsvoorstellen gericht op de uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte van de werknemer en de invoering van premiedifferentiatie en marktwerking bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, naar voren te

halen. Dit maakt het mogelijk het vervallen van het bonus-malussysteem te compenseren met een aantal maatregelen die zullen bijdragen aan de verbetering van de positie op de arbeidsmarkt van personen met een arbeidshandicap.

Op basis van de overweging dat de bonus geen zelfstandig toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de loonkostensubsidie kan ook de bonus en daarmee het gehele bonus-malussysteem, vervallen.

2.5. Overgangsrecht

Het afschaffen van de malusregeling per 1 juli 1995 zou er zonder aanvullende regeling toe leiden, dat vanaf die datum in het geheel geen malus meer zou zijn verschuldigd. Voor een aantal werkgevers zou dit neerkomen op een afschaffing met terugwerkende kracht. Het gaat hierbij om werkgevers die al wel een malusbeschikking hebben gekregen, doch de malus nog niet hebben betaald. Ook werkgevers die al wel voor 1 juli 1995 een malus verschuldigd waren, maar terzake hiervan nog geen beschikking van de bedrijfsvereniging hebben ontvangen, zouden gevrijwaard worden van het betalen van de malus. Of werkgevers een malusbeschikking hebben ontvangen is afhankelijk van de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten en of die bedrijfsvereniging tijdig beslissingen heeft afgegeven. Het is mij bekend dat een aantal bedrijfsverenigingen, in afwachting van de uitkomsten van de lopende procedures tegen het opleggen van de malus, niet de hoogste prioriteit hebben gegeven aan het afgeven van malusbeschikkingen.

Ik ben van mening dat dit tot niet te rechtvaardigen ongelijkheid leidt ten opzichte van werkgevers, aangesloten bij bedrijfsverenigingen die wel prioriteit hebben gegeven aan het afgeven van malusbeschikkingen, die al wel een beschikking hebben ontvangen en de malus hebben betaald. Een zelfde ongelijkheid is verbonden aan een overgangsregeling die uitsluitend voorziet in de mogelijkheid van de inning van de nog niet betaalde, maar onherroepelijk geworden malus. Om dit te voorkomen is in het overgangsrecht bepaald dat ook na 1 juli 1995 een malus verschuldigd blijft voor werknemers, wier arbeidsongeschiktheid is ingetreden voor 1 juli 1993. De keuze van deze datum houdt verband met de regeling van artikel 59i AAW. Volgens deze regeling is de werkgever namelijk pas een malus verschuldigd nadat een jaar is verstreken, te rekenen vanaf het moment waarop de werknemer recht heeft verkregen op arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Aan de voorgestelde overgangsregeling zijn de hiernavolgende maatschappelijke kosten in de zin van kosten samenhangend met de uitvoering van de malusregeling, verbonden.

1. Kosten afgifte malusbeschikkingen

a. Volgens opgave van het Tica bedraagt het aantal tot 1 juli 1995 nog af te geven malusbeschikkingen: 36 000. De kosten per beschikking volgens de normen die de Centrale Raad van Beroep hieraan stelt, worden door het Tica geraamd op f 1 000. De totale kosten bedragen derhalve f 36 mln.

b. Volgens schattingen van het Tica is in 12 000 gevallen beroep ingesteld tegen een malusbeschikking. Het merendeel van deze beroepen is thans door middel van een standaarduitspraak door de rechtbanken afgedaan. Om in deze gevallen toch tot een malusoplegging te komen zal alsnog de door het Tica aanbevolen werkwijze moeten worden gevolgd. De kosten hiervan worden geschat op f 650 per zaak, derhalve totaal f 7,8 mln.

Totaal bedragen de kosten van het uitreiken van de malusbeslissingen: f 43,8 mln.

2. Beroepszaken

In het verleden heeft ongeveer dertig procent van de werkgevers beroep ingesteld tegen de opgelegde malus. Wanneer dit percentage gehanteerd wordt bij de nog uit te reiken beschikkingen, zou dit neerkomen op 14 400 nieuwe beroepszaken. De verwachting is echter dat het aantal beroepszaken aanzienlijk lager zal zijn, omdat de door de Centrale Raad van Beroep voorgeschreven uitgebreide motivering met name tot doel heeft de werkgever te overtuigen van de juistheid van de afgegeven beslissing.

Tegen die achtergrond wordt rekening gehouden met ca. 8 500 nieuwe beroepszaken.

a. Kosten uitvoering $8\,500 \times f\,2\,500 = f\,21,25$ mln.

b. Wanneer de bedrijfsvereniging in 10% van de gevallen in het ongelijk wordt gesteld, zal dit naar schatting aan griffierecht en proceskosten een bedrag van 768 000 kosten.

c. Volgens een voorlopige schatting van het Ministerie van Justitie zal een inhoudelijke behandeling van de nieuwe maluszaken door de administratieve rechter ongeveer f 1580 bedragen, totaal derhalve f 13,43 mln.

d. De kosten die een werkgever in verband met een beroepszaak moet maken, worden geschat op gemiddeld f 2 000. De totale kosten bedragen hiervan f 17 mln.

Van de nog op te leggen – nieuwe – malussen wordt een opbrengst verwacht van $36\,000 \times f\,11\,500 = f\,414$ mln.

3. Afschaffing bonus-malussysteem en de reïntegratie van personen met een arbeidshandicap

Zoals gesteld, verdwijnen door de afschaffing van het bonus-malussysteem twee instrumenten die tot doel hadden de werkgever financieel te prikkelen om werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dienst te nemen, dan wel te houden.

Om te voorkomen dat deze afschaffing zal leiden tot een verslechtering van de positie op de arbeidsmarkt van personen met een arbeidshandicap, zijn in dit wetsontwerp een aantal belangrijke op reïntegratie gerichte maatregelen opgenomen. Deze maatregelen hebben als gezamenlijk kenmerk dat zij een positieve prikkel betekenen.

Dit in tegenstelling tot de malus die een directe op de werkgever met een arbeidsongeschikte werknemer in dienst gerichte, negatieve prikkel inhield.

De voorgestelde maatregelen, gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap, zijn ook van belang voor de voorgenomen wetsvoorstellen die betrekking hebben op de uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en premie-differentiatie en marktwerking bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Door deze voorstellen zal het financiële belang van werkgevers bij een laag ziekteverzuim en een lage uitstroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen toenemen. De positieve kant daarvan is dat werkgevers financieel geprikkeld worden om binnen de onderneming een beleid te voeren gericht op het zoveel mogelijk voorkomen of wegnemen van de oorzaken van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De negatieve kant van het vergroten van het financiële belang van werkgevers is dat dit tot gevolg kan hebben dat werkgevers zullen trachten het risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid te beperken door selectie op gezondheidsrisico's. Een gevolg van de eventuele toename van deze risicoselectie zonder nadere maatregelen om de effecten daarvan tegen te gaan, kan zijn dat

personen met een arbeidshandicap het nog moeilijker op de arbeidsmarkt krijgen dan op dit moment.

De maatregelen die in dit wetsontwerp zijn opgenomen hebben tot doel dat te voorkomen en de kansen op de arbeidsmarkt voor deze werknemers te verbeteren door de kwaliteit van het arbeidsaanbod dat arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt kunnen doen te verbeteren, door de vraag van werkgevers naar arbeidsgehandicapten te vergroten en door verbetering van het bestaande reïntegratie-instrumentarium.

Ik vind het wenselijk de hierna in onderdeel 5 nader te omschrijven reïntegratie-instrumenten al per 1 juli 1995 in te voeren. De reïntegratie-instrumenten werken dan al op het moment dat de ongewenste tendens om een verscherpte risicoselectie toe te passen zich eventueel zal gaan voordoen als gevolg van wetsvoorstellen waarvan de beoogde invoeringsdatum 1 januari 1996 is.

4 Bemiddeling van arbeidsgehandicapten

4.1. Algemeen

Met betrekking tot de bemiddeling van arbeidsgehandicapten geldt thans een specifieke, als tijdelijk bedoelde situatie. Zoals bekend is bij de inwerkingtreding van de nieuwe Organisatiewet sociale verzekeringen (nOsv) per 1 januari 1995 de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) als zelfstandige organisatie opgeheven. Dit betekende dat de bemiddelingstaak van de GMD op basis van artikel 16 lid 3 Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW) elders moest worden ondergebracht. In 1991 heeft het toenmalige kabinet zijn voorkeur uitgesproken voor het overdragen van deze taak aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Naar aanleiding hiervan is regelmatig overleg gevoerd tussen het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) en de Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV) en is een aantal experimenten uitgevoerd om inzicht te krijgen in de beste werkwijze en de kosten die met die arbeidsbemiddeling zijn gemoeid. Omdat werd voorzien dat op het moment dat de nOSV in werking zou treden de Arbeidsvoorzieningsorganisatie nog niet gereed zou zijn om de arbeidsbemiddelende taak van de GMD over te nemen, is in de Invoeringswet Osv gekozen voor een tussenoplossing, waarbij de bemiddelingstaak tot een nog nader bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip is neergelegd bij de bedrijfsverenigingen.

De tijdelijkheid van de situatie houdt verband met de extra inspanningen die geleverd moeten worden om arbeidsgehandicapten te bemiddelen. Het kabinet acht het wenselijk dat na deze noodzakelijke overgangperiode van hooguit enkele jaren, in de structurele situatie ook op dit punt de in het kabinetsstandpunt van 4 april 1995 gepresenteerde algemeen geldende verantwoordelijkheidsverdeling tussen uitkeringsorganen en Arbeidsvoorziening gaat gelden, waarbij bedrijfsverenigingen arbeidsbemiddelingen inkopen bij Arbeidsvoorziening of particuliere bemiddelaars.

Met betrekking tot deze structurele situatie is in het kabinetsstandpunt Evaluatie Arbeidsvoorzieningswet van 4 april 1995 (Kamerstukken II, 1994/1995, 21 477, nr. 52) het volgende vermeld. De publieke arbeidsbemiddeling, toegespitst op de bemiddeling van (zeer) moeilijk plaatsbare werkzoekenden is primair de verantwoordelijkheid en taak van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Om dit beoogde resultaat, de bemiddeling van (zeer) moeilijk plaatsbaren te bereiken, wil het kabinet in toenemende mate het sturend vermogen van de financieringsstructuur gebruiken. Daarbij past het gebruiken van inkoopconstructies, waarbij de uitkeringorganen de bevoegdheid en een budget krijgen om door middel

van inkoop van scholing en inkoop van bemiddelingsinspanningen de uitstroom uit de uitkering te bevorderen. De inkoop vindt plaats bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of bij andere partijen op de markt. De Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt zodoende afgerekend op resultaten.

Het kabinet onderkent dat er op dit moment nog haken en ogen zitten aan de invoering van dergelijke inkoopconstructies. Met name is van belang dat in de sociale zekerheidswetten de nodige voorwaarden moeten worden gecreëerd en dat afdoende prikkels voor de uitvoeringsorganen tot stand moeten worden gebracht die uitstroombevordering lonend maken. Daarnaast geldt onder meer dat het gecreëerde inkoopbudget ook inderdaad moet worden aangewend voor de inkoop van bemiddelingsinspanningen en niet voor het tot stand brengen van eigen bemiddelingsapparaten (dus: geen inkoop bij de uitvoeringsinstellingen zelf danwel daaraan gelieerde instellingen). Het realiseren van deze randvoorwaarden vergt tijd, zodat sprake zal zijn van een geleidelijke invoering met tussentijdse evaluatiemomenten. Door middel van een interdepartementaal beleidsonderzoek zullen de komende maanden de mogelijkheden voor vernieuwing van de financiering van Arbeidsvoorziening nader worden uitgewerkt.

Zoals eerder vermeld is in de structurele situatie Arbeidsvoorziening primair verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van (zeer) moeilijk plaatsbare werklozen. Het kabinet onderkent de noodzaak van een zekere procescoördinatie door Arbeidsvoorziening waar het de arbeidstoeleiding naar de arbeidsmarkt van uitkeringsgerechtigde werklozen betreft. Het kabinet staat daarbij een één loketbenadering voor ogen, waarbij uitkeringsorganen en Arbeidsvoorziening gezamenlijk de intake verzorgen van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en zonodig een trajectplan opstellen. In het geval van arbeidsgehandicapten betekent dit dat wanneer de bedrijfsvereniging heeft vastgesteld dat herplaatsing bij de eigen werkgever niet mogelijk is, een gezamenlijke intake bij het arbeidsbureau plaatsvindt en zonodig een trajectplan wordt opgesteld, waarbij vanuit de bedrijfsvereniging de achtergrondkennis en arbeidskundige expertise wordt ingebracht.

Totdat deze structurele situatie is bereikt blijven de bedrijfsverenigingen verantwoordelijk voor de bemiddeling van arbeidsgehandicapten. Naar verwachting zal dit hooguit enkele jaren het geval zijn. Zoals eerder al aangegeven in mijn brieven van 4 november 1994 (SoZa 94-424) aan de FBV en aan het CBA, is het wenselijk dat de bedrijfsverenigingen daarbij zoveel mogelijk gebruik maken van inkoop van arbeidsbemiddeling bij Arbeidsvoorziening en andere (private) intermediairs.

4.2. De bemiddelingspopulatie

De reïntegratiemaatregelen die in dit wetsontwerp zijn opgenomen richten zich op personen met een arbeidshandicap. Dit is de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen zoals opgenomen in de WAGW. Om duidelijk aan te geven welke categorieën van personen onder welke voorwaarden tot die bemiddelingspopulatie worden gerekend zal ik die in een ministeriële regeling nader omschrijven. Tot de bemiddelingspopulatie reken ik:

- personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- personen met een werkvoorziening;
- personen die tot minder dan 15% respectievelijk 25% arbeidsongeschiktheid zijn afgeschat;
- personen die na één ziektejaar niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering;

– personen die ziek zijn tijdens het eerste ziekjaar en waarvan duidelijk is dat zij niet meer terug kunnen naar de eigen werkgever of op zoek zijn naar een nieuwe werkgever.

De hiervoor genoemde personen worden door de bedrijfsverenigingen op dit moment ook al tot de bemiddelingspopulatie gerekend. De ministeriële regeling formaliseert de feitelijke en door mij gewenste handelswijze van de bedrijfsverenigingen.

Ook ben ik voornemens – mede naar aanleiding van een daartoe strekkend advies van onder meer de Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ) – in de bemiddelingspopulatie op te nemen diegenen die geen relatie hebben met een arbeidsongeschiktheidsregeling of de Werkloosheidswet (WW) en als gevolg van een functionele beperking toch een extra belemmering hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het betreft dan bijvoorbeeld chronisch zieken die òf geen uitkering hebben en dus geen relatie met enige uitvoerende instantie hebben òf die bij de sociale dienst een uitkering krijgen en daar als gevolg van hun gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar worden beschouwd. Een en ander zou kunnen worden uitgewerkt in de, in het voorgestelde artikel 16, derde lid, WAGW, in het vooruitzicht gestelde regeling. Met deze voorstellen wordt vorm gegeven aan hetgeen in het regeerakkoord is opgenomen met betrekking tot de extra aandacht voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie van chronisch zieken.

5. Concrete reïntegratie-instrumenten

Hierna volgt een beschrijving van de reïntegratie-instrumenten die in dit wetsvoorstel zijn opgenomen. Allereerst wordt ingegaan op de voorgestelde verbetering van de reeds bestaande reïntegratie-instrumenten. Daarna zullen de nieuwe reïntegratie-instrumenten die ik voorstel, worden toegelicht.

5.1. Verbetering van bestaande reïntegratie-instrumenten

5.1.1. Loonkostensubsidie

Artikel 59n van de AAW bevat sinds de inwerkingtreding van de wet TAV een regeling voor het verstrekken van een loonkostensubsidie aan een werkgever voor het in dienst nemen van een persoon die door de bedrijfsvereniging of het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) wordt bemiddeld. Deze regeling biedt de werkgevers een financiële prikkel om arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Voor de overheidswerkgevers betekent deze regeling een positieve prikkel naast de financiële last van het herplaatsingswachtgeld.

De financiële prikkel bestaat op dit moment uit een subsidie in de loonkosten per jaar van maximaal 20% van het overeengekomen bruto loon gedurende maximaal vier jaar. Daarnaast bestaat voor de werkgever die recht heeft op loonkostensubsidie, de mogelijkheid in aanmerking te komen voor een eenmalige subsidie ten bedrage van ten hoogste f 4 000 als tegemoetkoming in de kosten van training en begeleiding van de arbeidsongeschikte. Sinds 1 januari 1995 is de doelgroep van deze regeling uitgebreid met werkgevers die een eigen werknemer reïntegreren.

Met het wegvallen van de malusregeling wordt voorgesteld ook de bonusuitkering te doen vervallen en de loonkostensubsidieregeling op te hogen tot 25% ter compensatie van het wegvallen van de bonus. Bij een loonkostensubsidie van 25% levert twee jaar dienstverband een

werkgever een half jaar salaris op en vier jaar dienstverband een heel jaarsalaris.

5.1.2. Toepassing Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers

De Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers maakt het mogelijk gehandicapte werknemers zodanig te begeleiden dat de werkgever daaraan geen additionele tijd hoeft te besteden. De regeling is op dit moment op basis van de uitvoeringsinstructie beperkt tot primair mensen met een verstandelijke handicap en secundair tot chronisch psychiatrische patiënten. De regeling als zodanig bevat echter geen beperking tot de hiervoor genoemde doelgroepen. Ik zal naar aanleiding van een verzoek van onder meer de NCCZ het Tica vragen de uitvoeringsinstructie zodanig aan te passen, dat de regeling ook toegepast kan worden op chronisch zieken met een uitkering of een voorziening, conform de doelgroep van de WAGW.

5.1.3. Startersregeling voor zelfstandigen

Naast reïntegratie in het arbeidsproces door middel van werk voor een werkgever is het in voorkomende gevallen aangewezen de persoon, die behoort tot de hiervoor omschreven bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen, de mogelijkheid te verschaffen zich als zelfstandige te vestigen. Daartoe bestaan reeds instrumenten. Zo kent het Bijstandsbesluit zelfstandigen de mogelijkheid om aan de persoon die vanuit een uitkeringssituatie als zelfstandige een bedrijf of beroep begint, ter voorziening in het bedrijfskapitaal, bijstand in de vorm van een geldlening te verlenen van ten hoogste f 40 000. Onder uitkeringsgerechtigde wordt in dit verband onder meer verstaan de werkloze met een uitkering op grond van de WW of de Algemene Bijstandswet (ABW) en degene die een uitkering ontvangt op grond van de AAW of de WAO vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Niet in aanmerking voor de regeling komt overigens de persoon voor wie een functie in dienstbetrekking beschikbaar is, danwel degene die nog in dienstbetrekking werkzaam is, maar de voorkeur geeft aan een zelfstandig bedrijf of beroep.

Voor de personen uit de bemiddelingspopulatie die geen beroep op het Bijstandsbesluit zelfstandigen kunnen doen, noch langs andere weg de nodige financiële ondersteuning kunnen krijgen, kunnen voorzieningen verstrekt worden in het kader van artikel 57, eerste lid, AAW. Deze voorzieningen, bestaande uit investeringen van het uitvoeringsorgaan in zelfstandige vestigingen, kunnen worden overwogen indien de arbeid als zelfstandige als de enige of allerbeste mogelijkheid voor iemand moet worden gezien om zijn arbeidsgeschiktheid te verbeteren. Bovendien moet aannemelijk zijn, dat betrokkene ook de capaciteiten bezit als zelfstandige te werken en zich als zodanig te handhaven. Voorts spelen daarbij ook nog aspecten een rol als de hoogte van de investeringen en het «rendement» dat de investeringen aan te verwachten vermindering van de arbeidsongeschiktheid zullen opleveren.

Gelet op het grote belang dat aan de reïntegratie moet worden gehecht zullen de uitvoerders van de genoemde regelingen erop gewezen worden dat deze instrumenten ook daadwerkelijk dienen te worden ingezet in de daarvoor in aanmerking komende gevallen.

5.1.4. Scholing met behoud van uitkering

Inleiding

Sinds de inwerkingtreding van de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen wet TBA per 1 augustus 1993 neemt

het aantal volledig arbeidsongeschikten af en stijgt het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Indien geheel afgeschatte arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten er niet in slagen werk te vinden, hebben zij, mits zij aan de in de WW neergelegde wekeneis voldoen, recht op een uitkering ingevolge die wet. De uitkering bestaat uit een loongerelateerde fase waarvan de duur afhankelijk is van het arbeidsverleden en uit een minimumloongerelateerde fase van maximaal twee respectievelijk drieënhalf jaar. Is om-, her- of bijscholing in het algemeen al een belangrijk instrument ter vergroting van de arbeidsmarktkansen van werkloze werknemers, juist voor werkloze gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikten kan scholing onmisbaar zijn om aan de slag te komen. Immers, vaker dan de werkloze werknemer die nooit arbeidsongeschikt is geweest, zullen deze laatsten zich moeten richten op arbeid die niet of minder aansluit bij de arbeid die zij verrichtten in de dienstbetrekking waaruit zij arbeidsongeschikt zijn geworden. Hiertoe zal relatief vaak ingrijpendere om-, her- of bijscholing nodig zijn.

Een bedrijfsvereniging die van mening is dat het met het oog op de arbeidsmarktkansen van de gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikte WW-gerechtigde noodzakelijk is deze een bepaalde opleiding of scholing te laten volgen, dient enerzijds een maatregel te treffen op grond waarvan tijdens de opleiding of scholing in het inkomen van de werknemer wordt voorzien, en anderzijds na te gaan hoe de opleidings- of scholingskosten gefinancierd kunnen worden.

Inkomensvoorziening tijdens opleiding of scholing

Wat betreft de inkomensvoorziening tijdens de opleiding of scholing kan de bedrijfsvereniging ten aanzien van de WW-gerechtigde werknemer met een arbeidshandicap uit twee wegen kiezen:

1. verstrekken van een toelage op grond van artikel 58 AAW, of
2. toestaan van scholing met behoud van WW-uitkering op grond van artikel 76 WW.

Omdat aan toepassing van artikel 58 AAW zowel voor de werknemer, als voor de uitvoeringsinstanties nogal wat nadelen en onzekerheden kleven, is in 1992 besloten zo veel mogelijk via artikel 76 WW in de inkomensderving te voorzien.

Artikel 76 WW bepaalt dat een WW-gerechtigde die deel gaat nemen aan een naar het oordeel van de bedrijfsvereniging noodzakelijke opleiding of scholing tot de beëindiging daarvan recht blijft houden op WW-uitkering, ook al zou de uitkering zonder de opleiding of scholing zijn geëindigd wegens het bereiken van de maximum-uitkeringsduur. Voor deze zogenaamde «duurdoorbreking» dient de scholing echter aan een aantal criteria te voldoen, welke zijn opgesomd in een besluit van het Tica (Besluit van 21 december 1990, Stcrt. 1990, 252):

- tijdens de opleiding of scholing mag geen recht bestaan op een voorziening in de derving van het inkomen (hierbij wordt met name gedacht aan opleidingen waarvoor studiefinanciering ingevolge de Wet op de studiefinanciering kan worden ontvangen en aan opleidingen in het kader van het leerlingenwezen);
- de opleiding of scholing mag niet de strekking hebben om na afloop daarvan werkzaamheden bij één bepaalde onderneming te gaan verrichten;
- de opleiding of scholing mag niet langer duren dan één jaar;
- tijdens de opleiding of scholing mag geen sprake zijn van produktieve werkzaamheden (opleidingen met een praktijkstage zijn toegestaan indien de praktische vorming niet uitstijgt boven 50% van de totale vorming).

Met name het tweede en derde criterium worden bij scholingsinitiatieven voor WW-gerechtigden met een arbeidshandicap als belemmerend ervaren. Doel van het tweede criterium is te voorkomen dat werkgevers hun werknemers op kosten van de WW specifieke, op hun onderneming gerichte bedrijfsopleidingen laten volgen. Bij uitvoering naar de letter der regeling zouden echter ook algemene bedrijfsopleidingen niet met behoud van uitkering mogen worden gevolgd indien een werkgever aan de werkloze werknemer de toezegging heeft gedaan, dat hij na voltooiing van de opleiding in zijn bedrijf kan komen werken. Het is uiteraard niet de bedoeling het volgen van dergelijke «opleidingen met baangarantie» met behoud van WW-uitkering te verhinderen. Het derde criterium levert, onder andere vanwege het hierboven reeds aangehaalde gegeven dat werknemers met een arbeidshandicap gemiddeld genomen ingrijpender moeten om-, her- of bijscholen willen zij een kans maken op de arbeidsmarkt, voor iets meer WW-gerechtigden met een arbeidshandicap een probleem op dan voor WW-gerechtigden zonder handicap.

Gezien het bovenstaande wordt het wenselijk geacht dat bovenstaande criteria ter zake van opleidingen of scholingen voor WW-gerechtigden die tevens behoren tot de arbeidsbemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen verruimd en verduidelijkt worden. Opgemerkt wordt dat ook een herbezinning op de werking van de criteria voor de overige werklozen wenselijk lijkt. Het Tica zal worden verzocht het besluit kritisch te bezien en waar nodig aan te passen. Door middel van een wijziging van het tweede lid van artikel 76 WW wordt zeker gesteld dat het Tica, indien nodig geacht, voor WW-gerechtigden met een arbeidshandicap enerzijds, en voor WW-gerechtigden zonder handicap anderzijds verschillende regels kan stellen.

Daarnaast speelt voor alle personen voor wie de bedrijfsvereniging een opleiding of scholing met behoud van WW-uitkering noodzakelijk acht het volgende probleem. Ten gevolge van de systematiek van de Werkloosheidswet en de interpretatie daarvan door de Centrale Raad van Beroep is het volgen van een opleiding of scholing met behoud van uitkering alleen mogelijk indien de werknemer voorafgaand aan de opleiding of scholing gedurende enige tijd werkloos is geweest. Gevolg hiervan is dat een noodzakelijke opleiding of scholing die naadloos aansluit op het verlies van de dienstbetrekking of waar zelfs al mee is aangevangen vóór het verlies daarvan (bijvoorbeeld omdat de opleiding maar eens per jaar van start gaat), niet met behoud van WW-uitkering kan worden gevolgd. Dit ongewenste gevolg van de WW-systematiek wordt in het voorliggende wetsvoorstel voor alle WW-gerechtigden gerepareerd door aanpassing van de artikelen 16 en 76 van de WW: de wijzigingen zorgen ervoor dat ook een opleiding of scholing waarmee voor of direct aansluitend op het arbeidsurenverlies is gestart, vanaf de eerste werkloosheidsdag met behoud van uitkering kan worden gevolgd indien deze voor de werknemer noodzakelijk wordt geacht.

Wellicht ten overvloede wordt hier opgemerkt dat de werknemer die zelf ontslag neemt of onnodig instemt met of berust in een door de werkgever geïnitieerd ontslag, omdat hij hoopt op die manier een door hem gewenste opleiding te kunnen volgen met behoud van WW-uitkering, ingevolge de voorstellen die het kabinet heeft gedaan in de nota van wijziging op het wetsvoorstel boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (Kamerstukken II, 1994/95, 23 909, nr. 8) zal worden geconfronteerd met een blijvend gehele weigering van de uitkering wegens verwijtbare werkloosheid of het door eigen toedoen niet behouden van passende arbeid. Dergelijk gedrag zal derhalve niet tot het daarmee beoogde resultaat leiden.

Als complement op het bovenstaande is in voorliggend wetsvoorstel opgenomen dat degene die recht heeft op een uitkering ingevolge de AAW of WAO en die een opleiding of scholing gaat volgen, tijdens de duur daarvan niet geconfronteerd wordt met een intrekking of herziening van de WAO-uitkering wegens uit die opleiding of scholing voortvloeiende afgenomen arbeidsongeschiktheid, tenzij niet voldoende wordt meege- werkt aan het behalen van een gunstig resultaat. Opgemerkt wordt dat dit niet alleen zal gelden voor degene die naast recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering recht op WW-uitkering heeft, maar voor al degenen met een gehele of gedeeltelijke AAW- of WAO-uitkering.

Bovengenoemde verruiming van de mogelijkheid tot scholing met behoud van uitkering, hebben overigens niet geleid tot voorstellen tot beperking van de reikwijdte van artikel 58 AAW. Dit artikel behoudt immers zijn waarde voor personen met een arbeidshandicap die geen recht hebben op een AAW/WAO-uitkering (al dan niet in combinatie met een WW-uitkering).

Financiering opleidings- en scholingskosten

Wat betreft de financiering van de opleidings- en scholingskosten zelf kon tot 1 januari 1995 geput worden uit een jaarlijks door het CBA aan de GMD ter beschikking gesteld budget. Bij uitputting van dat budget was het mogelijk de opleiding of scholing te bekostigen vanuit artikel 57, eerste lid, AAW. Zoals in het bovenstaande reeds gememoreerd, is met de invoering van de nOsv is de GMD als zelfstandige organisatie opgeheven en hebben de bedrijfsverenigingen de arbeidsbemiddeling van arbeidsongeschikten mede als taak gekregen. Tegelijkertijd heeft het CBA besloten aan het Tica voor het eerste kwartaal 1995 ter vergoeding van de opleidings- en scholingskosten van gehandicapten een scholingsbudget van f 2 miljoen toe te kennen. De subsidieverstrekking door het CBA is per 1 april 1995 geheel beëindigd. De opleidings- en scholingskosten van gehandicapte werknemers zullen nu ten laste worden gebracht van artikel 57, eerste lid, AAW, terwijl het Tica tevens zal onderzoeken of gebruik kan worden gemaakt van de subsidie-artikelen 69 AAW en 73a WAO.

Het is echter wenselijk om zeker te stellen dat de bedrijfsverenigingen een wettelijke titel hebben op grond waarvan de opleidings- en scholingskosten kunnen worden gefinancierd van personen die deze opleiding of scholing met behoud van WW-uitkering volgen en die bovendien behoren tot de arbeidsbemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen. Voorgesteld wordt een daartoe strekkende bepaling in de WAO op te nemen.

5.2. Nieuwe reïntegratie-instrumenten

5.2.1. Loonsuppletie

Bij de wet TBA is het arbeidsongeschiktheidsbegrip gewijzigd. Een gevolg daarvan is dat bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid arbeidsmarktelementen in het geheel geen rol meer mogen spelen. Dit heeft onder andere tot gevolg dat de mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op basis van de hoogste loonwaarde uit alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe een belanghebbende met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Het is, in tegenstelling tot voor 1 augustus 1993 niet meer mogelijk om bij de arbeidsongeschiktheids-schatting onder omstandigheden rekening te houden met de werkelijke verdiensten van een belanghebbende. Door onder andere arbeidsdeskundigen is gepleit voor het handhaven van de mogelijkheid bij de schatting rekening te houden met de gerealiseerde verdien capaciteit

omdat dit een belangrijk instrument was bij de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Na uitgebreide discussie in de vaste kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter gelegenheid van het concept-Schattingsbesluit is besloten om de schatting op basis van gerealiseerde verdien capaciteit niet mogelijk te maken. Dit vanuit de overweging dat bij de arbeidsongeschiktheidsschatting arbeidsmarktelementen geen rol mogen spelen.

Het voorgaande laat onverlet dat ik erken dat een fors verschil tussen de theoretische verdien capaciteit en de werkelijke verdiensten een drempel kan opwerpen voor daadwerkelijke reïntegratie door aanvaarding van betaalde arbeid.

Door de in dit wetsvoorstel opgenomen basis voor een loonsuppletie-regeling kan dit «gat» tussen theoretische verdien capaciteit en werkelijke verdiensten worden verkleind, zonder dat dit invloed heeft op de arbeidsongeschiktheidsschatting. Het instrument is primair gericht op degene die arbeid in dienstbetrekking verricht, maar kan ook als onderhandelingsinstrument naar de werkgever toe worden ingezet.

Op hoofdlijnen zal de loonsuppletie-regeling, die in een algemene maatregel van bestuur nader moet worden uitgewerkt, er als volgt uitzien.

De loonsuppletie bedraagt maximaal 20% van de theoretische verdien capaciteit van een belanghebbende en wordt in 4 jaar afgebouwd. Met de loonsuppletie kan het «gat» tussen de theoretische verdien capaciteit en de werkelijke verdiensten gedurende een afgebakende periode worden verkleind. Deze periode kan de werknemer benutten om het verschil tussen de werkelijke en theoretische verdien capaciteit te verkleinen of teniet te doen. De tijdelijkheid van de suppletie en de afbouw in de tijd betekent een stimulans voor de werknemer om te streven naar het realiseren van maximale verdiensten. Dit beschouw ik naast het feit dat de arbeidsongeschiktheidsschatting zuiver kan blijven, als een groot voordeel van de loonsuppletie-regeling boven de schatting op basis van de gerealiseerde verdien capaciteit.

5.2.2. Inkomenssuppletie voor zelfstandigen

De wijziging van het arbeidsongeschiktheidsbegrip heeft ook belangrijke gevolgen voor de schatting van zelfstandigen. Tot 1 augustus 1993 was arbeid buiten het eigen bedrijf niet in billijkheid aan een zelfstandige op te dragen zolang deze nog arbeid van enige omvang binnen het eigen bedrijf verrichtte.

Na 1 augustus 1993 moet ook rekening worden gehouden met geschiktheid voor functies in loondienst en de daaruit voortvloeiende theoretische verdien capaciteit. In een aantal gevallen heeft dat tot gevolg dat het voor de belanghebbende niet meer mogelijk is om het eigen bedrijf voort te zetten. Het verschil tussen de werkelijke verdiensten in het eigen bedrijf en de theoretische verdien capaciteit in functies in loondienst is voor de belanghebbende niet te overbruggen. Dit is niet alleen voor de betrokkene een hard gelag, het kan ook nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid hebben.

Dit «gat» tussen de werkelijke verdiensten in het eigen bedrijf en de theoretische verdien capaciteit in functies in loondienst kan door de in dit wetsvoorstel opgenomen inkomenssuppletie tijdelijk worden verkleind.

De inkomenssuppletie zal nader worden uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. De inkomenssuppletie zal maximaal 20% van de theoretische verdien capaciteit van een belanghebbende bedragen en zal in 4 jaar worden afgebouwd. De inkomenssuppletie staat open voor

zelfstandigen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, hun eigen bedrijf voortzetten en geconfronteerd worden met een gat tussen de werkelijke verdiensten en de theoretische verdien capaciteit.

5.2.3. Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten

In de wet TBA is een zogenaamde stimuleringsregeling opgenomen. Het toenmalige kabinet wilde hiermee met name de groep oudere en langdurig arbeidsongeschikten stimuleren om te blijven zoeken naar een baan. De uitkering op basis van de stimuleringsregeling bedroeg 60% bruto van de uitkering die werd bespaard door de werkhervatting. Deze regeling liep af op 1 februari 1994. Van deze regeling is slechts een gering gebruik gemaakt (minder dan 100 personen).

Het is een feit dat de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers zwak is. Het kabinet is van oordeel dat voor deze groep personen een financiële prikkel gewenst is teneinde te bereiken dat zij zich ook in de uitkerings-situatie blijven oriënteren op een herintreding in het arbeidsproces. Dit is de reden dat ik voor deze groep, naast de andere in dit wetsvoorstel opgenomen reïntegratie-instrumenten, een garantieregeling voorstel. Deze regeling houdt in dat bij werkhervatting het dagloon dat laatstelijk aan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ten grondslag lag, wordt gegarandeerd voor de duur van vijf jaar. Dat betekent dat, indien binnen vijf jaar opnieuw recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat danwel de uitkering binnen vijf jaar wordt herzien in verband met toegenomen arbeidsongeschiktheid, het nieuwe dagloon niet minder kan bedragen dan het dagloon dat laatstelijk aan de uitkering ten grondslag lag.

5.2.4. Herziening of toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering bij toename van de arbeidsongeschiktheid die voortkomt uit dezelfde oorzaak als op grond waarvan de uitkering eerder is toegekend of herzien

Tijdens de behandeling van de begroting voor het jaar 1995 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de motie-Van Dijke c.s. (Kamerstukken II, 1994/1995, 23 900, nr. 27) ingediend. Deze is met algemene stemmen door de Tweede Kamer aanvaard.

De kern van deze motie is dat de degenen die op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidsbegrip arbeidsgeschikt worden verklaard, het recht op verzekering voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen behouden ingeval de oorspronkelijke klachten toenemen. Bij toename van de oorspronkelijke klachten zou de uitkering direct, zonder wachttijd moeten herleven, dan wel moeten worden verkregen.

Een gevolg van de uitvoering van de motie Van Dijke c.s. is dat het financiële risico van de werkgever ingeval van ziekte van een werknemer die onder de doelgroep valt, wordt beperkt. De op de werkgever drukkende loondoorbetalingsverplichting wordt geringer van omvang. Dit geldt met name indien de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tot één jaar wordt ingevoerd, hetgeen het kabinet voornemens is.

Voor de werknemer creëert de motie-Van Dijke c.s. een grotere zekerheid omtrent het herleven of ontstaan van uitkeringsrechten ingeval de arbeidsongeschiktheid toeneemt door dezelfde oorzaak als op grond waarvan de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld aan het einde van de wachttijd of de laatste herziening van de uitkering. Ook dit kan een positieve bijdrage leveren aan de reïntegratie van deze werknemers.

Daarnaast heeft uitvoering van de motie-Van Dijke c.s. tot gevolg dat nog recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan ontstaan voor

werknemers wier WAO-verzekering is geëindigd. Dit is met name van belang voor de (her)beoordeelde arbeidsongeschikten inclusief degenen die aan het einde van de wachttijd het eigen werk niet meer kunnen doen, die volledig arbeidsgeschikt zijn verklaard en die door langdurige werkloosheid niet meer voor de WAO zijn verzekerd. Voorwaarde is wel dat de toename van de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak als terzake waarvan uitkering wordt genoten.

Dit element van de motie-Van Dijke c.s. waardeer ik positief, omdat dit de gevolgen van de toepassing van het gewijzigde arbeidsongeschiktheids criterium in een aantal gevallen nuanceert. Voorwaarde is wel dat de periode, gedurende welke recht op dan wel verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering kan ontstaan, niet te lang is. Een periode van 5 jaar beschouw ik als een redelijke periode.

Op basis van het voorgaande heb ik besloten de motie-Van Dijke c.s. uit te voeren onder de hierna te noemen voorwaarden. De daarvoor benodigde wetswijzigingen zijn in dit wetsvoorstel opgenomen.

Uit advisering door het Tica (advies van 30 maart 1995 over «Wisselende arbeidsgeschiktheid») blijkt dat directe herleving of toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op uitvoeringstechnische bezwaren stuit. De belangrijkste van deze bezwaren zijn:

- de aanvraag tot directe herziening kan op een korte periode betrekking hebben;
- elke aanvraag tot directe herziening moet gevolgd worden door een volledige beoordeling van de arbeidsgeschiktheid, deze zal in de meeste gevallen bestaan uit een medische en arbeidskundige beoordeling;
- het uitvoeren van de volledige beoordeling van de arbeidsgeschiktheid, ook in de gevallen waarin sprake is van kortdurende arbeidsgeschiktheid, leidt tot extra belasting van de uitvoering. Het belast ook de betrokkene in het geval dat de afname van de belastbaarheid zich veelvuldig en gedurende korte periodes voordoet;
- op grond van de jurisprudentie dient bij een verlaging of intrekking van een uitkering een uitlooperperiode van twee maanden in acht genomen te worden, behoudens in het geval de betrokkene weer geschikt is om zijn eigen arbeid te verrichten.

Op basis van het voorgaande kom ik tot de conclusie dat het direct, zonder wachttijd, herzien of toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij het toenemen van de arbeidsgeschiktheid niet goed uitvoerbaar is.

Een goed alternatief voor de directe herziening of toekenning is het hanteren van een wachttijd van vier weken. De uitvoeringstechnische bezwaren worden daardoor voor een belangrijk deel ondervangen en het tast de bedoeling van de motie-Van Dijke c.s. naar mijn mening niet in de kern aan.

Bij het vaststellen van de termijn van vijf jaar waarbinnen de toename van de arbeidsgeschiktheid uit dezelfde oorzaak moet plaatsvinden, is aangesloten bij de termijn gedurende welke ook de dossiers door de uitvoeringsorganisatie moeten worden bewaard. Op deze wijze wordt uitvoering gegeven aan de motie-Van Dijke c.s. terwijl toch de periode beperkt blijft waarin het herleven of ontstaan van uitkeringsrechten mogelijk is voor de arbeidsgeschiktheidsregelingen.

Doordat ik de motie-Van Dijke c.s. uitvoer, bestaat geen behoefte meer aan een ministeriële regeling op grond van artikel 29, eerste lid onderdeel

d van de AAW en artikel 39, eerste lid onderdeel d van de WAO waarover ik advies aan het Tica heb gevraagd. De concept ministeriële regeling had tot doel om voor belanghebbenden met een sterk wisselende arbeidsgeschiktheid de mogelijkheid te creëren de uitkering met onmiddellijke ingang te herzien. Tot de doelgroep van de motie-Van Dijke c.s. behoort ook de doelgroep van de concept ministeriële regeling. De bezwaren die verbonden zijn aan het direct, zonder wachttijd, herzien van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die hiervoor zijn aangegeven zouden onverkort hebben gegolden voor de ministeriële regeling.

5.2.5 Proefplaatsing

Een goed gebruik van het nieuwe reïntegratie-instrumentarium zal enerzijds toe leiden dat personen met een arbeidshandicap meer mogelijkheden zullen krijgen om zich te kwalificeren voor een nieuwe functie (verruiming van de scholingsmogelijkheden, voorgenomen verruiming van de regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers) en dat zij gemotiveerder zullen zijn om ook daadwerkelijk een nieuwe werkkring te aanvaarden doordat hen bepaalde garanties worden gegeven terzake van het inkomensniveau tijdens het nieuwe werk en terzake van het niveau van de arbeidsongeschiktheidsuitkering bij nieuwe of toegenomen arbeidsongeschiktheid (loon- of inkomenssuppletierегeling, de mogelijkheid voor arbeidsongeschikten van ouder dan 50 jaar om terug te vallen op de oude arbeidsongeschiktheidsuitkering, uitvoering van de motie-Van Dijke c.s.). Anderzijds zal een juiste inzet van de reïntegratie-instrumenten naar verwachting ook leiden tot een grotere bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Een direct op de werkgevers gericht instrument is de (uitbreiding van de) loonkostensubsidie, maar ook een aantal van de eerder genoemde, direct op de werknemer gerichte instrumenten, zal indirect positieve gevolgen hebben op het aannamebeleid van werkgevers.

Ondanks de reïntegratie-instrumenten die in het voorgaande zijn beschreven, blijft echter het risico bestaan dat een werkgever, gesteld voor de keuze tussen een werknemer zonder en een werknemer met arbeidshandicap, voor de eerste kiest, hoe goed gekwalificeerd en gemotiveerd de laatste ook is, en ook al is het financiële risico van indienstneming van de laatste beperkt. Om deze laatste hindernis bij de werkgever weg te nemen, stel ik een nieuw reïntegratie-instrument voor, te weten dat van proefplaatsing. Dit instrument houdt in dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die naast zijn AAW/WAO-uitkering ook een WW-uitkering heeft, de mogelijkheid wordt gegeven gedurende een proefperiode onbeloond te werken bij een potentiële werkgever, zonder dat hij er daardoor in inkomen op achteruitgaat.

Daartoe wordt de mogelijkheid gecreëerd een werknemer die onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats gaat verrichten op zijn verzoek gedurende maximaal drie maanden een reïntegratie-uitkering toe te kennen ter hoogte van de WW-uitkering die hij ontvangen zou hebben indien hij de onbeloonde werkzaamheden niet zou hebben verricht. De werknemer moet het verzoek ten minste vier weken voorafgaande aan de voorgenomen aanvangsdatum van de onbeloonde werkzaamheden bij de bedrijfsvereniging indienen. De bedrijfsvereniging gaat na of het verstrekken van de reïntegratie-uitkering aangewezen is en binnen de grenzen van het daarvoor op grond van artikel 76, vierde lid, WAO, te reserveren budget valt. Gezien het doel van de proefplaatsing en de uit het verzoek blijkende goede motivatie van de betrokken cliënt, is het kabinet daarbij voorstander van een ruimhartig toekenningsbeleid. Geen reïntegratie-uitkering mag echter worden toegekend indien de

onbeloonde arbeid niet algemeen geaccepteerd is of de krachten en bekwaamheden van de werknemer te boven gaat, indien de betreffende onbeloonde werkzaamheden met behoud van WW-uitkering kunnen worden verricht, indien de werkgever geen aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer heeft afgesloten, en indien reeds eerder bij wijze van proefplaatsing dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden voor dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger zijn verricht.

Complementair hieraan is geregeld dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet mag worden ingetrokken of herzien gedurende de periode waarover de reïntegratie-uitkering wordt verstrekt. Aldus wordt voorkomen dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende de proefplaatsing wijziging ondergaat.

AAW/WAO-uitkering en reïntegratie-uitkering tezamen, leiden ertoe dat de werknemer er tijdens de proefplaatsing niet in inkomen op achteruit gaat.

Gebruik van het instrument «proefplaatsing» is gebaseerd op vrijwilligheid: de werknemer kan desgewenst zelf op zoek gaan naar een proefplaats en wordt hem door de bedrijfsvereniging of door een werkgever een proefplaats aangeboden, dan staat het hem vrij deze te weigeren. Dit zal niet leiden tot korting of weigering van de WW-uitkering, aangezien de arbeid op de proefplaats, nu deze onbeloond plaatsvindt, niet als passende arbeid in de zin van die wet is te betitelen. Ook een sanctie op de arbeidsongeschiktheidsuitkering ligt niet in de rede. Overigens is de werknemer, ook als hij geen verzoek tot het toekennen van een reïntegratie-uitkering indient, vanuit de bepalingen in de WW wèl verplicht begin en einde van de onbeloonde arbeid te melden.

Uiteraard is het de bedoeling dat de werknemer, indien hij op de proefplaats voldoet, na de proefperiode zicht heeft op een betaalde baan bij de werkgever. Om de drempel voor de werkgever zo laag mogelijk te maken, is een dergelijke voorwaarde echter niet aan het gebruik van het proefplaatsingsinstrument gesteld. De enige – indirect – op de werkgever gerichte voorwaarde is, dat deze een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de werknemer heeft afgesloten. Opgemerkt wordt overigens dat de voorgestelde regeling de regels ter zake van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst, als neergelegd in het Burgerlijk Wetboek, onverlet laat. Een werkgever die de onbeloond op een proefplaats werkende werknemer derhalve toch enig voordeel wil doen toekomen, bijvoorbeeld in de vorm van een gratificatie of een ruime onkostenvergoeding, zal zich derhalve dienen te realiseren dat dit ertoe kan leiden dat achteraf wordt vastgesteld dat toch een arbeidsovereenkomst is ontstaan, met als gevolg dat achteraf het minimumloon of het cao-loon betaald dient te worden, terwijl ook een plicht tot betaling en/of inhouding van loonbelasting en premies voor de sociale verzekeringen kan ontstaan. Vergoeding van de werkelijk gemaakte onkosten zal overigens niet leiden tot het ontstaan van een arbeidsovereenkomst.

Ten slotte wordt opgemerkt, dat de periode van maximaal drie maanden door sommigen wellicht (te) kort wordt gevonden. Naar de mening van het kabinet zou toestaan van een langere periode het risico van verdringing van beloonde werkzaamheden door onbeloonde echter te groot maken.

5.2.6. Budgettering reïntegratiemaatregelen

In de WAO zijn in hoofdstuk IIA de volgende reïntegratiemaatregelen opgenomen, de loonsuppletie, de garantieregeling voor oudere arbeids-

ongeschikten, de loonkostensubsidie, de proefplaatsing en de inkomensvoorziening tijdens opleiding of scholing. Ten behoeve van de financiering van deze reïntegratiemaatregelen wordt aan de bedrijfsverenigingen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOf) een budget toegekend. Het budget wordt elk jaar door het Tica vastgesteld onder goedkeuring van het College van toezicht sociale verzekeringen.

6. Volume- en financiële effecten

6.1. Herziening of toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering bij toename van arbeidsongeschiktheid voortkomend uit dezelfde oorzaak

Als gevolg van de in dit kader voorgestelde maatregelen (gebaseerd op de motie-van Dijke c.s.):

- a. neemt het volume van de AAW/WAO toe met een categorie personen waarvoor anders het recht op een arbeidsongeschiktheidsverzekering zou zijn geëindigd;
- b. wordt voor een bepaalde categorie uitkeringsgerechtigden de hoogte van de uitkering bij toename van de mate van arbeidsongeschiktheid versneld aangepast.

ad. a. Het gaat hierbij om personen die bij (her) keuring minder dan 15/25% arbeidsongeschikt zijn verklaard en die niet meer voor de AAW/WAO verzekerd zijn op het moment dat de klachten toenemen. De voorgestelde maatregelen voorzien erin dat gedurende een periode van 5 jaar na (her)keuring het recht op het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering behouden blijft.

De kwantitatieve effecten hiervan laten zich als volgt ramen:

	Volume-toename AAW/WAO (pers)	Volume-toename uitkeringsjaren	Bruto-lasten stijging AAW (mln. gld.)	Besparingen ZW en werkloosh.reg. (mln. gld.)	Netto-lasten stijging (mln. gld.)
1996	5 400	4 320	140	95	45
1997	8 100	6 480	210	120	90
1998	10 800	8 640	280	140	140
1999	13 500	10 800	350	160	190
Structureel	9 150	7 360	240	125	115

In deze tabel is het structurele effect lager dan in 1998 en 1999 omdat in de structurele situatie het effect van toepassing van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium op het oude bestand is uitgewerkt.

ad. b. Het gaat hierbij om de versnelde aanpassing van de uitkering van personen, minder dan 45% arbeidsongeschikt, waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid bij herkeuring naar boven toe wordt herzien.

De kwantitatieve effecten hiervan laten zich als volgt ramen:

	Volume-toename uitkeringsjaren	Bruto-lasten stijging AAW (mln. gld.)	Besparingen ZW en werkloosh. reg. (mln. gld.)	Netto-lasten stijging (mln. gld.)
1996	3 600	60	50	10
1997	3 600	60	50	10
1998	3 600	60	50	10
1999	3 600	60	50	10
Structureel	3 600	60	50	10

6.2. Afschaffing bonus-malussysteem

De financiële effecten, waarmee bij vervroegde afschaffing van de bonus/malus rekening moet worden gehouden, betreffen:

- a. het saldo van opgelegde malussen en toegekende bonussen;
- b. gedragseffecten;
- c. administratiekosten.

ad. a. Het saldo van opgelegde malussen en toegekende bonussen vormt een inkomstenpost voor het AAF, waarmee rekening wordt gehouden bij de vaststelling van de AAW-premie.

Het voor 1995 geprognostiseerde BMS-saldo zal door vervroegde afschaffing niet geheel gerealiseerd worden. In principe heeft dit een opwaarts effect op de AAW-premie tot gevolg. Het is echter de vraag of een premiestijging ook geëffectueerd moet worden. Als gevolg van een ten opzichte van het regeerakkoord meevallende volumeontwikkeling arbeidsongeschiktheid is thans sprake van een aanzienlijk vermogensoverschot in het AAF. De verschuiving van BMS-inkomsten naar premie-inkomsten pakt cld-neutraal uit, zowel macro als micro. Lagere BMS inkomsten zijn een voordeel voor werkgevers, welk voordeel wordt geneutraliseerd doordat de corresponderende premie mutatie AAW via de OT ook neerslaat bij werkgevers.

ad. b. Beoogd werd door het BMS werkgevers te prikkelen tot een bijdrage aan een verminderd beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Voor 1995 is daarvoor een bedrag van 70 mln gld ingezet. Alhoewel het BMS een half jaar eerder wordt beëindigd wijst de inmiddels gerealiseerde volumeontwikkeling AAW/WAO ten opzichte van het ingezette niveau in het regeerakkoord erop dat het voor 1995 ingeboekte gedragseffect (70 mln) zich reeds volledig voorgedaan heeft.

ad. c. De consequentie van de CRvB-uitspraak is dat de motiveringseis voor het opleggen van malussen aanzienlijk verzwakt is, zowel voor reeds opgelegde malussen als voor in de toekomst nog op te leggen malussen. Dit leidt tot een zeer aanzienlijke belasting van het uitvoeringssapparaat. Versnelde afschaffing leidt tot een beperking van de extra administratieve belasting als gevolg van de CRvB-uitspraak. Die extra administratieve belasting beperkt zich dan tot de lopende zaken, inclusief aanhangige beroepszaken. De meerkosten blijven daardoor beperkt tot ca 65 mln. gld.

6.3. Intensivering flankerende maatregelen gericht op (re)integratie

Aan een deel van de hieronder geschetste maatregelen zijn kosten verbonden. Daartegenover staan evenwel baten in de vorm van (bruto) bespaarde uitkeringen.

a. De kosten van de nieuw in te voeren *loonsuppletierегeling* bedragen in de structurele situatie circa 50 mln. op jaarbasis. Daarbij is rekening gehouden:

- met een gemiddelde suppletie in het eerste jaar van circa 2500 gulden, welke in vier jaar wordt afgebouwend;
- een instroom van ruim 9000 cliënten per jaar, hetgeen leidt tot een totaal bestand van ruim 40 000 toepassingen in de structurele situatie.

De inkomenssuppletie voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen die werkzaam blijven in het eigen bedrijf zal aanvullend leiden tot ca. 5 mln. meeruitgaven in de structurele situatie.

b. De voorgestelde verbetering van de *loonkostensubsidieregeling* leidt tot circa f 100 mln. aan meerkosten in de structurele situatie. Daarbij is rekening gehouden met een uitbreiding van het toepassingsbereik van deze regeling met circa 10 000 arbeidsplaatsen in de structurele situatie (bij de huidige regeling bedraagt het toepassingsbereik in de structurele situatie circa 35 000 arbeidsplaatsen). Deze uitbreiding van het toepassingsbereik leidt tot extra (bruto) besparingen op uitkeringen van circa f 200 mln.

Overigens zij aangetekend dat het hier dezelfde doelgroep betreft als die van de loonsuppletierregeling. Het toepassingsbereik van beide maatregelen mag dus niet bij elkaar opgeteld worden.

c. De *verruiming van de scholingsmogelijkheden in de WW* vergen een meeruitgave van ca. f 20 mln. Omdat aangenomen is dat de scholing volledig gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode plaatsvindt is in dit opzicht sprake van een maximumraming. Wanneer tijdens de scholing overgang van de loongerelateerde naar de vervolguitkering plaatsvindt vallen de kosten enigszins bescheidener uit.

Met deze scholingsinspanning wordt een uitbreiding van het aantal arbeidsmarkt-relevante scholingen verwacht met ca. 2000.

d. Het verlenen van een *krediet* voor het opstarten van een eigen bedrijf is onder de huidige regelingen reeds mogelijk. Daarom (en ook gezien het feit dat bij een eventuele uitbreiding het een kredietfaciliteit betreft waarbij in principe sprake is van terugbetaling en rente-inkomsten) wordt hiervoor geen extra uitgave geraamd.

e. De *stimulans voor de oudere werknemers* leidt niet tot extra uitgaven. In de huidige populatie is de uitstroom in deze groep minimaal. Verondersteld wordt daarom dat invoering van deze regeling alleen kan leiden tot eventuele opbrengsten door (al of niet tijdelijke) uitstroom.

f. Ten aanzien van *proefplaatsing met behoud van uitkering* worden niet op voorhand financiële effecten ingeraamd. Verondersteld wordt dat werkgevers personen die met behoud van uitkering drie maanden kunnen werken ook eerder zullen aannemen. De duur van de uitkering neemt daardoor naar verwachting niet toe.

g. De veronderstellingen ten aanzien van het gebruik van de regeling *Vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers* zijn gebaseerd op de ruime uitleg zoals die nu ook zal worden uitgedragen. Derhalve worden hiervoor geen extra lasten geraamd.

In onderstaande tabel zijn de kosten van de in dit wetsvoorstel voorgestelde intensivering en uitbreiding van flankerende maatregelen weergegeven.

	Kosten voorgesteld pakket (mln. gld.)				Totaal	Verschil kosten huidig en voorgesteld pakket (mln. gld.)	
	Kosten huidig pakket (mln. gld.)	Afzonderlijke loonkostensubsidie- en bonusregeling (t.l.v. AAF)	Geïntegreerde loonkostensubsidie- en bonusregeling (t.l.v. Aof)	Verruiming scholingsmaatregelen (t.l.v. Aof)			Loonsuppletie-regeling (t.l.v. Aof)
1996		50	30	20	10	60	10
1997		85	105	20	30	155	70
1998		120	170	20	40	230	110
1999		155	240	20	45	305	150
Structureel		174	274	20	50	344	170

In de volgende tabel zijn de volume effecten alsmede de (bruto) besparingen van het huidige en van het voorgestelde pakket maatregelen weergegeven. De effecten van de onder d. t/m g. genoemde reïntegratie-instrumenten zijn hierin niet opgenomen, vanwege op voorhand niet goed in te schatten volume-effecten. Opgemerkt zij voorts dat het bij de genoemde besparingen om *bruto*-besparingen gaat, waarbij nog geen rekening is gehouden met, eveneens op voorhand moeilijk in te schatten, verdringingseffecten.

	Effecten huidig pakket			Effecten voorgesteld pakket			Verschil		
	Aantal scholingen	Aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen	Bruto bespaarde uitkeringen (mln. gld.)	Aantal scholingen	Aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen	Bruto bespaarde uitkeringen (mln. gld.)	Aantal scholingen	Aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen	Bruto bespaarde uitkeringen (mln. gld.)
1996	8 000	7 500	150	10 000	9 500	190	2 000	2 000	40
1997	8 000	14 500	290	10 000	19 500	390	2 000	5 000	100
1998	8 000	22 000	440	10 000	29 000	580	2 000	7 000	140
1999	8 000	29 500	590	10 000	38 500	770	2 000	9 000	180
Structureel	8 000	35 000	700	10 000	45 000	900	2 000	10 000	200

6.4. Recapitulatie

In onderstaande tabel zijn alle kosten en baten van de in dit wetsvoorstel voorgestelde maatregelen samengevat.

Uit deze tabel volgt dat de totale brutolasten structureel 470 mln. bedragen. Tezamen met de 5 mln. extra meeruitgaven in verband met loonsuppletie zelfstandigen wordt dit 475 mln.

Recapitulatie kosten en besparingen herziening/toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering bij toename arbeidsongeschiktheid, intensivering flankerende maatregelen en afschaffing bonus/malus

	Herziening/toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering bij toename arbeidsongeschiktheid (motie-Van Dijke)			Afschaffing bonus/malus	Intensivering flankerende maatregelen gericht op reïntegratie			Totaal netto lasten wetsvoorstel
	Bruto lasten (mln. gld.)	Bruto besparingen (mln. gld.)	Netto lasten (mln. gld.)	Kosten (mln. gld.)	Bruto lasten (mln. gld.)	Bruto besparingen (mln. gld.)	Netto lasten (mln. gld.)	(mln. gld.)
1995				65				65
1996	200	145	55		10	40	- 30	25
1997	270	170	100		70	100	- 30	70
1998	340	190	150		110	140	- 30	120
1999	410	210	200		150	180	- 30	170
Structureel	300	175	125		170	200	- 30	95

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I (AAW)

Onderdelen A, B, D en E en artikel II, onderdelen A, B, D en G

Deze onderdelen strekken ertoe uitvoering te geven aan de motie van Dijke c.s., waarvan in hoofdstuk 5.2.3 van het algemeen deel van deze toelichting melding is gemaakt. Zoals aldaar is aangegeven, heeft het kabinet besloten aan de motie uitvoering te geven door de mogelijkheid te scheppen om bij toename van de oorspronkelijke klachten de uitkering na een wachttijd van 4 weken te herzien dan wel toe te kennen, onder de voorwaarde dat de periode gedurende welke wegens toename van de oorspronkelijke klachten recht op herziening (verhoging) dan wel toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering kan bestaan, niet langer is dan 5 jaar na toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De artikelen I, onderdeel B, en II, onderdeel B, bevatten de mogelijkheid tot herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die zijn berekend naar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Met de voorgestelde artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO wordt uitbreiding gegeven aan de mogelijkheden tot herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De artikelen 27 tot en met 29 van de AAW en 37 tot en met 39 van de WAO bevatten reeds mogelijkheden tot herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze bepalingen blijven van kracht.

Het kan echter voorkomen, dat zowel recht bestaat op een herziening op grond van artikel 27 van de AAW, onderscheidenlijk artikel 37 van de WAO als op grond van artikel 29a van de AAW, onderscheidenlijk artikel 39a van de WAO. Deze laatste artikelen geven een eerder recht op herziening dan de artikelen 27 van de AAW en 37 van de WAO, te weten na vier weken in plaats van na 52 weken.

In verband hiermee is in artikel I, onderdeel A, en artikel II, onderdeel A, bepaald dat de in de artikelen 27 van de AAW en 37 van de WAO bedoelde herziening plaatsvindt, onverminderd de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO. Dit houdt in, dat indien herziening op grond van de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO na 4 weken heeft plaatsgevonden, de in de artikelen 27 van de AAW en 37 van de WAO bedoelde herziening na 52 weken uiteraard niet meer hoeft plaats te vinden.

Dit maakt de artikelen 27 van de AAW en 37 van de WAO echter niet overbodig, omdat deze artikelen uiteraard nog toepassing dienen te vinden in gevallen waarin sprake is van toeneming van de arbeidsongeschiktheid.

schiktheid na afloop van de in de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO genoemde periode van 5 jaar.

Het kan zonder nadere voorziening ook voorkomen, dat zowel recht bestaat op een herziening op grond van artikel 28 van de AAW, onderscheidenlijk artikel 38 van de WAO als op grond van artikel 29a van de AAW, onderscheidenlijk artikel 39a van de WAO. In het kader van de artikelen 28 van de AAW en 38 van de WAO is de oorzaak van de toegenomen arbeidsongeschiktheid niet relevant, terwijl voorts de toepassing van deze artikelen niet gebonden is aan bovengenoemde termijn van 5 jaar. In deze gevallen levert toepassing van de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO geen extra voordeel op. In verband hiermee is bepaald, dat laatstgenoemde artikelen geen toepassing vinden, indien recht bestaat op herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 28 van de AAW of artikel 38 van de WAO.

Voorts is bepaald, dat de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO geen toepassing vinden, indien recht bestaat op herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 29, eerste lid, onderdelen a tot en met c, van de AAW of artikel 39, eerste lid, onderdelen a tot en met c, van de WAO. De toepassing van laatstgenoemde artikelen werkt gunstiger uit dan de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO, omdat de herziening van de uitkering dan direct ingaat, in plaats van na 4 weken.

De artikelen I, onderdeel D, en II, onderdeel D, maken het mogelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering (opnieuw) toe te kennen in de gevallen waarin een eerdere uitkering is ingetrokken omdat de arbeidsongeschiktheid was beëindigd of beneden de 25% (voor de WAO 15%) was gedaald dan wel in de gevallen waarin iemand na het einde van de wachttijd van 52 weken, hoewel hij ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebreken, geen recht had op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was.

Anders dan bij toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 6, eerste lid, van de AAW en artikel 19, eerste lid, van de WAO maken de artikelen 32a van de AAW en 43a van de WAO toekenning mogelijk na 4 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid in plaats van na 52 weken. Tevens is in artikel 32a, eerste lid, van de AAW niet de eis gesteld, zoals in artikel 6, eerste lid, van die wet, dat de aldaar bedoelde personen aan de in artikel 6, eerste lid, van de AAW gestelde inkomenseis moeten voldoen willen zij op grond van artikel 32a van de AAW recht op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering kunnen doen gelden. Deze personen hebben in het verleden ter zake van die ongeschiktheid tot werken immers de wachttijd van 52 weken reeds doorlopen en, voor zover het de AAW betreft, aan de inkomenseis voldaan.

In de artikelen 32a van de AAW en 43a van de WAO wordt evenmin de eis gesteld dat men verzekerd moet zijn om voor toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking te kunnen komen. Voor de (her)beoordeelde arbeidsongeschikten – dit zijn degenen die door een herbeoordeling het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering verliezen en degenen die aan het einde van de wachttijd het eigen werk niet meer kunnen doen, maar geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen en werkloos worden, zal de verzekering voor de WAO veelal door langdurige werkloosheid aflopen. Het niet verzekerd zijn mag naar de mening van het kabinet geen beletsel zijn om bij toename van de oorspronkelijke klachten (opnieuw) een arbeidsongeschiktheidsuitkering toe te kennen.

Zoals in het algemeen deel van de toelichting is vermeld, is uit een oogpunt van uitvoerbaarheid ervoor gekozen om de herziening c.q. toekenning eerst te laten plaatsvinden indien de (toegenomen) arbeidsongeschiktheid onafgebroken 4 weken heeft geduurd. Overeenkomstig de in de AAW en WAO gebruikelijke samentellingswijze is bepaald, dat voor het bepalen van die periode van 4 weken perioden van (toegenomen) arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Bij deze onderdelen is het, in tegenstelling tot bij de artikelen 29a van de AAW en 39a van de WAO, voorts noodzakelijk, dat een bedrijfsvereniging wordt aangewezen die bevoegd is tot toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een en ander is geregeld in het derde lid van artikel 32a van de AAW en artikel 43a van de WAO.

Ook bij toepassing van de artikelen 32a van de AAW en 43a van de WAO kan sprake zijn van een situatie waarin zowel recht bestaat op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 32a van de AAW of artikel 43a van de WAO als recht op heropening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de artikelen 37 van de AAW en 47 van de WAO. De toepassing van laatstgenoemde artikelen werkt gunstiger uit dan de artikelen 32a van de AAW en 43a van de WAO, omdat de heropening van de uitkering dan direct ingaat, in plaats van na 4 weken. In verband hiermee is bepaald, dat de artikelen 32a van de AAW en 43a van de WAO geen toepassing vinden, indien recht bestaat op heropening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 37 van de AAW of artikel 43 van de WAO.

Op grond van artikel 36a, tweede lid, van de AAW wordt, indien iemand ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid zowel recht heeft op herziening van zijn AAW-uitkering op grond van de in dat artikel genoemde herzieningsartikelen als op toekenning van een WAO-uitkering, de AAW-uitkering slechts uitbetaald, voor zover deze de WAO-uitkering overtreft. Aan de aldaar genoemde artikelen wordt, ingevolge de in artikel I, onderdeel E, opgenomen wijziging van artikel 36a, tweede lid, van de AAW, thans ook het nieuwe artikel 29a van de AAW toegevoegd. Tevens is de vernummering van het huidige artikel 29a AAW tot 29b verwerkt.

Op grond van artikel 84a, derde lid, van de WAO wordt, indien een vrijwillig verzekerde ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid zowel recht heeft op toekenning van een WAO-uitkering als op herziening van zijn AAW-uitkering op grond van de in dat artikel genoemde herzieningsartikelen, de WAO-uitkering slechts uitbetaald, voor zover deze het bedrag overtreft, waarmee de AAW-uitkering in verband met die herziening is toegenomen. Aan de aldaar genoemde artikelen wordt, ingevolge de in artikel II, onderdeel G, opgenomen wijziging van artikel 84a, derde lid, van de WAO, thans ook het nieuwe artikel 29a van de AAW toegevoegd. Tevens is ook hier de vernummering van het huidige artikel 29a AAW tot 29b verwerkt.

Artikel I, onderdeel C, en artikel II, onderdeel C

Het is mogelijk, dat een AAW- of WAO-gerechtigde die deelneemt aan een opleiding of scholing juist door het volgen van die opleiding of scholing minder arbeidsongeschikt wordt. De voorgestelde vierde leden van de artikelen 32 AAW en 43 WAO voorkomen dat in dergelijke gevallen de uitkering tijdens de duur van de opleiding of scholing wordt ingetrokken of herzien. Door een verwijzing naar artikel 12, derde lid, AAW, respectievelijk 21, vierde lid, WAO, wordt bereikt, dat intrekking of herziening tijdens de opleiding of scholing wèl mogelijk is indien

betrokkene onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat ervan. Opgemerkt wordt overigens dat een herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid tijdens het volgen van een opleiding of scholing mogelijk blijft.

Wordt de opleiding of scholing voltooid, dan zorgen overigens ook nu al de artikelen 31, vierde lid, en 32, derde lid, AAW, respectievelijk 42, vierde lid, en 43, derde lid, WAO, ervoor dat de AAW- of WAO-uitkering het eerste jaar na de voltooiing niet kan worden ingetrokken of herzien.

Het voorgestelde artikel 32, vijfde lid, WW bewerkstelligt dat tijdens een proefplaatsing als bedoeld in het in artikel II, onderdeel E, voorgestelde artikel 63 WAO, de AAW-component in de arbeidsongeschiktheidsverzekering niet wordt ingetrokken of herzien. Voor een nadere toelichting op dit lid wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting op het voorgestelde artikel 63 WAO.

Onderdeel F (hoofdstuk IIIB)

Dit onderdeel strekt ertoe hoofdstuk IIIB van de AAW, waarin het bonus/malussysteem en de loonkostensubsidieregeling is neergelegd, te vervangen door een nieuw hoofdstuk IIIB (Inkomenssuppletie gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen).

Zonder nadere voorziening heeft het vervallen van het oude hoofdstuk IIIB onmiddellijke werking.

Dit houdt in dat het vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet in principe voor de uitvoeringsinstanties niet meer mogelijk is om een bonusuitkering als bedoeld in § 1 of een loonkostensubsidie als bedoeld in § 3 van dat hoofdstuk te verstrekken.

Ook zijn vanaf dat moment in principe geen geldelijke bijdragen als bedoeld in § 2 van dat hoofdstuk meer verschuldigd. Dit betekent onder meer dat

- bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer door de bedrijfsvereniging aan de werkgever op grond van artikel 59i, eerste lid, van de AAW reeds aangezegde geldelijke bijdragen vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet niet meer kunnen worden opgelegd en ingevorderd,
- na een jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer door de bedrijfsvereniging op grond van artikel 59i, tweede lid, van de AAW reeds opgelegde geldelijke bijdragen vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet niet meer verschuldigd zijn.

Op dit beginsel van onmiddellijke werking is voor een aantal situaties een uitzondering gemaakt dan wel een overgangsregeling getroffen. In de paragrafen 1 tot en met 4 van hoofdstuk II van dit wetsvoorstel zijn enige overgangsartikelen opgenomen. Voor een toelichting op deze bepalingen moge worden verwezen naar de toelichting op de artikelen X tot en met XIII.

Voor de inhoud van het nieuwe hoofdstuk IIIB (Inkomenssuppletie gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen) moge worden verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel G en artikel II, onderdeel H

In artikel I, onderdeel G, en artikel II, onderdeel H, is bepaald dat de Algemene termijnenwet niet van toepassing is op de termijn van 4 weken, genoemd in de artikelen 29a en 32a AAW en 39a en 43a WAO.

Artikel II (WAO)

Onderdeel E (Hoofdstuk IIA – Reïntegratiemaatregelen)

Zoals in het algemeen deel reeds is gesteld, bevat dit hoofdstuk een aantal mogelijkheden die enerzijds tot doel hebben arbeidsongeschikten een prikkel tot werkaanvaarding te geven en anderzijds beogen de kansen op de arbeidsmarkt van arbeidsgehandicapten te vergroten door het verstrekken van een loonkostensubsidie aan werkgevers.

Overigens hebben de in hoofdstuk IIA voorgestelde reïntegratiemaatregelen, behalve die van de proefplaatsing, uitsluitend betrekking op werknemers die niet in dienst zijn of treden van de overheid en op werkgevers, die niet tot de overheid behoren. Daartoe zullen afzonderlijke voorzieningen worden getroffen.

§ 1. Loonsuppletie

Artikel 60 WAO

Zoals in het algemeen deel van de toelichting al is gesteld, is de loonsuppletie er op gericht het verschil tussen de theoretische verdien-capaciteit en de werkelijke verdiensten te overbruggen. De theoretische verdien-capaciteit is in de tekst van het artikel aangegeven als de bij of krachtens artikel 5 vastgestelde hoogste loonwaarde uit alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Hierbij is aansluiting gezocht bij de in artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van het Schattingsbesluit gehanteerde terminologie.

De uitwerking van de in het algemeen deel van de toelichting beschreven regeling zal plaatsvinden bij algemene maatregel van bestuur.

§ 2. Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten

Artikel 61 WAO

Indien een WAO-gerechtigde op of na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar inkomsten uit arbeid in dienstbetrekking gaat verdienen, wordt zijn WAO-uitkering in verband hiermee verlaagd of ingetrokken dan wel vindt de anticumulatieregeling, neergelegd in artikel 44 van de WAO, toepassing. Hernieuwde uitval na werkhervatting kan leiden tot een lagere uitkering. Voor oudere WAO-gerechtigden kan deze terugval in inkomen een drempel opwerpen om weer aan het arbeidsproces te gaan deelnemen. Teneinde deze gerechtigden zekerheid te geven, is in dit artikel een garantieregeling voor hen neergelegd. Wanneer zij binnen vijf jaar na de datum van werkhervatting opnieuw recht krijgen op toekenning van een WAO-uitkering of op een herziening van hun uitkering wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid, wordt het aan de uitkering ten grondslag te leggen dagloon niet lager gesteld dan het dagloon dat voor de berekening van de laatstelijk ontvangen loondervingsuitkering of vervolgutkering in aanmerking werd genomen.

Voor de personen, wier WAO-uitkering in verband met werkaanvaarding is beëindigd (eerste lid) is dat het dagloon dat laatstelijk voor de datum van werkaanvaarding aan hun WAO-uitkering (loondervingsuitkering of vervolgutkering) ten grondslag lag. Het kabinet acht het wenselijk dit garantiedagloon bij toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering eenmalig aan te passen aan de indexeringen die vanaf de datum van beëindiging tot aan de nieuwe toekenning hebben plaatsgevonden.

Indien laatstelijk een loondervingsuitkering WAO werd ontvangen, dient het garantiedagloon eenmalig te worden aangepast aan de indexeringen

die op grond van artikel 15 van de WAO vanaf de datum van beëindiging tot aan de nieuwe toekenning hebben plaatsgevonden.

Indien laatstelijk een zogenaamde vervolguitering WAO werd ontvangen, dient niet alleen rekening te worden gehouden met de indexeringen die op grond van artikel 15 van de WAO hebben plaatsgevonden, maar ook met de indexering van het minimumloon op grond van artikel 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het vervolgdagloon is immers gelijk aan het minimumloon, verhoogd met een percentage van het verschil tussen het dagloon en het minimumloon.

Voor de personen, wier recht op uitkering ondanks de werkherhvatting niet geheel is beëindigd (tweede lid) is dit het dagloon dat laatstelijk voor de herziening ter zake van de toeneming van de arbeidsongeschiktheid aan hun loondervingsuitkering of vervolguitering ten grondslag lag, en niet het dagloon dat vóór de werkherhvatting aan hun uitkering ten grondslag lag. In de gevallen waarin de WAO-gerechtigde bijvoorbeeld tussen het tijdstip van werkherhvatting en de herziening van de WAO-uitkering ter zake van toegenomen arbeidsongeschiktheid wegens afloop van de termijn waarover hij recht heeft op een loondervingsuitkering inmiddels een vervolguitering ontvangt, dan dient de garantie niet te worden gesteld op de arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop hij laatstelijk voor aanvang van die werkherhvatting recht had, doch op het (lagere) niveau van de vervolguitering. Bij niet-werkherhvatting zou hij immers na afloop van de loondervingsperiode ook een lagere WAO-uitkering hebben ontvangen.

De termijn van vijf jaar hangt samen met de plicht van de bedrijfsverenigingen om dossiers vijf jaar te bewaren en vanwege de eventuele misbruikgevoeligheid om deze regeling te gebruiken als een vervroegd pensioen.

Opgemerkt wordt nog, dat de in het tweede lid van dit artikel neergelegde dagloongarantiebepaling de mogelijkheid onverlet laat, dat nog toepassing wordt gegeven aan artikel 40 van de WAO, op grond waarvan het mogelijk is om bij herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid het dagloon opnieuw vast te stellen mits dit leidt tot een hoger dagloon dan het dagloon dat laatstelijk voor de berekening van de loondervingsuitkering of vervolguitering in aanmerking werd genomen.

§ 3. Loonkostensubsidieregeling

Artikel 62 WAO

Zoals in het algemeen deel van de toelichting reeds is gesteld, blijft de loonkostensubsidieregeling onderdeel uitmaken van het beleid ter bevordering van arbeidsmarktkansen van arbeidsongeschikten. Daartoe is in artikel 62 van hoofdstuk IIA van de WAO een regeling opgenomen van gelijke strekking als de regeling welke was opgenomen in artikel 59n van de AAW, zij het dat deze geen betrekking heeft op overheidswerkgevers, voor wie, zoals eerder vermeld, een afzonderlijke voorziening zal worden getroffen. Voorts is de verwijzing naar de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau, die voorkwam in artikel 59n, vierde lid, van de AAW, niet meer in artikel 62 van de WAO opgenomen, omdat op grond van artikel 3 van deze wet het recht op een tegemoetkoming in de loonkosten beperkt was tot de periode 1 april 1990 tot en met 31 maart 1994. Daarnaast is de mogelijkheid om de loonkostensubsidie terug te vorderen uitgebreid met situaties waarin de arbeid in een aangepaste danwel andere functie niet langer wordt verricht.

Afgezien van het voorgaande en van een verhoging van het subsidieniveau tot ten hoogste 25% van het bruto overeengekomen loon is met dit artikel geen inhoudelijke wijziging beoogd. De in artikel 59n, zevende lid,

van de AAW opgenomen bepaling inzake budgettering, die in het nieuwe artikel 62 van de WAO niet meer voorkomt, is overgeheveld naar hoofdstuk IV van de WAO (De op te brengen middelen), waarin een budgetteringsregeling is opgenomen ter financiering van alle in paragraaf IIA van de WAO genoemde reïntegratiemaatregelen.

§ 4. Proefplaatsing

Artikel 63 WAO (algemeen)

In het voorgestelde artikel 63 WAO is het instrument van de proefplaatsing neergelegd. Zoals reeds in het algemene deel van deze toelichting is uiteengezet, is doel van dit instrument, de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die zowel recht heeft op WAO- als op WW-uitkering gedurende maximaal drie maanden de kans te geven op een onbeloonde proefplaats bij een werkgever te laten zien waartoe hij in staat is, zonder dat hij daar in inkomen op achteruit gaat.

Hiertoe was een tweetal aanpassingen nodig, te weten:

- introductie van een reïntegratie-uitkering ter hoogte van de bespaarde WW-uitkering (artikel 63, leden 1 tot en met 9);
- bepaling dat de WAO-uitkering tijdens de proefplaatsing niet ingetrokken of herzien wordt (artikel 63, lid 10).

Artikel 63, eerste tot en met negende lid: reïntegratie-uitkering

Krachtens de WW kan alleen recht op uitkering bestaan indien sprake is van werkloosheid. Bij de bepaling van de vraag of iemand werkloos is en zo ja, in welke mate, wordt gekeken naar het aantal door hem verloren arbeidsuren. Heeft men eenmaal recht op WW-uitkering, dan leidt het verrichten van werkzaamheden, al naar gelang het aantal uren waarover deze worden verricht en het aantal uren waarop de WW-uitkering is gebaseerd, tot een gehele of gedeeltelijke eindiging van die uitkering (tenzij de nieuwe werkzaamheden minder dan vijf of minder dan de helft van het oorspronkelijk aantal arbeidsuren beslaan). Hierbij is niet van belang of de werkzaamheden beloond of onbeloond worden verricht. Slechts indien de werkzaamheden geen werkzaamheden zijn die in het economisch verkeer worden verricht en waarmee het verkrijgen van enig geldelijk voordeel wordt beoogd of volgens de in het maatschappelijk verkeer geldende normen redelijkerwijs kan worden verwacht, blijft de WW-uitkering ongemoeid.

In casu gaat het echter – mogelijke uitzonderingen daargelaten – om werkzaamheden die wél in het economisch verkeer worden verricht en die normaliter beloond worden. Gevolg hiervan is dat, zonder nadere regeling, de WW-uitkering bij aanvang van de onbeloonde werkzaamheden geheel of gedeeltelijk zou eindigen. Aldus zou de proefplaatsing onmiddellijk leiden tot een lager inkomen. Aanpassing van de WW in die zin, dat bovenbedoelde werkzaamheden met behoud van WW-uitkering zouden kunnen worden verricht, wordt op dit moment niet opportuun geacht. Immers, dit zou er in wezen toe leiden dat in sommige gevallen de berekening aan de hand van het verloren aantal arbeidsuren plaats zou moeten maken voor een berekening aan de hand van het gederfde inkomen. Dit zou leiden tot een majeure wijziging van het werkloosheidsbegrip in de WW, waarvan de gevolgen niet gemakkelijk te overzien zijn. Gezien het bovenstaande is ervoor gekozen de WW-uitkering bij aanvang van de werkzaamheden op de proefplaats volgens de gewone WW-regels te laten eindigen, en tegenover de geëindigde WW-uitkering de mogelijkheid van het toekennen van een reïntegratie-uitkering te stellen, welke uitkering in hoogte gelijk is aan de WW-uitkering die zou zijn

verstrekt indien betrokkene werkloos zou zijn gebleven (echter inclusief de vakantiebijslag over de betrokken maanden). Deze werkwijze heeft voor de uitkeringsgerechtigde het voordeel, dat hij tijdens de proefplaatsing geen WW-rechten consumeert. Wordt hij na de proefplaatsing onverhoopt weer werkloos, dan herleeft immers het recht op WW-uitkering, met als gevolg dat de maximumduur van de uitkering opschuift met de periode waarover de onbeloonde werkzaamheden zijn verricht.

In het eerste en tweede lid is geregeld dat de WW- en WAO-gerechtigde die onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats wil gaan verrichten en ter compensatie van de dientengevolge eindigende WW-uitkering een reïntegratie-uitkering wil ontvangen, daartoe tijdig een verzoek moet indienen bij de bedrijfsvereniging. Zoals in het algemene gedeelte van de toelichting reeds gememoreerd, heeft de bedrijfsvereniging een eigen bevoegdheid wat betreft het al dan niet inwilligen van het verzoek, maar is het kabinet, gezien het doel van de proefplaatsing en de kennelijk goede motivatie van de indiener van het verzoek, voorstander van een ruim toekenningsbeleid. Daarbij dient de bedrijfsvereniging uiteraard wel te blijven binnen het voor de proefplaatsingen ter beschikking staande budget, bedoeld in het voorgestelde artikel 76, vierde lid, WAO.

Indien de onbeloonde werkzaamheden voldoen aan een of meer van de in het derde lid beschreven voorwaarden, is de bedrijfsvereniging echter verplicht het verzoek te weigeren. Onderdeel a van het derde lid ziet op de situatie waarin de uitkeringsgerechtigde onbeloonde werkzaamheden wil gaan verrichten die of geen algemeen geaccepteerde arbeid vormen, of zijn krachten en bekwaamheden te boven gaan. Ook indien de betreffende onbeloonde werkzaamheden op grond van de WW met behoud van WW-uitkering kunnen worden verricht dient geen reïntegratie-uitkering te worden verstrekt (onderdeel b). Dit is het geval indien de werkzaamheden geen werkzaamheden zijn die in het economisch verkeer worden verricht en waarmee het verkrijgen van enig geldelijk voordeel wordt beoogd of volgens de in het maatschappelijk verkeer geldende normen redelijkerwijs kan worden verwacht. In dit geval ligt, zowel gezien het karakter van de werkzaamheden als met het oog op de uitvoeringslasten voor de uitkeringsinstanties, doorbetaling van de WW-uitkering meer in de rede.

Opgemerkt wordt overigens dat de Centrale Raad van Beroep het de bedrijfsverenigingen heeft toegestaan ondanks het feit dat er wél sprake was van (onbeloonde) werkzaamheden in bovenbedoelde zin, een beleid te voeren op grond waarvan in bepaalde situaties de uitkering buiten-wettelijk kan worden gecontinueerd (CRvB 16 juni 1992, WW 1990/241, RSV 1992/348). De formulering van het voorgestelde artikel 63, derde lid, onderdeel b, WAO is zo gekozen, dat in dergelijke gevallen het betalen van een reïntegratie-uitkering voorgegaat op het betalen van een buiten-wettelijke WW-uitkering. In onderdeel c wordt de voorwaarde gesteld dat de werkgever bij wie de werknemer de onbeloonde werkzaamheden zal gaan verrichten ten behoeve van die werknemer een aansprakelijkheids- en een ongevallenverzekering heeft afgesloten. Ingevolge het voorgestelde vierde lid kunnen terzake van dit onderdeel nadere, en zo nodig afwijkende, regels worden gesteld. Onderdeel d van het derde lid voorkomt dat een werkgever een werknemer steeds voor drie maanden voor dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden op een proefplaats kan laten werken, en aldus misbruik kan maken van het reïntegratie-instrument proefplaatsing. Opgemerkt wordt dat de beschermende werking van onderdeel d beperkt is. Heeft de bedrijfsvereniging echter het vermoeden dat een werkgever de regeling oneigenlijk gebruikt zonder dat de in het derde lid, onderdeel d, genoemde voorwaarde van toepassing is, dan kan zij de reïntegratie-uitkering alsnog op basis van haar vrije beleidsruimte weigeren.

In het vijfde lid is bepaald dat de reïntegratie-uitkering over een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden wordt betaald. Indien na bijvoorbeeld een eerste maand de onbeloonde werkzaamheden tijdelijk worden onderbroken, leidt dat er derhalve toe dat de uitkering na hervatting van deze werkzaamheden niet wordt gecontinueerd. De reden hiervoor is, dat een systeem waarin in totaal drie maanden reïntegratie-uitkering zou kunnen worden genoten, met aldus de mogelijkheid van tussenliggende perioden van niet-werken waarover dan weer de WW-uitkering zou kunnen herleven, tot een grote belasting van de uitvoeringsorganen zou leiden. Opgemerkt wordt echter dat eventuele onderbrekingen wegens algemeen erkende feestdagen uiteraard niet beschouwd dienen te worden als onderbrekingen leidende tot de stopzetting van de reïntegratie-uitkering.

In het zesde lid is bepaald dat de hoogte van de reïntegratie-uitkering gelijk is aan het bedrag van de uitkering ingevolge de WW dat zou zijn betaald indien betrokkene over de uren waarop hij de onbeloonde werkzaamheden verricht werkloos zou zijn gebleven en de reservering van vakantiebijslag, bedoeld in artikel 33, derde lid, van de WW, niet zou hebben plaatsgevonden. Een eventueel op de WW-uitkering getroffen sanctie werkt dus door in de hoogte van de reïntegratie-uitkering. Indien echter de betrokkene zonder de proefplaatsing van de loongerelateerde WW-fase in de vervolgfase zou zijn gestroomd, of indien zijn uitkering zou zijn geëindigd wegens het bereiken van de maximumduur, wordt daarmee voor de reïntegratie-uitkering geen rekening gehouden. Een dergelijke verlaging of eindiging van de uitkering zal derhalve pas haar beslag kunnen krijgen indien betrokkene na de proefplaatsing wederom werkloos wordt.

In het zevende lid wordt een aantal bepalingen die betrekking hebben op de betaling van de WW-uitkering van overeenkomstige toepassing verklaard op de betaling van de reïntegratie-uitkering.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de reïntegratie-uitkering, net als de WW-uitkering, te beschouwen is als loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en de Wet op de loonbelasting 1964, zodat over deze vergoeding premies sociale verzekering en loonbelasting verschuldigd zijn.

In het achtste en negende lid is, op straffe van het weigeren van toekenning van een reïntegratie-uitkering dan wel tijdelijke of blijvende verlaging daarvan, geregeld dat degene die voor die uitkering in aanmerking wil komen respectievelijk deze al heeft, alle feiten en omstandigheden moet mededelen, waarvan hij redelijkerwijs moet begrijpen dat zij van belang kunnen zijn voor de toekenning, de duur of de hoogte van de reïntegratie-uitkering.

Artikel 63, tiende lid: bepaling dat de WAO-uitkering tijdens de proefplaatsing niet ingetrokken of herzien wordt

De reïntegratie-uitkering leidt ertoe dat het inkomensnadeel dat degene die onbeloond op een proefplaats gaat werken ondervindt doordat zijn WW-uitkering over het aantal werkuren eindigt, wordt gecompenseerd. Het verrichten van deze werkzaamheden kan er echter ook toe leiden, dat de arbeidsgeschiktheid toe- of afneemt, met als mogelijk gevolg een intrekking of herziening van de WAO-uitkering. Indien dit tijdens het verrichten van de onbeloonde werkzaamheden zou geschieden, zou dit voor betrokkene in het overgrote deel van de gevallen geen inkomensgevolgen hebben, maar slechts leiden tot een andere verhouding tussen WAO- en reïntegratie-uitkering. Om de uitvoeringsorganisatie niet

onnodig te belasten, is in het voorgestelde tiende lid van artikel 63 bepaald dat een intrekking of herziening van de WAO-uitkering, verband houdende met de onbeloonde werkzaamheden, tijdens de duur van de onbeloonde werkzaamheden niet mogelijk is. Een zelfde bepaling is opgenomen in het voorgestelde vijfde lid van artikel 32 AAW. Hoewel de AAW-uitkering van degene die recht heeft op een WAO-uitkering ingevolge artikel 36a AAW niet tot uitbetaling komt, behoudt een WAO-gerechtigde op zich recht op AAW-uitkering. Indien het verschil tussen de AAW-uitkering en de WAO-uitkering positief is, leidt dit op grond van artikel 46a WAO tot een verhoging van de WAO-uitkering. Voorkomen dient te worden dat een dergelijke verhoging tijdens de proefplaatsing in hoogte zou kunnen wijzigen ten gevolge van een herziening of intrekking van de AAW-uitkering, verband houdende met de onbeloonde werkzaamheden. Dit is geregeld in het voorgestelde artikel 32, vijfde lid, AAW.

Artikel 63, elfde lid

Het elfde lid, ten slotte, bewerkstelligt dat ook proefplaatsingen bij overheidswerkgevers mogelijk zijn.

§ 5. Scholing

Artikel 64 WAO

Voor de toelichting op dit artikel wordt verwezen naar het algemene deel van de toelichting. Opgemerkt wordt dat het artikel zich beperkt tot die opleidings- en scholingskosten, die geen verband houden met de voorziening in het inkomen van degene die daaraan deelneemt of gaat deelnemen. Ter voorziening in dat inkomen wordt immers de WW-uitkering alsmede, indien aanwezig, de WAO-uitkering doorbetaald. Dit laatste is geregeld in artikel 76 WW en de voorgestelde vierde leden van de artikelen 32 AAW en 43 WAO.

Onderdeel F (artikel 76)

Zoals bij de toelichting op het nieuwe artikel 62 van de WAO (loonkostensubsidie) is gesteld, wordt in hoofdstuk IV van de WAO (De op te brengen middelen) een budgetteringsregeling opgenomen die geldt voor alle in paragraaf IIA van de WAO genoemde reïntegratiemaatregelen.

Artikel III (Ziektewet)

Op grond van artikel 8a van de ZW wordt degene die op grond van de verplichte verzekering ingevolge de WAO uitkering ontvangt, mede als werknemer in de zin van de ZW beschouwd. Dit artikel strekt ertoe het mogelijk te maken over de WAO-uitkering premies ingevolge de ZW in te houden. Het als werknemer beschouwen van deze personen had niet tot doel om de WAO-uitkeringsgerechtigden bij ziekte aanspraak te kunnen laten maken op prestaties ingevolge de ZW. Uit artikel 21 van de ZW volgt namelijk, dat een WAO-uitkeringsgerechtigde ingeval van ziekte geen aanspraak kan maken op ziekingeld. Het kabinet acht het echter wenselijk dat iemand die wegens proefplaatsing op grond van artikel 63 een reïntegratie-uitkering op grond van de WAO ontvangt, bij ziekte gedurende de periode van proefplaatsing recht op ziekingeld kan doen gelden. Zonder een dergelijk recht zou de betrokkene tijdens ziekte zijn inkomen namelijk zien dalen. Immers, de reïntegratie-uitkering wordt alleen verstrekt over de uren van onbeloonde arbeid, derhalve niet over uren waarover tengevolge van ziekte geen arbeid is verricht, terwijl de WW-uitkering bij ziekte, uitzonderingen daargelaten, niet zal herleven. Met

de wijziging van artikel 21 van de ZW wordt bewerkstelligd, dat hij ter zake van die proefplaatsing bij ziekte recht op ziekgeld heeft. Als dagloon zou dan kunnen gaan gelden het dagloon dat laatstelijk aan de WW-uitkering van de betrokkene ten grondslag lag. Hiervoor is geen afzonderlijke bepaling nodig, omdat het Tica voor die situaties op grond van artikel 15 van de ZW regels kan stellen.

Opgemerkt wordt nog, dat bij ziekte tijdens proefplaatsing de WAO-uitkering doorloopt.

Artikel IV (Werkloosheidswet)

Onderdeel A (artikel 16 WW)

In artikel 76 WW is geregeld dat degene die recht heeft op een uitkering ingevolge hoofdstuk IIa of IIb van de WW en die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de bedrijfsvereniging noodzakelijke opleiding of scholing, gedurende die opleiding of scholing recht blijft houden op de WW-uitkering. Scholing met behoud van WW-uitkering is echter op dit moment niet mogelijk indien de aanvang van de opleiding of scholing aansluit op of voorafgaat aan het arbeidsurenverlies. De reden daarvan is dat betrokkenen in dergelijke gevallen strikt genomen niet werkloos zijn geworden en derhalve geen recht op uitkering kunnen hebben. De voorgestelde wijzigingen in artikel 16 WW strekken ertoe dit ongewenste gevolg van de WW-systematiek teniet te doen. Door toevoeging van een nieuw tiende lid, wordt bereikt dat betrokkenen, ondanks het feit dat er geen periode is aan te wijzen gedurende welke ze beschikbaar zijn geweest voor arbeid, als bedoeld in artikel 16, eerste lid, onderdeel b, WW, wel werkloos zullen kunnen worden geacht in de zin van die wet. De wijziging van het achtste lid en opname van de tweede volzin in het nieuwe tiende lid, leiden ertoe dat in deze gevallen tevens een eerste werkloosheidsdag zal kunnen worden bepaald.

Onderdeel B (artikel 76 WW)

De wijziging van het eerste lid houdt verband met de mogelijkheid ook opleiding of scholing met behoud van WW-uitkering mogelijk te maken indien de aanvang daarvan aansluit op of voorafgaat aan het arbeidsurenverlies dat tot het ontstaan van het recht op uitkering heeft geleid.

De voorgestelde wijziging van het tweede lid van artikel 76 WW strekt ertoe duidelijk te maken dat de regels van het Tica voor verschillende groepen werknemers verschillend kunnen luiden. Voor een nadere uiteenzetting wordt verwezen naar het algemene deel van deze toelichting.

Artikel V (Wet financiering volksverzekeringen) en artikel XIII (overgangsbepaling financiering)

Artikel V strekt ertoe de verwijzingen naar bepalingen inzake het toekennen van bonusuitkeringen en opleggen van geldelijke bijdragen aan werkgevers en de loonkostensubsidie, neergelegd in hoofdstuk IIIB van de WW die voorkomen in de Wet financiering volksverzekeringen (WV) te schrappen. Dit betekent dat vanaf de datum van inwerking-treding van dit wetsvoorstel de in artikel 35 van de WV genoemde eventueel teruggevorderde bonusuitkeringen en de nog te betalen geldelijke bijdragen, niet langer ten gunste van het AAF kunnen komen, alsmede dat de in dat artikel bedoelde nog te betalen bonusuitkeringen en restitutie van geldelijke bijdragen niet meer ten laste van het AAF kunnen komen. Op grond van artikel XIII zullen de betalingen, voorzover deze

verschuldigd zijn aan of verschuldigd zijn door een bedrijfsvereniging en voorzover deze betrekking hebben op perioden, gelegen vóór de datum van inwerkingtreding van deze wet, ten laste onderscheidenlijk ten gunste komen van het in artikel 72 van de WAO bedoelde Aof.

In het nieuwe onderdeel e van het tweede lid van artikel 35 WFV is bepaald, dat de inkomenssuppletie voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen, neergelegd in het nieuwe hoofdstuk IIIB van de AAW (artikel 59b) ten laste van het AAF komt.

Artikel VI (Wet arbeid gehandicapte werknemers)

In dit artikel wordt de mogelijkheid geschapen bij ministeriële regeling nader te regelen tot welke categorieën personen de bemiddelingstaak zich uitstrekt. Op dit moment stemt de bemiddelingspopulatie die de bedrijfsverenigingen feitelijk hanteren niet overeen met de definitie van werknemer zoals die in de WAGW is opgenomen. De bemiddelingspopulatie die de bedrijfsverenigingen hanteren is ruimer. Om misverstanden en onduidelijkheden te voorkomen danwel weg te nemen acht ik de mogelijkheid tot nadere regeling noodzakelijk; daarbij neem ik de door de bedrijfsverenigingen gehanteerde bemiddelingspopulatie tot uitgangspunt.

Tot de bemiddelingspopulatie worden gerekend (en dus in de ministeriële regeling opgenomen):

- personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering
- personen met een werkvoorziening;
- personen die tot minder dan 15% respectievelijk 25% arbeidsongeschikt zijn afgeschat na één ziektejaar;
- personen die ziek zijn tijdens het eerste ziektejaar en waarvan duidelijk is dat zijn niet meer terug kunnen naar de eigen werkgever of op zoek zijn naar een nieuwe werkgever.

Onder nader in de regeling aan te geven voorwaarden worden ook tot de bemiddelingspopulatie gerekend:

- vroeggehandicapten zonder een AAW-uitkering;
- herintreders zonder uitkering die functionele beperkingen hebben.

In de ministeriële regeling zal ik ook een bepaling opnemen op grond waarvan tot de bemiddelingspopulatie gerekend worden diegenen die geen relatie hebben met een arbeidsongeschiktheidsregeling of de WW en als gevolg van een functionele beperking toch een extra belemmering hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Daarbij denk ik bijvoorbeeld aan chronisch zieken die of geen uitkering hebben en dus geen relatie met enige uitvoerende instantie hebben of die bij de Sociale Dienst een uitkering krijgen en daar als gevolg van hun gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar worden beschouwd.

Artikel VII (Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume)

In artikel XVI, eerste lid, van de Wet TAV is bepaald, dat tot een bij koninklijk besluit nader te bepalen tijdstip de geldelijke bijdrage als bedoeld in artikel 59j, eerste lid, van de AAW de helft bedraagt van het jaarloon van de persoon voor wie die bijdrage is verschuldigd in plaats van het hele jaarloon.

In het tweede lid van genoemd artikel XVI is bepaald dat de werkgever geen geldelijke bijdrage verschuldigd is indien de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken wegens ziekte gelegen is vóór 1 maart 1992.

Als gevolg van het vervallen van het bonus/malussysteem heeft artikel XVI van de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume zijn betekenis verloren en kan dit artikel gevoeglijk vervallen.

Artikel VIII (Wet terugdringing ziekteverzuim)

In artikel III, onderdeel D, van de Wet terugdringing ziekteverzuim (wet TZ) is artikel 59i van de AAW gewijzigd in die zin dat de werkgever geen geldelijke bijdrage verschuldigd is indien de ongeschiktheid tot werken die heeft geleid tot toekenning of verhoging van uitkering, is aangevangen in het eerste jaar van de dienstbetrekking. Voorts is daarbij bepaald dat de werkgever in een kalenderjaar aan geldelijke bijdragen niet meer verschuldigd is dan 3% van de loonsom van de onderneming. Dit percentage bedroeg 5.

In onderdeel E van artikel III van de wet TZ is artikel 59j van de AAW gewijzigd. Daarbij is de hoogte van de geldelijke bijdrage gesteld op de helft indien de werknemer in het tweede jaar van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt wordt. Voorts is daarbij bepaald dat de geldelijke bijdrage wordt gehalveerd als de werkgever een werknemer in dienst heeft genomen waarvoor hij een bonusuitkering of een loonkosten-subsidie heeft ontvangen en de werknemer daarna (toegenomen) arbeidsongeschikt wordt.

Als gevolg van het feit dat op grond van artikel XXII, tweede lid, van de wet TZ aan bovenbedoelde wijzigingen van de artikelen 59i en 59j van de AAW terugwerkende kracht is verleend tot en met 1 maart 1992, kan het voorkomen dat door de werkgever in de periode van 1 maart 1992 tot de datum van inwerkingtreding van deze wijzigingen (1 januari 1994) ten onrechte of tot een te hoog bedrag een geldelijke bijdrage is betaald.

In verband hiermee is in artikel XX van de wet TZ bepaald, dat restitutie van als gevolg daarvan ten onrechte of tot een te hoog bedrag betaalde geldelijke bijdragen uitsluitend plaatsvindt op verzoek van de werkgever bij de bedrijfsvereniging aan wie hij de geldelijke bijdrage heeft betaald.

Deze bepaling kan vervallen op het moment dat de onderhavige wet waarbij het bonus/malussysteem vervalt, kracht van wet verkrijgt en in werking treedt. Dit artikel strekt daartoe.

Artikel IX

Bij het wetsvoorstel tot wijziging van de sociale zekerheidswetten in verband met de nadere vaststelling van een stelsel van administratieve sancties, alsook tot wijziging van de daarin vervatte regels tot terugvordering van ten onrechte betaalde uitkeringen en de invordering daarvan (wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (Kamerstukken 23 909) worden onder meer de terugvorderingsbepalingen gewijzigd. Indien dit wetsvoorstel op een eerder tijdstip tot wet wordt verheven en in werking treedt dan deze wet, dienen onder meer de terugvorderingsbepalingen, neergelegd in het vijfde en zesde lid van het in artikel II, onderdeel E, voorgestelde artikel 62 WAO (loonkosten-subsidie), nog daarmee in overeenstemming te worden gebracht. Hetzelfde geldt voor de sanctiebepaling, neergelegd in het in artikel II, onderdeel E, voorgestelde negende lid van artikel 63 WAO. Dit artikel strekt daartoe.

Artikel X (overgangsbepaling bonusuitkering)

In dit artikel wordt een aantal situaties opgesomd waarin de vervallen bepalingen over de bonusuitkering na de datum van inwerkingtreding van de wet toch van kracht blijven.

Zo kan het voorkomen dat de uitbetaling door de bedrijfsvereniging bij wijze van voorschot van een bonusuitkering die vóór die datum is toegekend (onderdeel a), nog niet heeft plaatsgevonden of dat de bonusuitkering nog niet definitief is vastgesteld.

Een andere situatie betreft de aanvraag om een bonusuitkering, ingediend vóór de datum van de inwerkingtreding van de wet, die

betrekking heeft op een vóór die datum aangegeven dienstbetrekking en die op die datum nog niet door de bedrijfsvereniging is toegekend (onderdeel b).

Een derde mogelijkheid is dat een bonusuitkering die betrekking heeft op een vóór de datum van inwerkingtreding van de wet aangegeven dienstbetrekking eerst op of na die datum bij de bedrijfsvereniging wordt aangevraagd (onderdeel c).

Zonder nadere voorziening zouden in de hiervoor genoemde situaties de bepalingen van § 1 van hoofdstuk IIIB van de AAW, zoals deze paragraaf tot de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, luidde, geen toepassing meer kunnen vinden. De in het eerste lid van dit artikel opgenomen bepaling strekt ertoe dit te voorkomen.

Vermelding verdient nog dat aanvragen om een bonusuitkering, die na de datum van de inwerkingtreding van de wet zijn ingediend en betrekking hebben op een vóór die datum aangegeven dienstbetrekking, alleen in behandeling worden genomen, indien deze zijn ingediend binnen acht weken na de aanvang van de dienstbetrekking. Dit is het gevolg van het feit dat artikel 59f van de AAW als onderdeel van § 1 van hoofdstuk IIIB op deze aanvragen van toepassing blijft. In dat artikel is bepaald dat aanvragen niet in behandeling worden genomen indien deze zijn ingediend na afloop van acht weken na de aanvang van de dienstbetrekking.

Voor de goede orde wordt erop gewezen dat deze overgangsbepaling over het algemeen slechts gedurende een beperkte periode van toepassing zal zijn. De werkingsduur van deze bepaling is in de eerste plaats immers beperkt doordat op grond van artikel 59f van de AAW een aanvraag om een bonusuitkering, ingediend na afloop van acht weken na aanvang van de dienstbetrekking, niet in behandeling wordt genomen. In de tweede plaats doordat een beschikking met betrekking tot een bonusuitkering op grond van de artikel 5, zesde lid, van het Besluit beslistermijnen sociale verzekeringswetten binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag gegeven dient te worden. Vervolgens dient uiterlijk veertien maanden na de aanvang van de dienstbetrekking het bedrag van de bonusuitkering te worden vastgesteld. De enige situatie waarin het overgangsartikel een langere werkingsduur kan hebben, is die waarin sprake is van terugvordering van een bonusuitkering. Ingevolge artikel 59h van de AAW kan terugvordering van onverschuldigd betaalde bonusuitkeringen nog gedurende vijf jaar na de dag van betaalbaarstelling plaatsvinden indien door toedoen van de werkgever onverschuldigd is betaald en gedurende twee jaar na de dag van betaalbaarstelling indien het de werkgever redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat onverschuldigd is betaald.

Artikel XI (overgangsbepaling geldelijke bijdrage)

Zoals bij de toelichting op artikel I, onderdeel F, reeds is gesteld, zijn zonder nadere voorziening vanaf het moment van inwerkingtreding van de wet geen geldelijke bijdragen als bedoeld in § 2 van hoofdstuk IIIB van de AAW, zoals deze paragraaf tot de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, luidde, meer verschuldigd. Dit artikel bevat een daarvan afwijkende bepaling.

Bepaald is dat de bepalingen van § 2 van hoofdstuk IIIB AAW van toepassing blijven op geldelijke bijdragen die op grond van artikel 59i, tweede lid, van de AAW voor personen wier eerste dag van ongeschiktheid tot werken als bedoeld in het eerste lid gelegen is vóór 1 juli 1993, aan de bedrijfsvereniging verschuldigd zijn. Op grond van het tweede lid van artikel 59i is de geldelijke bijdrage door de werkgever eerst verschuldigd een jaar nadat het recht op toekenning (of in geval van

toename van de arbeidsongeschiktheid op een verhoging) van een arbeidsongeschiktheidsuitkering is verkregen. Geldelijke bijdragen, die ter zake van vóór 1 juli 1993 ingetreden arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 59i, tweede lid, van de AAW zijn verschuldigd, blijven op of na die datum nog verschuldigd. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever die ter zake van vóór 1 juli 1993 ingetreden arbeidsongeschiktheid een geldelijke bijdrage is verschuldigd, geldelijk voordeel kan behalen door de betaling daarvan uit te stellen. Wanneer de werkgever in deze gevallen de door hem verschuldigde, doch nog niet betaalde, geldelijke bijdrage niet meer zou hoeven te betalen, zou dit die werkgever in een gunstiger positie brengen dan de werkgever die de door hem verschuldigde geldelijke bijdrage wel vóór de datum van inwerkingtreding van de wet heeft betaald.

Voor de goede orde wordt nog opgemerkt, dat dit artikel geen betrekking heeft op geldelijke bijdragen, die op de datum van inwerkingtreding van de onderhavige wet nog niet zijn verschuldigd omdat er nog geen jaar is verstreken sinds het moment waarop recht op toekenning (of in geval van toename van de arbeidsongeschiktheid op een verhoging) van een arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat, ook al zijn deze vóór de datum van inwerkingtreding aangezegd. Dergelijke bijdragen vallen niet onder de werking van dit artikel en zijn, gelet op de onmiddellijke werking van artikel I, onderdeel F, na de inwerkingtreding niet meer verschuldigd.

Artikel XII (overgangsbepaling loonkostensubsidie)

In dit artikel is met betrekking tot de loonkostensubsidieregeling een overeenkomstige overgangsregeling getroffen als in artikel X met betrekking tot de bonusuitkeringen. Ook hier zouden zonder nadere voorziening de bepalingen van § 3 van hoofdstuk IIIB van de AAW, zoals deze paragraaf tot de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, luidde, geen toepassing meer kunnen vinden. Volledigheidshalve zij hier nog vermeld dat de hoogte van de loonkostensubsidie door het van toepassing blijven van § 3 van hoofdstuk IIIB van de AAW in de aldaar bedoelde gevallen gehandhaafd blijft op het in artikel 59n, tweede lid, van de AAW neergelegde niveau, te weten ten hoogste 20% van het overeengekomen brutoloon.

Artikel 59n, zevende lid, van de AAW (toekenning budget door het AAF) blijft echter niet van toepassing. Het AAF hoeft derhalve geen apart budget te blijven vaststellen voor de financiering van loonkostensubsidies die betrekking hebben op reeds vóór de datum van inwerkingtreding toegekende subsidies die na die datum nog worden uitbetaald. Door de onmiddellijke werking van de wet op dit punt komen deze automatisch ten laste van het Aof. Uiteraard zal het Aof bij het vaststellen van de hoogte van het budget voor de financiering van de in artikel 62 van de WAO bedoelde loonkostensubsidie rekening dienen te houden met de vóór de datum van inwerkingtreding van de wet toegekende subsidies, die na die datum nog worden uitbetaald.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
R. L. O. Linschoten