

Vergaderjaar 2005–2006

**30 034**

**Bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)**

**30 118**

**Regels omtrent de invoering en financiering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen alsmede met betrekking tot de intrekking van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)**

**E**

## **NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 18 oktober 2005

De leden van de CDA-fractie vragen of zij het goed hadden begrepen dat in de nota van wijziging van 17 mei jl. is geregeld dat als iemand meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit, er geen recht op uitkering bestaat.

Door onderdeel 15 van de bedoelde nota van wijziging (Kamerstukken II, 2004/05, 30 034, nr. 13) is de reikwijdte van de zogenaamde bodemuitkering, als bedoeld in artikel 7.2.3, vijfde lid, van het voorstel van Wet WIA meer in overeenstemming gebracht met de beoogde activerende werking van de WIA. De strekking van de bodemuitkering is om te voorkomen dat het totale inkomen daalt als de betrokkene – door zijn werkzaamheden uit te breiden – aanspraak maakt op een loonaanvulling in plaats van een WGA-vervolguitkering. In het oorspronkelijke wetsvoorstel werd de bodemuitkering echter ook van toepassing verklaard voor de loongerelateerde uitkering en ongeacht het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. In het eerstgenoemde geval was de bodemuitkering evenwel niet nodig, omdat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte er in de loongerelateerde fase altijd op vooruitgaat door meer te gaan verdienen. Daarom is in de nota van wijziging geregeld dat de bodemuitkering alleen nog van toepassing is na de loongerelateerde fase. Iemand die meer verdient dan het maximumdagloon, ontvangt derhalve geen loongerelateerde uitkering. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het recht op uitkering formeel gesproken wel blijft bestaan. Dit laatste is van belang, omdat de betrokkene – als hij later onverhoopt minder gaat verdienen dan het maximumdagloon – dan weer direct een uitkering ontvangt. Voorts is in de nota van wijziging een bovengrens gesteld aan

de hoogte van de bodemuitkering. Deze kan niet hoger zijn dan 70% van het verschil tussen het maandloon en het met werken verdiende inkomen. De hoogte van de bodemuitkering is dus maximaal gelijk aan de hoogte van de loongerelateerde uitkering. Hierdoor wordt voorkomen dat de loonaanvulling in de vorm van de bodemuitkering hoger is dan de loongerelateerde uitkering bij hetzelfde inkomensniveau, hetgeen natuurlijk nooit de bedoeling kan zijn. Met deze wijzigingen is de reikwijdte van de bodemuitkering derhalve beperkt tot de gevallen waarvoor zij bedoeld was.

Bij de leden van de CDA-fractie is twijfel gerezen over een eerder door de minister gedane toezegging, dat ook in het tweede ziektejaar de pensioenopbouw volledig zou kunnen worden voortgezet. Deze leden vragen of deze toezegging van kracht blijft.

Vermoedelijk refereren deze leden aan de brief die ik op 18 november 2003 aan de Tweede Kamer heb verzonden (Kamerstukken II, 2003/04, 29 231, nr. 17) over verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte. In deze brief heb ik opgemerkt dat er geen fiscale belemmeringen zijn voor voortzetting van de pensioenopbouw tot 100% van het salaris dat voorheen werd genoten.

Uit de vraag van de leden van de CDA-fractie leid ik af dat zij deze passage interpreteren als zou ik de toezegging hebben gedaan dat de premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid op basis van de huidige fiscale wetgeving altijd kan worden voortgezet op basis van 100% van het voormalige arbeidsinkomen, ook als de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar wordt verlaagd tot bijvoorbeeld 70% van het voormalige arbeidsinkomen. Dat is echter niet hetgeen ik met de opmerking in de bovengenoemde brief heb beoogd te zeggen. Wat wel is beoogd, is aan te geven dat de fiscale wetgeving geen belemmeringen opwerpt om de premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid te blijven baseren op 100% van het voormalige arbeidsinkomen, mits ook de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar op dat niveau plaatsvindt. Dat laatste is mogelijk in het geval de betrokkene in het tweede ziektejaar weer aan de slag is. Wordt de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar daarentegen verlaagd dan zal volgens de fiscale wetgeving ook de pensioenopbouw vanaf het tweede ziektejaar en daarna, in geval van arbeidsongeschiktheid, op dat lagere niveau gebaseerd moeten worden. Deze consequentie van de fiscale wetgeving is ook weergegeven in een brief die het kabinet op 24 mei jongstleden aan de Stichting van de Arbeid heeft verstuurd. Deze brief is in afschrift eveneens aan de Tweede Kamer verzonden.

Op het punt van de premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid heb ik tijdens een Algemeen Overleg met de Tweede Kamer op 29 september jongstleden aangegeven alvorens nader op dit onderwerp in te gaan eerst een door sociale partners toegezegde brief aan het kabinet over dit onderwerp te willen afwachten. Helaas is het de Stichting van de Arbeid niet gelukt om mij de toegezegde gezamenlijke brief te sturen. Wel heb ik op 13 oktober jongstleden van FNV, CNV, MHP, MKB-Nederland en LTO-Nederland een brief ontvangen. Ik zal de schriftelijke reactie van het kabinet op deze brief ook aan uw Kamer doen toekomen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat in het veld wordt gesuggerd, dat er voor het WGA-gat (zijnde het verschil tussen het minimum in de WAO en het minimum in de WGA, aldus genoemde leden) volop verzekeringen worden aangeboden, evenals voor de dekking van het WGA-gat in de loonaanvulling. Deze leden vragen welke dekking de regering wel en niet aanvaardbaar vindt.

De WGA-uitkeringsstructuur is zodanig vormgegeven dat werken loont en meer werken meer loont. Op deze wijze wordt werkhervatting gestimuleerd. Het is ongewenst indien bovenwettelijke aanvullingen deze prikkelstructuur voor werknemers doorkruisen. Dat betekent dat voor werknemers die in voldoende mate hun resterende verdien capaciteit benutten en dus een loonaanvulling ontvangen, een bovenwettelijke aanvulling niet bezwaarlijk is. Voor degenen met uitsluitend recht op de WGA-vervolguitkering, zijn (collectieve) bovenwettelijke aanvullingen daarentegen ongewenst, omdat deze aanvullingen voor betrokkenen de prikkel tot (meer) werken geheel of gedeeltelijk wegnemen. Overigens bestaat er op dit moment nog geen helder beeld van wat er in de markt aan bovenwettelijke WGA-verzekeringen wordt aangeboden. Of het beeld van de leden van de CDA-fractie juist is, kan de regering dus niet bevestigen.

Naar de mening van de leden van de CDA-fractie moeten verzekeraars met terugwerkende kracht tot 1 januari 2004 premies terugbetalen in de orde van grootte van zo'n anderhalf miljard euro over de jaren 2004 en 2005. Deze leden vragen of dit bedrag gereserveerd dient te blijven voor de opvang van de rentehobbel per 1 januari 2007.

De leden van de CDA-fractie doelen in hun vraag waarschijnlijk op de premies voor WAO-gatverzekeringen. Het feit dat volgens verwachting op 29 december 2005 de wetten WIA en IWIA inwerking treden, betekent dat voor de jaren 2004 en 2005 er in principe geen verzekeraar belang voor het WAO-gatrisico meer bestaat. In een particuliere verzekering wordt het risico verzekerd vanaf de eerste dag van ziekte. Personen die in 2004 en 2005 ziek worden, komen niet meer in aanmerking voor een WAO- maar voor een WIA-uitkering; voor deze personen bestaat er derhalve geen WAO-gatrisico meer. Dit laat onverlet dat ook na de inwerkingtreding van de wetten WIA en IWIA nog een beperkte WAO-instream plaats zal vinden. Dit kan zich voordoen onder invloed van de verlenging van de periode van loondoorbetaling bij ziekte op grond van de Wet verbetering poortwachter, maar ook indien sprake is van heropening of hernieuwde toekenning van een WAO-uitkering op grond van artikel 43a, 47, 47a of 47b van de WAO.

De beantwoording van de vraag hoe omgegaan wordt met over 2004 en 2005 verschuldigde premies voor WAO-gatverzekeringen, is aan verzekeraars; pas als de WIA een feit is, bestaat er volledige zekerheid over de WAO-gatverzekeringen. Er is geen wettelijke verplichting tot premie-restitutie. Ten aanzien van het premiebedrag voor WAO-gatverzekeringen merkt de regering op dat hiermee een bedrag van ongeveer € 1,2 miljard is gemoeid.<sup>1</sup> Ten slotte merkt de regering op dat er op grond van de Wet WIA of Wet IWIA geen verplichting geldt voor verzekeraars of bedrijven om de eventueel teruggestorte premie voor WAO-gatverzekeringen te reserveren voor de mitigering van de rentehobbel vanaf 2007. Uiteraard is het denkbaar dat verzekeraars de WAO-gatpremies aanwenden om de overloop naar een dekking voor de WIA te financieren. Dit is echter een afweging die op het niveau van individuele verzekeraars en individuele werkgevers dient plaats te vinden. Werkgevers die bij een verzekeraar een private WAO-gatverzekering hebben lopen, kunnen er immers voor kiezen zich voor de WGA tot het UWV of een andere private verzekeraar te wenden en werkgevers die geen private WAO-gatverzekering hebben lopen, kunnen opteren voor een private WGA-verzekering. Er kan dus geen sprake zijn van een collectieve overheveling van gelden.

De leden van de CDA-fractie vragen om een reactie op de brief van Borea van 16 september 2005 en met name op het hierin neergelegde pleidooi om ervoor te zorgen, dat mensen die geen Wajong-uitkering of -indicatie hebben en bij wie is vastgesteld dat er sprake is van een structureel

---

<sup>1</sup> Zie memorie van toelichting bij het wetvoorstel WIA (Kamerstukken II, 2004/05, 30 034, nr. 3, blz. 129).

functionele beperking een beroep kunnen blijven doen op de voorziening persoonlijke ondersteuning en op de voorziening loondispensatie. Naast Borea is ook uit de wereld van blinden en doven een dringend beroep gedaan deze leemte weg te nemen.

De leden van de fracties van CDA, PvdA, VVD, SP en SGP/CU hebben gevraagd om in te gaan op de brief van Borea van 26 september 2005 met de daarbij gevoegde casus. De leden van de PvdA-fractie vragen daarbij naar de achtergrond achter het met de WIA aangebrachte verschil in benadering van jeugdgehandicapten en andere werkzoekenden met (arbeids)beperkingen.

De regering heeft in het wetsvoorstel IWIA voorgesteld de persoonlijke ondersteuning (hierna te noemen de job coach) en de loondispensatie alleen in te zetten voor personen met een WAJONG-uitkering en jonggehandicapten die jonger zijn dan 18 jaar. De achtergrond daarvan is dat deze instrumenten bij uitstek geschikt zijn om voor een deel van de personen met een WAJONG-uitkering toegang tot de reguliere arbeidsmarkt mogelijk te maken en dat beide instrumenten ook in hoofdzaak voor personen met een WAJONG-uitkering worden ingezet. Bij personen die een WAJONG-uitkering ontvangen is vastgesteld dat ze in beginsel niet in staat zijn om tenminste het voor hen geldende wettelijke minimumloon te verdienen. Voor die personen kan het instrument loondispensatie de mogelijkheid bieden aan een werkgever om een aan de productiviteit van de werknemer aangepast loon te betalen. Indien ze bij de werkzaamheden langdurig of permanent extra begeleiding nodig hebben kan de inzet van een job coach belemmeringen bij het aanleren van de taken en het omgaan met de eisen die het werk stelt wegnemen. Daardoor kunnen ook personen met een WAJONG-uitkering op de reguliere arbeidsmarkt geplaatst worden.

Borea voert in haar brief aan dat uit de ontvangen casuïstiek blijkt dat het merendeel van de gebruikers van de regelingen geen WAJONG-gerechtigden zouden zijn en geeft daarvan een aantal voorbeelden. De regering merkt op dat de gegeven casus weliswaar inderdaad in meerderheid personen betreft die geen uitkering hebben op grond van de WAJONG, maar dat dit niet wegneemt dat de instrumenten thans in hoofdzaak voor personen met een WAJONG-uitkering worden ingezet. Personen die recht hebben op een gedeeltelijke WAO- of een WGA-uitkering zijn in staat werkzaamheden te verrichten in functies op de reguliere arbeidsmarkt. Deze functies geven aanspraak op het daarvoor geldende functieloon wat altijd tenminste het wettelijke minimumloon is. Als een persoon bij de claimbeoordeling in staat geacht wordt functies te vervullen op de reguliere arbeidsmarkt, dan is hij dus ook in staat om tenminste het wettelijke minimumloon te verdienen. Dit geldt ook als hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt is. Het ligt dan niet voor de hand in een dergelijke situatie de werkgever toe te staan minder dan het wettelijke minimumloon te betalen.

Bij de claimbeoordeling wordt er ook van uitgegaan dat de betrokkene bij wie functies geduid kunnen worden, in beginsel in staat is de werkzaamheden te verrichten zonder speciale en lang durende begeleiding zoals door een job coach. Gezocht zal daarbij moeten worden naar werkzaamheden die het beste passen binnen de capaciteiten en mogelijkheden van de betrokkene. Voor zover daarbij extra begeleiding noodzakelijk is, is deze noodzaak ook in de door Borea gegeven casus in het algemeen gelegen in de periode voorafgaande aan en in de eerste fase na aanvang van de werkzaamheden. In die begeleiding kan in het algemeen worden voorzien door middel van de ondersteuning door een reïntegratiebedrijf. Daarnaast kan de UWV-reïntegratiecoach bevorderen dat een op de betrokkene toegesneden begeleiding wordt gerealiseerd. Via een reïntegratietraject op grond van een IRO kan een traject op maat worden

ingezet waardoor extra aandacht kan worden gegeven aan begeleiding voor de plaatsing en aan de nazorg en begeleiding na de plaatsing. Voor zover het gaat om een werknemer die is uitgevallen in het eigen werk door ziekte of ongeval en die in verband met terugkeer op het werk begeleiding nodig heeft, is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor deze begeleiding te zorgen. Hij kan daarvoor deskundigen inschakelen, zoals van een arbdienst of van een gespecialiseerde begeleidingsorganisatie.

De leden van de fractie van de CDA vragen of niet moet worden gevreesd dat in de jurisprudentie het begrip «passende arbeid» in het bestuursrecht een andere invulling krijgt dan in het arbeidsrecht, nu over dit begrip geen cassatie mogelijk is bij de Hoge Raad.

De regering is niet bevreesd voor een verschil in uitleg. Sedert de invoering Wet verbetering poortwachter komt het begrip passende arbeid zowel in het socialeverzekeringsrecht als in het arbeidsrecht voor. De rechtspraak heeft tot op heden geen verschil in interpretatie laten zien. Om deze reden acht de regering het niet nodig om bij socialeverzekeringsgeschillen cassatie bij de Hoge Raad mogelijk te maken.

De leden van de CDA-fractie merken op, dat in de memorie van antwoord (pag. 49) wordt verwezen naar het begrip passende arbeid in artikel 7:658a, derde lid, BW. Deze leden merken terecht op dat dit begrip niet identiek is aan de «bedongen» of de «overeengekomen arbeid». Vervolgens stellen deze leden dat toepassing van de reïntegratieverplichtingen voor de werknemer met zich mee kan brengen, dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd.

Als het gaat om de vraag of en in hoeverre de arbeidsovereenkomst dient te worden aangepast indien de werknemer andere arbeid aanvaardt, is het van belang onderscheid te maken tussen het nakomen van reïntegratieverplichtingen gedurende de periode waarin de werkgever gehouden is het loon bij ziekte te betalen (Wet verbetering poortwachter) en het nakomen van reïntegratieverplichtingen na afloop van die periode. Op grond van de Wet verbetering poortwachter is de werknemer gehouden ander passend werk te verrichten als hij de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet kan verrichten. Het gedurende de loondoorbetalingsperiode bij ziekte verrichten van ander passend werk – ook bij een derde – betekent echter niet, dat daarmee ook de inhoud van de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, noch dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als die arbeid bij een derde wordt verricht. In artikel 7:629 lid 12 BW is immers geregeld, dat indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a, derde lid, BW verricht, de arbeidsovereenkomst onverkort in stand blijft. En in artikel 7:670 BW is geregeld, dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd zolang de werknemer aanspraak maakt op loondoorbetaling bij ziekte.

Na ommekomst van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte kan de arbeidsovereenkomst worden gewijzigd. Ook kan dan een nieuwe arbeidsovereenkomst worden overeengekomen met een andere werkgever. De vraag van de CDA-fractie of (in geval van functiewijziging of indiensttreding bij een andere werkgever) de normale regels van de totstandkoming van een (wijziging van de) arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, kan bevestigend worden beantwoord. Dit houdt ondermeer in, dat een werknemer zich in voorkomende gevallen kan beroepen op dwaling of misbruik van omstandigheden en dat dat ertoe kan leiden dat onderdelen van de (gewijzigde) arbeidsovereenkomst nietig worden verklaard, als hij de nietigheid ervan inroept.

Verder vragen de leden van de CDA-fractie of een bestaand concurrentiebeding met de werkgever in stand is gebleven, indien de werknemer in een andere functie te werk is gesteld.

Het ligt in de rede, dat in het geval zoals hierboven besproken waarin de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, ook een nieuw concurrentiebeding zal worden overeengekomen als de nieuw te verrichten werkzaamheden wezenlijk verschillen van de werkzaamheden die voorheen werden verricht. Het heeft immers weinig zin een concurrentiebeding in stand te laten, dat betrekking heeft op werkzaamheden die niet meer kunnen worden verricht.

De leden van de CDA-fractie tekenen daarbij aan, dat deze problematiek nog complexer wordt, indien het thans aanhangige wetsvoorstel 28 167 (Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het BW) zou worden aangenomen. De billijke vergoeding die bij het aangaan van de oude arbeidsovereenkomst is afgesproken, zal dan in de ogen van de werkgever veelal te hoog zijn. Aannemelijk is, dat de werkgever in zo'n geval die vergoeding naar beneden zal willen bijstellen. Die situatie zal zich al snel voordoen bij toepassing van artikel 7:655 BW nadat de werknemer andere passende arbeid is gaan verrichten.

De opvatting dat deze problematiek complexer wordt als wetsvoorstel 28 167 wordt aangenomen, deelt de regering niet. In dat wetsvoorstel is immers bepaald, dat het functioneel bereik van het concurrentiebeding nauwkeurig dient te worden omschreven. Dit betekent, dat een functiewijziging met zich meebrengt, dat het concurrentiebeding aan de nieuwe functie dient te worden aangepast. Bij deze aanpassing zal tevens het bedrag van de vergoeding onderwerp van onderhandelingen zijn. Het staat partijen vrij om het bedrag op een lager niveau vast te stellen als daar – gegeven de omstandigheden – aanleiding toe bestaat. Het eerdergenoemde wetsvoorstel staat daaraan niet in de weg.

Verder vragen deze leden of een werknemer kan weigeren om bij zijn oude of nieuwe werkgever een concurrentiebeding te aanvaarden al dan niet in verband met de door de werkgever aangeboden vergoeding. Anders gezegd: stelt de verzekerde dan een eis die – in de zin van artikel 4.1.4, eerste lid, onder c, van de Wet WIA- het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmert, zo vragen deze leden.

Het staat een werknemer uiteraard vrij om bij het aangaan van een nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst al dan niet akkoord te gaan met een concurrentiebeding c.q. met de daarbij door de werkgever aangeboden vergoeding.

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte is echter wel verplicht zich zodanig op te stellen dat hij passende arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene mag dus niet door afwijkend gedrag, het stellen van irreële eisen of ongebruikelijke werktijden een bemiddelingspoging belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek moeilijk aan te geven. In beginsel zal het UWV aan de hand van de individuele omstandigheden beoordelen of er van dergelijke eisen sprake is.

Er kan niet zonder meer gesteld worden dat de weigering om een concurrentiebeding bij de oude of nieuwe werkgever te aanvaarden, wordt aangemerkt als eis die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmert. Aan het aanvaarden en verkrijgen van passend werk wordt echter door de regering groot belang gehecht. Het overeenkomen van een concurrentiebeding is niet ongebruikelijk en is zeker in bepaalde branches gangbare praktijk. Dat maakt dat het zonder meer verwerpen van een concurrentiebeding als belemmerende eis aangemerkt kan worden, evenals het stellen van irreële eisen aan het concurrentiebeding.

Het UWV zal echter geen uitspraak mogen doen over de redelijkheid van een concurrentiebeding. Dat is immers voorbehouden aan de rechter. Ook indien partijen het niet eens worden over de hoogte van de vergoeding geldt dat de werknemer geen onredelijke eisen mag stellen aan de hoogte van de vergoeding, die het verkrijgen of aanvaarden van passende arbeid bemoeilijken.

De regering is van mening dat als de arbeid voor de betrokkene als passend moet worden aangemerkt, het overeenkomen van een concurrentiebeding niet ongebruikelijk is én de door de werkgever aangeboden vergoeding in vergelijking tot hetgeen gebruikelijk is, als billijk is aan te merken, het van de betrokkene kan worden verlangd dat hij deze arbeid aanvaardt.

De CDA-fractie blijft bedenkingen houden bij het verschijnsel dat de eigenrisicodragers bestuursorgaan wordt bij de toepassing van de maatregelen in de zin van artikel 10:2 van het wetsvoorstel. De leden van de CDA-fractie vragen of de minister kan aangeven hoe de gang van zaken zal zijn in het geval bezwaar wordt aangetekend bij de risicodragende werkgever door de werknemer tegen een besluit (maatregel) genomen door deze werkgever. Zijn er meer voorbeelden uit de marktsector waar werkgevers ten opzichte van hun werknemers (tijdelijk) als bestuursorgaan optreden, zo vragen zij.

Indien door de werknemer bezwaar wordt aangetekend bij de eigenrisicodragers zal de gang van zaken weinig verschillen van het instellen van bezwaar bij een uitvoeringsinstantie als het UWV. De bezwaarprocedure moet voldoen aan de eisen van de Algemene wet bestuursrecht. Dit houdt in dat zaken als hoorplicht, doorzendplicht, termijnen, kosten in bezwaar gemaakt door bezwaarde en de toepasselijkheid van de beginselen van behoorlijk bestuur onverkort van toepassing zijn. Werkgevers kunnen bij het inrichten van een behoorlijke rechtsgang, gebruik maken van branche-initiatieven. Hierbij kan gedacht worden aan een branche-adviescommissie, die speciaal wordt ingesteld om beslissingen op bezwaren te nemen. Als het bezwaar gegrond wordt geacht, moet heroverweging plaatsvinden van het bestreden besluit. Dit kan zonnodig leiden tot het nemen van een nieuw besluit.

In de marktsector komt het vaker voor dat private rechtspersonen publiekrechtelijke bevoegdheden uitoefenen en bij die taakvoering zijn aan te merken als bestuursorgaan. Een voorbeeld hiervan is de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen die beslissingen neemt in het kader van de Nationale Hypotheekgarantie.

De leden van de CDA-fractie vragen of het juist is dat de huidige eigenrisicodragers dit ook in 2006 moeten blijven, omdat de datum van 1 oktober 2005 reeds is verstreken.

Bij het beantwoorden van deze vraag maakt de regering onderscheid naar de procedure voor beëindiging van eigenrisicodragers WAO, respectievelijk WGA.

Voor de bestaande WAO geldt inderdaad 1 oktober 2005 als uiterste datum voor bedrijven om aan te geven dat zij het eigenrisicodragerschap WAO per 1 januari 2006 willen beëindigen; dit is de gebruikelijke termijn voor de huidige WAO.

Voor de WGA geldt als uiterste afmelddatum voor het eigenrisicodragerschap 28 december 2005. Deze datum is alleen van betekenis voor bedrijven die van rechtswege eigenrisicodragers WGA worden. Alle overige bedrijven die in 2006 voor het eigenrisicodragerschap WGA in aanmerking komen (uitsluitend grote bedrijven die ofwel eigenrisicodragers WAO zijn geworden na 1 januari 2005, ofwel geen eigenrisicodragers WAO zijn),

moeten om eigenrisicodrager WGA te worden een aanvraag indienen. Indien zij geen eigenrisicodrager WGA willen worden met ingang van 29 december 2005 dan hoeven zij geen actie te ondernemen.

De leden van de CDA-fractie hebben aanvullende vragen over de extra-uitgaven die gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben. Deze leden menen dat de oplossing soms te zeer in de fiscale sfeer wordt gezocht. Zij informeren of de minister het voornemen heeft op basis van de interim-rapportage van het Nivel over de inkomenspositie van chronisch zieken en gehandicapten over 2004 met nadere maatregelen te komen.

Bij de Algemene Politieke Beschouwingen in de Tweede Kamer, september jl., heeft de heer Van der Vlies (SGP) het onderwerp van onvolkomenheden in fiscale compensatie voor mensen met extra zorgkosten aan de orde gesteld. In reactie hierop heeft het kabinet toegezegd het onderzoek naar de mogelijkheid tot integratie van de zorgtoeslag en buitengewone uitgaven te verbreden en te versnellen. Dat wil zeggen dat in dit onderzoek ook andere mogelijkheden om effectief, efficiënt en gericht inkomensondersteuning te bieden aan chronisch zieken en gehandicapten aan de orde zullen komen. Tevens is toegezegd dat genoemde werkgroep op een dusdanig tijdstip zal rapporteren dat bespreking in de Kamer nog vóór de zomer van 2006 kan plaatsvinden. Deze werkgroep zal gebruik maken van al het beschikbare materiaal, waaronder ook de genoemde rapportage van het Nivel.

De regering is verheugd te lezen dat de leden van de CDA-fractie positief zijn over het kabinetsstandpunt over het advies van de Gezondheidsraad «Beoordelen, behandelen, begeleiden». Deze leden constateren ook met tevredenheid dat ervaringsdeskundigen betrokken zullen worden bij de ontwikkeling van de richtlijnen op de lange termijn en de protocollen voor de korte termijn. Deze leden hebben de aanvullende vraag of de protocollen ook gebruikt zullen worden in het kader van de herkeuringsoperatie.

De protocollen en de mediprudentie worden opgesteld in het kader van de Wet WIA en richten zich nu met name op de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling naar aanleiding van de aanvraag om een WIA-uitkering. Ruime aandacht wordt besteed aan de gang van zaken gedurende de eerste twee jaar ziekte. De ministeriële regeling die getroffen wordt, geldt alleen voor de Wet WIA. De protocollen en mediprudentie zullen als zodanig nu niet gebruikt worden voor de WAO en dus ook niet voor de herbeoordelingsoperatie. Zodra de protocollen er zijn en worden toegepast, kan worden bezien of zij ook voor andere beoordelingen (ASB, maar ook WAZ en WAJONG) inhoudelijke ondersteuning kunnen bieden.

De leden van de CDA-fractie vragen of uit het feit, dat de regering niet is ingegaan op de kritiek op de twee aangevoerde argumenten (stijgend arbeidsverzuim vrouwen en relatieve veroudering beroepsbevolking) ter onderbouwing van de toegevoegde waarde van de voorliggende wetsvoorstellen, moet worden begrepen dat de regering de kritiek van deze leden hierop deelt.

In haar antwoord op de eerdere vragen van de leden van de CDA-fractie heeft de regering willen benadrukken dat het belangrijkste doel van de onderhavige wetsvoorstellen is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden of weer aan het werk te krijgen. Dit is uiteraard in de eerste plaats in het belang van deze mensen zelf; te veel gedeeltelijk arbeidsgeschikten staan nu nog onnodig aan de kant. Dat is ook in het belang van de maatschappij in totaliteit; meer arbeidsparticipatie vergroot het draagvlak en draagt bij tot een sterkere economie. Dit laatste is mede van



belang met het oog op de komende vergrijzing van de beroepsbevolking. Het is onontkoombaar dat de beroepsbevolking de komende decennia veroudert. Eveneens is duidelijk dat de kans op arbeidsongeschiktheid groter is naarmate de leeftijd toeneemt. Het is derhalve van het grootste belang dat voor oudere -en ook jongere- werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt raken, meer perspectief op de arbeidsmarkt ontstaat. Onderhavige wetsvoorstellen voorzien daarin. Evenzeer is de afgelopen jaren gebleken dat vrouwen een grotere kans op hebben om arbeidsongeschikt te raken. Uiteraard dienen de oorzaken van de arbeidsongeschiktheid te worden bestreden. Dat laat onverlet dat, als arbeidsongeschiktheid toch is opgetreden, werkhervatting zo veel mogelijk dient te worden gestimuleerd. Met een grotere arbeidsparticipatie van beide genoemde groepen wordt het economische draagvlak ook in de toekomst versterkt.

De leden van de PvdA-fractie vragen om verduidelijking van de beleidslijn – na afschaffing van de Wet REA – ten aanzien van mensen die, zoals de leden van de GroenLinks-fractie dit noemen, «substantieel functioneel beperkt» zijn. Zij vragen of de minister deze aanduiding voor de beleidsvoering een nuttige kwalificatie acht. Tevens vragen zij aan te geven hoe naar zijn oordeel de uitvoerder van de WGA het besluit tot afwijzing dient te motiveren van een werknemer met een verlies aan verdien capaciteit van, bijvoorbeeld, 30 procent, en of in zo'n geval volstaan kan worden met de mededeling dat de werknemer «volledig arbeidsgeschikt» is of dat het berekende percentage genoemd dient te worden onder vermelding dat dit geen wettelijk relevant verlies oplevert.

De regering heeft begrip voor de gevoeligheden die de hantering van begrippen als substantieel functioneel beperkt in de samenleving kunnen oproepen en zal zich hiervan rekenschap geven.

De regering is met de SER van mening dat personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, beschouwd worden als personen met geringere beperkingen. Deze personen blijven primair de verantwoordelijkheid van sociale partners. Voor deze personen wordt, evenals voor personen die tenminste 35% arbeidsongeschikt zijn, waar nodig ondersteuning geboden bij reïntegratie. Verwezen wordt in dit verband naar het overzicht in antwoord op de vraag terzake van de leden van de GroenLinks-fractie. Daarbij is niet van belang voor welk percentage er een verlies aan inkomen zou zijn. Om die reden kan worden volstaan met de beslissing dat de betrokkene niet tenminste 35% arbeidsongeschikt is.

De leden van de PvdA-fractie vragen om in te gaan op de redenen om de no risk polis en de premiekorting uitsluitend beschikbaar te stellen voor mensen in de categorie 35- die geen band (meer) hebben met de eigen werkgever en de consequentie dat dit instrument niet de eigen werkgever kan bewegen om creatiever om te zien naar andere plaatsingsmogelijkheden. Zij vragen of dit niet fraudegevoelig is omdat een werkgever de werknemer na twee jaar ongeschiktheid zou kunnen ontslaan – na te hebben aangegeven dat alle reïntegratiepogingen mislukt zijn – om de werknemer na opzegging te laten weten dat hij met een no risk polis kan terugkeren.

In de wetsvoorstellen WIA en IWIA waren de instrumenten no risk polis en premiekorting aanvankelijk slechts beschikbaar voor personen die bij de claimbeoordeling meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Het gaat om een werknemer met een zodanige beperking in zijn functioneren dat hij een verlies aan verdienvermogen van tenminste 35% heeft opgelopen. De mogelijkheden tot reïntegratie zijn dan in het algemeen geringer dan bij een arbeidsongeschiktheid onder de 35%. Op aandringen van de Tweede Kamer is besloten voor te stellen om deze

instrumenten ook beschikbaar te stellen voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ongeschikt is voor de eigen arbeid en ook aangewezen is op werk bij een nieuwe werkgever. Daarmee worden door werkgevers ervaren belemmeringen weggenomen om deze werknemers in dienst te nemen.

De STAR heeft in haar brief van 12 september 2005 gepleit voor uitbreiding van de no risk polis naar werknemers met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% die hun dienstbetrekking behouden. De regering acht deze uitbreiding echter niet noodzakelijk. Voor de bevordering van de reïntegratie in het eigen bedrijf heeft de werkgever een voldoende prikkel ook zonder dat daaraan de no risk polis wordt toegevoegd. Bij behoud van de werknemer is sprake van een in de wet beoogde en ook geslaagde reïntegratie in het eigen bedrijf, zonder dat de dienstbetrekking is beëindigd. Ook onder de Wet REA werd daarvoor geen no risk polis verstrekt.

De regering verwacht niet dat werkgevers na de claimbeoordeling werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en ongeschikt zijn voor de eigen arbeid, maar wel zouden kunnen worden herplaatst in ander werk, eerst zullen ontslaan en na een onderbreking weer in dienst nemen, louter omdat daarmee de no risk polis beschikbaar zou komen. Dit zou immers betekenen dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichtingen uit hoofde van de Wet verbetering poortwachter. De regering zal de ontwikkelingen met betrekking tot het gebruik van de no risk polis voor werknemers in een nieuwe dienstbetrekking monitoren en zo nodig maatregelen nemen indien een dergelijk oneigenlijk gebruik zich zou voordoen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het niet problematisch is dat het wettelijke beschermingsniveau van de gereïntegreerde werknemer na twee jaar ziekte hoger kan uitvallen dan hetgeen de werkgever hem na reïntegratie rechtens behoeft te betalen. Voorts vragen deze leden in te gaan op de suggestie van deze leden dat artikel 7:629 BW – en wel in combinatie met artikel 7:611 BW (goed-werkgeverschap) – zó moet worden gelezen dat de werknemer die in passend werk reïntegreert ook gedurende de eerste twee jaar recht heeft op een loonaanvulling waarin recht wordt gedaan aan het uitgangspunt dat arbeid moet lonen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen in dit verband of de regering nog eens haar visie wil heroverwegen dat de systematiek van verrekening van inkomsten in de loongerelateerde fase van de WGA-uitkering niet van toepassing is in de eerste twee ziektejaren.

In de eerste plaats wordt opgemerkt dat de loongerelateerde WGA-uitkering niet hoger is dan hetgeen de werkgever tijdens ziekte wettelijk dient te betalen aan een gereïntegreerde werknemer. De werkgever dient bij ziekte wettelijk 70% van het loon door te betalen, terwijl de WGA-uitkering die werknemer die werkt, naast zijn loon ontvangt altijd lager is dan 70% van het dagloon.

In de tweede plaats wordt opgemerkt dat de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers zijn overeengekomen dat op decentraal niveau specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken kunnen worden gemaakt in aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling. Dit met het oog op stimulering van (versnelde) reïntegratie en participatie-effecten. Gelet op de gekozen verantwoordelijkheidsverdeling bij ziekte, te weten dat werkgever en werknemer primair verantwoordelijk zijn voor de aanpak van het ziekteverzuim en de reïntegratie van zieke werknemers, is dat naar het oordeel van de regering het aangewezen niveau om afspraken te maken over de hoogte van de beloning voor zieke werknemers die werken. Sociale partners kunnen daarbij uiteraard de WGA-systematiek

overnemen, indien zij dat wensen. Het zou de verantwoordelijkheidsverdeling echter doorkruisen als de overheid dat dwingend zou voorschrijven. In dat licht gaat het ook te ver om de suggestie van de PvdA-leden over te nemen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het vinden van een maatwerkoplossing in de beloningssfeer van een functioneel beperkte werknemer van een andere orde is dan het meer algemene vraagstuk van een redelijke functiebeloning waar de regering, overeenkomstig de SER, buiten wil blijven. Ze vragen of het UWV met de artsen en arbeidsdeskundigen niet bij uitstek gekwalificeerd is om te adviseren over een redelijke vergoeding, wat een andere vraag is dan de vraag of de werkgever discrimineert. Tot slot vragen zij of het opnemen in de Wet SUWI van een second opinion past binnen het beleid met betrekking tot mediation ter voorkoming van geschillen.

De regering sluit zich aan bij het advies van SER (Werken aan arbeidsgeschiktheid 02/05, bladzijde 157) waarin de Raad verwijst naar de op 22 maart 2002 uitgebrachte Verklaring van de Stichting van de Arbeid. Daarin zijn de centrale organisaties – mede namens de bij hen aangesloten leden – overeengekomen dat voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen geldt dat op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen waaronder de bepaling van het loon in relatie tot de arbeidscapaciteit. Ook merkt de SER op dat zij zijn overeengekomen dat het aan decentrale partijen is om al dan niet tot afspraken te komen teneinde voor deze groep (eventueel tijdelijk) een inkomensniveau van tenminste 70 procent van het laatstverdiende loon zeker te stellen. De SER was daarom voor aanpassing van onderdelen van met name artikel 7 van de Wet REA (loondispensatie) en vond dat het niet in de rede ligt dat het UWV de mogelijkheid heeft om de bepleite maatwerkoplossingen op het niveau van de arbeidsorganisatie te doorkruisen.

In dit licht is de regering van mening dat, juist waar het gaat om het vinden van een maatwerkoplossing tussen de werkgever en de werknemer, er geen taak behoort te zijn voor het UWV om te adviseren over de hoogte van het loon in een bepaalde functie. Opgemerkt wordt dat naar verwachting in de meeste gevallen van (her)plaatsing van een werknemer er geen enkele discussie hoeft te ontstaan over de hoogte van het loon. Immers in die gevallen waarin een werknemer in een andere passende bestaande functie hervat, zal de werkgever gewoon het loon betalen dat op grond van de CAO of arbeidsvoorwaarden is overeengekomen voor de werknemers die in die functie werkzaam zijn. Bij werkhervatting in de eigen functie of in een andere functie voor een geringer aantal uren dan oorspronkelijk, zal in het algemeen het uurloon gelijk blijven en zal het loon naar evenredigheid van de omvang van uitoefening van de functie verschuldigd zijn.

In het geval er een volledig nieuwe functie wordt gecreëerd voor de werknemer, is het wenselijk om op basis van een deugdelijk stelsel van functiewaardering de waarde van de arbeid te bepalen. Op basis daarvan kan vervolgens de beloning worden vastgesteld. Dit is een taak die geheel valt buiten het takenpakket van het UWV. Immers functiewaardering binnen het kader van bestaande CAO's of ook daarbuiten is een taak die losstaat van de gebruikelijke taken van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV. Hun opdracht is immers niet om aan de hand van de inhoud van functies, zoals verantwoordelijkheden, taken, opdrachten, de beloning vast te stellen, maar om mogelijkheden en beperkingen in medische en arbeidskundige zin vast te stellen. Voor functiewaardering zijn andere, gespecialiseerde functionarissen nodig die niet werkzaam zijn bij het UWV. Gesteld dat een werknemer nog volledig alle taken zou blijven vervullen die behoren bij zijn functie, maar daarin

alleen een duidelijk verminderde productiviteit toont dan wat gebruikelijk is in die functie en bij zijn collega's, dan is aannemelijk dat de beloning voor de verrichte arbeid naar evenredigheid kan worden vastgesteld. Het is dan echter aan de werkgever om aan te kunnen tonen dat en in welke mate er sprake is van verminderde productiviteit. Daarvoor kan hij ook deskundigen inschakelen, zoals arbeidsdeskundigen van een arbdienst of arbeidsanalisten. De productiviteit dient dan op objectieve gronden te worden vastgesteld en het is aan sociale partners en ondernemingen om hiervoor een beleid te ontwikkelen. Gezien het voorgaande ligt het niet op de weg van het UWV om door middel van een second opinion of mediation een oordeel te geven over de productiviteit en de waarde van de arbeid van de werknemer.

Slechts dan is er een taak voor het UWV bij de vaststelling van het loon als er sprake is van een verlaging van het loon tot onder het voor de betrokkene geldende wettelijke minimumloon, hetgeen het geval kan zijn bij WAJONG-gerechtigden. Dan is immers een autoriteit noodzakelijk die de werkgever kan ontheffen van de plicht om tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon te betalen. Dat is daarom in de WAJONG geregeld.

De leden van de PvdA-fractie hebben een aantal vervolgvragen over de bevoegdheden en positie van de werkgever als eigenrisicodragers. De eigenrisicodragende werkgever krijgt aldus met WIA een tweede «pet» aangereikt in de relatie met zijn (nog) niet gereïntegreerde werknemer. Heeft hij dan ook, bij een (vermeend) weigerachtige opstelling van de werknemer, de keus om deze civielrechtelijk te sanctioneren (op grond van 7:629, lid 5 BW) dan wel bestuursrechtelijk (op grond van artikel 10.2 Wet WIA), zo vragen zij. In dit verband wensen de aan het woord zijnde leden de minister een observatie voor te houden van zijn ambtsgenoot van Justitie in de schriftelijke voorbereiding van de Verzekeringwet. Op een suggestie van de leden van de CDA-fractie dat een concentratie van procedures wellicht beter is dan een stapeling bij ook nog eens verschillende rechters, gaf minister Donner aan dat een afzonderlijke behandeling de voorkeur verdient wanneer voor zaken over uiteenlopende geschilpunten een uiteenlopende expertise geleverd wordt, bestuursrechtelijk dan wel civielrechtelijk. In een dergelijke situatie is behandeling door «daarin geverseerde rechters» aangewezen, aldus deze minister (Kamerstukken I, 19 529 E p.2,3). Deelt de minister deze observatie, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Gaat deze naar zijn oordeel ook op voor het thema van de niet gereïntegreerde werknemer die afhankelijk van het tijdstip van het geschil te maken krijgt met de regimes van Boek 7.10 BW dan wel de WIA? Ook vragen deze leden, of naar zijn oordeel een doorgaande, consistente lijn van mogelijke rechtsgangen en toepasselijke rechtsregimes verkieslijker is. Zo ja, hoe kan deze lijn bereikt worden, vragen deze leden. Ook de leden van de GroenLinks gevraagd of een mogelijke samenloop van bestuursrechtelijke en civielrechtelijke procedures kan plaatsvinden.

De regering heeft expliciet gekozen voor eenzelfde rechtsbescherming voor alle WGA-verzekerden. Dat houdt in dat zowel tegen beslissingen van het UWV als tegen beslissingen van de eigenrisicodragers eerst bezwaar kan worden gemaakt en vervolgens beroep kan worden ingesteld bij de rechtbank. Voordeel hiervan is dat voor alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten dezelfde rechtsgang met dezelfde laagdrempelige toegang en dezelfde waarborgen geldt.

Er wordt dus een onderscheid gemaakt in de periode van verplichte loonbetaling en de periode van eigenrisicodragerschap. In de eerste periode heeft de werkgever op grond van het BW de plicht om reïntegratie-inspanningen te verrichten en geldt een civielrechtelijke rechtsbescherming. In de periode van het eigenrisicodragen is de

werkgever aan te merken als uitvoerder van de WGA – in plaats van het UWV – voor wat betreft de reïntegratietoekening. De eigenrisicodragers hebben daarbij een beperkte publieke sanctiebevoegdheid. Evenals voor het UWV geldt dan de bestuursrechtelijke rechtsgang. De eigenrisicodragers kan dus niet kiezen tussen civielrechtelijke of bestuursrechtelijke sanctioenering. Zijn bevoegdheid wordt bepaald door het feit of hij als werkgever optreedt op grond van het BW of als uitvoerder van de WGA-regeling. De regering meent dat door de keuze alle geschillen over de WGA bij de bestuursrechter onder te brengen, er optimaal gebruik kan worden gemaakt van de expertise die daarvoor noodzakelijk is. Er vindt in de ogen van de regering dan ook geen ongewenste stapeling van procedures plaats.

De tweede vraag betreft de rechtsbasis van voor bezwaar vatbare besluiten. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat het onvoldoende ondersteuning bieden door de ERD-werkgever bij de reïntegratie voor beroep vatbaar is. De leden van de PvdA-fractie vragen wat de rechtsbasis daarvan is. Staat deze in WIA, wordt deze geacht voort te vloeien uit het systeem van de Awb, of zal de werknemer die overweegt te doen wat de memorie van toelichting hem als optie aanreikt moeten vaststellen dat de hiertoe benodigde rechtsbasis ontbreekt, zo vragen zij.

Indien een werkgever er voor kiest om eigenrisicodragers te worden, wordt hij verplicht de reïntegratie te verzorgen voor verzekerden van wie hij de WGA-uitkering betaalt. De reïntegratieplicht vloeit uit de wet voort. Dit maakt dat de werkgever door de uitvoering van deze wettelijke taak als bestuursorgaan wordt aangemerkt. Dit betekent dat de werkgever als uitvoerder van een onderdeel van de WIA bevoegd is tot het nemen van besluiten die daaraan zijn gekoppeld en dat deze besluiten aangemerkt worden als besluiten in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, waartegen de mogelijkheid van bezwaar en beroep openstaat.

Voor de situatie dat de eigenrisicodragers in de ogen van een verzekerde onvoldoende ondersteuning bij reïntegratie biedt, kan hij aan de eigenrisicodragers daarover een beslissing vragen. Tegen dit besluit kan de betrokkene eerst bezwaar maken bij de eigenrisicodragers en vervolgens in beroep gaan bij de rechtbank.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de regering niet aan de houdbaarheid van de WIA in het licht van ILO-Verdrag nr. 121 twijfelt. Deze leden vragen, waarop het verzoek om een informeel advies aan het IAB ziet waarover blijkens de memorie van antwoord contact is geweest op ambtelijk niveau. Voorts willen deze leden weten, wat de «aanvullende informatie» is die het IAB nog, vanwege de complexiteit van de materie, van de regering wenst te ontvangen. De leden van de fractie van GroenLinks dringen er bij de regering op aan dat zij voor het plenaire debat over de WIA de beschikking hebben over de visie van het IAB over de diverse aspecten van de WIA die mogelijk strijdigheid met Verdrag nr. 121 opleveren.

Het is juist dat de regering niet aan de houdbaarheid van het wetsvoorstel WIA in relatie tot ILO Verdrag nr. 121 twijfelt. Het wetsvoorstel wordt echter in academische kring op enkele onderdelen ter discussie gesteld. Uit een oogpunt van zorgvuldigheid is daarom het IAB om een informele opinie over deze kwestie gevraagd. Het IAB heeft tijdens ambtelijke contacten aangegeven, gelet op de complexiteit van de materie en de specifieke kenmerken van het Nederlandse stelsel van sociale verzekeringen, aanvullende informatie nodig te hebben voor het kunnen afronden van de opinie. Dit betreft een vertaling van de integrale tekst van het wetsvoorstel en van een aanvullende toelichting hierbij. De regering heeft

geen invloed op de interne beoordelings- en besluitvormingsprocedure binnen het IAB over de gevraagde opinie, en kan daarom niet aangeven op welk moment het IAB tot afronding en toezending zal overgaan.

De leden van de fractie van de PvdA wijzen op de situatie waarin een werknemer met een Nederlands arbeidsverleden in Duitsland gaat werken en daar arbeidsongeschikt wordt. In dat geval ontvangt de betrokkene na 78 weken – met toepassing van Verordening (EEG) nr. 1408/71 – een geprorateerde arbeidsongeschiktheidsuitkering in Duitsland. Vanuit Nederland bestaat pas na 104 weken recht op een geprorateerde arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze leden vragen of dit niet in strijd is met het EU-coördinatierecht, en of deze leemte niet gerepareerd hoeft te worden. De leden van de fracties van de VVD, SGP en SGP/CU sluiten zich bij deze vragen aan.

De essentie van Verordening (EEG) nr. 1408/71, de EU-verordening op het terrein van de sociale zekerheid, is haar coördinerende karakter. De lidstaten blijven vrij in de inrichting van hun socialezekerheidsstelsel, zolang daarbij geen onderscheid naar nationaliteit wordt gemaakt. De geschetste situatie komt voort uit het feit dat de Duitse en Nederlandse wetgeving verschillen. Omdat Verordening (EEG) nr. 1408/71 zich niet uitspreekt over de inhoud van de socialeverzekeringsstelsels van de lidstaten is deze situatie niet in strijd met het EU-recht.

De leden van de fractie van de VVD zijn verheugd over het feit dat de minister afziet van lijsten van ziektes met hersteltermijnen. Zij verwijzen naar het bericht dat de Gezondheidsraad vijf à tien diagnoses protocollen ontwerpt, maar kunnen zich niet voorstellen dat dit aantal diagnoses het totale aantal ziektes dekt op grond waarvan mensen arbeidsongeschikt kunnen worden.

De indruk van deze leden is juist. Er zijn bijna 500 verschillende typen letsels en aandoeningen op grond waarvan mensen arbeidsongeschikt kunnen worden. Deze staan vermeld in de «Classificatie van oorzaken; Classificatie voor Arbo en SV» (CAS). Het UWV maakt sinds 1998 gebruik van deze indeling van ziektediagnosen.

In antwoord op de vraag of een aanduiding kan worden gegeven hoeveel ziektes bij benadering in zijn algemeenheid leiden tot volledige arbeidsongeschiktheid dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zij opgemerkt dat er vrijwel geen ziektes te onderscheiden zijn die bij de claimbeoordeling áltijd leiden tot volledige arbeidsongeschiktheid. Het overgrote deel van de ziektes kan leiden tot volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Vaak ook is sprake van een combinatie van letsels of aandoeningen. Gedetailleerde cijfers over de WAO-instroom van 2002 geven hieromtrent uitsluitel. Uit de claimbeoordelingsresultaten over 2002 blijkt dat slechts bij de toekenning van 20 «CAS-codes» in álle gevallen sprake was van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80–100%. Dit betrof niet meer dan 70 personen, dus een minimaal deel van de totale WAO-instroom van 92 400.

Uit het bovenstaande moge blijken dat het ondoenlijk zal zijn voor alle circa 500 aandoeningen protocollen op te stellen. Dit is echter ook niet nodig. Met een relatief beperkt aantal protocollen kan een relatief groot deel van de WIA-instroom bestreken worden. De Gezondheidsraad begint met protocollen voor diagnoses die het meest voorkomen als oorzaak voor de instroom. Ook is het zo dat niet voor iedere aandoening een protocol gemaakt hoeft te worden, omdat voor groepen verwante diagnoses volstaan kan worden met een gemeenschappelijk protocol. Omdat gekozen is voor een groeimodel van protocollen, zal in een continu

proces van evaluatie gezien worden aan welke protocollen behoefte is op welk moment. Het is op dit moment nog niet te zeggen wanneer de ideale situatie waarin voor alle relevante diagnoses protocollen ontwikkeld zijn, bereikt zal zijn. Dit hangt namelijk ook samen met andere ontwikkelingen op dit gebied. Immers, als op een bepaald terrein medische richtlijnen bestaan of ontwikkeld worden voor bijvoorbeeld huis- of bedrijfsartsen of voor bepaalde specialisten, zal het makkelijker zijn voor die diagnose een protocol te ontwikkelen. Voor diagnoses waarvoor nog geen op ervaring gebaseerde richtlijnen bestaan, is dat tijdrovender.

De twee protocollen die nu ontwikkeld worden, hebben betrekking op hartinfarct en lage rugklachten. Daarna wordt gedacht aan het ontwikkelen van protocollen voor CVS/ME, hernia, depressie, spanningsklachten, cerebrovasculaire aandoening, borstkanker, angststoornissen en whiplash. Deze betreffen naar de mening van de Gezondheidsraad een substantieel deel van de arbeidsongeschiktheidsproblematiek.

De protocollen zullen door UWV toegepast worden naast en in aanvulling op bestaande medische wetenschappelijke kennis en verzekeringsgeneeskundige richtlijnen.

Idealiter hadden er een aantal protocollen gereed en ingevoerd moeten zijn op het moment dat de claimbeoordeling WIA begon (vanaf oktober 2005); dit heb ik ook aangegeven tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer. Het is echter niet bezwaarlijk dat dit niet het geval is, omdat de verzekeringsartsen van UWV voldoende kennis in huis hebben om de claimbeoordeling kwalitatief goed uit te voeren.

Deze leden stellen in dit verband vragen naar de tijd, mankracht en expertise die het UWV beschikbaar heeft voor de WIA-claimbeoordelingen, dit in het licht van de achterstand die is opgelopen bij de herbeoordelingsoperatie. Zij vragen of de wet per 1 januari uitvoerbaar is.

Het UWV heeft aangegeven het verantwoord te vinden om per 29 december 2005 de Wet WIA uit te voeren. Het UWV heeft voldoende capaciteit beschikbaar voor de uitvoering van de WIA. De regering kan voorts bevestigen dat het UWV inmiddels is gestart met het verzenden van de eerste aanvraagformulieren voor de WIA-beoordelingen. Het UWV heeft deze aanvragen inmiddels in behandeling genomen. Het UWV baseert zich daarbij op het aangepaste Schattingsbesluit Een nieuw element vergeleken met de situatie in de WAO vanaf oktober 2004 is het element van de duurzaamheid. Om dit te kunnen vaststellen heeft het UWV een nieuw beoordelingskader opgesteld. Juist omdat dit element nieuw is, zal het UWV de uitkomsten van de claimbeoordeling nauwgezet monitoren. Om uniformiteit in de uitvoering te bewerkstelligen, is verder de figuur van de beslissingsautoriteit geïntroduceerd. Gezien het bovenstaande acht de regering het goed mogelijk om de wet per 29 december 2005 in te voeren.

De leden van de VVD-fractie vragen verder naar de zesmaandstermijn die als minimumperiode van ziekte in de wet genoemd is om in aanmerking te kunnen komen voor een flexibele keuring.

Het is juist, zoals deze leden memoreren, dat in het geval een zieke werknemer duurzaam in het geheel niet kan werken, de doelstelling van de loondoorbetaling, optimale reïntegratieactiviteiten, feitelijk niet gerealiseerd kan worden. Na drie maanden is in verreweg de meeste gevallen nog niet duidelijk is dat iemand duurzaam niet meer in staat is te werken. Een claimbeoordeling op een zo vroeg moment zal dus bijna altijd tot teleurstelling en frustratie leiden, omdat de duurzame arbeidsongeschiktheid nog niet kan worden vastgesteld. Ook leidt dit tot belasting

van de uitvoering. Aangezien er slechts eenmaal een flexibele keuring kan worden aangevraagd, betekent een te vroege keuring en een afwijzing dus per definitie dat er de volle twee jaar moet worden doorbetaald.

De leden van de VVD-fractie refereren aan de aandoening CVS/ME en wat minister Hoogervorst daarover gezegd heeft in de Tweede kamer. Zij vragen door wie en op welke gronden bepaald wordt of een aandoening een ziekte is in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetgeving.

De gang van zaken bij CVS is in de Wet WIA hetzelfde als bij de WAO. Het vaststellen van een bepaalde diagnose betekent immers noch dat per definitie recht bestaat op een arbeidsongeschiktheidsuitkering noch dat een uitkering per definitie is uitgesloten. Wel is van belang de mate waarin sprake is van arbeidsongeschiktheid. Dit is een zorgvuldig en individueel proces. Het UWV beslist over het recht op uitkering.

De leden van de VVD-fractie vragen of er al gegevens bekend zijn over de reïntegratie na twee jaar van werknemers van grote bedrijven en van kleine of MKB-bedrijven.

De periode van twee jaar (104 weken) loondoorbetaling bij ziekte geldt met ingang van 1 januari 2004. De eerste werknemers op wie deze periode van toepassing is, bereiken dus pas op of na 29 december 2005 het einde van die periode. De regering wijst erop dat in de eerste twee jaar de werkgever en de werknemer samen verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie. Werkgever en werknemer zijn vrij in de wijze waarop ze deze verplichting invullen. Over de inspanningen en het resultaat wordt, alleen ingeval de werknemer voor einde wachttijd niet is hersteld, via het reïntegratieverslag op individueel niveau verslag gedaan aan het UWV. Aan de hand daarvan wordt bij de claimbeoordeling per individueel geval beoordeeld of de inspanningen voldoende zijn als de werknemer niet in voldoende mate aan het werk is. Beschikbaar zijn gegevens over het aantal ziekmeldingen na 13 weken ziekteverzuim evenals gegevens over het aantal personen dat einde wachttijd bereikt. Daaruit blijkt een daling van de instroom.

Uiterlijk 1 april 2006 zal aan de beide Kamers der Staten-Generaal een evaluatie van de Wet verbetering poortwachter worden aangeboden waarin ook aandacht zal worden besteed aan de resultaten van de reïntegratie-inspanningen. Voor de goede orde dient daarbij te worden opgemerkt dat deze evaluatie met name betrekking heeft op de periode waarin de ziekteperiode één jaar betrof. Voorts streeft de regering ernaar om de evaluatie van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ) voor 1 januari 2007 aan beide Kamers aan te bieden. Zoals vermeld in op bladzijde 49 van de memorie van antwoord heeft de RWI met betrekking tot de reïntegratie van werknemers bij een andere werkgever onderzoek gedaan. (RWI: Waartoe leidt het tweede spoor; innovatie van arbeidsreïntegratie, 31 mei 2005). Uit dat onderzoek kwam, zoals in de memorie van antwoord is vermeld, een gevarieerd beeld over de resultaten met verschillende benaderingen voor de reïntegratie tweede spoor. Alle drie in het rapport vermelde benaderingen hebben voor- en nadelen en mogelijkheden voor het bereiken van goede resultaten.

De leden van de VVD-fractie merken op dat volgens de regering het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen met ongeveer 200 000 zal afnemen en tengevolge van de Wet WIA de arbeidsparticipatie met ongeveer 80 000 personen zal toenemen. Deze leden vragen of dit betekent dat voor ongeveer 160 000 personen geen (gedeeltelijke) uitkering of werk meer zal bestaan, zodat zij terugvallen op het sociaal minimum. Ook willen deze leden weten of hier in feite niet sprake is van een verschuiving van



WAO/WIA naar de bijstand en verzoeken zij aan te geven in welke mate de kosten van de WGA vervolguitering c.q. de bijstand zullen stijgen.

Uit de ramingen van de regering dat enerzijds het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen met ongeveer 200 000 zal afnemen en anderzijds de arbeidsparticipatie met ongeveer 80 000 personen zal toenemen, mag niet de conclusie getrokken worden dat het verschil tussen beide getallen mensen betreft die niet werken. De afname van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de afschaffing van de laagste twee klassen van arbeidsongeschiktheid. Juist mensen met een mate van arbeidsongeschiktheid van tussen de 15% en 35% blijken echter in ruime meerderheid te participeren op de arbeidsmarkt. De WAO-uitkering voor deze mensen fungeert veelal als secundaire inkomensbron.

De toename van de arbeidsparticipatie betreft mensen die in de – oude – WAO helemaal niet zouden werken en na invoering van de Wet WIA geheel of gedeeltelijk wel. Het gaat hier dus niet alleen om mensen met een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%, maar juist ook om mensen met een mate van arbeidsongeschiktheid van 35% of meer in de WGA. De WGA bevat immers belangrijke prikkels om de arbeidsparticipatie te stimuleren. Uiteraard is er sprake van een zekere verschuiving van WAO/WIA naar bijstand, maar deze is bescheiden van omvang. In paragraaf 13.4.3 van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel WIA heeft de regering deze zogenoemde weglek gekwantificeerd. De bijstandslasten nemen op termijn met ca. € 100 miljoen toe.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de financiële prikkels in de WIA ten opzichte van de WAO volgens de regering niet zijn vergroot als het gaat om de schade die de werkgever heeft indien een derde arbeidsongeschiktheid veroorzaakt bij de werknemer. Naar de mening van deze leden ziet de regering daarbij over het hoofd dat de betreffende regresbepalingen dateren uit de negentiger jaren. Sindsdien is de loondoorbetaling voor het tweede jaar ingevoerd en met name de Wet verbetering poortwachter die ook aan de werkgever meer plichten oplegt, die niet alleen inspanning maar ook geld kosten. Ook heeft sindsdien de invoering van de premiedifferentiatie plaatsgevonden. Kan de regering nogmaals duidelijk aangeven waarom aanpassing van het regresrecht niet gerechtvaardigd zou zijn, zo vragen deze leden. Ook als er sprake is van letselschade is het hebben van duidelijkheid zo snel mogelijk gewenst, zo voegen deze leden daaraan toe.

In de ogen van de regering laten de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter (WVP) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ) onverlet, dat in het kader van de WAO en de Wet WIA het regres door werkgevers is beperkt tot de lasten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voorzover die aan werkgevers worden toegerekend. Daarbij gaat het om de lasten die onderhevig zijn aan eigenrisicodragen en premiedifferentiatie. Voorzover er sprake is van regres in de periode van loondoorbetaling, is dit regres geregeld in de wetten die op genoemde periode van toepassing zijn (WVP en Wet VLZ). In de ogen van de regering is het niet nodig om de invloed van genoemde wetten op het door werkgevers te halen regres, in de Wet WIA aan te passen. Omdat ook thans reeds sprake is van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie, ziet de regering in de invoering daarvan in 1998 geen reden om thans de regresmogelijkheden op grond van de Wet WIA te wijzigen. Een werkgever kan regres halen op een aansprakelijke derde voor financiële lasten (eigenrisicodragerslasten of gedifferentieerde premie) die voortvloeien uit de betreffende uitkeringsituatie. Met de Wet WIA wordt onder meer de inkomensderving van gedeeltelijk arbeidsgeschikte en volledig en duurzaam arbeidsongeschikten geregeld,

evenals de financiering hiervan in de vorm van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie. Deze aspecten moeten worden onderscheiden van optredende letselschade als gevolg van verminderde of afwezige arbeidsgeschiktheid. Dat is dan ook de reden waarom in de Wet WIA geen aandacht is besteed aan regres ten aanzien van letselschade.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de particuliere verzekeraars in 2007 op de markt zullen komen. Nu in 2006 alleen het UWV uitvoerder is, dient het creëren van een gelijk speelveld in 2007 des te meer aandacht te krijgen, aldus de genoemde leden.

Deze leden hebben in de memorie van antwoord geen antwoord kunnen vinden op de vraag op welke wijze de premieopslag op de UWV-premie, die voor 2006 op 0,3% zou zijn bepaald, voor 2007 wordt berekend. Het genoemde percentage is gebaseerd op een formule waarin alle betrokkenen zich konden vinden. Genoemde leden vragen of dit opslagpercentage voor 2007 op deze formule wordt gebaseerd en eventueel wordt aangepast.

De regering hecht eraan op te merken dat niet alleen vanaf 2007 maar ook al in 2006 particuliere verzekeraars op de markt aanwezig zijn voor bedrijven die in 2006 eigenrisicodragers WGA (kunnen) zijn; voor het jaar 2006 wordt immers de bestaande praktijk gehandhaafd. Met de leden van de VVD-fractie is de regering van mening dat het gelijke speelveld vanaf 2007 voluit aandacht verdient. De opslag op de UWV-premie ter mitigering van de rentehobbel in 2007, zal worden bepaald aan de hand van de formule waarnaar de leden van de VVD-fractie verwijzen. De parameters van deze formule worden jaarlijks bezien en indien nodig geactualiseerd. De formule als zodanig wijzigt niet. Op deze wijze kan jaarlijks de bedoelde opslag voor het komende premiejaar worden berekend aan de hand van actuele gegevens. Dat is ook de bedoeling van het hanteren van de formule.

Medio 2006 zal worden bezien voor welke duur voor het betalen van de uitkering de werkgever eigenrisico kan dragen. De belangrijkste parameter die in 2006 daarnaast vastgesteld moet worden, is het verwachte instroomniveau van de WGA in 2007. In paragraaf 3.6.1 van de memorie van toelichting van de Wet IWIA staat een tabel waarin de hoogte van de rentehobbel in 2007 staat aangegeven bij verschillende WGA-instroomniveaus bij een eigenrisicoduur van 10 jaar.

Vervolgens merken de leden van de VVD-fractie op dat het voor eigenrisicodragers onvoordelig is om in 2006 eigenrisicodragers te blijven, omdat dan een dubbele premie moet worden betaald. Zij krijgen deze premie pas in 2007 terug, waarbij het rentevoordeel over 2006 derhalve toevalt aan de betreffende kas. Voorts moeten eigenrisicodragers het inlooprisico voor eigen rekening nemen. Indien zij in plaats van eigenrisicodragers te zijn zich aanmelden bij het UWV, neemt deze in feite het inlooprisico over.

In feite brengt dit nu al een «voorsortering» op de markt met zich in die zin dat een aantal eigenrisicodragers waarschijnlijk besluit zich voor 2006 aan te melden bij het UWV en het maar de vraag is of zij in 2007 wederom de moeite zullen nemen om van regiem te wisselen.

Anders dan de leden van de VVD-fractie is de regering niet van mening dat het voor eigenrisicodragers onvoordelig is om in 2006 eigenrisicodragers te blijven. In 2006 worden alle WGA-lasten gefinancierd uit het Aof (meer specifiek de WGA-component in de Aof-premie). Om lastenverhoging voor bedrijven en feitelijk dubbele lasten voor eigenrisicodragers te voorkomen, wordt de WAO- en IVA-component in de Aof-premie voor alle werkgevers al in 2006 verlaagd. Deze verlaging van de WAO- en IVA-component is gelijk aan de WGA-component in de

Aof-premie, zodat eigenrisicodragers in absolute zin geen nadeel ondervinden van hun eigenrisicodragerschap. Werkgevers die in 2006 eigenrisicodrager zijn, krijgen bovendien de WGA-component uit de Aof-premie in 2007 terug, zodat ook hun relatieve nadeel ten opzichte van publiek verzekerde werkgevers wordt gecompenseerd. Het rentenadeel dat deze bedrijven lopen, is gezien de geringe omvang van de WGA-component in de Aof-premie minimaal. Immers, de WGA-component in de premie bedraagt in 2006 niet meer dan ca. € 15 à € 20 per werknemer. Deze premie krijgt de eigenrisicodrager in 2007 weer terug. Indien wordt uitgegaan van een rentepercentage van 3% betekent dit dat de werkgever per werknemer een rentenadeel heeft van € 0,45 tot € 0,60.

De «voorsortering» op de markt, zoals genoemde leden het noemen, vindt slechts plaats bij bedrijven die uitsluitend op basis van een korte termijn prijsvergelijking hun keuze bepalen tussen eigenrisicodragen en publieke verzekering. Dit zal naar verwachting van de regering niet vaak voorkomen. Het CPB merkt hierover in zijn advies aan de heer Kist het volgende op: «Bedrijven die nu reeds privaat verzekerd zijn voor de WAO in het kader van Pemba, zullen vanwege «switching costs» waarschijnlijk niet snel van verzekeraar veranderen, indien in 2006 een eenmalig verschil in premietarief bestaat. Dit geldt zeker in die gevallen waarin het betreffende bedrijf ook de verzekering van ziektekostenuitkeringen in de eerste twee ziektejaren en preventie- en reïntegratie-activiteiten gedurende die periode bij dezelfde verzekeraar heeft ondergebracht. Het CPB verwacht derhalve dat de huidige eigenrisicodragers voor het grootste deel ook eigenrisicodrager zullen worden voor de WGA». Ook ten aanzien van het zogenaamde inlooprisico is een terugkeer naar het UWV van een werkgever die eigenrisicodrager is, niet logisch. Weliswaar is dan voor 2006 het inlooprisico van zieke werknemers in 2006 gedekt, maar in het geval de werkgever in 2007 weer besluit eigenrisicodrager te worden, moet hij weer het inlooprisico van 2006 zelf financieren. Dit laatste is niet het geval indien hij eigenrisicodrager blijft en zich in 2006 al verzekert.

De leden van de VVD-fractie vragen of verzekeraars in feite niet nu al «op achterstand» staan.

Er zijn bijna 70 000 bedrijven eigenrisicodrager die, als zij geen eigenrisicodrager meer willen blijven in 2006, voor 28 december 2005 dit besluit aan het UWV kenbaar moeten maken. Voor bedrijven die eigenrisicodrager willen worden geldt de datum 1 oktober 2005. Het voornemen van de Eerste Kamer is om op 1 november dit wetsvoorstel plenair te behandelen. Dit betekent dat de termijn voor genoemde bedrijven om een afgewogen beslissing te nemen, zeer kort is. Bovendien kunnen zij deze afweging nu nog niet goed maken omdat de premies voor komend jaar nog niet bekend zijn. De leden van de VVD-fractie achten een verlenging van deze termijn voor aan- en afmelding reëel.

Zoals hierboven in antwoord op vragen van de CDA-fractie ook al werd aangegeven, is de uiterste datum waarop een werkgever, die hiervoor in aanmerking komt, zich voor het eigenrisicodragen WGA kan aan- of afmelden 28 december 2005. Daarmee is de termijn voor het aanvragen en beëindigen van eigenrisicodragen reeds aanzienlijk opgerekt in vergelijking met de procedure voor het aanvragen of beëindigen van eigenrisicodragen WAO. Deze oprekking is mede geregeld om bedrijven voldoende tijd te geven een afgewogen keuze te kunnen maken voor het eigenrisicodragen WGA. Hoewel verdere oprekking van de termijn werkgevers meer tijd geeft om de bedoelde keuze te maken, ziet de regering als belangrijk bezwaar daartegen dat er onduidelijkheid kan ontstaan over de verantwoordelijkheid voor reïntegratie in de periode

waarin de werkgever zich nog voor eigenrisicodragen kan aanof afmelden. Tussen de voorgestelde datum waarop de plenaire behandeling plaatsvindt en de uiterste datum waarop werkgevers zich dienen af- of aanmelden, ligt bijna twee maanden. De regering is van mening dat deze periode een gedegen afweging mogelijk maakt voor bedrijven om al dan niet eigenrisicodrager te worden.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen duidelijker uiteen te zetten op welke reïntegratie-instrumenten de zogenoemde 35-minners kunnen rekenen. Deze leden menen dat de tekst van de memorie van antwoord niet overeenkomt met het schema waarin de diverse reïntegratie-instrumenten zijn geplaatst, vooral niet waar het gaat om de toepassing van de no riskpolis Ziektewet en de premiekorting.

Voor de personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen de volgende ondersteuningsmogelijkheden en instrumenten in verband met reïntegratie worden ingezet.

- Gebruik van de dienstverlening door het CWI, zoals informatie over de arbeidsmarkt, scholingen en opleidingen. Ze kunnen zich laten registreren als werkzoekende en het kennismaken van en reflecteren op het aanbod van vacatures en gebruik maken van de bemiddelingsmogelijkheden.
- Ondersteuning en inzet van reïntegratietrajecten: de zieke of de werkloze werknemer met ziekengeld of een werkloosheidsuitkering kan ondersteuning en advies krijgen van het UWV over zijn reïntegratiemogelijkheden. Vanaf oktober 2005 is voor werklozen met een werkloosheidsuitkering tevens de reïntegratiecoach van het UWV beschikbaar. Het UWV kan een reïntegratietraject inzetten indien dit noodzakelijk wordt geoordeeld voor de betrokkene. Een traject omvat naast de intakefase, in hoofdlijn naar gelang de omstandigheden een aanbodversterkende fase, een bemiddelingsfase en de nazorg. Sinds juni 2005 hanteert het UWV het scholingsprotocol op grond waarvan scholing als afzonderlijk onderdeel van een reïntegratietraject kan worden gefinancierd. Het reïntegratietraject kan worden verzorgd door een reïntegratiebedrijf op basis van de aanbestedingsprocedure door het UWV of op basis van een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO).
- Arbeidsplaatsvoorzieningen: het UWV kan ten behoeve van personen met structurele functionele belemmeringen voorzieningen treffen op de arbeidsplaats. Dit kan aan de orde zijn indien de betrokkene als gevolg van de belemmeringen niet in staat is werkzaam te zijn en door de aanpassingen aan de belemmeringen wordt tegemoetgekomen.
- Bij werkhervatting door de betrokkene met een uitkering van het UWV kan gedurende drie maanden een proefplaatsing in onbetaalde arbeid worden toegestaan met behoud van de uitkering. Hierdoor krijgen de werkgever en de werknemer de gelegenheid om kennis te maken en ervaring op te doen met werken door de betrokkene.
- Voor een werknemer die wegens ziekte de wachttijd voor de WIA heeft doorgemaakt dan wel de verlengde periode van loondoorbetaling en minder dan 35% arbeidsongeschikt is, maar ongeschikt is voor het eigen werk en niet kan terugkeren bij de eigen werkgever, zijn de no risk polis en een premiekorting beschikbaar bij aanvaarden van een dienstbetrekking binnen vijf jaar na afloop van de wachttijd of verlengde loondoorbetaling.
- Gemeenten kunnen voor de cliënten waarvoor zij verantwoordelijk zijn vrij alle vormen van ondersteuning en alle instrumenten inzetten die zij noodzakelijk achten voor de terugkeer of toeleiding van de betrokkene naar de arbeidsmarkt. Zij beschikken daartoe over een vrij besteedbaar reïntegratiebudget. Ter bevordering van de werkhervatting kan de

gemeente eenmaal per jaar een premie inzetten en zij kan gedurende een beperkte periode de inkomsten voor een deel vrijlaten.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of werknemers in de eerste twee ziektejaren reeds kunnen worden aangemerkt als «substantieel functioneel beperkt» en om die reden voor inzet van reïntegratie-instrumenten in aanmerking worden gebracht.

Gedurende de eerste twee jaren van ziekte zijn de werkgever en de werknemer samen verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werknemer. In die periode kunnen ten behoeve van de werknemer, indien nodig, arbeidsplaatsvoorzieningen worden verstrekt. Dit is mogelijk indien blijkt van structurele functionele belemmeringen waardoor de werknemer belemmerd wordt in het verrichten van de werkzaamheden die van hem gevraagd worden. De instrumenten no risk polis en premiekorting zijn in die periode nog niet van toepassing. De regering is van mening dat gezien de hiervoor geschetste verantwoordelijkheid en het financiële belang van de werkgever, het niet past dat van overheidswege de instrumenten no risk polis en premiekorting worden ingezet in de eerste twee jaar.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen, waarom de regering ten aanzien van overige uitkeringsgerechtigden stelt dat zij tenminste twee jaar als werkzoekende moeten zijn ingeschreven voordat zij tot de doelgroep van onder meer de no-riskpolis kunnen worden gerekend. Wordt hiermee niet alleen tijdverlies bereikt, zo willen deze leden weten.

De werkgever en de werknemer zijn gedurende de eerste twee jaren van ziekte verantwoordelijk voor de reïntegratie. In die periode moeten zij al het nodige doen om de werknemer te behouden voor de arbeidsmarkt. De werkgever en de werknemer hebben beiden ook een sterke financiële prikkel om de reïntegratie te laten slagen. De werkgever kan zelf middelen inzetten om de reïntegratie te laten slagen. Zolang de werknemer nog ziek is en nog geen claimbeoordeling voor de WIA heeft plaatsgevonden, is er ook nog geen oordeel over de duurzaamheid en de mate van arbeidsongeschiktheid. Zodra na afloop van die periode duidelijk is dat de werknemer tenminste gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, worden de faciliteiten van no risk polis en premiekorting ingezet. Deze lijn is doorgetrokken naar andere personen die geen werkgever hebben. Indien een persoon onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt, kan de gemeente uit haar vrij besteedbare budget middelen inzetten om de reïntegratie te bevorderen. Voor de werknemer die vanwege het UWV uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet of de Werkloosheidswet kan het UWV passende ondersteuning bieden. Zo kan het UWV een reïntegratietraject inzetten en kan de werknemer eventueel op proef aan het werk bij een werkgever met behoud van uitkering. Ook kunnen, indien nodig, in de eerste twee jaar arbeidsplaatsvoorzieningen worden verstrekt. De regering is van mening dat met de eis dat personen tenminste twee jaar zijn ingeschreven geen onnodig tijdverlies wordt geleden.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat het overgangsrecht voor de huidige groep WAO-ers in sommige gevallen ongunstig uitpakt, namelijk als het inkomen hoger is dan 50% van de resterende verdien-capaciteit. Deze leden vragen of de regering het als een probleem ziet dat in hun geval het adagium «werk moet lonen» niet of veel minder sterk opgaat.

In reactie daarop wordt allereerst opgemerkt dat de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering bij elk inkomensniveau ongeveer even hoog is als de huidige WAO- plus (eventuele) WW-uitkering die een

gedeeltelijke arbeidsgeschikte ontvangt. In de loongerelateerde fase is de WAO (plus WW) dus niet financieel ongunstig ten opzichte van de WGA. In de fase daarna is, als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte minder verdient dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit, de WAO-vervolguitkering tenminste even hoog als de WGA-vervolguitkering. Deze groep WAO'ers is dus ook niet financieel ongunstig af ten opzichte van de WGA. Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit verdient, is de WAO-vervolguitkering meestal lager dan de loonaanvulling, omdat het zogenaamde WAO-gat is gedicht in de WGA. Uit dat laatste mag echter niet de conclusie worden dat werken niet loont onder de WAO. Doordat de WAO een vaste uitkering is, dat wil zeggen dat het eventuele inkomen niet wordt verrekend met de WAO-uitkering, neemt iemands totale inkomen, ook als hij meer dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit gaat verdienen, toe met het bedrag aan extra inkomsten uit arbeid.

Dat kan anders worden als iemand meer gaat verdienen dan zijn resterende verdien capaciteit. In dat geval neemt zijn mate van arbeidsongeschiktheid af, waardoor – als gevolg van het hanteren van de arbeidsongeschiktheidsklassen – iemands totale inkomen kan afnemen. Dat is het geval als de extra inkomsten uit arbeid lager zijn dan de afname van de WAO-uitkering.

Bij de WGA doet dit zich niet voor omdat, als iemand meer gaat verdienen dan zijn resterende verdien capaciteit, 70% van de extra inkomsten worden verrekend met de loonaanvulling, waardoor zijn totale inkomen toeneemt.

De fracties van OSF en D66 merken op dat in het Principe Akkoord Arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van 18 mei 2005 is afgesproken dat de partijen bovenwettelijke maatregelen gaan nemen indien de WIA verwerkelijkt gaat worden. Deze afspraken staan vermeld onder paragraaf 2.3A en 2.3c. van het principe akkoord. Hierin wordt vastgelegd dat er bij arbeidsongeschiktheid tot 35 procent inkomensaanvullingen zullen komen en daarnaast dat men zal streven naar een aanvullende verzekering voor het zogenaamde WGA hiaat.

De fracties van OSF en D66 zijn bezorgd over deze ontwikkeling omdat zij vrezen dat de financiële prikkels uit de WGA door deze bovenwettelijke aanvullingen ernstig verzwakt zouden kunnen worden en zo de hele werking van de WGA zouden kunnen verminderen.

Deelt de minister deze zorg met de fracties en kan hij ook aangeven of en zo ja wat hij wil doen als deze principeafspraken worden doorgezet, zo vragen deze leden.

In het principe-akkoord waarnaar wordt verwezen, wordt enkel gesproken van het onderzoeken van de mogelijkheid om te komen tot een WGA-verzekering. Niet duidelijk is wat deze verzekering precies zal inhouden. Om die reden is het nu ook niet mogelijk om een oordeel over de wenselijkheid of de onwenselijkheid daarvan te geven. In het algemeen kan echter wel worden gesteld, dat bovenwettelijke collectieve verzekeringen niet passen in de geest van het SER-advies en de beoogde prikkelwerking van de WGA.

De leden van de fracties van OSF en D66 willen van de regering weten, of – de al algemeen verbindend verklaarde CAO's als voorbeeld nemende – de verhoging van 5% van de IVA in 2006 in gevaar is.

De regering zal medio 2007 bezien of aan de voorwaarden voor de verhoging van de uitkeringen voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten is voldaan. Het is in dit stadium, met nog bijna twee jaren voor het sluiten van nieuwe CAO's en aanpassingen op bestaande CAO's te gaan, te vroeg om vooruit te lopen op deze beslissing.

De leden van de fracties van OSF en D66 komen nader terug op de problematiek rond in- en uitloopriscico in het kader van eigenrisicodragerschap voor de WGA.

De fracties zijn ermee ingenomen dat de regering hun opinie dat hier een probleem ligt deelt; echter een oplossing wordt niet geboden. Het probleem wordt namelijk door de regering als onvermijdelijk geaccepteerd op basis van de redenering dat het meedekken van het uitloopriscico door het UWV zou inhouden dat lasten op het publieke bestel worden afgewenteld, omdat de kostendekking via omslag plaats vindt, en dat iets dergelijks voor private verzekering niet geldt, omdat daar immers premie betaald wordt en een reserve gevormd.

Dat het UWV, vanwege zijn financieringsopzet, enerzijds de al lopende uitkeringen en risico's naar de eigenrisicodrager schuift en anderzijds deze uitkeringen en risico's bij beëindiging van het eigenrisicodragerschap niet weer overneemt, blijft echter naar de mening van de fracties van OSF en D66 een forse onevenwichtigheid. En dat werkt niet alleen belemmerend t.a.v. de keuze van het eigenrisicodragerschap maar ook op de werking van het voor 1 januari 2007 voorgenomen systeem. Uitgangspunt daarbij, zo stellen deze leden, moet toch zijn dat een soepele overgang van de ene verzekeraar naar de andere en ook weer terug, mogelijk moet zijn, terwijl door het systeemverschil hier in feite altijd een ongedekt gat ontstaat. Ziet de regering het naast elkaar bestaan van twee wezenlijk verschillende systemen voor dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico, die slecht op elkaar aansluiten, een ongelijk speelveld scheppen en dus de concurrentie belemmeren, als een duurzame situatie, zo vragen deze leden. Ziet de regering mogelijkheden om het publieke stelsel om te vormen naar een echt verzekeringsstelsel, dan wel op termijn de WGA geheel privaat te laten uitvoeren, zo vragen deze leden ten slotte.

De leden van de fracties van OSF en D66 stellen terecht dat het toekennen van inlooplasten aan eigenrisicodragers naar het oordeel van de regering onvermijdelijk is. Dit vindt daarin zijn oorzaak dat financiering van in- of uitloopriscico vanuit de Werkhervattingskas of het Arbeidsongeschiktheidsfonds niet wenselijk is. Dit zou immers andere werkgevers benadelen, hetgeen op zijn beurt weer zou leiden tot een ongelijk speelveld op een ander vlak. Ten opzichte van een bedrijf zonder inloopriscico, draagt een bedrijf met inloopriscico additionele lasten. Echter, relevant is hoe dit de keuze voor eigenrisicodragen beïnvloedt. In geval van publieke verzekering zal een bedrijf met lopende uitkeringslasten hiervoor een hogere Whk-premie in rekening krijgen. Bij eigenrisicodragen zal het bedrijf deze lasten zelf moeten dragen. Een bedrijf zonder lopende uitkeringslasten zal bij publieke verzekering een lagere Whk-premie verschuldigd zijn. Bij eigenrisicodragen zijn de inlooplasten dan nul.

Indien het in- en uitloopriscico bij het UWV zou blijven, beïnvloedt dat ofwel de hoogte van de premie van andere werkgevers ofwel het gelijke speelveld in negatieve zin voor het UWV. In het eerste geval zouden andere werkgevers opdraaien voor de lasten van de werkgevers die besluiten eigenrisicodrager te worden; dit is per definitie onrechtvaardig. In het tweede geval zullen het in- en uitlooplasten de publieke premies immers opwaarts beïnvloeden, terwijl daar lagere private premies tegenover staan. Dat acht de regering geen wenselijke situatie. Nu het uitloopriscico door de rentedekkingsmethodiek van private verzekeraars is afgedekt, is de regering alles overziend van mening dat de invloed van het toekennen van inloopriscico aan eigenrisicodragers op het gelijke speelveld weliswaar onvermijdelijk, maar beperkt is. Anders dan genoemde leden is de regering niet van mening dat het toekennen van het in- en uitloopriscico aan de eigenrisicodrager tot gevolg heeft dat er sprake is van een tweetal slecht op elkaar aansluitende

financieringssystemen. Ook thans onder Pemba draagt de eigenrisico-  
drager het in- en uitlooprisko. Bijna 70 000 bedrijven zijn onder de Pemba  
eigenrisicodrager geworden; dit komt overeen met bijna 19% van alle  
bedrijven (in procenten van de loonsom gaat het om ruim 17% van de  
loonsom).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus