

Vergaderjaar 1997–1998 Nr. 141c

25 478

Vaststelling van nieuwe regels met betrekking tot de (re)integratie van arbeidsgehandicapten (Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 16 februari 1998

Inhoudsopgave

1.	Algemeen	2
2.	Ambitieniveau	3
3.	De arbeidsgehandicapte	11
4.	De relatie met de werkgever	17
5.	Verantwoordelijkheidsverdeling	18
6.	Budgetstructuur	30
7.	Inkomens- en Loonsuppletie	33
8.	Kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO	35
9.	Overige instrumenten	38
10.	Artikelsgewijs	39

1. Algemeen

Inleiding

Het kabinet heeft verheugd geconstateerd dat de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer onmiddellijk bij de hervatting van de werkzaamheden na de jaarwisseling de procedure voor de behandeling van het wetsvoorstel (Re)ïntegratie arbeidsgehandicapten ter hand heeft genomen. Nu de schriftelijke voorbereiding in gang is gezet hopen wij ook op een voorspoedige afhandeling teneinde de verschuiving van de oorspronkelijk beoogde inwerkingtredingsdatum tot enkele maanden te kunnen beperken.

Wij hebben dan ook met belangstelling kennis genomen van het verslag en waarden de constructieve benadering van de voorliggende voorstellen.

Wij maken hieruit op dat de doelstelling van het wetsvoorstel breed wordt onderschreven.

Wij onderkennen de door het merendeel van de fracties geuite zorg over de voorbereiding van de uitvoering en daarmee over de effectiviteit van de voorstellen op de kortere termijn.

Hoewel wij deze zorg begrijpelijk achten, willen wij hierover in algemene zin opmerken dat verder opschuiven van de datum van invoering van de voorstellen, in alle gevallen ten koste zal gaan van de effectiviteit van het reïntegratieproces. Wel achten wij het noodzakelijk om rekening te houden met het feit dat de beoogde omslag in de resultaten uit de aard der zaak met enige vertraging zal volgen op de inzet van het nieuwe instrumentarium en de verandering in de verdeling van verantwoordelijkheden.

Tegen die achtergrond heeft het kabinet het wijs geacht om voor de korte termijn niet direct al te hoge verwachtingen te stellen ten aanzien van de toename van het feitelijk aantal te realiseren reïntegraties.

De leden van de fracties van het CDA, D66, GroenLinks, GPV en SP hebben voorts twijfels over de inzet van werkgevers voor het in dienst nemen van langdurig arbeidsongeschikten, en verwijzen daarbij naar de financiële risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en naar het verbod op aanstellingskeuringen.

Bij de beantwoording wordt daarom nogmaals nader ingegaan op de samenhang van de Wet REA met de privatisering van de ziektewet (WULBZ) en de sinds 1 januari jl. van kracht zijnde marktwerking in de WAO (PEMBA) en op de relatie tot de Wet op de medische keuringen (WMK).

De leden van de fractie van GroenLinks wijzen in dit verband op het magere ambitieniveau en zijn van mening dat er veel geld wordt uitgetrokken dat beter besteed kan worden aan omscholingstrajecten. Voorts missen zij sanctiemogelijkheden als werknemers arbeidsongeschikt worden en menen over quotering niets terug te vinden. Zij constateren dat gekozen is voor positieve stimulansen, hetgeen naar hun mening de vrijblijvendheid van het wetsvoorstel vergroot. Zij vragen naar de reden voor deze insteek.

Ook het lid van de SP-fractie had toch de nodige reserve bij het onderhavige wetsvoorstel. De WULBZ en ook de PEMBA houden naar zijn mening het risico in dat werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van mensen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn omdat zijzelf worden afgerekend op het ziekteverzuim in hun bedrijf respectievelijk het aantal werknemers dat in de WAO komt. Werkgevers hebben er zo menen zij, financieel belang bij zo weinig mogelijk zieken en arbeidsongeschikten te hebben. Dit lid vroeg dan ook, of de regering kan verduidelijken hoe

desondanks de Wet REA een prikkel zal zijn op het (weer) in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Op basis van de knelpunteninventarisatie die het uitgangspunt vormde voor de opstelling van de hoofdlijnen voor dit wetsvoorstel heeft het kabinet gekozen voor het op zoveel mogelijk punten wegnemen van drempels. Terecht constateren deze leden dat voor positieve stimulansen is gekozen en dat de invoering van de quoteringsregeling – die overigens op termijn niet is uitgesloten – voornamelijk voorbarig wordt geacht. Een belangrijke overweging daarbij is dat de Wet REA in feite een complement vormt op de aanscherping van de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever om langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid van zijn werknemers te voorkomen.

Werkgevers die geen gebruik maken van het geboden instrumentarium van de Wet REA worden geconfronteerd met de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid van hun werknemers die voortvloeien uit WULBZ en PEMBA. Een verdergaand sanctiebeleid dan hetgeen nu al in de WAO is opgenomen achten wij dan ook niet zinvol.

De aan het woord zijnde leden zijn in onze ogen te pessimistisch waar het gaat om de bijdrage die de voorstellen kunnen leveren aan een verhoging van het aandeel van arbeidsgehandicapten in de actieve beroepsbevolking.

Het kabinet acht allereerst facilitering nodig voor die werkgevers die om goede redenen terughoudend zijn bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. Het wegnemen van drempels, met name door werkgevers zonder administratieve rompslomp tegemoet te komen in de extra kosten waarmee zij kunnen worden geconfronteerd, en vrijwaring van financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid, vormt daarin een eerste stap. Ook de uitbreiding van de regeling voor proefplaatsing kan hierin een goede functie vervullen. Daarnaast biedt de Wet REA werkgevers met de kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO ook een financiële stimulans om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Van een geleidelijke toename van het aandeel werkzame arbeidsgehandicapten verwachten wij in tweede instantie ook een zeker spin-off effect in die zin dat bestaande vooroordelen over de inzetbaarheid van personen met een arbeidshandicap zullen afnemen.

Het kabinet acht deze inzet gericht op verbetering van reïntegratiekansen van primair belang wil de investering voor omscholing en andere instrumenten in het kader van de arbeidstoeleiding ook de nodige baten opleveren.

In dit verband zij ook verwezen naar de afspraken in het najaarsoverleg met de Stichting van de Arbeid die hebben geleid tot instelling van een tripartite werkgroep die tot opdracht heeft om voorstellen uit te werken met betrekking tot de implementatie van onder meer de Wet REA en de Wiw in de cao's. Naar verwachting zal deze werkgroep in het vroege voorjaar een rapport uitbrengen.

2. Ambitieniveau

Naar aanleiding van het door de leden van de fractie van GroenLinks als mager aangemerkt ambitieniveau, wijzen wij in het verlengde van wat hierover in de inleiding reeds is gezegd op het feit dat bij de vaststelling van de beoogde toename van het aantal reïntegraties is uitgegaan van een realistische schatting van wat de uitvoeringspraktijk in dit stadium en op korte termijn vermag. Een te hoge inzet voor de korte termijn kan slechts tot – te vroegtijdige – teleurstelling leiden waarmee geen recht zou worden gedaan aan de inspanningen die de uitvoeringspraktijk zich getroost.

De leden van de VVD-fractie hebben naar mijn opvatting omtrent het aspiratieniveau van de Wet REA gevraagd. Deze leden hebben de indruk dat rondom de Wet REA een soort euforie is losgebarsten, met als gevolg dat het aspiratieniveau – 6500 mensen per jaar extra aan het werk – van veel kanten als te laag wordt gekwalificeerd. Met verwijzing naar het verleden, dat heeft bewezen dat reïntegratie een moeizame aangelegenheid is, zetten de leden van de VVD-fractie daar vraagtekens bij. In plaats van hooggespannen verwachtingen, met de erkenning later dat dat weer te hoog gegrepen is, zagen zij liever een bescheiden doel, dat dan ook gehaald kan worden. Zij vragen de staatssecretaris hier nog eens zijn licht over te laten schijnen.

Het kabinet deelt de zienswijze van de leden van de VVD-fractie dat het verleden heeft bewezen dat reïntegratie van arbeidsgehandicapten niet gemakkelijk is. Het is een buitengewoon zware opgave. Een ruime arbeidsmarktsituatie en de voortdurende noodzaak bij het bedrijfsleven tot produktiviteitsverbetering stellen hoge eisen aan het beleid dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapten moet bevorderen. Met de Wet REA, daar is het kabinet van overtuigd, worden de voorwaarden gecreëerd, waaronder reïntegratie van arbeidsgehandicapten een krachtige impuls krijgt. Realiteitszin weerhoudt het kabinet er echter van overspannen verwachtingen te wekken. Een aspiratieniveau van 6500 mensen per jaar meer aan het werk acht het kabinet realistisch. Dit aantal geldt uiteraard niet als bovengrens. Mocht blijken dat de Wet REA dermate succesvol bijdraagt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten dat meer plaatsingen gerealiseerd kunnen worden, dan dat dat door de financiële ruimte van de Wet REA niet belemmerd mogen worden. Die kan dan vergroot worden in verband met besparingen ten opzichte van de ijklijn sociale zekerheid resp. besparingen op WW-WAO- en Abw-uitkeringen.

Ter informatie worden hieronder nog de door GAK AI gepubliceerde gegevens omtrent plaatsingen 1996 qua aantallen en naar soort dienstverband vermeld.

Deze gegevens zijn ontleend aan:

«GAK Arbeidsintegratie 1996: Activiteiten en ontwikkelingen».

soort dienstverband	aantal	percentage
tijdelijk < 6 mnd	708	5,5%
tijdelijk 6 t/m 12 mnd	3 560	27,6%
tijdelijk > 12 mnd	634	4,9%
uitzendwerk	1 416	11,0%
vast	1 914	14,8%
WSW	403	3,1%
overig/onbekend	4 264	33,1%

Voor een goede vergelijking met de door ons gekwantificeerde doelstelling van het wetsvoorstel REA dient het totaal van de realisatie over 1996 te worden berekend exclusief plaatsingen in een tijdelijk dienstverband korter dan zes maanden, uitzendwerk en plaatsing bij de WSW. Deze plaatsingen zijn in onze berekeningen niet meegeteld als reële plaatsingen. Van het totaal van de overige in 1996 gerealiseerde 11 080 plaatsingen moet vervolgens nog een substantieel deel worden afgetrokken omdat hierboven in de categorie «onbekend» ook die gevallen zijn meegeteld waarin betrokkenen op eigen kracht zonder reële actieve bemiddeling door de uvi werk hebben gevonden.

Aldus uitgaande van een totaal aantal, uit reïntegratie-inspanningen resulterende, reële plaatsingen van ca. 10 000 in 1996, zijn wij van mening dat de beoogde toename met 6500 extra plaatsingen per jaar een relatief hoge inzet betekent. We spreken dan immers van een groei van 65%.

De leden van de fractie van de VVD halen een artikel aan uit het Algemeen Dagblad van 29 oktober 1997 waarin de bedrijfsarts D.A. van Wijngaarden de levensvatbaarheid van het wetsvoorstel betwijfelt. De leden van de fractie van de VVD vragen of dit een algemene opvatting in de discipline van de auteur is of dat het hier de uitzondering betreft die de regel bevestigt?

Onze ervaring is dat het wetsvoorstel binnen de kring van personen die zich bezig houden met reïntegratie van arbeidsgehandicapten goed is ontvangen. Wij willen er ook op wijzen dat «het veld» bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel uitgebreid is betrokken, en dat het wetsvoorstel derhalve mede de neerslag is van de wensen en opvattingen die daar leven omtrent een wenselijk reïntegratiebeleid. Vanzelfsprekend kunnen er onderdelen van dit wetsvoorstel zijn waar ook andere keuzes mogelijk zouden zijn geweest, maar het kabinet is er van overtuigd dat dit wetsvoorstel het best denkbare is om zoveel mogelijk reïntegraties te bereiken.

De leden van de fractie van de VVD wijzen voorts op de kritiek van Van Wijngaarden op de negatieve benadering door het kabinet van bedrijvenpoli's, die de wachtlijsten hadden kunnen bekorten. Refererend aan de opmerking van de aangehaalde auteur dat mensen als gevolg van die lange wachttijd een grotere kans lopen op een blijvende arbeidsongeschiktheid, vragen deze leden of het kabinet prioriteit geeft aan een al dan niet vermeende tweedeling in de zorg dan wel aan een zo groot en zo efficiënt mogelijke (re)integratie. Is het juist, zo vragen zij, dat het kabinet deze negatieve gevolgen van de privatisering van o.a. de Ziektewet niet heeft voorzien? Ook de leden van de CDA-fractie refereren aan deze problematiek en vragen of deze naar het oordeel van het kabinet niet zal moeten leiden tot maatregelen zowel in de WULBZ, de PEMBA als in de Wet REA.

Het is inderdaad juist dat wachtlijsten in de gezondheidszorg een negatieve invloed hebben op een spoedige terugkeer van zieke werknemers in het arbeidsproces, en in die zin ook het volume van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheidsregelingen negatief beïnvloeden. Dat pleit des te meer voor een effectieve aanpak van de wachtlijsten in de gezondheidszorg. Dat deze problematiek onvoldoende zou worden aangepakt doordat het kabinet prioriteit zou geven aan het voorkomen van tweedeling in de gezondheidszorg, is een suggestie die wij zouden willen bestrijden. Het kabinet wil voorkomen dat de hoge lasten ten gevolge van de wachtlijsten zouden worden bestreden met een tweedeling in de gezondheidszorg. Het kabinet staat een geïntegreerde aanpak van deze problematiek voor, waarbij een algemene verkorting van de wachtlijsten de voorkeur heeft.

Voor wat betreft de relatie met de recente wijzigingen in de Ziektewet willen wij opmerken dat de wachtlijsten in de gezondheidszorg daardoor op zich niet zijn beïnvloed, en zeker geen gevolg zijn van de privatisering van de Ziektewet. De wachtlijsten bestaan al lang en ook de publieke verzekeraars hebben deze problematiek in het verleden reeds aan de orde gesteld. In dit verband zij ook verwezen naar de uitspraak van minister Borst in de Tweede Kamer dat de invoering van WULBZ op zich zelf een positieve inzet betekent.

Wel is het zo dat waar de privatisering van de Ziektewet heeft geleid tot een groter kostenbewustzijn met betrekking tot ziekteverzuim – zoals deze privatisering ook beoogde te bewerkstelligen – het probleem van de wachtlijsten pregnanter naar voren is gekomen. Het betreft echter in eerste instantie een gezondheidszorgprobleem, en kan ook alleen in dat

kader worden aangepakt. Wijziging van WULBZ en PEMBA is dan ook niet aan de orde.

De leden van de CDA-fractie vragen in relatie tot het ambitieniveau of de staatssecretaris nog eens exact aan wil geven, wat nu – midden in een ingewikkeld SWI-proces – de toegevoegde waarde van het voorliggende wetsvoorstel is. Had, gelet op het beperkte ambitieniveau, mogelijk ook kunnen worden volstaan met de aanpassing van de financiële instrumenten?

Het kabinet is van mening dat niet volstaan had kunnen worden met het aanpassen van het reïntegratie-instrumentarium. Dit bleek ook uit de knelpuntenanalyse die als uitgangspunt diende voor de uitwerking van de hoofdlijnen van het wetsvoorstel. Zowel door de uitvoeringspraktijk als door werkgevers werd de moeizame besluitvorming over de inzet van instrumenten als een belangrijk knelpunt aangeduid. De voorstellen zijn dan ook gericht op verkorting van procedures en beperking van de administratieve rompslomp. Een heldere verantwoordelijkheidsverdeling is daarvoor naar ons oordeel een primaire voorwaarde.

Deze sluit aan op de rol van werkgevers, die uiteindelijk beslissend is in het reïntegratieproces. Wij wijzen in dit verband op de positieve reactie van MKB-Nederland op deze voorstellen. Eén van de doelstellingen van het kabinet binnen de sociale zekerheid is, verantwoordelijkheden neer te leggen bij personen en organisaties die belang hebben bij het waarmaken van die verantwoordelijkheden. Op dit moment is het Lisv verantwoordelijk voor de bemiddeling van *alle* arbeidsgehandicapten, of zij nu een uitkering van de uvi hebben, een uitkering van de gemeente, of geen uitkering. Het Lisv en de uvi's hebben echter weinig belang bij de reïntegratie van de laatste twee groepen. Gemeenten hebben dat ten aanzien van bijstandsgerechtigden wel: een deel van de uitkering die bespaard wordt indien een bijstandsgerechtigde werk vindt, slaat immers bij de gemeente neer. Daarom worden in het voorliggende wetsvoorstel gemeenten verantwoordelijk gemaakt voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden. Arbeidsvoorziening wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigde arbeidsgehandicapten en van mensen met louter een nabestaandenuitkering op basis van de ANW. Daarnaast wordt Arbeidsvoorziening bij uitsluiting verantwoordelijk voor de basisdienstverlening aan arbeidsgehandicapten. Arbeidsvoorziening heeft daar ook extra budget voor gekregen.

Aldus zullen ook arbeidsgehandicapten, uitdrukkelijker dan dit tot nog toe het geval is, in de basisdienstverleningsactiviteiten van Arbeidsvoorziening worden betrokken, hetgeen, zoals op pagina 41 van de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel is betoogd, zowel voordelen voor werkzoekenden heeft, als voor werkgevers.

Wij willen overigens van de gelegenheid gebruik maken om in te gaan op de opmerking van de leden van de CDA-fractie, dat het Lisv niet in staat is de noodzakelijke kwantitatieve gegevens aan te leveren en dat dit betekent dat zeker voorlopig de nieuwe spelers op het veld hierop eveneens niet kunnen worden afgerekend.

Anders dan de leden van de CDA-fractie impliceren, betekent het feit dat het Lisv op dit moment nog niet beschikt over instrumenten met zoveel statistische gegevens, dat deze de basis kunnen vormen voor een op effecten en resultaten te baseren beleid (men is bezig deze instrumenten te ontwikkelen), niet dat de uvi's wat betreft hun reïntegratie-inspanningen voor arbeidsgehandicapten in 1998 nergens op zullen worden afgerekend. Het Lisv gaat er voorlopig van uit, dat de uvi's in 1998 ten minste het in de memorie van toelichting genoemde aantal reïntegratie-inspanningen verrichten (voor 50 000 klanten inspanningen gericht op reïntegratie bij een andere werkgever) en dat daaruit ten minste het aantal in die toelichting genoemde reïntegraties – 15 000 – voortvloeien. Het Lisv zal

bovengenoemde hoofdtaakstelling vertalen in taakstellingen per uvi, en deze aan de uvi's mededelen. Op basis hiervan zullen de uvi's weer gaan inkopen bij Arbeidsvoorziening. Ook is het niet zo dat gemeenten en Arbeidsvoorziening, nu het Lisv niet over bovengenoemde statistische gegevens beschikt, in 1998 nergens op zullen worden afgerekend. Hoewel voor hen, anders dan voor de uitvoeringsinstellingen, geen taakstellingenstelsel zal gelden, zullen uiteraard hun inspanningen worden gemonitord. Is sprake van een onvoldoende inzet, dan zal dit gevolgen kunnen hebben voor de budgetten die in 1999 aan deze organisaties worden toegekend. Daarnaast zal het Lisv in een nog te treffen kaderovereenkomst met Arbeidsvoorziening afspraken maken over aantallen naar Arbeidsvoorziening door te zenden cliënten, aantal plaatsingen en inkoopbedrag. Partijen hebben op dit punt in december reeds een intentieverklaring opgesteld. Het Lisv zal indien nodig Arbeidsvoorziening aanspreken op de te leveren prestaties.

De aan het woord zijnde leden merken op dat hun vraag mede is ingegeven door de in de Tweede Kamer aangenomen moties, die bij uitvoering opnieuw de nodige wijzigingen voor de uitvoeringsorganisaties met zich meebrengen en bovendien ook wetswijziging noodzakelijk maken. Zij vragen in dit verband naar de termijn waarop de staatssecretaris aan de diverse voorstellen, vervat in de door de Tweede Kamer aangenomen moties, denkt te kunnen voldoen. In dat verband vragen zij of voor de toepassing artikel 29b een maximumtermijn van vijf jaar toereikend is voor alle groepen en er geen uitzonderingen noodzakelijk zijn voor groepen en niet alleen voor individuele gevallen? Tevens vragen zij naar het resultaat van de afstemming met de minister terzake van de uitvoering van de motie Biesheuvel.

Voor een reactie op de moties verwijzen wij naar de brief die wij dezer dagen aan de voorzitters van Tweede en Eerste Kamer zullen doen toekomen. Hieronder gaan wij nader in op de vragen naar aanleiding van de motie Van Nieuwenhoven terzake van het automatisch aanmerken als arbeidsgehandicapte van degenen die minder dan 15/25% arbeidsongeschikt zijn gebleken.

De leden van de fractie van het CDA vragen of bij de uitvoering van de motie Van Nieuwenhoven terzake van het automatisch toekennen van het recht op het reïntegratie-instrumentarium ook aan personen met minder dan 15/25% arbeidsongeschiktheid, de kans niet groot is dat de taakstelling als gevolg van het bekende vraagstuk van afroming vooral in deze categorie niet wordt behaald.

Ook de leden van de PvdA-fractie hebben aarzelingen bij voornoemde motie. Zij vrezen een te forse oprekking van het begrip «arbeidsgehandicapte», mede door de ongelimiteerde aanduiding van instanties die ingehuurd kunnen worden voor de medisch-arbeidskundige beoordeling. Bij een te forse oprekking van dit begrip wordt allicht de doelgroep die echt aangewezen is op het voorgestelde reïntegratie-instrumentarium, verdrongen. Om deze reden hadden zij aarzelingen bij de motie Van Nieuwenhoven om iedereen die bij de eerste arbeidsongeschiktheids-schatting minder dan 15% of 25% arbeidsongeschikt is automatisch als arbeidsgehandicapte te bestempelen. Zij menen dat uitvoering van deze motie wetswijziging vergt.

De motie Van Nieuwenhoven betekent naar ons oordeel niet dat een ieder die niet arbeidsongeschikt is bevonden bij de keuring, ook als arbeidsgehandicapte moet worden aangemerkt, maar dat direct bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling voor deze groep wordt nagegaan wie ten gevolge van ziekte of gebrek belemmeringen ondervindt die zijn kansen op de arbeidsmarkt verminderen en daarmee wie als arbeidsgehandicapt

moeten worden beschouwd. Kern van de motie is dat die beoordeling van de arbeidshandicap automatisch in het kader van de arbeidsongeschiktheidskeuring moet plaatsvinden. De motie Van Nieuwenhoven impliceert ons inziens dan ook geen wetswijziging.

De uitvoering van de motie staat in nauwe relatie tot de ontwikkeling van de arbeidsgehandicaptetoets. Wij verwijzen in dit verband naar hetgeen hieronder wordt vermeld over de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling van deze toets.

De leden van de fractie van D66 stellen naar aanleiding van de motie Van Nieuwenhoven de volgende vragen:

- a. is doorberekend hoeveel mensen dit betreft?
- b. in hoeverre zal deze groep een verdringingseffect opleveren ten opzichte van WAO'ers met een handicap van meer dan 25%?
- c. wordt bij het bepalen van het budget voor de arbeidsvoorzieningsorganisatie afgerekend op het aantal geplaatste arbeidsgehandicapten als een totaal groep en zal onderscheid worden gemaakt naar zwaarte van handicap?

a. Neen, zoals hiervoor al werd aangegeven betekent de motie Van Nieuwenhoven niet dat tot een wezenlijke uitbreiding van de doelgroep van dit wetsvoorstel moet worden gekomen.

b. Bij het beoordelen van een mogelijk verdringingseffect, dient men zich te realiseren dat het arbeidsongeschiktheidspercentage in de eerste plaats een loonkundig begrip is. Aangegeven wordt daarmee wat iemands verlies aan verdien capaciteit is ten gevolge van ziekte of gebrek: de WAO is een verzekering tegen inkomensverlies. Met de arbeidsgehandicapte-toets wordt beken in hoeverre een persoon verminderde arbeidsmarkt-kansen heeft ten gevolge van ziekte of gebrek. Het betreft hier dus twee verschillende aangelegenheden.

Men kan dus niet zeggen dat een arbeidsgehandicapte, die niet tevens arbeidsongeschikt is, meer kansen op de arbeidsmarkt heeft dan een gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Bepalend voor de kansen op de arbeidsmarkt zal eerder het karakter van de aandoening van betrokkene zijn, de mate waarin deze aandoening het functioneren op de arbeidsmarkt beïnvloedt. Daarnaast zijn uiteraard ook andere aspecten van belang, zoals opleiding, werkervaring en leeftijd van betrokkenen. Een verdringingseffect ten opzichte van WAO-ers vreezen wij dus niet direct.

c. Ten slotte vragen de leden van de fractie van D66 of bij het bepalen van het budget voor de Arbeidsvoorzieningsorganisatie afgerekend wordt op het aantal geplaatste arbeidsgehandicapten als totaalgroep dan wel of onderscheid zal worden gemaakt naar zwaarte van de handicap.

Er zal geen onderscheid gemaakt worden naar de zwaarte van de handicap, omdat die zwaarte niet alles bepalend is voor de afstand tot de arbeidsmarkt. Zoals eerder gezegd, is de zwaarte van de handicap wèl één van de elementen die bij het vaststellen van die afstand in aanmerking moeten worden genomen. Wat betreft de vraag of Arbeidsvoorziening bij het bepalen van haar budgetten wordt afgerekend op het aantal geplaatste arbeidsgehandicapten naar hun afstand tot de arbeidsmarkt (oftewel fase), het volgende. Arbeidsvoorziening is alleen direct verantwoordelijk voor trajecten voor niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een ANW-uitkering. Over de omvang van het aantal in uitvoering te nemen trajecten zijn afspraken gemaakt tussen de minister en het CBA. Er zijn geen specifieke afspraken voor deze groep gemaakt over de verdeling naar fase 2 en fase 3.

Ten aanzien van de trajecten die door uvi's en gemeenten worden

ingekocht bij Arbeidsvoorziening is het aan uvi's en gemeenten om te bepalen welke cliënten voor deze trajecten in aanmerking moeten komen.

De leden van de CDA-fractie vragen om een verduidelijking van de in de stukken uiteengezette motivering voor de beperkte vereenvoudiging van het reïntegratie-instrumentarium. Zij zien niet in waarom vereenvoudiging ten koste van de doelmatigheid zou moeten gaan, aangezien vereenvoudiging altijd in het teken van grotere doelmatigheid zal staan. Mogelijk, zo stellen zij, is er sprake van een misverstand.

Ter verduidelijking geven wij een nadere toelichting op de aangehaalde motivering, die wij eerder zouden willen samenvatten met de stelling dat wetgevingstechnische vereenvoudiging niet altijd leidt tot vereenvoudiging in de praktijk. Bij de opstelling van de hoofdlijnennota zijn de mogelijkheden onderzocht van verdere vereenvoudiging. Wetgevingstechnisch bleken de mogelijkheden tot vereenvoudiging zeer beperkt. Wij hebben daarbij gewezen op de verwevenheid van het reïntegratie-instrumentarium met de complexe socialezekerheidswetgeving. Ter adstructie zij verwezen naar het niet onbelangrijke reïntegratie-instrument van de vrijstellings- en kortingsregeling basispremie WAO waarin met dit wetsvoorstel, uit overweging van een doelmatige werking van het instrument, een staffeling is aangebracht, hetgeen allerminst als een vereenvoudiging kan worden aangemerkt. Verdergaande wetgevingstechnische vereenvoudiging zou overigens, in tegenstelling van wat veelal wordt verondersteld, allerminst bijdragen aan een grotere doorzichtigheid, gegeven de onvermijdelijke lappendeken aan uitvoeringsregels die zou ontstaan als gevolg van de complexe en gedifferentieerde werkelijkheid waar de uitvoering mee wordt geconfronteerd. Bezien vanuit de geconstateerde knelpunten heeft het kabinet ervoor gekozen om de voorstellen allereerst te richten op doelmatigheid in de uitvoering en met name vergroting van de toegankelijkheid van het instrumentarium. Daarmee is vooral het accent komen te liggen op een meer doorzichtige verantwoordelijkheidsverdeling en op verkorting van de met de inzet van het instrumentarium gemoeide proceduretijden. Daarbij is ook zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de signalen uit de uitvoeringspraktijk.

De cliënt én de werkgever moet bij contacten met de uitvoering snel en doeltreffend geholpen kunnen worden. Vandaar dat er voor gekozen is om het bestaande instrumentarium deels in zijn huidige vorm te handhaven en waar mogelijk te verruimen, waarbij zowel voor de uitvoering als voor de werkgever vereenvoudigingen zijn aangebracht waarvan als voornaamste de introductie van een uniforme budgetstructuur en meer directe financieringslijnen.

Ter bevordering van de doorzichtigheid van de regelgeving wordt in het kader van de voorlichting over het wetsvoorstel momenteel gewerkt aan een handleiding, waaruit eenvoudig kan worden afgelezen in welke situaties welke instrumenten en maatregelen van toepassing kunnen zijn.

De leden van de fractie van GroenLinks verwijzen naar het gegeven dat de bedrijven uit het ZARA-werkgeverspanel in 1996 slechts 1.7% arbeidsgehandicapten in dienst hadden ondanks de in de afgelopen jaren al bestaande nadruk op reïntegratie van deze groep. Zij wijzen op de hierbij gehanteerde definitie, een ruimere dan de WAGW-definitie en constateren dat het aantal WAGW-werknemers stabiel zeer laag blijft. Zij vragen waarom verwacht wordt dat de Wet REA meer van de grond zal brengen, nadat dit met WULBZ en AMBER niet gelukt is.

In aanvulling op het hiervoor gestelde plaatsen wij voor de goede orde de beleidswijzigingen van de afgelopen jaren in het tijdsperspectief. De Wet REA moet worden gezien als een sluitstuk van een langer ontwikkelingsproces.

In feite gaat het om een combinatie van enerzijds preventief beleid gericht op de beperking van de instroom in de WAO (WULBZ en PEMBA) en anderzijds flankerend beleid gericht op bevordering van de uitstroom naar de arbeidsmarkt zoals met AMBER en nu met de Wet REA beoogd. Een belangrijke reden dat het instrumentarium van de wet AMBER niet de verwachte effectiviteit heeft gehad, is gelegen in de juridische complexiteit van het instrumentarium en de bureaucratische belemmeringen die daar uit voortvloeien.

Eén van de hoofddoelstellingen van dit wetsvoorstel REA is om de toegankelijkheid van het instrumentarium te vergroten, en aan dat instrumentarium, en de voordelen daarvan, meer bekendheid te geven. Het is dit complex van factoren – een krappere arbeidsmarkt, gekoppeld aan een sneller inzetbaar reïntegratie-instrumentarium en een intensieve voorlichtingscampagne om werkgevers bewuster te maken van de mogelijkheden die er bestaan – die het kabinet doet veronderstellen dat dit de juiste tijd is, en de Wet REA het goede middel, om een daadwerkelijke verbetering van de positie van arbeidsgehandicapten te bereiken.

Het lid van de fractie van het GPV stelt dat de vraag zich opdringt zich of de recente wijzigingen in de sociale zekerheid in combinatie met de Wet REA niet het beeld oproepen van een chauffeur die in zijn auto tegelijk gas geeft en remt.

Inhakend op dit voorbeeld zouden wij willen stellen dat toch eerder gedacht moet worden aan het beeld van een automobilist die gas geeft waar het kan, doch die afremt waar het noodzakelijk is. De WULBZ en de PEMBA dienen er toe om in het kader van de sociale verzekeringen het kostenbewustzijn te vergroten, om het afschuiven van lasten op het collectief te voorkomen. Dit wetsvoorstel strekt er toe de mogelijke negatieve neveneffecten van dat kostenbewustzijn te corrigeren, met andere woorden: deze wetten zijn niet tegenstrijdig doch complementair.

De leden van de GPV-, SGP- en RPF-fractie hebben gevraagd of de bewindslieden duidelijk kunnen maken welke effecten (in kwantitatieve zin) zij van de Wet REA verwachten.

Het kabinet beoogt met de Wet REA jaarlijks 6500 arbeidsgehandicapten méér bij een nieuwe werkgever of in een nieuwe functie te plaatsen dan thans het geval is.

Thans zijn dat er ca 10 000.

Het lid van de SP-fractie acht reïntegratie van arbeidsgehandicapten een belangrijke zaak, doch verwijst naar de Ctsv-rapporten, waaruit blijkt dat slechts 22% van de herkeurde WAO-ers weer aan de slag kwam en naar een rapport van de Bouw en Houtbond FNV in Noord Brabant, waaruit blijkt dat slechts 13% van de afgeschatte bouwvakkers werk heeft gevonden. Het lid van de SP-fractie vraagt of de regering inmiddels reïntegratiecijfers over 1997 bekend zijn.

In de Augustusrapportage 1997 heeft het Ctsv gerapporteerd over reïntegratieactiviteiten in 1995 en 1996. Over 1997 heeft nog geen rapportage plaatsgevonden. De bemiddelingsresultaten waarover het Ctsv wel heeft gerapporteerd hebben mij er nog eens van overtuigd dat een plaatsingsresultaat van 30%, dit is het streefpercentage waarvan bij de kwantitatieve doelstellingen van de Wet REA wordt uitgegaan, realistisch is.

In dit verband willen wij ook ingaan op de veronderstelling van de leden van de fractie van GroenLinks dat langdurig arbeidsongeschikten buiten de boot zouden vallen. Zij vragen of het kabinet het niet noodzakelijk acht om voor (ex-)WAO'ers de kans op herintreding te vergroten van de huidige 3% naar 10% per jaar. Zij vragen daarbij naar de mogelijkheden van werkgelegenheidsinitiatieven voor WAO'ers die te goed zijn voor de WSW maar te slecht voor de arbeidsmarkt.

Het kabinet streeft met de Wet REA naar verbetering van reïntegratiekansen voor de gehele doelgroep. Zoals ook elders in deze memorie is opgemerkt zijn de kansen op snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt voor (ex-) WAO-gerechtigden met een langdurig arbeidsongeschiktheidsverleden in de praktijk over het algemeen aanzienlijk kleiner dan voor degenen die behoren tot de zogenaamde nieuwe instroom. Dit betekent allerm minst dat de Wet REA deze groep links laat liggen. In tegendeel, zowel de uitbreiding van de doelgroep als de voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling opent in combinatie met ontwikkelingen op het vlak van samenwerking in de uitvoering betere perspectieven voor deze groep.

Zoals in de Memorie van Toelichting uitvoerig uiteen is gezet, is de afstand tot de arbeidsmarkt, die bij de kwalitatieve intake in het SWI-centrum wordt vastgesteld voor alle werkzoekenden, bepalend voor de inzet van een reïntegratietraject en de daarin op te nemen toeleidingsinstrumenten. De verbetering van het instrumentarium zal naar onze verwachting ook de reïntegratiekansen voor langdurig arbeidsongeschikten na het doorlopen van een toeleidingstraject aanzienlijk kunnen vergroten.

Met betrekking tot de vraag van deze leden naar de mogelijkheid van nieuw op te zetten werkgelegenheidsinitiatieven verwijzen wij naar het voorgenomen experiment met het persoonsgebonden budget en naar hetgeen hieronder wordt opgemerkt over de samenloop van het reïntegratie-instrumentarium met andere plaatsingsbevorderende maatregelen.

3. De arbeidsgehandicapte

De leden van de fractie van de VVD vragen of – nu de invoering van het wetsvoorstel is uitgesteld – het Livs inmiddels klaar is met de definitie van het begrip «arbeidsgehandicapte». Men kan immers toch moeilijk een wet invoeren waarvan het object nog niet is gedefinieerd, zo merken deze leden op.

De leden van de fractie van het CDA vragen op welke termijn de nieuwe definitie van het begrip arbeidsgehandicapte in samenhang met de te stellen criteria beschikbaar zal zijn en of niet voor de hand ligt dat één en ander eerst duidelijk moet zijn geregeld alvorens de wet in werking kan treden.

Zoals de leden van de fracties van de VVD en van het CDA terecht opmerken is het van groot belang dat op korte termijn helderheid ontstaat over de grenzen van het arbeidsgehandicaptebegrip. Het zou echter onjuist zijn te veronderstellen dat deze wet niet in werking zou kunnen treden, indien de algemene maatregel van bestuur (amvb) waarin de definitieve afgrenzing van dit begrip vorm zal moeten krijgen op de datum van inwerkingtreding niet gereed is. Wij willen er op wijzen dat de doelgroep van deze wet voor een groot deel reeds vast ligt. Op grond van de wet zelf worden (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten, personen die een voorziening hebben en WSW-geïndiceerden als arbeidsgehandicapte aangewezen. Voor deze groep personen kan de wet op ieder moment in

werking treden. Voor dat deel van de populatie is het object van de regelgeving voldoende gedefinieerd.

Daarnaast geldt dat personen die niet op basis van de wet zelf al als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, op basis van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling alsnog door de betrokken uitvoeringsorganen als zodanig kunnen worden aangemerkt. Artikel 2, derde lid, geeft hier de ruimte voor, ook al is eerdergenoemde amvb niet in werking. Het zou naar onze mening ongewenst zijn indien uitvoering van deze wet in zijn geheel zou moeten worden uitgesteld, omdat de definitie van een restgroep formeel niet rond is.

Dat neemt natuurlijk niet weg dat een spoedige totstandkoming van de amvb zeer gewenst is. Het grote belang van de amvb is er in gelegen dat, zeker nu richting werkgever aan het arbeidsgehandicaptebegrip belangrijke financiële impulsen verbonden zijn, alle uitvoeringsinstanties dezelfde invulling geven aan artikel 2, derde lid, van het wetsvoorstel. Er mogen geen interpretatieverschillen ontstaan tussen de diverse bij de uitvoering betrokken instellingen. Dat de totstandkoming van deze amvb nog enige tijd zal vergen wordt veroorzaakt doordat daarin voor een scala van verschillende uitvoeringsorganen de criteria voor de vaststelling van een arbeidshandicap, niet alleen nader moet worden gedefinieerd, maar ook dat deze definitie zodanig moet worden geoperationaliseerd dat zij met behulp van geautomatiseerde systemen, en door verschillende instanties op dezelfde wijze kan worden toegepast. De amvb kan pas worden afgerond nadat duidelijk is geworden wat uitvoeringstechnisch mogelijk is. Het uitwerken van verschillende opties en het testen van de mogelijke keuzes vereisen nu eenmaal enige tijd, en wij geven er de voorkeur aan dat de wet enige tijd zonder amvb werkt, dan dat er een amvb wordt opgesteld die niet goed aansluit bij wat in de praktijk technisch mogelijk blijkt te zijn.

Overigens kunnen wij meedelen dat er op dit gebied belangrijke voorde- ringen zijn te melden. Het Lisv overlegt thans intensief met de VNG en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie over een nadere uitwerking van de wettelijke definitie van het begrip arbeidsgehandicapte.

Voor het Lisv gaat het hier vooral om personen die bij de WAO-, WAZ- en WAJONG-beoordeling minder dan 15/25% arbeidsongeschikt zijn bevonden en een WW-uitkering hebben. Bij gemeenten en Arbeidsvoorzieningsorganisatie betreft het personen zonder recent arbeidsverleden, die ofwel een bijstandsuitkering of in het geheel geen uitkering (dan wel louter een Anw-uitkering) hebben.

Het voornoemde overleg concentreert zich met name op de afgrenzing van de groep van personen die wel belemmeringen hebben, doch die gezien het loonkundig karakter van arbeidsongeschiktheidskeuring minder dan 15/25% arbeidsongeschikt zijn bevonden. Dat omvat dus niet-arbeids- ongeschikt bevonden werknemers, zelfstandigen en jonggehandicapten alsmede daarmee vergelijkbare bijstandsgerechtigden en personen zonder uitkering.

Dit is ook de groep personen die bedoeld wordt in de motie Van Nieuwen- hoven. Het kabinet kan deze motie volgen waar deze bedoelt aan te geven dat deze groep personen uitdrukkelijk ook binnen het arbeidsgehandicapte- begrip moet worden gehaald. Bij de operationalisering van die gedachte dient men zich echter te realiseren dat in de motie geen duidelijke ondergrens is aangegeven. Een voorwaarde die de wet stelt om als arbeidsgehandicapt gekwalificeerd te worden is dat er sprake moet zijn van een verband met ziekte of gebrek. Dit is niet bij een ieder die opkomt voor een arbeidsongeschiktheidskeuring per definitie het geval. Het kan immers zijn dan een persoon op het moment van keuring genezen is van de aandoening waaraan hij leed, het kan zijn dat betrokkene weliswaar een jaar verzuimd heeft – bijvoorbeeld ten gevolge van een arbeidsconflict

– doch op dat moment in staat is tot het verrichten van de eigen arbeid bij een andere werkgever.

Het is ook mogelijk dat een persoon bij de WAO-keuring wel beperkingen blijkt te hebben, die hem ongeschikt maken voor het eigen werk, doch dat die zo gering of specifiek beroepsgebonden zijn, dat zij hem op geen enkele wijze belemmeren bij het vinden van andere arbeid. Het toekennen van het predikaat arbeidsgehandicapt achten wij dan ongewenst. Ten eerste omdat betrokkenen niet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van artikel 2, derde lid, van het wetsvoorstel. Ten tweede omdat betrokkenen onnodig een bepaald stempel opgedrukt krijgen dat ook negatief kan werken, en ten derde omdat wij bevreesd zijn dat er dan wel degelijk een grote kans op afroming ontstaat. Een werkgever zou dan immers subsidie kunnen krijgen voor het in dienst nemen van een persoon zonder medische belemmeringen.

Terugkomend op de techniek van de afgrenzing van deze groep arbeidsgehandicapten kunnen wij meedelen dat het naar het zich thans laat aanzien mogelijk is het FIS zodanig te gebruiken dat met behulp daarvan een goede inschatting gegeven kan worden van arbeidsmarkt-mogelijkheden van personen in verband met ziekte of gebrek. Een dergelijke toepassing van het systeem vereist echter wel een grondige aanpassing van dat systeem.

De leden van de fractie van de PvdA merken terecht op dat dit systeem niet voor gemeenten en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie kan werken als die instellingen daar niet over kunnen beschikken. Zij wijzen voorts op een passage uit de memorie van toelichting dat beoordeling kan geschieden door de gemeentelijke indicatiecommissie, doch dat het ook denkbaar is dat de gemeente kennis inhuurt van andere instellingen zoals een uvi, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of een arbodienst. Zij vrezen in dit verband een belemmering voor een uniforme wetstoepassing.

Het Lisv, de VNG en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zullen dan ook met elkaar in overleg treden over de wijze waarop het systeem aan de laatste twee instellingen beschikbaar zal worden gesteld. Wij hebben het Lisv verzocht te bevorderen dat alle genoemde organisaties desgewenst de gelegenheid krijgen, om zelf de medisch-arbeidskundige beoordeling van de arbeidshandicap op adequate wijze uit te voeren. Dat deel van het FIS dat gebruikt kan worden voor de arbeidsgehandicaptetoets komt derhalve ruim ter beschikking, niet alleen voor de gemeenten en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, doch ook voor de arbodiensten. De vrees voor een belemmering van uniforme wetstoepassing is ons inziens dan ook ongegrond. Wij komen daar bij de bespreking van de verantwoordelijkheidsverdeling nog op terug.

De leden van de PvdA-fractie achten de beoordeling van de voorstellen op onderdelen moeilijk, omdat veel in lagere regelgeving wordt uitgewerkt. Zij gaan er, gezien het voornemen van het kabinet om de wet per 1 januari jl. in te voeren van uit dat de meest noodzakelijke lagere regelgeving thans gereed is en vragen of deze aan de Eerste Kamer beschikbaar kan worden gesteld. De leden van de PvdA-fractie waren vooral geïnteresseerd in de uitwerking van criteria voor het begrip «arbeidsgehandicapt» en in de AMvB's over het pakket op maat en de inkomens-en loonsuppletie.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de verschuiving in de behandeling van het wetsvoorstel door de Eerste Kamer ook binnen het departement heeft geleid tot verschuivende tijdschema's en prioriteiten. Mede met het oog op de voorbereiding van de uitvoering is gekozen voor een zorgvuldige afstemming van de concept-amvb's met de uitvoering en

waar nodig is het Lisv gevraagd om met de andere SWI-partijen te overleggen. Met name over de AMvB met betrekking tot de criteria voor 17de vaststelling van de arbeidshandicap is dit overleg momenteel nog in een afrondende fase.

Over het geheel bezien verwachten wij de besluiten medio februari a.s. voor advies aan de Raad van State te kunnen doorzenden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of alle uitvoerders van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten thans voldoende voorbereid zijn op de uitvoering.

Wat betreft de uvi's geldt nog steeds, dat wij geen berichten hebben vernomen als zouden zij niet in staat zijn tot een tijdige invoering. Met de overkomst van het personeel van GAK AI, is Arbeidsvoorziening inmiddels voldoende geëquipeerd om de werkzaamheden die zij er bij krijgt voldoende uit te voeren. Daarnaast is in nauw overleg tussen alle betrokken partijen gewerkt aan de vormgeving van het werkproces t.a.v. arbeidsgehandicapten die van de uvi afkomstig zijn. Dit werkproces, dat aangeeft welke werkzaamheden in welk stadium door welke organisatie voor naar een andere werkgever te reintegreren arbeidsgehandicapten worden verricht, bevindt zich in een vergevorderd ontwikkelingsstadium.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft de REA-woordvoerders van de fracties in de Tweede Kamer op 5 november 1997 laten weten dat het feitelijk onmogelijk was om voor 1 januari 1998 alle voorlichtings- en implementatie-aspecten naar de gemeenten gecommuniceerd te hebben. Nadien heeft de VNG samen met Divosa enkele regionale voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd en zijn de gemeenten per ledenbrief geïnformeerd over de Wet REA. Tevens is in het VNG-invoeringsproject voor de WIW aan alle gemeenten schriftelijk materiaal verzonden over de wetswijzigingen in de WIW die het gevolg zijn van de invoering van Wet REA. Daarnaast is de VNG verzocht om – mede met het oog op de publicatie van de lagere regelgeving – binnen de kaders van dit invoeringsproject samen met Divosa opnieuw bijzondere aandacht aan de REA-aspecten van de WIW te besteden. Daarmee is niet gezegd dat alle gemeenten momenteel toegerust zijn om de regelgeving in al zijn aspecten onmiddellijk vanaf de inwerkingtredingsdatum van het voorliggende wetsvoorstel volledig tot uitvoering te brengen. Het gemeentelijk beleid ten aanzien van de arbeidsmarkttoeleiding van arbeidsgehandicapte ABW-, IOAW- en IOAZ-gerechtigden zal enige tijd nodig hebben om tot volledige wasdom te komen. Voor de meeste gemeenten zal het een ingroeimodel betreffen, waarbij samen met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en terzake deskundige derden, de indicering van arbeidsgehandicapten en hun toeleiding naar de arbeidsmarkt ter hand kan worden genomen. Een dergelijk ontwikkelingsmodel past ook binnen de voorgestelde regelgeving. Immers, het enige dat bij inwerkingtreding van de wet daadwerkelijk operationeel zal moeten zijn is de toekenning van subsidies aan werkgevers (nieuw artikel 13b, WIW). Daarbij kan worden gewezen op de vergelijkbare systematiek van de uitvoering van de loonkostensubsidie-regeling voor een werkervaringsplaats op grond van artikel 5, WIW. Voor het overige hebben de gemeenten een eigen beleidsvrijheid, waarbij mag worden verondersteld dat deze op termijn optimaal zal worden benut om arbeidgehandicapten met het nieuwe WIW-instrumentarium aan het werk te helpen.

Op de vraag of de arbo-diensten gereed zijn voor het verrichten van de werkzaamheden die zij er in het kader van het voorliggende wetsvoorstel bij zullen krijgen, wordt elders in deze memorie ingegaan.

De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere motivering van het onderscheid dat in deze wet wordt gemaakt tussen personen met en zonder arbeidshandicap.

Zij vragen in dat verband hoe de verwijzing naar het lage percentage werkzame arbeidsgehandicapten zich verhoudt tot de gesignaleerde problematiek van ouderen en langdurig werklozen.

Bij de keuze van de doelgroep van voorliggend wetsvoorstel is, in de eerste fase van voorbereiding van de hoofdlijnennota een zorgvuldige afweging gemaakt ten aanzien van de vraag óf de wet op de reïntegratie alleen op arbeidsgehandicapten moest worden toegesneden dan wel ook van toepassing moest kunnen zijn voor andere groepen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder langdurig werklozen en ouderen. Zoals in de hoofdlijnennota en in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven is bij de keuze voor een «pluspakket» voor arbeidsgehandicapten doorslaggevend geweest dat de achterliggende problematiek van werkzoekenden met een arbeidshandicap moet worden onderscheiden van de meer algemene arbeidsmarktproblematiek van de zgn. achterstandsgroepen. Dit blijkt ook uit de nog relatief jonge ontwikkeling van de specifieke aanpak van arbeidsintegratie van deze doelgroep. Vooralnog acht het kabinet een inhaalslag noodzakelijk mede tegen de achtergrond van de uitvoerige discussies van de afgelopen jaren over de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en werkzoekenden met een arbeidsongeschiktheidsverleden, waarin herhaaldelijk aandacht is gevraagd voor het feit dat werkzoekenden met een arbeidshandicap, onafhankelijk van leeftijd of arbeidsmarktpositie extra belemmeringen ondervinden. Niet alleen bij de behandeling van de TBA, maar tevens van WULBZ en PEMBA is hier ook door het parlement uitvoerig bij stil gestaan. De Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten moet dan ook in nauwe samenhang met voornoemde wetswijzigingen worden gezien.

De leden van de CDA-fractie vragen of de staatssecretaris nog eens nader wil ingaan op de situatie dat een betrokkene geen gebruik van reïntegratie-instrumenten wil maken om zo aan stigmatisering te ontkomen. Tevens vragen zij om een vergelijking met langdurig werklozen die eveneens een aantal instrumenten krijgen aangeboden om uit de uitkeringssituatie weer aan het werk te komen.

Ook de leden van de SP-fractie vragen naar de wijze waarop het wettelijk sanctiebeleid hier van toepassing wordt. In dat verband vragen zij of het niet of onvoldoende meewerken aan reïntegratie bestraft wordt met een maatregel.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet op de medische keuringen mag een werkgever geen vragen stellen over de gezondheid van een sollicitant of over diens ziekteverzuim in het verleden. Dat betekent dat alleen als de sollicitant dat wenst, hij als arbeidsgehandicapte gekwalificeerd kan worden. Pas dan kan de werkgever een beroep doen op de inzet van bepaalde reïntegratie-instrumenten.

In de meerderheid van de gevallen wordt het arbeidsgehandicapt zijn op basis van objectieve wettelijke criteria vastgesteld. Voor de anderen van wie niet bij voorbaat vaststaat dat zij onder het begrip arbeidsgehandicapte vallen, te weten: diegenen met een WW-, WBIA-, ABW-uitkering of Anw-gerechtigden, dan wel personen zonder uitkering is daarvoor een medisch-arbeidskundig oordeel vereist. Voorstelbaar is dat een betrokkene om hem moverende redenen niet als «arbeidsgehandicapt» wil worden geëtiketteerd. Hij kan dan weigeren aan een dergelijke keuring mee te werken.

Indien een uitkeringsgerechtigde zonder goede gronden weigert mee te werken aan reïntegratieverplichtingen, dat kan dus ook de keuring op een arbeidshandicap zijn, kan hem een maatregel worden opgelegd. Immers, in algemene zin geldt dat een uitkeringsgerechtigde alles in het werk moet stellen om in zijn eigen onderhoud te voorzien, en daarbij zonedig gebruik dient te maken van hem ter beschikking staande voorzieningen. Hierbij dient het uitvoeringsorgaan derhalve tot een zorgvuldige afweging te komen, gezien de mogelijkheden die een medisch-arbeidskundig oordeel kan bieden tot het inzetten van een breder instrumentarium ten behoeve van de reïntegratie op de arbeidsmarkt. Of hem een sanctie wordt opgelegd hangt echter af van de individuele omstandigheden van het geval.

Heeft een sollicitatieplichtige uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het uitvoeringsorgaan goede gronden om geen medewerking te verlenen aan een medisch-arbeidskundig oordeel dan dient hij te worden beschouwd als een reguliere werkzoekende uitkeringsgerechtigde en valt hij daarmee in voorkomende gevallen onder het reguliere sanctiebeleid. Zo kan aan werkzoekende uitkeringsgerechtigden die zonder goede reden weigeren mee te werken aan een reïntegratieverplichting, bijvoorbeeld een scholingsvoorziening, een sanctie worden opgelegd. Aan de werkzoekende die geen uitkering heeft, maar toch niet instemt met een keuring om als arbeidsgehandicapte te worden beschouwd, kan uiteraard geen sanctie worden opgelegd.

Ook vragen de leden van de SP-fractie zich in dit verband af of op de arbeidsgehandicapte de plicht rust om de keuze van de uvi met betrekking tot reïntegratie te volgen of dat er ook rekening wordt gehouden met zijn voorkeur.

Voor het antwoord op deze vraag verwijzen wij naar onze reactie elders in deze memorie op de vragen van de leden van de PvdA-fractie met betrekking tot het reïntegratiecontract.

De leden van de CDA-fractie halen een Ctsv-publicatie aan waaruit blijkt, dat de uitstroom van vrouwen naar de WAO zeer sterk is toegenomen. Zij vragen of dit verband houdt met het vaker en sneller afschatten van vrouwen. Ook vragen zij op welke wijze aan dit aspect bijzondere aandacht dient te worden gegeven en hoe hierop toezicht zal worden gehouden. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of onderzoek is gedaan naar instroomcijfers van mannen en vrouwen.

Uit onderzoek is gebleken, dat vrouwen sinds enkele jaren een hogere invalideringskans hebben dan mannen (in 1996 anderhalf keer zo groot), en daarnaast een grotere kans op uitstroom uit de WAO. Naar deze verschillen is de afgelopen jaren onderzoek gedaan, hetgeen een aantal mogelijke verklaringen heeft opgeleverd. De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie van vrouwen fors toegenomen en daarmee ook de instroom van vrouwen in de WAO. Alhoewel de beroepsbevolking op dit moment nog steeds voor het grootste gedeelte uit mannen bestaat is de jaarlijkse instroom van mannen en vrouwen thans ongeveer aan elkaar gelijk. Naar het fenomeen «hogere invalideringskansen van vrouwen» is al vaak onderzoek gedaan. Hierdoor is wat meer zicht gekomen op mogelijke oorzaken. Tot een sluitende verklaring is het echter nog niet gekomen. Thans is, in opdracht van SZW, onderzoek gaande, dat beoogt het inzicht verder te vergroten en, zo mogelijk een wat meer sluitende verklaring te leveren. Met betrekking tot dit onderzoek had ik de Tweede Kamer al toegezegd deze vóór 1 mei a.s. te informeren over de uitkomsten. Uiteraard zal ik dan ook de Eerste Kamer informeren.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de reïntegratie-instrumenten rekening houden met de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en of het klopt dat het aantal vrouwen dat na ziekte of arbeidsongeschiktheid niet op de arbeidsmarkt terugkeert toeneemt.

Het kabinet is uitgegaan van gelijke toepasbaarheid van het reïntegratie-instrumentarium voor mannen en vrouwen, mede gezien de keuze voor handhaving van een op maatwerk gerichte benadering. De invulling van het reïntegratietraject gaat immers uit van de individuele positie op de arbeidsmarkt.

Wat de uitstroom uit de WAO betreft constateren we, zoals gezegd, inderdaad een hogere uitstroomkans voor vrouwen ten opzichte van die voor mannen. Vrouwen herstellen vaker van arbeidsongeschiktheid. Het is echter niet zo dat dit identiek is aan werkherwinning.

Ons zijn geen gegevens bekend over de feitelijke terugkeer van vrouwen naar de arbeidsmarkt na ziekte of arbeidsongeschiktheid. In het hiervoor genoemde onderzoek wordt ook dit aspect meegenomen.

4. De relatie met de werkgever

Met verwijzing naar de passage op p. 26 van de Nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer achten de leden van de CDA-fractie, de gradaties in beschermingsmaatregelen minder geslaagd, mede gelet op de door het kabinet zelf gesignaleerde risico's voor gehandicapte werknemers op de arbeidsmarkt als gevolg van WULBZ en PEMBA. Zij vrezen – met name vanwege de gradaties – dat het in dienst nemen van gehandicapte werknemers toch een zeker risico met zich kan meebrengen. Hoewel zij de voorlichting op individueel niveau op zich zelf een aardig idee vinden zou dit naar hun mening ook de bestaande vrees kunnen aanwakkeren. Zij verzoeken de staatssecretaris op deze problematiek nog eens in te gaan en met name op de uitleg terzake van de minst vergaande bescherming.

Ook bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn de effecten van de premiedifferentiatie op de bereidheid van werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en de mate waarin zij daarvan worden gevrijwaard aan de orde geweest.

In dit verband verwijzen wij naar het amendement Schimmel met betrekking tot de zogenaamde no-risk polis. Met de aanvaarding van dit amendement, waar wij ons overigens goed in konden vinden, is de bescherming in zoverre verbreed dat voor alle werknemers, die onmiddellijk voorafgaand aan de aanvaarding van de dienstbetrekking arbeidsgehandicapt zijn en binnen 6 jaar na indiensttreding arbeidsongeschikt worden – ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid – geldt dat zij niet meegerekend worden voor de berekening van de gedifferentieerde WAO-premie die per 1 januari jl. is ingevoerd.

Hiermee ontstaat, in combinatie met artikel 29b van de Ziektewet een vorm van no-risk polis: werkgevers worden over een periode van vijf jaar na indienstneming van een arbeidsgehandicapte werknemer gevrijwaard van het financiële risico in geval van ziekte gedurende het wachtjaar voor de WAO, evenals van het risico van meetelling voor de premie-differentiatie WAO in geval van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer, voorzover deze optreedt binnen zes jaar na indiensttreding.

De leden van de fractie van het CDA vragen waarom alle ondernemingen (groot én klein) op dezelfde wijze worden behandeld. Ook de leden van de fractie van D66 vragen waarom de regering niet heeft gezocht naar mogelijkheden om de differentiatie tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven, die in sommige SZW-wetten wel tot uitdrukking wordt gebracht, ook bij dit wetsvoorstel tot uitdrukking te laten komen?

Wij willen in herinnering brengen dat één van de oorspronkelijke bedoelingen van dit wetsvoorstel was om de systematiek van de regelgeving voor betrokkenen inzichtelijker te maken. Eerder in de parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel hebben wij al aangegeven dat het niet mogelijk is alle reïntegratie-instrumenten in één wetsvoorstel op te nemen of de instrumenten aanzienlijk in aantal terug te brengen zonder daarbij een aanzienlijk verlies in effectiviteit voor lief te nemen. Daarom hebben wij daar niet voor gekozen. Wel maken het plaatsingsbudget en het herplaatsingsbudget het voor een werkgever veel eenvoudiger en aantrekkelijker een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen c.q. in een andere functie in dienst te houden. Dit betekent echter niet dat wij daarmee voor het overige van de verplichting ontslagen zijn toch te trachten de regelgeving zo eenvoudig mogelijk te houden. Voor een verdere differentiatie naar bedrijfsgrootte zullen derhalve sterke argumenten moeten worden aangevoerd. Van dergelijke klemmende redenen tot differentiatie is ons tot nu toe echter niet gebleken.

De leden van de fractie van D66 vragen of niet wordt gevreesd voor concurrentie-vervalsing omdat grote bedrijven zich een personeelsfunctio-naris kunnen veroorloven die reïntegratiebudgetten kunnen binnenhalen terwijl kleine ondernemingen die mogelijkheid niet hebben?

Die vrees achten wij niet terecht. Kleine bedrijven verkeren in dit opzicht lang niet altijd in een nadelige situatie. Relatief is het voordeel van een kleine onderneming die arbeidsgehandicapten in dienst neemt, na aftrek van kosten, groter dan dat van een grote onderneming. Ook praktisch gesproken hebben kleine werkgevers voordeel bij dit wetvoorstel. Het wordt werkgevers aanzienlijk gemakkelijker gemaakt voor het instrumentarium van de wet in aanmerking te komen, en dat werkt juist in het voordeel van die bedrijven die daar geen gespecialiseerd personeel voor in dienst hebben. Dat is ook één van de redenen dat MKB-Nederland positief staat ten opzichte van dit wetsvoorstel. Bovendien willen wij er op wijzen dat in echt gecompliceerde situaties kleine ondernemers niet alleen staan. Zij kunnen immers gebruik maken van de diensten van hun arbodienst.

De aan het woord zijnde leden wilden weten of de opmerking van de heer Van Veen, penningmeester van de Vereniging voor Personeelsbeleid, in nummer 3 van de CNV-Opinie, dat een werknemer minstens een maand ononderbroken ziek moet zijn voordat er uitbetaald wordt, terecht is. Hoe is, zo vroegen zij, de vergoeding aan de werkgever geregeld als een aangenomen arbeidsgeschikte werknemer in 1 jaar 6 maal 1 week uitvalt, dan wel frequent enkele dagen per maand?

Ter voorkoming van misverstanden zij opgemerkt dat artikel 29b Ziektewet geen vergoeding aan de werkgever, maar de overname van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte betreft. Dit artikel bepaalt dat de verzekerde vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid recht heeft op ziekgeld. Het patroon van ziekteverzuim doet er dus niet toe.

5. Verantwoordelijkheidsverdeling

De leden van de VVD-fractie constateren dat het wetsvoorstel in zijn technische uitwerking met name op het terrein van de verantwoordelijkheidsverdeling ingewikkeld is. Zij merken op dat dat misschien ook wel onvermijdelijk is, gezien het feit dat er drie soorten uitvoeringsorganen – uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening – in het spel zijn. Zij wijzen in dit verband op de totstandkoming van SWI en op de overgang van GAK AI naar Arbeidsvoorziening. Wat het eerste betreft

vragen zij of het concept-samenwerkingsbesluit inmiddels van de Raad van State terug is.

Het Samenwerkingsbesluit SWI is inmiddels gepubliceerd in Staatsblad 1997, 804. Het trad in werking op 31 december 1997.

Wat betreft de overgang van GAK AI naar Arbeidsvoorziening het volgende. De leden van de VVD-fractie hebben er nota van genomen dat de Staatssecretaris in de Tweede Kamer heeft uitgesproken dat hij zich zorgen maakt over deze overgang. Zij vragen of er op dit punt de laatste tijd vorderingen zijn gemaakt en of de zorgen zijn afgenomen. Ook de leden van de CDA-fractie vragen naar de laatste stand van zaken.

Met ingang van 1 januari 1998 is het betreffende personeel van GAK AI in dienst bij Arbeidsvoorziening (Arbeidsvoorziening AI). Om te voorkomen dat voor 1 januari door GAK AI ingezette bemiddelingstrajecten zouden worden verbroken, is afgesproken dat Arbeidsvoorziening lopende trajecten overneemt. Hierin zijn partijen gefacilieerd door het Lisv, dat de uvi's heeft opgedragen per 1 januari al bij Arbeidsvoorziening in te kopen als ware de Wet REA in werking. Overigens is een ander positief gevolg van deze Lisv-opdracht, dat ook in de eerste maanden van 1998 arbeidsgehandicapten bij het nu met het personeel van GAK AI versterkte Arbeidsvoorziening voor reïntegratie kunnen worden aangemeld.

Uiteraard zal aandacht moeten worden besteed aan de vraag of de dienstverlening inderdaad niet onder de overgang te lijden heeft gehad. Om dit te kunnen beoordelen kan straks gebruik worden gemaakt van een onderzoek dat de partijen laten uitvoeren naar het activiteitsniveau van GAK AI en Arbeidsvoorziening in 1997. De resultaten van dit onderzoek kunnen als nulmeting fungeren.

Ook de uiteindelijke inbedding binnen de «normale» structuur van Arbeidsvoorziening zal nog een aandachtspunt vormen. Immers, om een zo goed mogelijke dienstverlening voor arbeidsgehandicapten te waarborgen, is ervoor gekozen de structuur van GAK AI de eerste tijd dat het betreffende personeel bij Arbeidsvoorziening in dienst is, zoveel mogelijk intact te laten en niet al direct te starten met organisatorische veranderingen. Hiermee wijkt de hiërarchische en functionele lijn t.a.v. de dienstverlening aan arbeidsgehandicapten door Arbeidsvoorziening AI af van de lijn die geldt bij het verrichten van de overige taken door Arbeidsvoorziening. Uiteindelijk zullen deze twee lijnen in elkaar moeten worden gevoegd. Omdat naar verwachting vóór 1 januari 1999 de dienstverlening aan arbeidsgehandicapten voldoende zal zijn uitgekristalliseerd, kan in januari 1999 met dit «inritsen» worden begonnen. Het ligt voor de hand dit stapsgewijs te doen. Naar verwachting kan dan met ingang van 1 januari 2000 het in elkaar ritzen van de lijnen zijn voltooid.

De leden van de CDA-fractie spreken wat dit laatste betreft overigens hun verbazing uit.

Het ging naar hun mening niet om een initiatief vanuit Arbeidsvoorziening, maar om een weloverwogen, consequent volgehouden voorstel van opeenvolgende kabinetten, overgenomen door het parlement. Zij vragen of een consequentie van dit standpunt dan niet dient te zijn dat de overgang moet passen binnen de organisatorische opbouw van Arbeidsvoorziening, teneinde tot optimale resultaten te komen.

Het antwoord op deze vraag van de leden van de CDA-fractie ligt in het bovenstaande reeds besloten: uiteindelijk dient ook Arbeidsvoorziening AI te passen binnen de – overige – organisatorische opbouw van Arbeidsvoorziening, maar de eerste tijd is sprake van een aparte inbedding. Aldus

kan in 1998 alle aandacht worden gericht op het waarborgen van de continuïteit van het onderhanden werk, het operationaliseren van de dienstverlening conform het voorliggende wetsvoorstel, een goede afstemming van de werkwijze tussen Arbeidsvoorziening AI en de rest van Arbeidsvoorziening en het door middel van een adequate kwalificatiestructuur waarborgen van de expertise ten behoeve van de arbeidsintegratie. Daarbij wijzen wij erop dat bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is aangedrongen op een herkenbare positionering van Arbeidsvoorziening AI, zowel met het oog op het voorlopig zoveel mogelijk in stand laten van een goed werkende dienst, als met het oog op de OSV 2000 en het voornemen tot een geleidelijk afbouw van de gedwongen winkelnering.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de betekenis van de hierna geciteerde uitspraak van de staatssecretaris: «gedurende de periode waarin de samenwerking niet overal optimaal is, zal de Wet op de Reïntegratie zeker niet onuitvoerbaar zijn, maar de organisaties laten dan wel kansen op een betere uitvoering liggen»? Zij vragen of deze uitspraak geen bevestiging is van het door de CDA-fractie gesignaleerde bezwaar tegen de invoering van de Wet REA op dit moment?

Aansluitend op hetgeen wij hierover in de inleiding van deze nota hebben opgemerkt, is de vraag aan de orde welke winst kan worden geboekt met uitstel van de invoeringsdatum van het wetsvoorstel.

Uitstel betekent in elk geval dat er kansen verloren gaan. Voorzover dit als indicatief voor een bredere trend valt te beschouwen, duiden enkele telefonische verzoeken om informatie over de inwerkingtreding van het wetsvoorstel die bij het ministerie binnenkomen erop dat zowel individuele cliënten als individuele werkgevers klaar staan om van de nieuwe mogelijkheden gebruik te maken. Kansen die zich nu aandienen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te herplaatsen voor het einde van het wachtjaar kunnen door het vooruitschuiven van de inwerkingtreding worden gefrustreerd.

Wij gaan ervan uit dat de inzet van de voorgestelde werkgeversbudgetten voor plaatsing en herplaatsing op basis van afspraken tussen arbeidsvoorziening en de uvi's resp. de gemeenten op korte termijn relatief eenvoudig te realiseren is.

In het merendeel van de gevallen is objectief vast te stellen of betrokken cliënt als arbeidsgehandicapte is aan te merken en of aan de voorwaarden voor een plaatsings- of herplaatsingsbudget wordt voldaan. In dit opzicht achten wij de wet zeker niet onuitvoerbaar op de korte termijn.

De verbetering op het vlak van de arbeidstoeleiding zal daarentegen enige aanlooptijd nodig hebben als gevolg van de veranderingen in de uitvoering. Hoe sneller de samenwerking vorm krijgt des te meer dit zal opleveren in termen van effectiviteit van de uitvoering van het reïntegratieproces.

Dit neemt naar onze mening niet weg dat de facilitering van werkgevers die zich positief voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten willen inzetten prioriteit verdient. In dat verband achten wij het onwenselijk om de vrijwaring de financiële risico's als gevolg van WULBZ en PEMBA, waar de Wet REA in voorziet, nog langer uit te stellen.

De leden van de CDA-fractie hadden nog de volgende vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling:

1. in welke gevallen wordt de uitvoering van het trajectplan niet aan Arbeidsvoorziening opgedragen?
2. In welke gevallen is het zoeken van een baan aan het einde van een toeleidingstraject niet de taak van Arbeidsvoorziening?
3. Blijft de kwalificerende intake onderdeel van de basisdienstverlening,

waarvoor Arbeidsvoorziening verantwoordelijk blijft?

4. Is het niet gewenst toch vast te leggen wie het voortouw dient te nemen bij de reïntegratie, nl. het voor de reïntegratie verantwoordelijke orgaan? Dit teneinde een ook in de tijd adequate aanpak te verzekeren?

De uvi's en de gemeenten kopen voor hun cliënten trajectplannen in. Vooral nog dienen de uvi's 80% van het daarvoor beschikbare budget bij Arbeidsvoorziening te besteden, de overige middelen kunnen ze elders besteden; voor gemeenten geldt een vergelijkbare verplichting. Wat betreft het vrije-inkoopdeel kunnen uvi's en gemeenten zowel het opstellen als het uitvoeren van trajectplannen bij derden inkopen. De verplichte inkoop bij Arbeidsvoorziening zal fasegewijs worden afgebouwd. Ook door Arbeidsvoorziening kunnen overigens trajecten of delen van trajecten, die bij die organisatie zijn aanbesteed, worden opgedragen aan andere instellingen, bijvoorbeeld aan de AVO, vereniging voor integratie gehandicapten. Arbeidsvoorziening hoeft namelijk niet alles zelf uit te voeren en dient ook steeds af te wegen of trajecten of delen daarvan meer doelmatig elders kunnen worden uitgevoerd.

Indien een arbeidstoeleidingstraject is ingekocht bij een derde kan in het kader daarvan tevens worden afgesproken dat die derde aan het einde van het traject voor een plaatsing zorgt dan wel voor de betrokken arbeidsgehandicapte intensief naar werk zal zoeken.

De kwalificerende intake is inderdaad een onderdeel van de basisdienstverlening van Arbeidsvoorziening. De uitvoering van deze taak zal in de toekomst op het SWI-centrum worden verricht en dient daarbij te worden afgestemd met de andere samenwerkingspartners.

Wat betreft de vierde vraag van de leden van de CDA-fractie het volgende. Indien een arbeidsgehandicapte tegelijkertijd een uitkering van de uvi en een uitkering van de gemeente heeft, hebben ingevolge het wetsvoorstel beide instanties een reïntegratietask.

Hoewel dubbele verantwoordelijkheden in principe kunnen leiden tot dubbel werk dan wel juist tot hiaten in het werk (indien de organisaties op elkaar gaan wachten), heeft het kabinet er in dit geval bewust van afgezien, bij uitsluiting één organisatie als verantwoordelijke instantie aan te wijzen. Dit zou namelijk een aanzienlijke wijziging betekenen in de aan de WIW ten grondslag liggende gedachte dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van iedere in hun gemeente woonachtig werkloze, ongeacht hun uitkeringspositie. Bovendien zou in dat geval een naadloze overname van een bemiddelingstraject op het moment dat iemand van een uvi-uitkering overgaat op een uitkering van de gemeente, moeilijker zijn. Immers, de gemeente zou dan gedurende de uvi-fase nog geen taak hebben en derhalve nog niet kunnen meefinancieren aan een reeds tijdens de uvi-fase te starten bemiddelingstraject.

Om de nadelen van de dubbele verantwoordelijkheid zoveel mogelijk te voorkomen, heeft het kabinet in de toelichtende stukken aangegeven, dat indien zowel het Lisv/de uvi als de gemeente verantwoordelijk is, de uvi het primaat heeft. Dit betekent dat in eerste instantie van de uvi initiatief wordt verwacht, echter zonder dat er op de gemeente een verbod rust om initiatief te nemen. Wij hebben er vertrouwen in dat partijen in samenwerking tot adequate dienstverlening zullen komen. Het verzoek van de VNG, om reeds in de uvi-fase invloed te kunnen uitoefenen op (de totstandkoming van) een trajectplan en daar aan mee te kunnen financieren, bevestigt ons in dit vertrouwen.

De leden van de CDA-fractie zijn niet gerustgesteld door de uitspraak in de nota naar aanleiding van het Tweede-Kamerverslag, dat de uvi's de voorliggende wet tijdig zullen kunnen uitvoeren, ook al zal de eerste

maanden sprake zijn van een aanlooptijd. Zij vrezen dat een snelle invoering van het voorliggende wetsvoorstel ten koste zal gaan van de zorgvuldigheid. Hoe verhoudt de hierboven weergegeven uitspraak zich overigens met het ontbreken van een rechtmatigheidsverklaring terzake van onderdelen van de uitvoering van de werknemersverzekeringen? Zal de invoering van de Wet op de (re)integratie niet ten koste gaan van het inlopen van andere achterstanden of is er nu reeds sprake van een dusdanig substantiële verbetering dat hiervoor geen enkele vrees meer hoeft te bestaan?

Op 1 december 1997 bracht het Ctsv zijn rapport «Rechtmatigheids-onderzoek werknemersverzekeringen 1996» uit. In dat rapport verbindt het Ctsv aan de uitvoering van de ZW, WW en WAO/AAW in 1996 een positief oordeel, zij het echter met een aantal beperkingen. Wat betreft de uitvoering van de TW en de WAO-conforme regeling kwam het Ctsv echter tot een afkeurend oordeel. Het oordeel van het Ctsv is grotendeels gebaseerd op de bevindingen van de accountant voor wat betreft de «harde» rechtmatigheid, maar het college betreft ook de inspanningen van de uitvoeringsinstellingen ten aanzien van het aanbrengen van verbeteringen in zijn oordeel.

Het Ctsv noemt de wijziging van materiewetten als één van de omstandigheden die van invloed waren op bovengenoemd – negatief – resultaat. Ten aanzien van de fouten in het distribuerend proces geeft het Ctsv echter aan dat de belangrijkste oorzaak voor de onrechtmatigheden gezocht moet worden in een onjuiste vaststelling van het dagloon. En ten aanzien van de uitspraak die door de accountants gedaan is, is verder van doorslaggevend belang geweest dat geen van de uitvoeringsinstellingen een toereikende toelichting met betrekking tot resterende onzekerheden aan het Ctsv heeft gegeven. Daardoor moet het Ctsv een beperking aanbrengen ten aanzien van de betrouwbaarheid van de van derden verkregen gegevens die aan de berekening van de uitgaven en ontvangsten ten grondslag liggen.

Zoals gezegd speelde in het oordeel van het Ctsv echter ook mee dat de uvi's op zich hoopvol stemmende verbeteringsmaatregelen hebben aangekondigd. Voor de daadwerkelijke verbetering zijn daarbij zeker de externe factoren van belang. Cijfermatig zal vanaf 1997 ook meespelen dat door een wijziging in de Regeling rechtmatigheidsverklaring er geen onduidelijkheden meer kunnen bestaan of een bepaalde uitkering als goed of fout moeten worden beoordeeld.

Het rapport van het Ctsv wordt op dit moment binnen het departement bestudeerd, zowel inhoudelijk als ook op de onderbouwing van de bevindingen. Ons oordeel over die rapportage zullen wij u echter dit voorjaar nog doen toekomen. Op basis van de informatie uit zijn rapportage heeft het Ctsv overigens wél meegedeeld dat hij ervan uitgaat dat er ten aanzien van de kwaliteit van de uitvoering door de uitvoeringsinstellingen nog immer sprake is van een wenkend perspectief, in plaats van van een wijkend.

Daarnaast willen wij hier al aangeven, dat de uitkomst van de beoordeling van de Ctsv-rapportage in onze ogen niet zal kunnen zijn dat er een moratorium op nieuwe wetten of wijzigingswetten zal rusten. Specifiek wat betreft het voorliggende wetsvoorstel – een nieuwe, door de uvi's uit te voeren wet – geldt daarbij, dat wij van het Lisv noch van de uvi's vernomen hebben, dat invoering ervan aan het verbeteren van de rechtmatigheid bij de uitvoering van de overige wetten in de weg staat.

Voor het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van het CDA naar de stand van zaken omtrent de invoering van het wetsvoorstel bij de

gemeenten wordt verwezen naar de beantwoording van een vergelijkbare vraag door de leden van de PvdA-fractie.

In aanvulling daarop wordt opgemerkt dat er naar ons oordeel – anders dan de CDA-fractie in haar vraag suggereert – geen verband bestaat tussen de onderhandelingen over een CAO voor de WIW-werknemers en de nieuwe verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte ABW-, IOAW- of IOAZ-gerechtigden ten gevolge van het voorliggende wetsvoorstel. Beide onderwerpen hebben geen directe samenhang.

Ten slotte vragen de leden van de CDA-fractie of de plenaire behandeling in de Tweede Kamer, die diverse malen zeer kritisch was ten aanzien van Arbeidsvoorziening, het Arbeidsvoorziening niet moeilijker maakt tijdig en goed te starten met de uitvoering van het voorliggende wetsvoorstel.

Wij denken niet dat de in de Tweede Kamer geuite kritische opmerkingen over de Arbeidsvoorzieningsorganisatie het deze organisatie moeilijker maakt het voorliggende wetsvoorstel tijdig en goed in te voeren. Integendeel, de kritiek zal naar wij verwachten voor Arbeidsvoorziening eerder reden zijn zich extra in te spannen voor een optimale uitvoering. De leden van de PvdA-fractie vragen naar de wijze waarop de Uvi's op de hoogte raken van het feit dat een nieuwe werknemer door gemeente of de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is aangemerkt als arbeidsgehandicapte. Deze leden stellen vast dat de uvi's moeten weten wie er arbeidsgehandicapt is, o.a. voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie, voor de kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO, voor de toepassing van artikel 29b ZW enz. Registreren uvi's per werkgever het aantal arbeidsgehandicapten?

Voor een antwoord op de eerste vraag verwijzen wij terug naar de hierboven gegeven toelichting op de vaststelling van de arbeidshandicap.. In de gevallen zoals door de leden van de PvdA-fractie genoemd vindt door de uvi's inderdaad registratie van arbeidsgehandicapten plaats. Voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie registreren uvi's voor iedere werkgever welke arbeidsongeschiktheidslasten (samenhangend met de eerste vijf jaar arbeidsongeschiktheid) aan hem worden toegerekend.

Voor de toepassing van de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling en artikel 29b ZW moet bij de uvi bekend zijn op grond van welke werknemers die regelingen van toepassing zijn.

De leden van de fractie van de PvdA vragen met verwijzing naar de Nota n.a.v. verslag Tweede Kamer (blz. 26) of het kabinet al heeft besloten dat steeds een op naam gestelde verklaring verstrekt moet worden waarin gemeente, Arbvo of uvi aangeeft welke regels van toepassing zijn en welke risico's bij voorbaat zijn afgedekt.

De leden van de PvdA-fractie stellen in dit verband dat zij hechten aan een actieve inbreng van betrokkene bij het reïntegratie-streven. Zo'n op naam gestelde verklaring kan hierbij een hulpmiddel zijn.

In het kader van de voorlichting is een handleiding in voorbereiding waarin voor elke verschillende situatie waarin een arbeidsgehandicapte kan verkeren wordt aangegeven welke instrumenten en maatregelen van toepassing (kunnen) zijn.

Wij vertrouwen erop dat aan de hand van deze wegwijzer in tweede instantie op betrekkelijk eenvoudige wijze door de uitvoering een individuele verklaring als door deze leden bedoeld, kan worden afgegeven.

De wegwijzer wordt overigens in de komende tijd zorgvuldig afgestemd

met de betrokken uitvoeringsorganisaties. Tenslotte wordt overwogen om deze handleiding voorzover de technische mogelijkheden dit toelaten beschikbaar te stellen op internet en/of voor de intranetten van het Lisv, de VNG resp. de arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De leden van de PvdA- fractie vragen naar het tijdstip waarop de experimenten met een persoonsgebonden reïntegratiebudget van start gaan

De ministeriële regeling is momenteel in voorbereiding en zal nog in februari worden besproken met de SWI-partners. De planning is er voornamelijk op gericht om het experiment per 1 april a.s. te kunnen starten. Vanzelfsprekend is dit mede afhankelijk van het tijdstip van inwerkingtreding van de wet.

Deze leden vragen voorts naar de wijze waarop het kabinet denkt vorm te geven aan het reïntegratiecontract (motie-Schimmel) en of reïntegratievisie en reïntegratiecontract samengevoegd kunnen worden. In dit verband vragen deze leden of de «reïntegratievisie» van de Uvi ook wordt besproken met belanghebbende.

Zoals in bijgaande reactie op de moties is aangegeven achten wij het nog te vroeg om een verplichting tot het sluiten van reïntegratiecontracten in de wet op te nemen.

Ten aanzien van de vraag of de reïntegratievisie met betrokkene wordt besproken is er wellicht sprake van een misverstand. Uit de procedure zoals die in de Nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer is beschreven blijkt dat de reïntegratievisie voorafgaat aan de kwalificerende intake. Eerst na de kwalificerende intake kan worden vastgesteld of betrokkene in aanmerking wordt gebracht voor een reïntegratietraject. Vanzelfsprekend is er in het contact tussen de arbeidsdeskundige en de cliënt, dat plaats vindt in het kader van de opstelling van het reïntegratieplan, voldoende gelegenheid voor de cliënt om zijn eigen wensen en zijn inschatting van mogelijkheden naar voren te brengen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen om een beschouwing van het Kabinet over de fase die voor vele vooraf gaat aan trajecten gericht op (her)inschakeling in arbeid. Zij wijzen er op dat deze fase voor bepaalde arbeidsgehandicapten van groot belang kan zijn en vragen zich af welke organisaties hier een rol in dienen te vervullen. Tevens vragen de leden van de fractie van de PvdA of er overleg heeft plaatsgevonden met het Ministerie van VWS hierover. Ten slotte vragen deze leden zich af of, indien de officiële uitvoeringsinstanties hier een taak in hebben te vervullen, het niet een noodzakelijke voorwaarde dient te zijn dat er sprake is van cliëntenparticipatie.

Voor arbeidsgehandicapten die een uitkering aanvragen zijn er vele mogelijkheden om, daar waar noodzakelijk, op een of andere wijze gebruik te maken van voorzieningen die zich richten op de voorfase van een bemiddelingstraject.

Sommige arbeidsgehandicapten vertoeven bij aanmelding voor een uitkering in een of andere vorm van behandeling in de curatieve of zorgsector. Deze arbeidsgehandicapten zijn op dat moment niet toe aan een traject richting arbeidsmarkt. Wel is het zo dat de behandeling op enig moment wordt afgebouwd en er een resocialisatie-, rehabilitatie- of revalidatiefase intreedt. Deze fase is en blijft de verantwoordelijkheid van de zorgsector.

Op het moment dat er sprake is van activiteiten gericht op arbeid, zal de arbeidsgehandicapte in beeld dienen te komen van de instanties die met de uitvoering van de Wet op de Reïntegratie zijn belast.

Een voorfase kan echter wel onderdeel uitmaken van een feitelijk traject. Acceptatieproblematiek als gevolg van het verlies van werk, aanvaarding van een arbeidshandicap en een brede oriëntatie op arbeidsmogelijkheden vallen binnen de dienstverlening zoals die door bijvoorbeeld Arbeidsvoorziening wordt geboden. Het is niet uitzonderlijk dat regionale WAO-platforms hierbij een rol vervullen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van cursussen die deze platforms bieden. Maar ook andere cursussen die er op zijn gericht om middels lotgenotencontact de arbeidsgehandicapten weer zelfvertrouwen te geven, kunnen worden ingezet. Ook een meer individuele benadering kan aan de orde zijn. Daarnaast kunnen gemeenten in verband met de in de WIW voorgescreven sluitende benadering voor jongeren specifieke voorzieningen bieden. Bovendien biedt de WIW in het algemeen de mogelijkheid van het aanbieden van sociale activering. En ook vrijwilligerswerk zou een mogelijkheid kunnen zijn om als een vorm van voorfase te functioneren.

Er zijn, samengevat, vele mogelijkheden om een voortraject vorm te geven. De invulling van die voorfase is naar de mening van het kabinet een kwestie van maatwerk.

Met betrekking tot de vraag welke organisaties verantwoordelijk zijn voor de activiteiten in de voorfase is het kabinet van mening dat die primair ligt bij de uitvoeringsinstellingen.

Dit betekent vanzelfsprekend niet, dat zij ook de daadwerkelijke uitvoering ter hand hoeven te nemen. Voorstelbaar is dat dit aan daarvoor geëigende instellingen wordt overgelaten. Indien er sprake is van gerichte activiteiten om een voorfase in te richten, kunnen de verantwoordelijke instanties hun budgetten inzetten om die voorzieningen in te kopen of te organiseren.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of er overleg is gevoerd met VWS over de voorfase.

Het Ministerie van VWS is betrokken geweest bij de voorbereiding van het Wetsvoorstel reïntegratie arbeidsgehandicapten. Naar de mening van het kabinet zijn er geen gewijzigde omstandigheden als gevolg van de Wet op de Reïntegratie die een vergaande afstemming noodzakelijk maakt. Wel wordt nog in de interdepartementale stuurgroep gehandicaptenbeleid bezien in hoeverre de verantwoordelijkheden van de zorgsector ten behoeve van resocialisatie, rehabilitatie en revalidatie optimaal aansluiten op de verantwoordelijkheden van de uitvoeringsinstellingen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van dit wetsvoorstel.

Een grotere betrokkenheid van cliënten zou, zo menen de leden van de fractie van de PvdA, voor de hand liggen indien de officiële uitvoeringsinstancies verantwoordelijk zijn voor de voorfase. De leden denken bijvoorbeeld aan samenwerking of cliëntenparticipatie.

Wij hebben reeds aangegeven dat bijvoorbeeld WAO-platforms betrokkenheid hebben bij de uitvoering van de voorfase. Veel regio's hebben ook overleg met diverse uitvoeringsinstancies.

Formele cliëntenparticipatie zien wij bij de verschillende gemeenten die een cliëntenraad hebben ingesteld. Het Lisv kent een Bestuurscommissie vroeggehandicapten die het Lisv bestuur adviseert. Arbeidsvoorziening onderzoekt op dit moment de mogelijkheden van een formeel overleg met de cliëntenorganisaties. Het Kabinet juicht overigens cliëntenparticipatie toe, maar die hoeft zich niet te beperken tot de voorfase.

Klachten over arbeidsomstandigheden, met name werkdruk, zijn hardnekkig en nemen meer dan epidemische vormen aan, zo stellen de leden van de fractie van GroenLinks.. 60% van de werknemers klaagt over

werkdruk. Wat dat betreft lopen we ver achter bij andere Europese landen. Wat gaat de regering ondernemen om iets aan de werkdruk te doen, vragen de leden van deze fractie?

In reactie op de door de Tweede Kamer bij de behandeling van de begroting voor 1998 aanvaarde motie (25 600 nr. 25), heeft de staatssecretaris aangegeven dat hij positief staat tegenover het opstellen van kwantitatieve doelstellingen op arboterrein. Voor geluid is deze werkwijze al nader uitgewerkt. Voor werkdruk wordt een beleidsnotitie voorbereid waarin zal worden aangegeven hoe uitvoering zal worden gegeven aan de genoemde motie. Het staande beleid van financiële prikkels voor ziekteverzuim (WULBZ) en arbeidsongeschiktheid (PEMBA), en verplichte arbodienstenverlening gericht op de eigen verantwoordelijkheid van branches en bedrijven zal versterkt worden met een gerichte aanpak van hoge werkdruk. Hiertoe zal in samenwerking met de Arbeidsinspectie een plan worden opgesteld voor benadering van branches met een hoog risico. Voorts zal doorgestaan worden met monitoring en voorlichting. Deze werkwijze sluit aan bij CAO-afspraken over werkdruk in het kader van het recent gesloten STAR-akkoord. Voor de ontwikkeling van normering van te hoge werkdruk (op termijn) zal eerst de haalbaarheid onderzocht worden alvorens hiervoor een ontwikkelingstraject te starten.

De leden van de fracties van de GPV, SGP en RPF maken zich zorgen over het grote aantal actoren dat zich met de (re)integratie van arbeidsgehandicapten zal moeten bezighouden. Zij verwachten dat het niet alleen voor de betrokken instanties een zware opgave zal zijn om (in korte tijd!) goede afstemming en samenwerking te bereiken, maar dat het ook voor de arbeidsgehandicapten en degenen die bij hen betrokken zijn bijzonder lastig blijft de weg te vinden. Zij vragen of wij vertrouwen hebben in het invoeringstraject, nu dit samenloopt met zoveel andere verschuiving van taken en verantwoordelijkheden (o.a. WIW en SWI).

Zoals in het antwoord op de daartoe strekkende vraag van de leden van de CDA-fractie is aangegeven, is het kabinet van mening dat in het kader van het voorliggende wetsvoorstel niet volstaan had kunnen worden met aanpassing van het reïntegratie-instrumentarium, omdat ook wijzigingen in de verantwoordelijkheidsverdeling nodig waren. Terecht merken de leden van de fracties van de GPV, SGP en RPF op, dat deze verandering in taken in de tijd samenloopt met de implementatie van de WIW en van SWI. Wij realiseren ons dat het van de betrokken organisaties een aanzienlijke inspanning zal vergen om zowel de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten als de WIW reeds in 1998 uit te voeren, en daarnaast een daadwerkelijke start te maken met de samenwerking in SWI-verband. Wij hebben er echter vertrouwen in, dat de organisaties deze inspanning kunnen en zullen verrichten. Het feit dat het voorliggende wetsvoorstel niet op 1 januari 1998 in werking is getreden, maar – na aanvaardig door Uw Kamer – enkele maanden later van kracht zal worden, heeft voor de uitvoeringsorganisaties daarbij het positieve gevolg gehad, dat zij enkele maanden meer hebben gekregen om zich op de uitvoering van de Wet op de (re)integratie voor te bereiden.

De leden van de PvdA-fractie gaan in op de mogelijke overdrachtsproblemen bij verandering van reïntegratieverantwoordelijke. Zij vragen of de modelovereenkomst tussen Lisv en VNG over een «naadloze» overgang en medefinanciering van kosten al gereed is. Zij merken op dat het Lisv het gebruik van de modelovereenkomst dwingend kan opleggen aan de uvi's, maar dat de VNG dit jegens de gemeenten niet kan doen. Een goede samenwerking tussen uvi's en gemeenten bij reïntegratie is, aldus deze leden van de PvdA-fractie, niet gegarandeerd. Zij vinden financiële sturing een ontoereikend instrument in situaties waarin

samenwerking is geboden. Zij vragen of het kabinet deze visie deelt en mogelijkheden ziet om samenwerking toch meer accent te geven.

Het kabinet kan zich niet vinden in de visie van de leden van de PvdA-fractie dat financiële sturing wat betreft de «naadloze» overgang geen goed instrument is. Juist door het voorstel t.a.v. de financiering wordt het probleem omzeild dat de VNG het gebruik van de modelovereenkomst niet dwingend aan de gemeenten kan opleggen. Immers, het zijn de gemeenten die er belang bij hebben dat een traject reeds door de uvi wordt opgestart.

Een uvi zal hiertoe minder geneigd zijn indien de door haar te maken reïntegratie-kosten niet opwegen tegen de reïntegratiekans en de te besparen uitkering. Door de uvi medefinanciering aan te bieden voor het reeds in de uvi-fase opstarten van een traject voor iemand die zijn uvi-uitkering op afzienbare termijn zal verliezen, kan de gemeente de uvi «over de streep trekken». Indien het Lisv de uvi's *verplicht* een traject te starten indien de gemeente naar maatstaven van de modelovereenkomst meefinanciert, kan een gemeente die inderdaad volgens die overeenkomst meebetaalt, van de uvi medewerking eisen. Voordeel voor de gemeente is dan, dat de reïntegratie vroegtijdig start, terwijl de gemeente ook vanaf het begin al invloed kan uitoefenen op de inhoud van het traject. Voordeel voor de naar de arbeid toe te leiden klant is, dat hij ervan op aankan dat het tijdens de uvi-fase gestarte traject ongewijzigd door de gemeente wordt voortgezet. Voordeel voor de uvi is, dat deze een tegemoetkoming krijgt in de reïntegratiekosten. De modelovereenkomst tussen Lisv en VNG verkeert nog in een voorbereidende fase.

Wij merken in dit kader overigens op dat de inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel niet afhankelijk moet worden gesteld van de aanwezigheid van de modelovereenkomst. De kwestie dat uvi's weinig belang hebben bij reïntegratie van klanten die op afzienbare termijn uit de uvi-uitkering raken terwijl gemeenten juist belang hebben bij een zo vroeg mogelijke start van de reïntegratie-werkzaamheden speelt immers in theorie ook nu al, en deze kwestie is in wezen ook niet beperkt tot arbeidsgehandicapten.

De leden van de PvdA-fractie zetten vraagtekens bij de voorgestelde rol van de arbodiensten bij het herplaatsingsbudget omdat naar hun indruk de arbodiensten tot dusver onvoldoende de reputatie van deskundigheid en onafhankelijkheid hebben weten te verwerven, terwijl er veel schort aan de samenwerking met de uvi's. Deze leden stellen dat waar Arbodiensten afhankelijk zijn van werkgeversopdrachten, het toch niet kan zijn dat deze Arbodiensten, hoewel formeel slechts adviserend, de facto een centrale rol spelen bij de toekenning van veel gemeenschapsmidelen bij reïntegratie bij eigen werkgever in een andere functie. Deze leden hebben bedenkingen tegen de suggestie dat gemeenten en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie bij de medisch-arbeidskundige beoordeling van de hoedanigheid «arbeidsgehandicapte» ook een Arbodienst kunnen inhuren. Zij vragen zich af waarom deze publieke taak uitbesteed zou kunnen worden aan private marktpartijen, waarbij de publiek verantwoordelijke slechts marginaal toetst. Ook de leden van de CDA-fractie vragen of de nieuwe verhouding tussen arbodiensten en uvi's niet een risicofactor vormt. In dit verband vragen deze leden nog of de door het LISV op te stellen minimumeisen voor het reïntegratieplan en voor de begeleiding van de werknemer bij de reïntegratie reeds beschikbaar zijn.

De ons bekende peilingen onder werkgevers en onder ondernemingsraden¹ geven geen negatief beeld van de reputatie van arbodiensten. Werknemersorganisaties volgen arbodiensten kritisch. Zo heeft de FNV onlangs bekend gemaakt een klachtenlijn te openen, mede als onder-

¹ Zara werkgeverspanel; peilingen van het bureau Heliview; onderzoek van de FNV onder ondernemingsraden.

steuning voor een kwaliteitsbeoordeling van arbodiensten. Wij beoordelen een dergelijk initiatief positief, omdat een kritische consumentenfunctie bij een systeem van op de markt gepositioneerde diensten de kwaliteitsontwikkeling bevordert. Dat neemt niet weg dat de kwaliteitsontwikkeling van de arbodienstverlening ook onze aandacht heeft. Met het handhaven van hoge kwaliteitseisen, getoetst via certificatie, geregeld overleg met de diensten en financiële ondersteuning van onderzoek- en ontwikkelingsactiviteiten draagt het ministerie daar aan bij.

De staatssecretaris heeft in 1997 het initiatief genomen om de samenwerking tussen arbodiensten en uvi's, die met name geconcentreerd is rond het reïntegratieplan, te verbeteren. De Tweede Kamer is daarover geïnformeerd bij brief van 18 april 1997 (22 187 nr 50). De nieuwe werkwijze, waarvan de concrete uitvoering is uitgewerkt in overleg tussen Lisv en BOA (Branche-organisatie arbodiensten), is per 1 september 1997 in werking getreden. Wij menen dat daarmee tevens een basis is gelegd voor de informatie-uitwisseling en samenwerking tussen arbodiensten en uvi's die dit wetsontwerp van hen verlangt.

Immers, de advisering over het predikaat arbeidsgehandicapt ligt in het verlengde van het reïntegratieplan. Een en ander vergt veranderingen aan beide zijden. De uvi's moeten meer capaciteit vrijmaken voor actieve bemoeienissen (overleg, advisering, toetsing) in een vroeg stadium met de reïntegratieplannen, wanneer reïntegratie bij de eigen werkgever minder zeker is. De arbodiensten moeten hun arbeidskundige deskundigheid vergroten. Wij zullen deze ontwikkelingen met onderzoek en direct contact met betrokkenen nauwlettend volgen.

Voor wat betreft de vraag in hoeverre het juist is dat private arbodiensten de facto een centrale rol spelen bij het toekennen van publieke gelden willen wij opmerken dat dit een vraag is die ons ook zeer beziggehouden heeft. De kernvraag die hier voor ons aan de orde is, is of de arbodiensten in de praktijk wel onvoldoende onafhankelijk van de werkgever kunnen opereren. Om twee redenen hebben wij gemeend dat het verantwoord is de arbodiensten deze verantwoordelijkheid toe te vertrouwen.

De eerste reden is van puur praktisch aard. De arbodienst begeleidt de zieke werknemer vanaf het vroegste stadium van diens verzuim en is dus het beste toegerust om de aard en duur van het verzuim van de werknemer in te schatten en zijn belemmeringen in kaart te brengen. De uvi is daartoe ook in staat, maar niet zonder dat betrokkene door de uvi apart beoordeeld moet worden. Dit vergt veel dubbel werk, en is voor de betrokken werknemer extra belastend.

De tweede reden waarom wij denken dat de arbodiensten deze rol kunnen spelen, is dat de beleidsvrijheid van arbodiensten in deze niet ongeclausuleerd is. Uitgangspunt van dit wetsvoorstel is dat het instrumentarium van dit wetsvoorstel eerst kan worden toegepast indien betrokkene (in casu een werknemer) ook arbeidsgehandicapt is. Bij de vaststelling van het arbeidsgehandicaptebegrip zal ook door de arbodiensten gebruik gemaakt moeten worden van het FIS. Dit betekent dat de arbodienst bij zijn beoordeling sterk gebonden is aan de regels die ook voor de andere instanties gelden. De arbodienst bekleedt in dit perspectief een intermediaire positie tussen werkgever en uvi. Indien de arbodienst zijn rol bij de beoordeling van het arbeidsgehandicaptebegrip niet goed vervult, kan dat als uiterste consequentie hebben dat de uvi niet meer afgaat op het advies van die arbodienst, waarmee die arbodienst de bij hem aangesloten werkgevers ook niet goed meer kan bedienen. In die zin hebben de arbodiensten ook een aanmerkelijk eigenbelang om te zorgen dat de arbeidshandicapbeoordeling op juiste wijze plaatsvindt.

De leden van de PvdA-fractie vragen in verband met hun aarzelingen bij uitbreiding met de categorie die bij eerste arbeidsongeschiktheidskeuring minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt waren of het kabinet een raming heeft gemaakt van het percentage van de potentiële beroepsbevolking, dat straks als arbeidsgehandicapt betiteld kan worden.

Het kabinet heeft geen raming gemaakt van het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat, uitgaande van het begrip arbeidsgehandicapte zoals gedefinieerd in de Wet REA, als arbeidsgehandicapt betiteld kan worden, omdat dit geen realistisch uitgangspunt zou vormen voor een raming van de beoogde jaarlijkse toename voor een raming van de beoogde jaarlijkse toename van het aantal te reïntegratietrajecten. Zoals in de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag is uiteengezet heeft het kabinet zich, wat betreft de kwantitatieve reikwijdte van de wet REA, voornamelijk georiënteerd op de jaarlijkse nieuwe instroom van arbeidsgehandicapten. Het zijn vooral de werknemers of werkzoekenden, die nog maar net arbeidsgehandicapt zijn geworden, die op de kortere termijn de beste reïntegratiekansen hebben. Gezien het feit dat de slaagkansen voor deze categorie beduidend groter zijn dan voor degenen die al enige jaren in het bestand zitten, zal deze categorie naar verwachting in eerste instantie het meest vertegenwoordigd zijn in de beoogde toename van het aantal feitelijke reïntegraties.

In de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag heeft het kabinet, mede op basis van instroomgegevens van de uvi's, een raming gemaakt van de aantallen arbeidsgehandicapten met restcapaciteit die aldus jaarlijks in aanmerking komen voor reïntegratie-inspanningen. De categorie minder dan 15%/25% arbeidsongeschikt vormt daar een onderdeel van. Uitgangspunt is vervolgens dat voor de gehele jaarlijkse bemiddelingspopulatie reïntegratieinspanningen zullen worden ondernomen.

De leden van de fractie van GroenLinks stelden dat het arbobeleid van bedrijven zeer slecht van de grond komt. Aansluiting bij een arbodienst betekent alleen uitbesteden van verzuimcontrole. Risico-inventarisaties worden alleen gemaakt bij hoge uitzondering en als ze al gemaakt worden dan gebeurt er vaak weinig tot niets mee. Investerings in Arbobeleid lijken, zeker op korte termijn, niet renderend. Overheidswerkgevers klagen er bijvoorbeeld over dat zij niet over het budget beschikken om iets te doen met de aanbevelingen uit een RIE. Veel werkgevers ervaren een aansluiting bij een Arbo-dienst alleen als kostenpost, die je kunt compenseren door hard verzuimbeleid. Daar komt bij dat Arbodiensten elkaar beconcurreren. Hoe kijkt de regering nu eigenlijk aan tegen deze gegevens (m.n. te vinden in ZARA-werkgeverspanel), zo vragen de leden van deze fractie.

Wij hebben dergelijke conclusies niet in de uitkomsten van het ZARA-werkgeverspanel kunnen lezen. Verzuimbegeleiding is de dienst die het meest frequent wordt afgenomen, maar dit betekent geenszins dat alleen controle wordt afgenomen. Er is een groep bedrijven die in hun verzuimbeleid meer het accent op controle gelegd heeft, maar er is geen aanleiding om te veronderstellen dat dit de enige gedragsreactie is geweest, zoals de leden van de fractie van GroenLinks veronderstellen. De risico-inventarisatie en -evaluatie is een relatief nieuw instrument, dat tijd nodig heeft om tot volle ontwikkeling te komen. De toepassing neemt echter snel toe. Het merendeel van de werknemers (65% eind 1996) werkt in een bedrijf met een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e). De toepassing van de ri&e blijft achter in de kleinere bedrijven. Daarom heeft de staatssecretaris in samenspraak met arbodiensten en werkgevers- en werknemersorganisaties actie ondernomen teneinde de praktische

uitvoering van de ri&e te verbeteren. In een brief van 9 januari 1998 heeft de staatssecretaris de Tweede Kamer daarover geïnformeerd. Als een ri&e gemaakt wordt leidt die in de meeste gevallen ook tot een plan van aanpak en wordt daaraan uitvoering gegeven. Werknemers ervaren deze toegenomen aandacht voor arbeidsomstandigheden ook. Waar is dat het motief voor aansluiting bij een arbodienst in de meeste gevallen het voldoen aan de wettelijke verplichting is. Niettemin hebben wij de indruk dat een ontwikkeling op gang komt waarbij en de kwaliteit van de dienstverlening toeneemt en werkgevers die ook op waarde gaan schatten. De meeste werkgevers oordelen positief over hun eigen arbodienst. De concurrentie tussen arbodiensten, gevoegd bij de handhaving van hoge eisen bij de certificatie, dient naar onze inzichten de kwaliteitsontwikkeling van de arbodienstverlening.

Het lid van de SP-fractie constateert dat het succes van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten in hoge mate zal afhangen van de wijze waarop de uitvoering met die wet zal omgaan. Zoals het er nu naar uitziet zullen, zo vervolgt dit lid, niet alle plaatsen en steden een Centrum voor Werk en Inkomen krijgen en zullen voorts in die Centra zelf niet steeds alle uvi's vertegenwoordigd zijn. Hij vraagt wat dit voor consequenties heeft voor de inhoud en kwaliteit van de dienstverlening.

De aanname van het lid van de SP-fractie dat naar verwachting niet in alle plaatsen een CWI zal worden ingericht, is correct. Echter, ook in de huidige situatie is er niet in iedere plaats een uvi-kantoor waar men een uitkering kan aanvragen en een arbeidsbureau waar een werkzoekende terecht kan voor een baan. In een CWI kan een arbeidsgehandicapte werkzoekende op één adres terecht voor een baan en een aanvraag voor een uitkering.

De uvi's zullen in alle centra vertegenwoordigd moeten zijn. Uvi's kunnen echter afspreken dat zij niet op ieder moment aanwezig zijn en/of dat zij bepaalde taken van elkaar overnemen. Inderdaad kan bijvoorbeeld het SFB met het GAK afspreken, dat het GAK niet alleen op een bepaald CWI werkzaamheden voor GAK-klienten verricht, maar ook voor klienten van het SFB. Tenzij de samenwerkingspartners hebben afgesproken dat de werkzaamheden die in het centrum zullen worden verricht verder gaan dan de werkzaamheden die op grond van het Samenwerkingsbesluit en de ministeriële regeling op grond van artikel 4 van dat besluit (Stcrt. 1997, 249) verplicht in het centrum moeten worden verricht, zullen de werkzaamheden die het GAK dan overneemt niet zien op reïntegratiewerkzaamheden ná de kwalificerende intake. Oftewel, is in het centrum in het kader van de kwalificerende intake vastgesteld dat een SFB-klient tot fase 2 of 3 behoort, dan is het vervolgens aan het SFB om te besluiten of voor de betreffende klient een trajectplan wordt ingekocht en uitgevoerd.

6. Budgetstructuur

De leden van de VVD vragen zich wel af wat er moet gebeuren indien de reïntegraties niet aan de verwachtingen zouden voldoen en of de (her)plaatsingsbudgetten dan moeten worden verhoogd? Zij vragen zich af waar het optimum ligt. Zij vragen hoe het kabinet denkt te meten op welk moment de kosten niet meer zullen opwegen tegen het voordeel van (re)integratie.

Deze leden stellen vragen die op dit moment helaas niet goed te beantwoorden zijn. Eerst zal moeten worden gezien wat de uiteindelijke effecten van dit wetsvoorstel zijn, waarbij zal moeten worden geanalyseerd door welke onderdelen van dit wetsvoorstel die effecten bereikt zijn. Pas daarna kan worden beoordeeld of die opgetreden effecten – als het

ware de baten van dit wetsvoorstel – in een acceptabele relatie staan tot de kosten daarvan. Wij onderkennen dat hieraan een zeker (financieel) risico is verbonden, doch achten dit, mede gezien het zelfstandige belang van reïntegratie, zeer beperkt. Men bedenke daarbij dat tegenover uitgaven voor (her-)plaatsingsbudgetten vrijwel altijd besparingen op de uitkeringen kunnen worden geboekt. Ook al zou de verwachte toename van het feitelijk aantal reïntegraties in eerste instantie uitblijven dan zal allereerst moeten worden gezien of de inzet van toeleidingstrajecten voldoende perspectief biedt. Uiteraard zal de afweging van kosten en baten bij de evaluatie die per medio 1999 is voorzien, één van de belangrijkste aandachtspunten vormen.

De leden van de fractie van de VVD vinden de voornemens voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget nog rijkelijk vaag. Zij vragen waarom het Lisv en de NCCZ een concept-regeling moeten opstellen zonder directe bemoeienis van het ministerie. Een directe participatie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zou toch veel efficiënter zijn dan een beoordeling achteraf of aan de beoogde beleidsdoeleinden tegemoet wordt gekomen? Wat gebeurt er als het budget op is zonder dat van reïntegratie sprake is? Komt een eventuele werkgever dan toch in aanmerking voor een (her)plaatsingsbudget? Zou de staatssecretaris wat duidelijker willen aangeven wat hem met dat persoonsgebonden budget voor ogen staat en hoe hij de bureaucratie, zoals ontstaan bij het persoonsgebonden budget in de zorg denkt te vermijden?

Ter voorkoming van misverstanden zij allereerst opgemerkt dat de concept-ministeriële regeling voor het persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) momenteel wordt voorbereid door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het projectvoorstel van de NCCZ dient daarbij als leidraad.

In de voorfase is aan de Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ) gevraagd om haar voorstel voor een PRB nader uit te werken en op haalbaarheid te onderzoeken, waarna de NCCZ is verzocht om hieraan tezamen met het Lisv nadere uitwerking te geven met betrekking tot de in een regeling op te nemen voorwaarden. Het voorstel van de NCCZ betreft uiteraard een advies. Er is geen sprake van een door de NCCZ opgestelde concept-regeling. Wij verwijzen in dit verband naar de brief van 6 november 1997 waarmee wij het voorstel van de NCCZ tezamen met onze reactie aan zowel de Tweede als de Eerste Kamer hebben doen toekomen.

Het experiment zal moeten uitwijzen of een PRB een toegevoegde waarde heeft en zo ja voor welke groepen en onder welke voorwaarden. Het voorstel voor een PRB is ontstaan uit de behoefte aan een versterking van de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt voor de verbetering van zijn of haar positie op de arbeidsmarkt en in het verlengde daarvan aan de mogelijkheid om actief en naar eigen inzicht aanbieders van ondersteunende diensten te kunnen inschakelen. Pleitbezorgers van het PRB verwachten dat de efficiency van het individuele reïntegratie-proces wordt bevorderd door flexibele inzet van middelen en het leveren van maatwerk. Activering van de cliënt en vergroting van zijn zelfstandigheid en zelfbeschikkingsrecht vormen daarbij de sleutelwoorden.

Uitgangspunt voor de in voorbereiding zijnde regeling is dan ook een grote mate van autonomie van de cliënt en een flexibele inzet van middelen, anders gezegd, deelnemers aan het PRB nemen zelf het initiatief en geven naar eigen inzicht nadere invulling aan hun (re)integratieproces.

De Regeling die nu in voorbereiding is volgt het NCCZ-voorstel op hoofdlijnen.

Dit gaat uit van twee vormen van budgetten. Analoog aan de budgetstructuur voor de werkgevers kan de cliënt kiezen voor óf toekenning van een standaardbudget ineens, ter hoogte van een nog nader te bepalen bedrag, óf voor toekenning van een zogenaamd PRB op maat. Korthedshalve spreken wij van een standaardbudget of een budget op maat (BOM). Dit BOM wordt toegekend op basis van een door de cliënt op te stellen individueel trajectplan en bijbehorende begroting. In het trajectplan moeten de door de cliënt te zetten stappen worden beschreven. Zonodig kan de betrokken case-manager hierover adviseren. Het BOM wordt alleen toegekend onder goedkeuring van trajectplan en begroting door de verantwoordelijke uitvoerder.

Vooralsnog denken wij aan de volgende nadere invulling:

In het verlengde van artikel 33 van de Wet REA waarop deze regeling wordt gebaseerd komt het PRB in de plaats van voorzieningen op grond van artikel 22 van de wet.

Het PRB heeft het karakter van een subsidie. De uitgaven die met een PRB kunnen worden gefinancierd dienen naar onze mening betrekking te hebben op activiteiten, gericht op het behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen, die kunnen bijdragen aan een duurzame reïntegratie in het arbeidsproces; daarnaast kunnen ook de voor het verrichten van die activiteiten noodzakelijke voorzieningen uit het PRB worden gefinancierd. Teneinde te voorkomen dat in het kader van het experiment onnodige en ondoelmatige uitgaven worden gefinancierd achten wij het van belang dat de subsidie wordt verstrekt voorzover de kosten van de bedoelde activiteiten en voorzieningen, niet onevenredig zijn met het te bereiken doel.

Het stellen van striktere voorwaarden, zoals een no-cure/ no-pay of less-cure/ less-pay formule, achten wij in het kader van dit experiment voorbarig.

Daarbij moet ook worden bedacht dat een cliënt zijn positie op de arbeidsmarkt middels een PRB aanmerkelijk kan verbeteren zonder dat dit resulteert in feitelijke reïntegratie.

Tenslotte zij opgemerkt dat het PRB los staat van het werkgevers-instrumentarium.. Bij indiening van een deelnemer aan het PRB kan een werkgever onverminderd aanspraak maken op een plaatsingsbudget. Dit maakt geen onderdeel uit van het PRB.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de exacte redenen om af te wijken van de standpunten van de SER en het LISV terzake van het (her)plaatsingsbudget?

Strikt genomen komen de standpunten van SER en Lisv erop neer dat zowel de SER als het Lisv geporteerd zijn voor het wegnemen van belemmeringen in de sfeer van de administratieve lasten maar daarvoor andere, dan de in de hoofdlijnennota voorgestelde, wegen zoeken. Het kabinet stelt zich echter op het standpunt dat de door de SER voorgestelde beperking tot een pakket op maat evenals de door het Lisv voorgestelde oplossing van een verdergaande vereenvoudiging van de wetgeving, geen van beide voldoende oplossingen bieden om aan de geconstateerde knelpunten tegemoet te komen. In dit verband verwijzen wij naar het eerder gestelde over de relatie tussen vereenvoudiging en doelmatigheid.

Het lid van de SP-fractie stelt een vraag over het herplaatsingsbudget, naar aanleiding van opmerkingen van de Gehandicaptenraad daarover. Nu op de werkgever reeds de wettelijke plicht rust om zijn eigen – inmiddels arbeidsongeschikt geworden – werknemer «terug te nemen», waarom moet die terugname dan nog beloond worden met een hoeveelheid subsidie, zo vragen deze leden. Verwacht de regering wat de

(her)plaatsingsbudgetten betreft dat ze wel zullen werken, waar tot op heden financiële prikkels geen deugdelijk reïntegratie-instrument blijken te zijn?

Weliswaar rust ook nu reeds op werkgevers de verplichting zieke werknemers te reïntegreren, doch men dient zich te realiseren dat er een verschil is tussen een reïntegratieverplichting en een daadwerkelijk reïntegratie. Voor een werkgever speelt ook een kostenafweging mee bij de vraag in hoeverre hij zich in zal spannen een werknemer effectief te doen reïntegreren. Hij kan ook in de verleiding komen de kosten van een zieke werknemer, in ieder geval een jaar loondoorbetaling, voor lief te nemen en het vervolgens op ontslag te laten aankomen. Dit risico is met name groot in die situaties waarin reïntegratie van de werknemer niet gemakkelijk te realiseren valt, namelijk wanneer betrokkene de eigen functie niet meer kan verrichten, en van de werkgever dus extra initiatieven worden verwacht. Het herplaatsingsbudget is bedoeld de werkgever juist dan over de streep te trekken. Het lid van de fractie van de SP heeft gelijk dat strikt genomen de reïntegratieverplichting daartoe voldoende zou moeten zijn. Het kabinet is er echter vanuit gegaan dat het van meer realiteitszin getuigt juist dan een extra positieve incentive in te zetten.

Daarbij is de financiële prikkel overigens niet de enige. Wat het herplaatsingsbudget karakteriseert is ook dat dit instrument snel en zonder bureaucratische rompslomp kan worden ingezet. Het kabinet verwacht dat dit sterk stimulerend zal werken op de het reïntegratieproces bij de eigen werkgever.

7. Inkomens- en Loonsuppletie

Het is de leden van de PvdA-fractie niet duidelijk of ook loonsuppletie mogelijk is bij reïntegratie bij de eigen werkgever in een andere functie. Evenals thans het geval is blijft het ook na invoering van de Wet REA mogelijk loonsuppletie toe te kennen als aangepast werk in dienstbetrekking wordt aanvaard bij de eigen werkgever tegen een lager loon dan de theoretische verdien capaciteit.

Deze leden stellen voorts de vraag hoe vaak de huidige inkomens- en loonsuppletieregeling zijn ingezet.

Blijkens opgave van het Lissv is het aantal nieuwe (gestarte) inkomenssuppleties in 1996 geraamd op 21 en in 1997 op 24. Het aantal nieuwe (gestarte) loonsuppleties is in 1996 geraamd op 26 en in 1997 op 105.

De aan het woord zijnde leden willen weten of bij de voorbereiding van Wet REA ook overwogen is de mogelijkheid van herschatting op basis van feitelijk loon – genormeerd en toetsbaar – te herstellen.

Meegedeeld kan worden dat zulks niet is overwogen. Het kabinet blijft vasthouden aan het in het verleden genomen besluit dat een theoretische schatting prevaleert boven een schatting op basis van gerealiseerde verdien capaciteit. Dit vanuit de overweging dat bij de arbeidsongeschiktheidsschatting arbeidsmarktelementen geen rol mogen spelen.

De leden van de PvdA-fractie stellen vast dat de doelgroep van de bestaande loon- en inkomenssuppletieregeling wordt uitgebreid.

Dat is een juiste constatering. De doelgroep die in aanmerking kan komen voor een inkomens- of loonsuppletie wordt uitgebreid met de personen die in het kader van de arbeidsongeschiktheidsschatting minder dan 15% onderscheidenlijk minder dan 25% arbeidsongeschikt zijn bevonden voor de WAO onderscheidenlijk de WAZ en de WAJONG. Het gaat daarbij

derhalve om personen, die het eerste ziektejaar doorlopen hebben maar bij einde wachttijd geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben gekregen omdat zij minder dan 15% respectievelijk 25% arbeidsongeschikt zijn bevonden.

Deze personen, zo merken de aan het woord zijnde leden op, zullen veelal aangewezen zijn op een WW- of bijstandsuitkering. De eerdere arbeidsongeschiktheidsschatting was een momentopname. Hoe, zo vragen deze leden, wordt dan vastgesteld wat de resterende verdien-capaciteit is. De uitvoeringsinstelling, zo kan die leden worden geantwoord, dient bij de vaststelling van het recht op inkomens- of loonsuppletie van recente gegevens uit te gaan. Dat kan inhouden dat de theoretische resterende verdien-capaciteit opnieuw moet worden bepaald.

De aan het woord zijnde leden stellen voorts de vraag of er sprake zal zijn van een volledige toets door een uitvoeringsinstelling indien de mogelijkheid behouden blijft loonsuppletie te verstrekken in geval van werkhervatting bij de eigen werkgever in een aangepaste functie tegen een lager loon.

Wat dat laatste betreft is hiervoor reeds meegedeeld dat dit het geval zal zijn.

Als het gaat om de uitvoering van bedoelde regelingen kan worden meegedeeld dat die, even als thans het geval is, in opdracht van het Lisv door de uitvoeringsinstellingen zullen worden uitgevoerd.

Hierbij zij nog opgemerkt dat de door deze leden veronderstelde rol van de Arbodienst hierbij niet aan de orde is.

De Arbodienst van de werkgever heeft in de uitvoering van die regelingen geen taak. De Arbodienst heeft in deze slechts de taak het Lisv te adviseren omtrent de vraag of een persoon die minder dan 15% respectievelijk minder dan 25% arbeidsongeschikt is aan het einde van de wachttijd, arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet REA.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de thans vigerende loonsuppletie onderdeel is van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. In dat verband wordt gevraagd of die loonsuppletie deel uitmaakt van het dagloon WW indien tijdens het ontvangen van loonsuppletie werkloosheid intreedt.

Indien de werknemer bij het intreden van de werkloosheid recht heeft op een gedeeltelijke WAO-uitkering, is het WW-dagloon gelijk aan het WAO-dagloon. De loonsuppletie maakt daar geen deel van uit. De som van WAO- en WW-uitkering is in dat geval gelijk aan 70% van het WAO-dagloon.

Ook na de invoering van de Wet REA zal dat niet anders zijn. Werknemers die bij het intreden van de werkloosheid minder dan 15% respectievelijk 25% arbeidsongeschikt zijn en voor een loonsuppletie in aanmerking zijn gekomen, zullen een WW-uitkering krijgen gebaseerd op hun loon uit dienstbetrekking. Ook in die gevallen zal de loonsuppletie dus geen deel uit kunnen maken van het WW-dagloon. Voor de vaststelling van het WW-dagloon wordt immers uitgegaan van het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. De hier bedoelde loonsuppletie behoort daar niet toe.

De leden van de CDA-fractie vragen of de nadere door het Lisv te stellen regels ten aanzien van het terugvorderingsbeleid al bekend zijn. Deze leden hadden met dit beleid op zich al enige moeite; vandaar dat de invulling van dit beleid huns inziens zeer nauw luistert. Aan de andere kant vroegen zij zich af op welke wijze oneigenlijk gebruik voorkomen kan worden.

De nadere regels over terugvordering van het Lisv zijn nog in voorbereiding. Voor wat betreft het risico van oneigenlijk gebruik van de werkgeversbudgetten willen wij er op wijzen dat de hier gekozen structuur, met een uniform arbeidsgehandicaptebegrip, in de meeste gevallen zal kunnen voorkomen dat er oneigenlijk gebruik gemaakt wordt van de diverse regelingen. Natuurlijk is een systeem dat een snelle toekenning van het instrumentarium als een belangrijk element ziet kwetsbaarder dan één waarin uitgebreide toetsingen plaatsvinden. Wij zijn er echter van overtuigd dat het oneigenlijk gebruik binnen aanvaardbare perken kan blijven.

Wat de voorzieningen en uitkeringen aan de werknemer betreft zullen de nadere regels inzake terugvordering naar verwachting vergelijkbaar zijn met de bestaande regels met betrekking tot onrechtmatige verstrekking.

8. Kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO

De leden van de PvdA-fractie vroegen een verduidelijking, aan de hand van casusposities met bijpassende rekenvoorbeelden, van de werking van de artikelen 77c en 77d (de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling) Hieronder volgen een aantal casusposities:

1. een werkgever met een arbeidsgehandicapte in dienst, waarbij het premieloon van de arbeidsgehandicapte > 5% bedraagt van de totale premieoonsom van de werkgever;
2. een werkgever met een arbeidsgehandicapte in dienst, waarbij het premieloon van de arbeidsgehandicapte ten minste 3 en ten hoogste 4 procent bedraagt van de totale premieoonsom van de werkgever;
3. een werkgever die een order heeft geplaatst bij een WSW-bedrijf en waarbij de toegevoegde waarde, die in de order is begrepen, > 5% bedraagt van de totale premieoonsom van de werkgever;
4. een werkgever die een order heeft geplaatst bij een WSW-bedrijf en waarbij de toegevoegde waarde, die in de order is begrepen, ten minste 3% doch minder dan 4% bedraagt van de totale premieoonsom van de werkgever.

ad.1. werkgever A.

totaal aantal werknemers in dienst 10
totale premieoonsom per jaar 500 000 gld
premieloon arbeidsgehandicapte werknemer 30 000 gld (d.i. 6% van totale premieoonsom)
basispremie WAO 7,55%

Zonder premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de door de werkgever verschuldigde premie:
 $7,55\% \times 500\ 000\ \text{gld} = 37\ 750\ \text{gld}$

Ingevolge de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de premiekwijtschelding respectievelijk -korting:

a. kwijtschelding van de verschuldigde premie over het premieloon van de arbeidsgehandicapte werknemer:

$$7,55\% \times 30\ 000\ \text{gld} = 2\ 265\ \text{gld}$$

b. korting van 25% van de verschuldigde premie over het premieloon van overig personeel (de korting wordt berekend over maximaal 15 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, dit laatste voor 1998 vastgesteld op 45 000 gld)

$$25\% \times 7,55\% \times (500\ 000\ \text{gld} - 30\ 000\ \text{gld}) = 8\ 871\ \text{gld}$$

Totaal bedrag aan premiekwijtschelding respectievelijk -korting: 11 136 gld.

ad. 2. werkgever B.

totaal aantal werknemers in dienst 15
totale premieloosom per jaar 750 000 gld
premieloon arbeidsgehandicapte werknemer 25 000 gld (d.i. 3,3% van
totale premieloosom)
basispremie WAO 7,55%

Zonder premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de door de
werkgever verschuldigde premie:
 $7,55\% \times 750\ 000\ \text{gld} = 56\ 625\ \text{gld}$

Ingevolge de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de
premiekwijtschelding respectievelijk -korting:

a. kwijtschelding van een derde van de verschuldigde premie over het
premieloon van de arbeidsgehandicapte werknemer:
 $33\% \times 7,55\% \times 25\ 000\ \text{gld} = 623\ \text{gld}$

b. korting van een derde van 25% van de verschuldigde premie over het
premieloon van overig personeel (de korting wordt berekend over
maximaal 15 maal het gemiddelde premieplichtig loon per
werknemers, dit laatste voor 1998 vastgesteld op 45 000 gld)
 $33\% \times 25\% \times 7,55\% \times (15 \times 45\ 000\ \text{gld}) = 4\ 204\ \text{gld}$

Totaal bedrag aan premiekwijtschelding respectievelijk -korting: 4 827 gld

ad. 3. werkgever C

totaal aantal werknemers in dienst 10
totale premieloosom per jaar 500 000 gld
basispremie WAO 7,55%

bedrag order bij WSW-bedrijf 100 000 gld
daarin vervatte netto toegevoegde waarde¹ 45 000 gld (d.i. >5% van totale
premieloosom)

Zonder premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de door de
werkgever verschuldigde premie:
 $7,55\% \times 500\ 000\ \text{gld} = 37\ 750\ \text{gld}$

Ingevolge de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de
premie-korting:

a. korting ter grootte van 7,55% (WAO-basispremie) over het bedrag van
de netto toegevoegde waarde van de WSW-order:
 $7,55\% \times 45\ 000\ \text{gld} = 3\ 397\ \text{gld}$

b. korting van 25% van de verschuldigde premie over het premieloon van
de werkgever (de korting wordt berekend over maximaal 15 maal het
gemiddelde premieplichtig loon per werknemers, dit laatste voor 1998
vastgesteld op 45 000 gld)
 $25\% \times 7,55\% \times 500\ 000\ \text{gld} = 9\ 437\ \text{gld}$

Totaal bedrag aan premiekorting: 12 834 gld.

ad.4. werkgever D

totaal aantal werknemers in dienst 10
totale premieloosom per jaar 500 000 gld
basispremie WAO 7,55%

¹ In de tweede nota van wijziging REA is be-
paald dat de netto toegevoegde waarde jaar-
lijks bij ministeriële regeling wordt vastgesteld
op een percentage van de omzet, die met
WSW-opdrachten is gemoeid. Dit besluit moet
nog getroffen worden. In dit rekenvoorbeeld is
er bij wijze van vingeroefening vanuit gegaan
dat dit percentage 45 bedraagt.

bedrag order bij WSW-bedrijf 40 000 gld
daarin vervatte netto toegevoegde waarde 18 000 gld (d.i. 3,6% van totale premieoonsom)

Zonder premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de door de werkgever verschuldigde premie:
 $7,55\% \times 500\ 000\ \text{gld} = 37\ 750\ \text{gld}$

Ingevolge de premiekwijtscheldings- en -kortingsregeling bedraagt de premiekorting:

- a. korting ter grootte van een derde van 7,55% (WAO-basispremie) over het bedrag van de netto toegevoegde waarde van de WSW-order:
 $33\% \times 7,55\% \times 18\ 000\ \text{gld} = 448\ \text{gld}$
- b. korting van een derde van 25% van de verschuldigde premie over het premieloon van de werkgever (de korting wordt berekend over maximaal 15 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemers, dit laatste voor 1998 vastgesteld op 45 000 gld)
 $33\% \times 25\% \times 7,55\% \times 500\ 000\ \text{gld} = 3\ 114\ \text{gld}$

Totaal bedrag aan premiekorting: 3 562 gld.

De leden van de CDA-fractie vragen of de ministeriële regeling bedoeld in artikel 75c (overgangbepaling arbeidstoeleidingstaken) reeds beschikbaar is.

In de ministeriële regeling waarnaar de leden van de CDA-fractie vragen, kan worden geregeld dat het Lisv verantwoordelijk blijft voor het voltooien van trajecten voor arbeidsgehandicapten met louter een uitkering van de gemeenten dan wel louter een ANW-uitkering of zonder uitkering, die voor de datum van inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel zijn gestart. Aldus kan worden voorkomen dat reeds gestarte trajecten op de inwerkingtredingsdatum worden afgebroken omdat de nieuwe reïntegratieverantwoordelijke (gemeente of Arbeidsvoorziening) over het nut of de inhoud ervan andere gedachten heeft dan het Lisv en de betrokken uvi. De betreffende ministeriële regeling is nog niet beschikbaar. De inhoud van de regeling zal mogelijkerwijs moeten worden afgestemd op de nog tot stand te komen inkoop-kaderevereenkomst tussen het Lisv en Arbeidsvoorziening.

De leden van de fractie van het CDA vragen op welke termijn de amvb waarin nadere regels worden neergelegd over eigen bijdragen en dergelijke, gereed zal zijn.

Voorts vragen deze leden zich af of de invoering van de eigen bijdrage bij het pakket op maat, die een «rem» op het gebruik daarvan zou moeten vormen, wel eens niet een averechtse werking zou kunnen hebben, namelijk het geen beroep doen daarop.

De nadere regelgeving die ondermeer betrekking heeft op de verstrekking van subsidies, voorzieningen, loonsuppletie en inkomensuppletie zal naar ik hoop eind februari naar de Raad van State kunnen worden gezonden.

Met betrekking tot de aangekondigde eigen bijdrage bij het pakket op maat deel ik u mee dat inmiddels is besloten dat de werkgever die de werkplek voor zijn gehandicapte werknemer aanpast, en daarvoor een subsidie vraagt in de vorm van een pakket op maat of een subsidie voor voorzieningen eigen werk, de kosten van de aanpassing voor 100% vergoed kan krijgen. Van de voorgenomen eigen bijdrage van 25% wordt dus vooralsnog afgezien. Zoals ook in de Memorie van toelichting is aangegeven had de eigen bijdrage ondermeer tot doel enige rem te zetten

op het gebruik (en mogelijk misbruik) van dure aanpassingen. Een andere reden voor het vragen van een eigen bijdrage vormde het feit dat in artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) de verplichting is neergelegd om de inrichting van de arbeidsplaats etc. aan te passen aan de werknemer. Dat die verplichting in deze wet voor wat betreft arbeidsgehandicapten nog eens wordt benadrukt (artikel 8), zou hem niet mogen ontslaan van zijn financiële verantwoordelijkheid. Immers de aanpassingen in het kader van artikel 3 van de Arbowet komen ook ten laste van de werkgever.

De volgende overwegingen, die deels overeenkomen met die van de leden van de fractie van het CDA, hebben evenwel bij nader inzien tot de conclusie geleid dat het vooralsnog niet zinvol wordt geacht dat in de nadere regelgeving wordt vastgehouden aan deze lijn.

Ten eerste is het zo dat in de huidige AAW-regelgeving bij de verstrekking van voorzieningen en kostenvergoedingen aan de werkgever het uitgangspunt wordt gehanteerd dat algemeen gebruikelijke zaken niet voor verstrekking of vergoeding in aanmerking kunnen komen.

Dit uitgangspunt zal worden overgenomen in de nader te stellen regels.

Op zich vormt dit uitgangspunt al een soort van eigen bijdrage en drempel tegen misbruik.

Een tweede, belangrijker overweging is geweest, dat het vragen van een eigen bijdrage aan de werkgever een belemmering kan vormen voor de (re)integratie van personen voor wie dure voorzieningen noodzakelijk zijn. Immers voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst nemen of houden waarvoor minder dure voorzieningen nodig zijn, is er geen sprake van een eigen bijdrage wanneer die voorzieningen geheel uit een standaard plaatsings- of herplaatsingsbudget kunnen worden bekostigd. Tenslotte zij opgemerkt dat ook de hiervoor besproken aspecten in het kader van de evaluatie van de Wet REA zullen worden gemonitord. In dit opzicht zal vooral worden gelet op een doelmatig gebruik van het pakket op maat.

9. Overige instrumenten

De leden van de PvdA-fractie vragen om een beredeneerde en uitputtende inventarisatie van de mate waarin REA-instrumentarium voor arbeidsgehandicapten kan samenlopen met plaatsingsbevorderende regelingen voor (langdurig) werklozen en/of laag betaalde werknemers, zoals de Bijdrageregeling bedrijfstakgewijze scholing, kaderregeling scholing, Melkert 1-banen, werkervaringsplaatsen, Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies voor de volksverzekeringen (WVA) en de «witte werkster».

Gelet op het specifieke doel van de Wet REA – het verhogen van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten, die ten opzichte van andere achterstandsgroepen in een extra nadelige situatie verkeren – acht het kabinet samenloop tussen het REA-instrumentarium en plaatsingsbevorderende regelingen voor (langdurig) werklozen en/of laag betaalde werknemers in algemene zin wenselijk gezien vanuit het karakter van de Wet REA. Het betreft immers flankerend beleid gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie van deze groep die als gevolg van de uit de arbeidshandicap voortvloeiende belemmeringen ten opzichte van andere achterstandsgroepen in een extra nadelige situatie verkeert.

Samenloop met de WVA, de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen en de Regeling schoonmaakdiensten particulieren is dan ook in principe mogelijk. Uiteraard met inachtneming van de bepalingen in betreffende regelingen.

Voor de goede orde zij hier nog vermeld dat personen die werkzaam zijn als werknemer in de zin van de WSW of op een arbeidsovereenkomst als

bedoeld in artikel 7 van de WSW (begeleid werken) niet tot de doelgroep van de Wet REA behoren. Daarnaast kunnen geen plaatsings- of herplaatsingsbudgetten worden verstrekt in geval van plaatsing op een Wiw-dienstbetrekking omdat een dienstbetrekking in de zin van de WIW voor de toepassing van de Wet REA niet als een dienstbetrekking in de zin van de WAO wordt aangemerkt. De financiering van de WSW houdt reeds rekening met eventuele noodzakelijke aanpassingen van de werkplek etc.. Op grond van het wetsvoorstel REA worden aan het WIW-budget geormerkte middelen toegevoegd ten behoeve van bijvoorbeeld scholing, vervoersvoorzieningen of aanpassingen van de werkplek.

Voorts is van belang dat op grond van de WIW samenloop van de WIW-werkervaringsplaats met een andere subsidie op de loonkosten is uitgesloten.

Gelet op de voorgestelde gemeentelijke verantwoordelijkheid voor arbeidsgehandicapten met uitsluitend een uitkering op basis van de sociale voorzieningen (ABW, IOAW, IOAZ) voorziet het wetsvoorstel REA in een zodanige wijziging van de WIW dat de subsidie voor de WIW-werkervaringsplaats wordt verstrekt in de vorm van een plaatsingsbudget of een pakket op maat.

Wat betreft de mogelijke samenloop van REA met de scholingsinstrumenten van Arbeidsvoorziening: op basis van samenwerkingsafspraken in SWI-verband zal worden beoordeeld welke inzet van instrumenten in een concreet trajectplan wenselijk is.

10. Artikelsgewijs

Artikel 7

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom dit artikel wel de loondispensatie regelt, maar niet tegelijk de inkomenscompenserende maatregelen die daaraan annex zijn en wat het kabinet doet met de hierover aangenomen Tweede Kamermotie.

Dit artikel regelt in het tweede lid de bevoegdheid van het Lisv op verzoek van een werkgever loondispensatie te geven, indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die normaal wordt geacht. De werkgever is dan gerechtigd de werknemer het verminderde loon, dat het Lisv naar aanleiding van het verzoek vaststelt te betalen. De toepassing van de Regeling arbeidsongeschiktheidsuitkering en inkomsten uit arbeid en met name de toepassing van artikel 11 van die regeling, waarop ook de door deze leden genoemde motie betrekking heeft, kan aan de orde zijn indien door het Lisv loondispensatie is verleend. In dat geval kan bij samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en inkomen (dat dan dus lager is dan het minimumloon) nog een zodanige arbeidsongeschiktheidsuitkering worden verstrekt, dat de som van het verdiende loon en de uitkering (tenminste) gelijk is aan het minimumloon. Artikel 7 kan echter ook worden toegepast ingeval geen aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. In de praktijk is dit niet vaak het geval, maar het betreft in feite twee verschillende omstandigheden. Voorzover dus de sociale verzekeringswetten inkomenscompenserende maatregelen bevatten, die worden toegepast ingeval van loondispensatie, dienen die maatregelen daar geregeld te worden en past geen regeling in artikel 7. De WSW is in feite ook een voorbeeld van zo'n maatregel. Zoals elders in deze memorie aangegeven zullen wij dezer dagen aan de voorzitters van Tweede en Eerste Kamer een brief doen toekomen met een reactie op de moties. Wat de hier bedoelde motie betreft hoeft artikel 7 niet gewijzigd te worden.

Artikelen 20 en 21

De leden van de D66-fractie vragen of onder de dringende redenen van artikel 21, tweede lid, het overlijden van de werknemer en het geheel uitvallen van de werknemer door een progressief ziektebeeld valt. Voorts vragen zij of de uit het budget bestede, door de werkgever betaalde verbouwings- c.q. aanpassingskosten in de hiervoor genoemde gevallen niet worden terugbetaald.

Het doel van de subsidieverstrekking in de vorm van een (her-)plaatsingsbudget is enerzijds het stimuleren van werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te houden c.q. te nemen en anderzijds om de hieruit voor de werkgever voortvloeiende kosten te bestrijden. De verstrekking van de subsidie is gekoppeld aan de duur van de dienstbetrekking van de arbeidsgehandicapte ten behoeve van wie de subsidie is verstrekt. Indien de dienstbetrekking voortijdig eindigt dan dient op grond van artikel 20, tweede lid, het besluit tot vaststelling van de subsidie te worden ingetrokken of herzien en dient op grond van artikel 21 de subsidie te worden terugbetaald voorzover deze onverschuldigd is betaald. Dit is ook het geval als de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van de werknemer en bij de beëindiging wegens ziekte. In dat geval wordt immers niet langer voldaan aan de voorwaarden voor subsidieverstrekking. Het ligt dan niet in de rede dat de werkgever kan blijven beschikken over (het restantbedrag van de) subsidie waarmee – door de beëindiging van de dienstbetrekking – geen enkel doel meer is gediend.

Van het afzien van terugvordering wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 21, tweede lid, kan dan ook geen sprake zijn, waarbij wordt opgemerkt, dat de noodzaak hiertoe ook ontbreekt. In het tweede lid van artikel 20 is immers geregeld, dat bij voortijdige beëindiging van een dienstbetrekking, een besluit tot vaststelling van een subsidie in de vorm van een (her-)plaatsingsbudget niet wordt ingetrokken of herzien als de werkgever aan wie de subsidie is toegekend aannemelijk kan maken dat de kosten die hij heeft gemaakt ten behoeve van de arbeidsgehandicapte ten minste gelijk zijn aan het bedrag van de verstrekte subsidie. Met andere woorden, als de werkgever verbouwings- c.q. aanpassingskosten heeft gemaakt die gelijk zijn aan het verstrekte subsidiebedrag, dan wordt de subsidie niet teruggevorderd. Voorts geldt, op grond van het derde lid van artikel 20, dat als de kosten van de werkgever lager zijn dan het bedrag van de verstrekte subsidie, bij de wijziging van de subsidiebeschikking, de subsidie wordt verminderd met een bedrag dat gelijk is aan het verschil tussen de kosten en het bedrag van de subsidie vermenigvuldigt met een breuk. De teller van deze breuk bestaat uit het aantal dagen waarop de werknemer in de periode waarvoor de subsidie is toegekend *niet* heeft gewerkt en de noemer door het totaal aantal werkdagen in die periode. Met andere woorden, van een werkgever wordt nooit het gehele bedrag aan verstrekte subsidie teruggevorderd bij voortijdige beëindiging van de dienstbetrekking. Een deel dat overeenkomt met het bedrag van de verstrekte subsidie vermenigvuldigt met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal dagen waarop de werknemer in de periode waarvoor de subsidie is toegekend *wel* heeft gewerkt en de noemer door het totaal aantal werkdagen in die periode, wordt altijd vrijgelaten.

Het volgende voorbeeld dient ter verduidelijking. Indien de werknemer van een werkgever aan wie een plaatsingsbudget voor een jaar is toegekend, na zes maanden overlijdt, dan wordt het bedrag van de verstrekte subsidie (f. 12 000,-) niet teruggevorderd als de werkgever aannemelijk kan maken, dat de kosten die hij heeft gemaakt ten minste f 12 000,- bedragen. Als de kosten f 6000,- bedragen wordt evenmin subsidie teruggevorderd. De kosten zijn immers gelijk aan het bedrag dat

in beginsel voor terugvordering in aanmerking komt (f 12 000,- x 1/2 = f 6000,-). Heeft hij helemaal geen kosten gemaakt dan wordt een bedrag van f 6000,- teruggevorderd.

Artikel 27 lid 2

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom in het tweede lid van artikel 27 naast de WW ook de Bia-uitkering wordt genoemd.

Terecht wordt opgemerkt, dat de Bia-uitkering in beginsel doorloopt tot de AOW-gerechtigde leeftijd en tussentijds niet kan worden verlaagd. Het noemen van deze uitkering in het tweede lid van artikel 27 is dan ook overbodig. Bij een eerstvolgende gelegenheid zal de verwijzing worden geschrapt.

Artikel 28 lid 2

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom in het tweede lid van artikel 28 een kanbepaling is opgenomen en of het Lisv hier een discretionaire bevoegdheid heeft?

In artikel 28, tweede lid, is inderdaad een discretionaire bevoegdheid neergelegd voor het Lisv hetgeen betekent, dat het Lisv de beleidsvrijheid heeft al dan niet van deze bevoegdheid gebruik te maken. Artikel 28 van het onderhavige wetsvoorstel komt grotendeels overeen met artikel 58, eerste lid, van de AAW, waarin een soortgelijke discretionaire bevoegdheid is neergelegd.

Artikel 67

De leden van de PvdA-fractie vragen met betrekking tot het voorgestelde eerste lid van artikel 29b ZW of onder het begrip dienstbetrekking in de passage «die onmiddellijk voorafgaand aan zijn dienstbetrekking» slechts een nieuwe dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever moet worden verstaan of mede een andere functie bij de eigen (oude) werkgever?

Onder het begrip dienstbetrekking als bedoeld in artikel 29b ZW moet uitsluitend worden verstaan een nieuwe dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever danwel een nieuwe dienstbetrekking bij een oude werkgever. Indien een arbeidsgehandicapte werknemer binnen een bestaand dienstverband van functie wisselt is er geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking in de zin van de ZW, doch slechts van verandering van werkzaamheden.

Artikel 68

De leden van de PvdA-fractie hebben de voorgestelde wijzigingen in de WW vergeleken met de hen beschikbare tekst van de WW (pocket Sociale Zekerheidswetgeving, Kluwer, 1997). Hoewel zij vermoeden dat die tekstuitgave inmiddels al weer achterloopt stellen zij naar aanleiding van die vergelijking een aantal vragen met betrekking tot de in artikel 68 van het onderhavige wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen van de WW.

Hun eerste vraag betreft onderdeel B van artikel 68 waarin artikel 17b van de WW wordt gewijzigd, in die zin dat de zinsnede «of een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid van de AAW» komt te vervallen. Naar het oordeel van deze leden dient de bijzin die hierop volgt te vervallen.

Anders dan deze leden menen komt de zinsnede «of een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet» niet zonder meer te vervallen. Deze zinsnede wordt vervangen door de zinsnede «of een reïntegratie-uitkering ontvangt als bedoeld in artikel 23 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten». De reïntegratie-uitkering neemt de functie over van de genoemde toelage.
Om deze reden kan de door deze leden bedoelde bijzin niet vervallen.

De volgende door deze leden gestelde vragen, betreffende de wijzigingen van de artikelen 19 en 21 van de WW in verband met de introductie van een reïntegratie-uitkering terzake van het volgen van scholing of opleiding, berusten ons inziens inderdaad op een misverstand. Vandaar dat het goed is gevolg te geven aan hun verzoek om een nieuwe en precieze uiteenzetting over de verhouding tussen de reïntegratie-uitkering REA (artikel 23, eerste lid, onderdelen a en b) en de uitsluitingsgronden WW (artikel 19) en de herlevingsgronden WW (artikel 21 WW).

Met de wijzigingen van de artikelen 19 en 21 van de WW wordt bereikt dat het recht op WW-uitkering geheel eindigt bij het volgen van een scholing ter zake waarvan een reïntegratie-uitkering wordt toegekend, dat het recht kan herleven bij het beëindigen van de scholing en dat de duur van WW-uitkering wordt opgeschort over de periode waarover een reïntegratie-uitkering terzake van het volgen van scholing of opleiding is ontvangen.

Zonder nadere regeling zou dit niet of in onvoldoende mate het geval zijn. Voor de persoon die een reïntegratie-uitkering ontvangt ter zake van het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats behoeven geen nadere regels te worden gesteld. De eindiging en herleving van het recht op WW-uitkering en de opschorting van de duur van de WW-uitkering bij gehele eindiging van het recht volgt reeds uit de bestaande systematiek van de WW. Het voorgaande wordt als volgt toegelicht.

In artikel 8 van de WW is geregeld dat een persoon wiens dienstbetrekking eindigt de hoedanigheid van werknemer behoudt, voorzover hij geen werkzaamheden verricht uit hoofde waarvan hij op grond van de WW niet als werknemer wordt beschouwd. In artikel 15 van de WW, is geregeld dat de werknemer die werkloos is recht op uitkering heeft. In artikel 16 van de WW, is geregeld dat een werknemer werkloos is als hij een relevant arbeidsurenverlies heeft geleden, alsmede het recht op doorbetaling van loon over die uren, en beschikbaar is om arbeid te aanvaarden.

Indien aan een WW-uitkeringsgerechtigde op grond van artikel 23, eerste lid, onderdeel a, van het onderhavige wetsvoorstel een reïntegratie-uitkering wordt toegekend terzake van het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats bij een werkgever, dan eindigt zijn recht op WW-uitkering op grond van artikel 20, eerste lid, onderdeel a, van de WW, geheel of gedeeltelijk wegens het verrichten van werkzaamheden op grond waarvan de werknemer zijn hoedanigheid van werknemer verliest. In artikel 21, eerste lid, van de WW, is – voorzover hier van belang – geregeld, dat indien de omstandigheid die tot eindiging van het recht op WW-uitkering heeft geleid ophoudt te bestaan (in casu: het verlies van de hoedanigheid van werknemer), dan herleeft het recht op uitkering met inachtneming van de in artikel 8 genoemde termijnen. In het vierde lid van laatstgenoemd artikel is geregeld, dat een persoon de hoedanigheid van werknemer herkrijgt indien de werkzaamheden op grond waarvan hij niet als werknemer wordt beschouwd niet langer hebben geduurd dan zes maanden. Aangezien de werkzaamheden op een proefplaats gedurende een periode van zes maanden worden verricht, kan het recht op

WW-uitkering herleven. In artikel 43 van de WW is geregeld dat bij herleving van een geheel geëindigd recht op WW-uitkering, de oorspronkelijk vastgestelde duur van de WW-uitkering wordt verlengd met de periode waarover betrokkene een reïntegratie-uitkering heeft ontvangen (zes maanden). Voor de goede orde zij hierbij nog het volgende opgemerkt. Indien het recht op WW-uitkering gedeeltelijk eindigt wegens het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats, dan wordt, bij herleving van het gedeeltelijk geëindigde recht, de oorspronkelijk vastgestelde duur van de WW-uitkering niet verlengd met de periode waarover betrokkene een reïntegratie-uitkering heeft ontvangen. Bij een gedeeltelijke eindiging van het recht loopt de uitkeringsduur van het (gedeeltelijk geëindigde) WW-recht immers gewoon door en is er geen sprake van opschorting van het recht op uitkering. Opmerking verdient, dat bij het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats, in het merendeel van de gevallen sprake zal zijn van een gehele eindiging van het recht.

Ten aanzien van de reïntegratie-uitkering op grond van artikel 23, eerste lid, onderdeel b, van het onderhavige wetsvoorstel (reïntegratie-uitkering bij scholing) in relatie tot de WW is het volgende van belang.

In artikel 68, onderdeel C, onder 3, van het onderhavige wetsvoorstel wordt een nieuw onderdeel m aan het eerste lid van artikel 19 toegevoegd op grond waarvan het recht op WW-uitkering eindigt als de werknemer een reïntegratie-uitkering ontvangt in verband met het volgen van scholing of opleiding. Deze wijziging houdt verband met de wens om – ongeacht het aantal uren scholing per kalenderweek – het recht op WW-uitkering voor een arbeidsgehandicapte geheel te doen eindigen, zodat – in combinatie met hetgeen in artikel 43 van de WW is geregeld – de oorspronkelijk vastgestelde duur van de WW-uitkering wordt verlengd met de periode waarover betrokkene scholing volgt ter zake waarvan hij een reïntegratie-uitkering ontvangt (maximaal 2 jaar).

De werknemer die scholing gaat volgen is in beginsel ook niet beschikbaar om arbeid te aanvaarden. In dat geval eindigt het recht op WW-uitkering niet alleen op grond van artikel 20, eerste lid, onderdeel d, van de WW, doch tevens op grond van onderdeel b van voornoemd artikel, wegens het niet langer werkloos zijn. In artikel 21, eerste lid juncto het derde lid van dat artikel, is geregeld dat een recht op WW-uitkering dat is geëindigd wegens het niet beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden kan herleven, indien de periode tussen de eindiging van het recht en het vervallen van de eindigingsgrond niet langer heeft geduurd dan zes maanden. Om te voorkomen dat een recht op WW-uitkering niet zou kunnen herleven na een periode van scholing ter zake waarvan een reïntegratie-uitkering is toegekend (maximaal 2 jaar), is in onderdeel D van artikel 68 van het onderhavige wetsvoorstel een wijziging van het derde lid van artikel 21 van de WW voorgesteld. Deze wijziging houdt in, dat een recht op WW-uitkering kan herleven na een periode van zes maanden, indien de niet-beschikbaarheid om arbeid te verrichten het gevolg is van het volgen van scholing ter zake waarvan een reïntegratie-uitkering is toegekend (zie tevens de hiervoor toegelichte wijziging van artikel 19 van de WW waarbij een onderdeel m, aan het eerste lid van dit artikel is toegevoegd).

Artikel 69

Naar aanleiding van de in de onderdelen E (betreffende artikel 75a, derde lid, WAO) en H (betreffende artikel 76f, vierde lid, WAO) voorgestelde wijzigingen vragen de leden van PvdA-fractie in hoeverre de nu voorgestelde tekst een wijziging is op de regel dat de oorspronkelijke werkgever financieel verantwoordelijk is gedurende de eerste 5 WAO-jaren voor de

werknemer die in zijn dienst arbeidsongeschikt is geworden, ook indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in die periode bij een volgende werkgever toenemend arbeidsongeschikt wordt.

De voorgestelde wijzigingen zijn in zoverre een wijziging op de hiervoor geformuleerde regel, dat indien een arbeidsongeschikt (in de zin van de WAO) geworden werknemer bij het aangaan van een dienstbetrekking reeds arbeidsgehandicapte was (doch niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO) en tot het moment van arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO arbeidsgehandicapte is gebleven, de arbeidsongeschiktheidslasten niet aan de werkgever worden toegerekend, doch ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Treedt de desbetreffende werknemer vervolgens in dienst bij een andere werkgever en wordt hij toegenomen arbeidsongeschikt dan komen de hieruit voortvloeiende lasten eveneens ten laste van het hiervoor genoemde fonds. Deze regeling geldt uitsluitend voor arbeidsgehandicapten die op of na 1 januari 1998 een dienstbetrekking aangaan. Zie hiervoor de overgangsbepalingen in de artikelen 83 en 84 van het onderhavige wetsvoorstel. Voor de goede orde zij hierbij opgemerkt dat in de Wet PEMBA reeds was geregeld, dat de arbeidsongeschiktheidslasten van de WAO-uitkering die wordt verstrekt aan een persoon die bij het aangaan van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt was in de zin van de WAZ of de WAJONG (en er dus sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid) ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds en niet van de werkgever. De arbeidsongeschiktheidslasten van een aan een werknemer toe te kennen WAO-uitkering die niet arbeidsgehandicapt was bij aangaan van de dienstbetrekking worden wel toegerekend aan de (oorspronkelijke) werkgever ook indien hij bij een andere werkgever in dienst zijnde toegenomen arbeidsongeschikt wordt.

De wijzigingen van de hiervoor genoemde artikelen zijn het gevolg van een door de D66-fractie in de Tweede Kamer ingediend amendement (TK, 1997-1998, 25 478, nr. 11), waarmee beoogd is de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten verder te verbeteren.

Het gevolg van het amendement is dat een werkgever niet alleen gedurende een periode van vijf jaar gevrijwaard wordt van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de arbeidsgehandicapte, doch dat hij tevens gevrijwaard wordt van de lasten van een aan een arbeidsgehandicapte toe te kennen WAO-uitkering, indien een dergelijke uitkering wordt toegekend binnen een periode van zes jaar na aanvang van de dienstbetrekking. De periode van zes jaar geldt overigens niet als de arbeidsgehandicapte bij het in dienst treden bij een werkgever reeds WAZ- of WAJONG-gerechtigde was, net zo min als dat nu het geval is (zie hiervoor het huidige derde lid van artikel 75a van de WAO en het huidige vierde lid van artikel 76f van de WAO).

De leden van de PvdA-fractie vragen wat bedoeld wordt met de zinsnede «in aansluiting op een voordien op grond van de WAZ of de WAJONG toegekende uitkering» in de artikelen 75a, derde lid, en 76, vierde lid, van de WAO.

Deze zinsnede ziet toe op de situatie waarin een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in de zin van de WAZ of de WAJONG arbeid als werknemer gaat verrichten, vervolgens toegenomen arbeidsongeschikt wordt en uit dien hoofde aanspraak heeft op een WAO-uitkering. In dat geval worden de arbeidsongeschiktheidslasten WAO – ongeacht de oorzaak van de toegenomen arbeidsongeschiktheid – niet in rekening gebracht bij de desbetreffende werkgever. Zoals hiervoor opgemerkt, was deze regeling reeds in de Wet PEMBA opgenomen teneinde de arbeidsmarktkansen van deze groep van personen te verbeteren.

Met betrekking tot het in onderdeel M voorgestelde artikel 77d van de WAO, merken de leden van de PvdA-fractie terecht op, dat de zin taalkundig ontspoort.

Bij een eerstvolgende gelegenheid zal in de redactie van het artikel verbetering worden aangebracht.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert