

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)

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 23 september 2005

1. Inleidende opmerkingen en vragen

De leden van de CDA-fractie hebben met ambivalente gevoelens kennisgenomen van de beide wetsvoorstellen. Deze leden blijven worstelen met de vraag wat de toegevoegde waarde is van deze beide wetsvoorstellen. Dit temeer, daar twijfels worden uitgesproken of de uitvoeringsorganisatie wel in staat zal zijn de wetsvoorstellen op verantwoorde wijze uit te voeren. Hierbij willen deze leden dan ook betrekken, dat de voorliggende wetsvoorstellen met ingang van 1 januari 2006 slechts gedeeltelijk kunnen worden ingevoerd, omdat naast het UWV ook de Belastingdienst de premiedifferentiatie niet tijdig kan verzorgen. Deze leden stellen een reactie van de minister op deze opmerkingen op prijs, zulks ook tegen de achtergrond dat uitstel of fasering van beide wetsvoorstellen door de sociale partners als niet aanvaardbaar wordt gekenschetst, zeker in het licht van het Najaarsakkoord.

De argumentatie om de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) als sluitstuk in te voeren ligt naar het oordeel van deze leden in de noodzaak om een veranderingsslag te maken, vooral gericht op een andere verantwoordelijkheidsverdeling. Dit argument rechtvaardigt voor de leden van de CDA-fractie beide wetsvoorstellen. Dit na ook te hebben vastgelegd, dat de wetsvoorstellen – naast het nadrukkelijk uitgaan van de activering van gedeeltelijk arbeidsgeschikten – aansprekende uitgangspunten laten zien. Genoemd kunnen worden de betere inkomensbescherming onder voorwaarden voor volledig duurzaam arbeidsgeschikten zonder herkeuringen, het wegvallen van het WAO-gat, de uitbreiding van de no riskpolis, e.d.

De leden van de PvdA-fractie hebben met bezorgdheid kennisgenomen van de wetsvoorstellen Werk en inkomen naar arbeidsvermogen en Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet IWIA). Deze leden stellen vast dat er een kloof gaapt tussen wat de regering aangeeft met de wet te willen bewerken en wat deze de facto zal aanrichten. De discrepantie vindt zijn oorzaak in het feit dat de regering met WIA níet doet wat aanvankelijk beoogd was, namelijk op basis van de rudimentaire voorstellen van de Commissie-Donner en vervolgens de sociale partners een nieuwe WAO opbouwen, waarin degene zonder noemenswaardige verdien capaciteit een fatsoenlijke sociale bescherming krijgt en alle overige in een systeem terecht komen waarin reïntegratie beloofd wordt, zonder daarbij de zwakke positie op de arbeidsmarkt uit het oog te verliezen van mensen met gezondheidsbeperkingen.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de twee wetsvoorstellen. Wel heeft de fractie een aantal vragen. De leden van de fractie van GroenLinks vinden dit wetsvoorstel overbodig en zij voorzien grote uitvoeringsproblemen. De instroom in de WAO neemt in hun visie al fors af en het is zinvoller energie en tijd te steken in een betere toerusting van gedeeltelijk arbeidsongeschikten naar de arbeidsmarkt en in het wegnemen van vermeende of reële belemmeringen bij werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Zij menen dat de invoering van de WIA overhaast geschiedt. De leden van de fractie van de SP verwijzen naar hun verderop in dit verslag gemaakte opmerkingen en gestelde vragen. De leden van de fracties van D66 en OSF hebben met belangstelling, maar ook met grote zorg kennis genomen van het wetsvoorstellen Wet WIA en de Wet IWIA. Deze leden delen mee positief te staan tegenover de intenties van de Wet WIA. Vooral het onderscheid dat wordt gemaakt tussen gedeeltelijke arbeids geschiktheid en duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid bevalt de fracties. Deze leden vinden het dan ook een goede zaak dat het inkomen van deze groep primair een zorg blijft voor de overheid en dat er voor deze groep mensen een goede inkomensbescherming is. Het activeren van mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn vinden deze leden van groot belang. Mensen moeten zoveel mogelijk worden gestimuleerd om te werken en mee te doen. Het is een zeer goede zaak om er van uit te gaan wat mensen wèl kunnen, in plaats van zich te concentreren op de beperkingen. Dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten samen met werkgevers een verantwoordelijkheid krijgen om zo veel mogelijk aan de slag te gaan juichten deze leden dan ook toe. Echter, ondanks de goede intenties die uit de Wet WIA naar voren komen zien deze leden ook nadelen. Vooral problemen bij de uitvoering en hoge kosten die de wet met zich mee brengt baren deze leden ernstige zorgen. Verder vragen deze leden zich af of deze wet wel veel meerwaarde biedt ten opzichte van bestaande regelgeving die al vruchten afwerpt, zoals de PEMBA en de Wet verbetering poortwachter. De leden van de fractie van de SGP, sprekend mede namens die van de ChristenUnie delen mee met belangstelling te hebben kennisgenomen van de beide wetsvoorstellen. Al jarenlang staat de arbeidsongeschiktheid hoog op de politieke agenda. Ook constateren zij dat de huidige maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid hun vruchten hebben afgeworpen. Het ziekteverzuim en de WAO-instroom dalen. Wat verwacht de regering nog als de grondige wijziging van de wettelijke regels van kracht wordt, zo vragen deze leden.

De regering heeft met belangstelling en waardering kennisgenomen van de inbreng van de fracties van de Eerste Kamer. De regering is verheugd dat een aantal fracties zich kan vinden in de doelstellingen en hoofdlijnen van de Wet WIA en Wet IWIA. Wel heeft de regering geconstateerd dat alle fracties een aantal kritische vragen hebben gesteld.

De leden van de fracties van CDA, PvdA, SGP en ChristenUnie vragen naar de meerwaarde van de onderhavige wetsvoorstellen. De Wet WIA en de Wet IWIA vormen het sluitstuk gericht op een meer activerend stelsel. In onderhavige wetsvoorstellen staat werk voorop. Het accent ligt op wat mensen nog wel kunnen in plaats van wat zij niet meer kunnen. Mensen hebben recht om alle mogelijkheden om deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces te benutten. Arbeidsparticipatie betekent niet alleen een garantie op een goede inkomensvoorziening, maar voorkomt ook dat sociale uitsluiting leidt tot een duurzame deelname aan de maatschappij. Dit betekent een breuk met de bestaande arbeidsongeschiktheids-wetgeving, waarin de nadruk vooral ligt op inkomensondersteuning. In onderhavige wetsvoorstellen ligt, zoals gezegd, de nadruk op activering; dit betekent echter allerminst dat de inkomensondersteuning ondergeschikt is. Voor die mensen die echt niet meer kunnen werken, ook niet in de toekomst, is er een garantie op een structurele, hogere uitkering dan nu het geval is; immers het WAO-gat komt te vervallen. Daarnaast kan hun uitkering op termijn wellicht nog worden verhoogd. Die mensen die echt niet meer tot het verrichten van arbeid in staat zijn, zijn zodoende verzekerd van een toereikend inkomen. Bovendien is er voor deze groep de zekerheid dat hun uitkering voor onbepaalde tijd wordt toegekend en dat herbeoordelingen voor hen geen bron van onzekerheid meer vormen. Ook voor personen die nog wel aan het werk kunnen blijven, is voorzien in een aantal verbeteringen. Deze personen krijgen recht op ondersteuning om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Alles op alles wordt gezet om deze personen te behouden voor het arbeidsproces dan wel om een terugkeer te bewerkstelligen. Daarnaast ontvangen zij als ze werken, een uitkering die hoger is dan nu het geval is; ook voor hen vervalt immers het WAO-gat.

Mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven de verantwoordelijkheid van sociale partners. Dat betekent dat zij er alles aan zullen doen om deze mensen in dienst te houden. De regering ondersteunt dit door een uitbreiding van de no risk polis voor deze groep mensen. Mensen die meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar nog wel arbeidsmogelijkheden hebben, krijgen voor het deel dat ze niet meer kunnen werken, een inkomensondersteuning. Daarnaast krijgen zij recht op reïntegratie, hetzij door het UWV, hetzij door de werkgever of verzeke-keraar. Ook voor deze mensen is een ondersteunend reïntegratie-instrumentarium voorhanden. Deze groep zou er wel op achteruitgaan als voor hen toetreding tot de arbeidsmarkt uiteindelijk niet zou lukken. Vandaar het belang van de vele reïntegratie-inspanningen om te bereiken dat iedereen die wil participeren ook kan participeren. Het realiseren van dit oogmerk moet bij de uitvoering van de Wet WIA vooropstaan. Met dit stelsel wordt derhalve uitgegaan van wat mensen nog wél kunnen en zal de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte personen toenemen. Tegelijkertijd ontvangen die mensen die echt niet meer kunnen werken, een goede inkomensbescherming.

Met de leden van de CDA-, D66- en OSF-fractie is de regering van mening dat de meerwaarde van de onderhavige wetsvoorstellen ook mede is gelegen in een heldere verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot het voorkomen en ongedaan maken van ziekte en arbeidsongeschiktheid. In lijn met het advies van de Commissie Donner en het SER-advies is een eerste stap in deze verantwoordelijkheidsverdeling gezet met de invoering van de Wet Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. De Wet WIA en de Wet IWIA trekken deze verantwoordelijkheidsverdeling door tot de periode na de loondoorbetaling. Met deze stap ontstaat voor alle betrokken partijen – werkgevers, werknemers en uitvoerders – een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en worden alle partijen gestimuleerd om het hoofddoel van de wetsvoorstellen – meer mensen aan het werk – te realiseren.

De verantwoordelijkheidsverdeling wordt door middel van financiële prikkels ondersteund zodat werkgevers en werknemers worden gestimuleerd er alles aan te doen om ervoor te zorgen dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten zo veel mogelijk aan de slag gaan of blijven. In de eerste plaats wordt werkhervatting financieel lonend voor de werkgever. Immers werkhervatting bevordert de mogelijkheid tot verder herstel en daarmee tot beperking van de financiële lasten voor de werkgever. In de tweede plaats hebben sociale partners meermalen uitgesproken dat werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden bevonden, de verantwoordelijkheid van de arbeidsorganisatie zijn. In de derde plaats wordt de stimulans voor de werknemer vergroot door de introductie van de loonaanvulling; werk en meer werk wordt hierdoor lonender. In de vierde plaats tenslotte krijgt de uitvoering extra prikkels. Met de keuzevrijheid voor de werkgever zullen de publieke uitvoerder en private verzekeraars met elkaar kunnen concurreren op de reïntegratie.

Met deze stappen wordt het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen meer activerend dan het huidige stelsel, in lijn met de adviezen van de Commissie Donner en de SER. De regering deelt dan ook niet de opvatting van de leden van de PvdA-fractie dat de voorstellen van de regering afwijken van wat oorspronkelijk was bedoeld. Meer activering is naar de mening van de regering onontbeerlijk om het stelsel ook op de lange termijn houdbaar te houden. Uiteraard is de regering verheugd over de ontwikkeling van de instroom in de WAO van de afgelopen jaren. Dat betekent echter niet dat nu pas op de plaats gemaakt kan worden. Nog steeds staan te veel mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, die wel kunnen werken, aan de kant. Dat leidt tot sociale uitsluiting, maar laat tevens een mogelijke versterking van het economische draagvlak onbenut. Deze versterking is – zeker op de langere termijn – noodzakelijk, gezien de naderende vergrijzing van de beroepsbevolking. Oudere werknemers hebben een grotere kans op arbeidsongeschiktheid dan jongere werknemers. Een toename van de arbeidsparticipatie is daarom noodzakelijk om het stelsel ook op de langere termijn solide en houdbaar te houden. De onderhavige wetsvoorstellen beogen te bewerkstelligen dat de huidige ontwikkelingen een structureel karakter houden en dat meer mensen in het arbeidsproces worden betrokken.

De noodzaak van de onderhavige wetsvoorstellen wordt door een aantal fracties ook ter discussie gesteld in verband met de uitvoerbaarheid van de voorstellen.

De regering stelt vast dat het UWV aan de vooravond staat van enkele grote operaties. De overgang van de premieheffing werknemersverzekeringen van het UWV naar de Belastingdienst en de invoering van de polisadministratie krijgt per 2006 zijn beslag. Daarnaast dient het UWV vanaf 2006 uitvoering te geven aan het wetsvoorstel WIA. De invoering van beide trajecten alsmede de invoering van de Zorgverzekeringswet is complex en vraagt een grote inspanning van het UWV en de Belastingdienst.

Invoeringstrajecten van een dergelijke omvang zijn nooit geheel zonder risico's. De regering bestrijdt echter de opvatting van de leden van de fractie van het CDA dat er té grote risico's kunnen ontstaan of de stelling van de GroenLinks-fractie dat sprake is van een rampjaar voor de uitvoering.

Het UWV en andere uitvoeringsorganisaties hebben zich door middel van uitvoeringstoetsen uit kunnen spreken over de uitvoerbaarheid van de beleidsvoornemens met betrekking tot de WIA. Met het UWV heeft uitvoerig overleg plaatsgevonden. Om een goede invoering op 29 december 2005 te kunnen garanderen, is een onderdeel, te weten premiedifferentiatie, uitgesteld. Daarnaast is met het UWV afgesproken dat een aantal onderdelen van de veranderingsagenda zal worden getemporeerd. Tenslotte is de termijn voor de herbeoordelingsoperatie

verlengd. Op deze wijze kan het UWV voldoende capaciteit inzetten om een goede uitvoering van de WIA te kunnen bewerkstelligen.

2. Opmerkingen en vragen uit de fracties

2.1 Verantwoordelijkheidsverdeling

De leden van de CDA-fractie hebben met verbazing kennis genomen van de regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het licht van de doelstelling zoveel mogelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikten terug te brengen naar de arbeidsmarkt. De kans op verstoring van de continuïteit in de reïntegratietrajecten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten lijkt hen met de gekozen oplossing alleen maar groter te worden. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid en aanpak, waarvoor werkgevers en werknemers borg staan, biedt hiervoor de beste garantie, maar vraagt wel om een private uitvoering, uiteraard onder publieke waarborgen. Deze is nu voorlopig op z'n minst één jaar uit zicht.

Gedurende de periode van loondoorbetaling na intreden van de ziekte zijn de werkgever en de werknemer gezamenlijk verantwoordelijk voor de reïntegratie. Dit is thans al het geval en deze gezamenlijke verantwoordelijkheid zal na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel worden gecontinueerd. Door de verlenging van de loondoorbetalingsperiode met een jaar is de periode van de gezamenlijke verantwoordelijkheid al verlengd en is er een grotere mate van continuïteit in de reïntegratie. Indien de werkgever niet heeft gekozen voor eigenrisicodragerschap, eindigt zijn verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij een andere werkgever en neemt het UWV die taak over. De werknemer heeft recht op ondersteuning bij reïntegratie. Dit wordt vorm gegeven door het opstellen van een reïntegratievisie door UWV, waarin wordt aangegeven wat de reïntegratiemogelijkheden nog zijn. Indien aan de orde, wordt de visie nader uitgewerkt in een reïntegratieplan.

Het spreekt voor zich dat het UWV bij het opstellen van de reïntegratievisie rekening houdt met de eerdere reïntegratie-inspanningen en probeert waar mogelijk daarop voort te bouwen, zodat verstoring in de continuïteit van de reïntegratie wordt voorkomen.

Na afloop van de periode van loondoorbetaling kan de bevordering van de arbeidsinschakeling ook worden voortgezet door de werkgever indien deze er voor heeft gekozen om eigenrisicodragers te worden. De eigenrisicodragers zijn verantwoordelijk, ook na de loondoorbetalingsperiode, voor de uitvoering van de reïntegratie van de werknemers waarvoor ze de lasten dragen van de WGA-uitkering. In de wet worden de taken van de eigenrisicodragers met betrekking tot reïntegratie geregeld en zijn waarborgen opgenomen voor de werknemer voor het goede verloop van de reïntegratie-inspanningen. Van een breuk is in dat geen geval geen sprake. Voor het jaar 2006 wordt immers de bestaande situatie met betrekking tot eigenrisicodragen gecontinueerd.

De leden van de CDA-fractie vragen of de minister helder en onweerlegbaar kan toezeggen, dat de private uitvoering in 2007 een feit zal zijn. Tevens vragen deze leden de minister of hij kan toezeggen dat de premiedifferentiatie dan volledig uitvoerbaar zal zijn. Deze leden voegen daaraan toe dat de keuze voor nog een jaar publieke uitvoering niet logisch is gelet op de gekozen uitwerking in het kader van het SUWI-traject, waarmee immers de verantwoordelijkheid voor reïntegratie volledig in handen van private partijen is gelegd, aldus deze leden.

In de eerste helft van 2006 vindt de besluitvorming plaats over de duur van de periode van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie WGA vanaf 2007. Deze duur zal ruim vóór 2007 worden bepaald, zodat de publieke uitvoering en verzekeraars deze tijdig kunnen inregelen.

Ten aanzien van het systeem van premiedifferentiatie hebben het UWV en de Belastingdienst aangegeven dat het systeem per 1-1-2007 zoals beschreven in de memorie van toelichting, geëffectueerd kan worden. Dat betekent dat in 2007 sprake zal zijn van de huidige twee categorieën bedrijven (tot en met 25 maal de gemiddelde loonsom en meer dan 25 maal de gemiddelde loonsom). Vanaf 2008 zal sprake zijn van de beoogde structurele indeling in drie categorieën (tot en met 25 maal de gemiddelde loonsom, tussen 25 en 100 maal de gemiddelde loonsom en meer dan 100 maal de gemiddelde loonsom).

Ingevolge de Wet SUWI worden de daadwerkelijke reïntegratieactiviteiten uitgevoerd door private partijen. Dit is ook wat er gebeurt als het UWV verantwoordelijk is voor de reïntegratie. Immers, het UWV besteedt vervolgens de feitelijke uitvoering van reïntegratietrajecten uit aan private reïntegratiebedrijven. Zij doet dit door inkoop van reïntegratietrajecten door middel van een aanbestedingsprocedure die voldoet aan de Europese normen. De contracten worden gesloten op basis van de beste prijs/kwaliteitsverhouding en er wordt bovendien bij de gunning van contracten rekening gehouden met de eerdere prestaties van de reïntegratiebedrijven. Met de reïntegratiebedrijven wordt ten dele afgerekend op basis van bereikte resultaten. Er is dus een prikkel tot het behalen van het doel, te weten duurzame plaatsing. Indien de werkzoekende cliënt meer invloed wil op zijn reïntegratietraject kan hij ook zelf kiezen voor een reïntegratiebedrijf dat zich op de markt begeeft en een trajectplan opstellen. Ook dan wordt ten dele afgerekend op het behalen van resultaat. Indien het UWV verantwoordelijk is voor de reïntegratie, is er dus een uitvoering door private partijen met een prikkel tot plaatsing.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom voor de WGA-regeling niet is aangesloten bij het advies van de SER. Voorts achten zij het bezwaarlijk dat de helft van de resterende verdien capaciteit moet zijn benut om in aanmerking te komen voor de loonaanvulling. In dit verband vragen deze leden of een en ander vooral is ingegeven door de angst voor het afschuiven van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten naar de WW.

Uitgangspunt bij de vormgeving van de WGA-regeling is geweest dat (meer) werken altijd financieel lonend moet zijn voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en diens werkgever. In het SER-voorstel werd aan dit uitgangspunt niet voldaan. De SER stelde voor om gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet werken aanspraak te geven op een WW-uitkering van 70% van het dagloon, terwijl zij bij werken aanspraak zouden hebben op een loonaanvulling. De hoogte van deze loonaanvulling zou afhankelijk moeten zijn van de mate van arbeidsongeschiktheid en het dagloon. Het gevolg daarvan kan evenwel zijn dat het inkomen bij niet-werken (WW-uitkering) hoger kan zijn dan het totale inkomen bij werken (loon plus loonaanvulling). Een voorbeeld kan dit verduidelijken.

Stel dat een werknemer een dagloon heeft van € 100,00 en een mate van arbeidsongeschiktheid van 50%. In het SER-voorstel heeft hij als hij niet werkt aanspraak op een WW-uitkering van € 70,00 per dag. Omdat bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 50% een uitkeringspercentage van 35 hoort, heeft dezelfde persoon als hij werkt in het SER-voorstel aanspraak op een loonaanvulling van € 35,00 per dag. Als hij dus een baan vindt waarin hij minder dan € 35,00 per dag verdient, gaat hij er

inkomen op achteruit. Anders gezegd, werken is in het SER-voorstel niet altijd financieel lonend voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte.

Ook voor de werkgever van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte, is (meer) werken niet altijd financieel lonend. Immers, als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt, heeft deze aanspraak op een WW-uitkering die uit het Algemeen Werkloosheidsfonds wordt gefinancierd. Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte daarentegen werkt, heeft hij aanspraak op een loonaanvulling die door (de private verzekeraar van) de werkgever wordt gefinancierd. De werkgever en diens private verzekeraar hebben er in het SER-voorstel dus financieel belang bij dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt. In dit opzicht bestaat er in het SER-voorstel, zoals de leden van de CDA-fractie terecht opmerken, het risico van afschuiven van gedeeltelijk arbeidsgeschikten naar de WW.

Essentie bij de inrichting van de uitkeringsstructuur van de Wet WIA is, als gezegd, dat (meer) werken altijd financieel lonend is voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. In de loongerelateerde fase is dat evident, want van iedere euro aan extra inkomen wordt 70 cent verrekend met de loongerelateerde WGA-uitkering. Dit betekent dat het totale inkomen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte met 30 cent toeneemt.

In de fase daarna wordt onderscheid gemaakt tussen de WGA-vervolguitkering en de loonaanvulling. Daarbij is de loonaanvulling zodanig vormgegeven dat deze tenminste even hoog is als de WGA-vervolguitkering. Om voor de loonaanvulling in aanmerking te komen, dient de gedeeltelijk arbeidsgeschikte met arbeid een inkomen te verdienen dat tenminste gelijk is aan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit. Ook dit laatste verschilt van het SER-voorstel. In dat voorstel werd geen enkele eis gesteld aan de hoogte van het inkomen uit arbeid om voor de loonaanvulling in aanmerking te komen. Dit zou betekenen dat al een inkomen van € 1,00 voldoende is om aanspraak te hebben op de loonaanvulling. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werkt dan wel, maar dat is meer naar de letter dan materieel. In dat geval zou het risico van misbruik en oneigenlijk gebruik erg groot zijn, bijvoorbeeld door zogenaamd dienstbetrekkingen van één uur aan te bieden. De activerende werking van de Wet WIA zou daarom zonder het stellen van een eis ten aanzien van de hoogte van het arbeidsinkomen voor het recht op loonaanvulling niet groter zijn dan de WAO.

In de WGA is daarom een reële, maar niet te hoge inkomensdrempel ingebouwd om voor de loonaanvulling in aanmerking te komen. Dit biedt een financiële prikkel om de werkzaamheden in ieder geval tot dat inkomensniveau uit te breiden. Tot slot is ook het uitkeringsregime van de loonaanvulling zodanig vormgegeven dat vanaf dat inkomensniveau werken financieel lonend is.

2.2 Sociaal minimum

Bij de leden van de CDA-fractie is de vraag gerezen of het sociale minimum een gewenste uitkomst is voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die – ondanks maximale inspanningen van werkgever en werknemer – het werk niet hervatten. Deze groep moet naar het oordeel van deze leden worden onderscheiden van werklozen zonder handicap. Bovendien staan ze vaak buiten hun schuld aan de kant.

Met het onderscheid naar uitkeringshoogte in de WGA wil de regering werknemers stimuleren om werk te hervatten. Indien een werknemer niet of onvoldoende werkt, krijgt hij recht op de WGA-vervolguitkering. De vraag of iemand voldoende werkt, komt pas aan de orde na de

loongerelateerde periode; de werknemer wordt derhalve tijd geboden om werk te hervatten.

Het is mogelijk dat een werknemer ondanks alle inspanningen geen werk kan vinden. Van belang is daarbij echter dat niet-werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten beter af zijn dan andere werklozen. Na de loongerelateerde WGA-uitkering, die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte even lang ontvangt als een werkloze werknemer een WW-uitkering, heeft een niet-werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikte immers aanspraak op een WGA-vervolguitkering. Een werkloze werknemer heeft onder dezelfde omstandigheden na zijn WW-uitkering geen aanspraak op een gelijkwaardige uitkering.

Daarnaast heeft de regering een aantal maatregelen genomen ter ondersteuning van de positie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten op de arbeidsmarkt, zoals het ter beschikking stellen van de premiekorting en de no risk polis.

De sociale partners hebben meermalen uitgesproken dat de arbeidsorganisatie verantwoordelijk is voor de inschakeling van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De regering verwacht dat sociale partners deze verantwoordelijkheid daadkrachtig zullen invullen zodat ook op die manier wordt bewerkstelligd dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten voor het werk behouden blijven of weer aan de slag komen.

De leden van de fractie van het CDA vragen of het als een verantwoorde uitkomst gezien kan worden dat gemiddeld 35% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten en 30% van degenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, op het sociaal minimum terecht komen.

In de WGA krijgen mensen die werken een hogere uitkering dan mensen die niet werken. Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet voldoen aan de inkomenseis, krijgen een uitkering die gerelateerd is aan het minimumniveau. Personen die geen recht hebben op een WIA-uitkering en die niet werken, zullen meestal recht hebben op een WW-uitkering. Voor beide groepen geldt dat als zij onder het sociaal minimum uitkomen, de Toeslagenwet een vangnet vormt. Als er geen recht bestaat op een WW-uitkering, vormt de bijstand een vangnet. Daarmee is voldoende gewaarborgd dat niemand onder het sociaal minimum komt. De regering wijst er op dat mede door de activerende uitkeringsstructuur meer mensen aan het werk zullen komen dan onder het oude stelsel. Het is ook niet zo dat iedereen die niet werkt, daardoor op het sociaal minimum zal komen. Het totale huishoudinkomen kan immers vaak hoger zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de prognoses zich verhouden tot de laatste uitkomst van het CBS. Ook willen deze leden weten hoe de jongste uitkomsten van het UWV met betrekking tot de reïntegratie van de hergekeurden moeten worden beoordeeld.

Het CBS heeft recentelijk cijfers gepubliceerd over de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. Daaruit bleek dat de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten 42,2% bedroeg in 2004 en dat dit een lichte daling betrof ten opzichte van 2003.

De prognose die in de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel WIA is opgenomen, kan niet vergeleken worden met deze cijfers van het CBS. De geciteerde cijfers uit de Memorie van Toelichting hebben namelijk specifiek betrekking op de gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de WGA en de groep die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beoordeeld. De cijfers van het CBS daarentegen hebben betrekking op alle arbeidsgehandicapten, waaronder ook een groot aandeel volledig arbeidsongeschikten.

De lichte daling in de arbeidsdeelname die het CBS signaleert, is vergelijkbaar met de ontwikkeling in de totale beroepsbevolking. Deze

daling hangt samen met de conjuncturele situatie en met het feit dat de groep arbeidsgehandicapten relatief ouder wordt. Ik ga ervan uit dat als de conjunctuur weer aantrekt, niet alleen de arbeidsdeelname van de totale beroepsbevolking, maar ook die van de arbeidsgehandicapten toeneemt.

De eerste cijfers over de reïntegratieresultaten van arbeidsongeschikten die naar aanleiding van de herbeoordelingsoperatie een lager arbeidsongeschiktheidspercentage hebben gekregen, geven slechts een tussenstand. Omdat reïntegratietrajecten twee jaar kunnen duren, is er op dit moment nog geen informatie over de uiteindelijke arbeidsparticipatie van deze groep.

Op welke wijze kan structureel worden voorkomen, dat in een economisch slechte tijd de gedeeltelijk arbeidsgeschikten onvoldoende kansen krijgen op de arbeidsmarkt, vragen de leden van de fractie van het CDA. Had een WGA-regeling in de geest van het SER-advies niet meer voor de hand gelegen, zo willen deze leden verder weten.

Zoals al eerder is opgemerkt, is het uitgangspunt bij de vormgeving van de WGA-regeling geweest dat (meer) werken altijd financieel lonend moet zijn voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en diens werkgever. Het SER-voorstel voldoet niet aan dit uitgangspunt. Voor de werkgever van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte is in het SER voorstel (meer) werken niet altijd financieel lonend. De SER stelde namelijk voor om gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet werken aanspraak te geven op een WW-uitkering van 70% van het dagloon, terwijl zij bij werken aanspraak zouden hebben op een loonaanvulling. Immers, als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt, heeft deze aanspraak op een WW-uitkering die uit het Algemeen Werkloosheidsfonds wordt gefinancierd. Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte daarentegen werkt, heeft hij aanspraak op een loonaanvulling die door (de private verzekeraar van) de werkgever wordt gefinancierd. De hoogte van deze loonaanvulling zou afhankelijk moeten zijn van de mate van arbeidsongeschiktheid en het dagloon. Het gevolg daarvan kan evenwel zijn dat het inkomen bij niet-werken (WW-uitkering) hoger kan zijn dan het totale inkomen bij werken (loon plus loonaanvulling).

De werkgever en diens private verzekeraar hebben er in het SER-voorstel dus financieel belang bij dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt. In dit opzicht bestaat, zoals de leden van de CDA-fractie terecht opmerken, het risico van afschuiven van gedeeltelijk arbeidsgeschikten naar de WW. Bij de gekozen uitwerking van de WGA bestaat dit risico niet.

De regering zet daarnaast verschillende instrumenten in die de keuze bij het vervullen van een vacature in het voordeel van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte kunnen doen uitvallen: de no risk polis, de premiekorting en zo nodig arbeidsplaatsvoorzieningen. Met deze instrumenten worden de risico's die werkgevers onderkennen zo veel mogelijk weggenomen, zodat de uitgangssituatie voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten op de arbeidsmarkt vergelijkbaar is met die van andere werknemers.

De leden van de CDA-fractie vragen om de instroom in de WGA zorgvuldig te monitoren met een tweeledig doel: na te gaan of de praktijk toch niet een eenvoudiger regelgeving rechtvaardigt en of zowel werkgevers als werknemers een maximale inzet hebben gepleegd. Daarnaast vragen zij een onderzoek in te stellen naar de extra uitgaven die gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben en op basis van deze uitkomsten voorstellen ter verbetering van hun situatie te doen. Bij dit laatste denken deze leden met name aan mensen met kanker, en zij verwijzen naar de onlangs verschenen studie van het NIVEL met de titel «Zorg- en maatschappelijke situatie van mensen met kanker in Nederland».

In reactie op de eerste vraag kan ik aangeven dat de WIA in zijn geheel geëvalueerd zal worden. Het is de bedoeling te onderzoeken hoe de instroom en de uitvoering zich ontwikkelen. Bij dit laatste gaat het bijvoorbeeld om het aantal eigenrisicodragers en de premieontwikkeling. Daarnaast zullen de resultaten op het gebied van reïntegratie worden gemonitord: welke activiteiten verrichten UWV en de eigenrisicodragers, en hoeveel gedeeltelijk arbeidsgeschikten gaan weer aan het werk. De regering wil graag toezeggen om in het kader van deze evaluatie na te gaan of de praktijk een eenvoudiger regelgeving rechtvaardigt.

Wat betreft de extra uitgaven die gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben, is het goed stil te staan bij het genoemde onderzoek onder kankerpatiënten. Hieruit blijkt onder andere het volgende. Bijna tweederde van de mensen met kanker die voorafgaand aan hun ziekte betaald werk verrichtten, gaat uiteindelijk weer betaald aan het werk, waarbij zij waarschijnlijk gemiddeld wel minder uren gaan werken. Ongeveer 17% van de mensen met kanker in de leeftijd van 15–65 jaar heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In totaal zijn dit ruim 22 000 personen. 70% van hen heeft een volledige uitkering.

Het NIVEL constateert dat mensen met kanker, wat betreft hun netto inkomen en de eigen uitgaven vanwege ziekte, vergelijkbaar zijn met mensen met een chronische aandoening.

Het lopende onderzoek van het NIVEL onder het Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten (NPCG) geeft dan ook informatie die relevant is voor de vraag van deze leden. In het najaar zal een interim-rapportage verschijnen van het NIVEL over de inkomenspositie van chronisch zieken en gehandicapten over 2004.

Het is echter goed bij deze twee rapporten te bedenken dat veel gedeeltelijk arbeidsgeschikten chronisch ziek zijn of beperkingen ervaren, maar dat anderzijds niet alle chronisch zieken een uitkering voor geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontvangen. Zo ontving in 2003 27% van de chronisch zieken uit het panel een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De regering heeft verder onderzocht welke mogelijkheden er zijn om chronisch zieken die extra kosten hebben in verband met hun ziekte tegemoet te komen.

De regering wijst op de fiscale aftrekmogelijkheid van buitengewone uitgaven voor chronisch zieken en gehandicapten. Over het gebruik hiervan door deze doelgroep verwijst de regering naar de brief die de staatssecretaris van Financiën en de minister van SZW op 20 september 2005 aan de Tweede Kamer hebben gestuurd, mede namens de minister van VWS. Daarin wordt gemeld dat steeds vaker gebruik gemaakt wordt van deze mogelijkheid. Desalniettemin maakt nog zo'n 60% van de zieken en gehandicapten die er recht op hebben, geen gebruik van de regeling. Om dit aantal te laten dalen zijn verschillende maatregelen genomen. Mede door het invoeren van het Tijdelijk besluit tegemoetkoming buitengewone uitgaven (Tbu) wordt het steeds belangrijker dat ook burgers met een laag inkomen belastingaangifte doen. De Tbu is sinds 2003 van kracht. Deze subsidieregeling valt onder de verantwoordelijkheid van VWS en wordt door de Belastingdienst uitgevoerd. De Tbu maakt het mogelijk dat mensen met een laag inkomen die weinig of geen belasting betalen toch de aftrek buitengewone uitgaven te gelde kunnen maken. Op initiatief van VWS en in samenwerking met Financiën en de Belastingdienst wordt via de campagne «Aangifte loont!» geprobeerd de doelgroep van de Tbu en mensen in hun directe omgeving te bereiken. In nauwe samenwerking met intermediairs (ouderenorganisaties, vakbonden, gehandicaptenorganisaties ed.) en de Belastingdienst is o.a. de website: www.aangifteloont.nl opgezet. Op deze site kunnen mensen zien wie hen advies en hulp kunnen geven bij het invullen van het aangiftetiljet. Aan

de hand van de evaluatie van de middelen die zijn ingezet, zal samen met de intermediairs dit najaar de aanpak voor 2006 worden uitgewerkt. Omdat het gebruik van de Buitengewone uitgavenregeling de laatste jaren sterk is gestegen waardoor inmiddels een kwart van de huishoudens van de regeling gebruikt maakt, heeft de regering besloten het gebruik verder toe te spitsen op chronisch zieken en gehandicapten met een laag inkomen. Zij kunnen voortaan een groter deel van hun kosten van de Belastingdienst terugkrijgen. Tot slot kan aangegeven worden dat er inmiddels een interdepartementaal onderzoek is gestart naar de mogelijkheden voor integratie van de buitengewone uitgavenregeling en de zorgtoeslag. De uitkomsten hiervan worden in de zomer van 2006 verwacht.

Voor de volledigheid wijs ik er nog op dat in het geciteerde onderzoek naar de situatie van mensen met kanker een niet geheel juist beeld wordt geschetst van uitkeringen op grond van de wet WIA. Vermeld wordt dat de WGA alleen een tijdelijk recht op uitkering geeft. De WGA-uitkering duurt echter net zo lang als de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid duurt. Na de loongerelateerde uitkering (die een maximum duur kent) bestaat er óf recht op loonaanvulling óf recht op de vervolguitkering. Deze duren tot het 65e jaar. Personen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hebben altijd recht op een uitkering ter hoogte van 70% van hun oude loon.

2.3 Eigenrisicodragerschap

De leden van de CDA-fractie maken ten aanzien van het eigenrisicodragerschap een drietal opmerkingen. Ten eerste is keuzevrijheid essentieel in de voorstellen van de regering. Op zich kunnen deze leden hiermee instemmen. Wat echter te doen bij notoir misbruik van deze keuzevrijheid door de werkgever, dat ten nadele is van de werknemer door bijvoorbeeld het niet nakomen van de ketenaansprakelijkheid voor de reïntegratie-inspanningen, zo vragen deze leden. Ten tweede vragen deze leden of het alleen gaat om een politiek compromis, waarom thans nog niet kan worden gekozen voor een bepaalde periode van eigenrisicodragerschap. Ten derde vragen deze leden of er geen oplossing kan worden gevonden voor het toch beschikbaar zijn van een IRO voor werknemers in dienst van de eigenrisicodragers. In veruit de meeste gevallen is dit toch ook duidelijk in het belang van de eigenrisicodragers, zo voegen deze leden daaraan toe.

Ten aanzien van de eerste opmerking, stelt de regering dat in geval van eigenrisicodragen WGA de eigenrisicodragers verplicht is tot bevordering van de inschakeling in arbeid van de werknemer en daarvoor de nodige maatregelen dient te treffen. Vooralsnog is er voor de regering geen reden te veronderstellen dat een notoir misbruik zich zal voordoen. De werkgever heeft als zodanig en na afloop van de loondoorbetalingsplicht, als eigenrisicodragers immers een financieel belang bij reïntegratie van de werknemer. Uit de ervaringen met de reïntegratie op grond van de Wet verbetering poortwachter kan niet worden geconcludeerd dat zich op enige schaal notoire misstanden voordoen. In de praktijk blijken werkgevers zorgvuldig met hun verantwoordelijkheden om te gaan. Dat is ook hetgeen te verwachten is, gegeven het belang van de werkgever bij goede arbeidsrelaties enerzijds en de financiële voordelen bij succesvolle reïntegratie anderzijds. Indien de eigenrisicodragers zijn reïntegratieverplichtingen niet nakomt, kan de werknemer ter zake daarvan uiteraard bezwaar indienen en beroep instellen. Ook kan op verzoek van de werknemer die recht heeft op uitkering door het UWV een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel worden gegeven over de vraag of de eigenrisicodragers ten aanzien van de werknemer/verzekerde, voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

Met betrekking tot de tweede opmerking is van belang dat 2006 een overgangsjaar is als gevolg van het feit dat geen premiedifferentiatie in de WGA kan worden toegepast. Om geen verstoring in het gelijke speelveld te laten optreden is daarom besloten voor het jaar 2006 de huidige situatie te handhaven en pas vanaf 2007 het beoogde stelsel van keuzevrijheid in de WGA in te voeren. Alle uitvoerders hebben dan weer gelijke kansen.

Ten aanzien van de derde opmerking wordt opgemerkt dat de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) een middel is voor cliënten van het UWV om werkzoekenden meer invloed te geven op de keuze van het reïntegratiebedrijf en op de inhoud van het reïntegratietraject. Hierdoor kan de werkzoekende voor een ander reïntegratiebedrijf kiezen dan het reïntegratiebedrijf waarmee het UWV via de aanbesteding heeft gecontracteerd. De eigenrisicodragers zal de reïntegratie in overleg met de werknemer vorm moeten geven. Hij behoeft geen reïntegratietrajecten via een aanbestedingsprocedure in te kopen. De werknemer moet zijn medewerking verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak en het opstellen van het reïntegratieverslag en zal ook daarna betrokken blijven bij de evaluatie en de uitvoering. Het is in het belang van beiden dat de reïntegratie-inspanningen succesvol zijn, dat wil zeggen, leiden tot plaatsing in arbeid. Gezien de grote belangstelling voor en gebruik van de keuzevrijheid voor werkzoekenden die onder verantwoordelijkheid van het UWV vallen, is het goed mogelijk dat een grotere inbreng van de werkzoekende ook in het private domein navolging zal krijgen, zeker als dit effectief blijkt te zijn. Werknemers kunnen er in hun medezeggenschapsorgaan op aandringen dat reïntegratie-inspanningen met als inzet maatwerk en individuele begeleiding onderdeel moeten zijn van het dragen van het eigen risico. Werkgevers en werknemers kunnen dus op de werkvloer afspraken maken over het vormgeven van een instrument als de IRO. Gelet op de verantwoordelijkheid van de eigenrisicodragers voor de reïntegratie van zijn werknemers is er geen grond voor de inzet van een IRO door het UWV.

2.4 ILO-verdrag nr. 121

De leden van de fracties van CDA, GroenLinks, SP, D66 en OSF hebben vragen gesteld over de verhouding tussen de WIA en ILO-verdrag 121. Meer in het bijzonder willen deze fracties weten of de regering al beschikt over de visie van de ILO terzake van de geconstateerde knelpunten. Zo ja, is het standpunt van de minister dan nog tijdig beschikbaar voor de plenaire behandeling; zo nee, hoe zal dan met deze problematiek vooralsnog worden omgegaan, zo vragen deze leden.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen tevens of de regering afgelopen zomer ook nog op andere wijze contact heeft gehad met het IAO-bureau over de verenigbaarheid van het wetsvoorstel met IAO-verdragen.

Op dit moment is er nog geen informeel advies van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) beschikbaar. In juni 2005 is, ter gelegenheid van de Internationale Arbeidsconferentie, gesproken met een directeur van het IAB over de WIA en de met betrekking tot het informele advies te doorlopen procedure. Daarbij is afgesproken dat door het ministerie van SZW nadere technische informatie verstrekt zou worden over de WIA. In verband daarmee is in juli op ambtelijk niveau contact geweest met het IAB, waarbij van de zijde van SZW een nadere toelichting is gegeven over de structuur en doelstellingen van de WIA. Daarbij is gebleken dat het IAB, gezien de complexiteit van de materie en de specifieke kenmerken van het Nederlandse stelsel van sociale verzekeringen, nog verdere aanvullende informatie wenste te ontvangen over het Nederlandse stelsel.

Over het tijdstip waarop de ILO het informeel advies uitbrengt heeft de regering nog geen uitsluitsel. Zodra het advies beschikbaar is, zal de regering haar standpunt over dit advies bepalen en aan de Tweede en Eerste Kamer doen toekomen.

Overigens zij erop gewezen dat een informeel advies door het IAB altijd wordt afgegeven onder het voorbehoud dat het advies de relevante toezichthoudende organen van de IAO niet bindt ten aanzien van de in de toekomst plaats te vinden toetsing van de naleving van de genoemde verdragen.

2.5 Toereikende prikkels

De leden van de CDA-fractie kunnen zich niet aan de indruk onttrekken, dat er sprake is van enige onevenwichtigheid in de verdeling van deze prikkels in de wetsvoorstellen voor de werkgevers en voor de werknemers. Vooral het opheffen van de REA brengt niet alleen een versnippering met zich mee over diverse wetten, maar evenzeer het teloor gaan van enkele waardevolle reïntegratie-instrumenten voor werknemers. Zij vragen zich af of zij hierbij iets over het hoofd gezien en of er thans sprake is van een evenwicht, zoals de minister dit voor ogen staat.

De regering heeft in de Wet WIA en in de Wet IWIA een evenwichtig systeem van prikkels opgenomen voor zowel de werkgever als de werknemer. De werkgever wordt geprikkeld doordat hij gedurende twee jaar 70% van het loon moet doorbetalen en vervolgens, bij instroom van de werknemer in de WGA, geconfronteerd wordt met doorbelasting van de uitkering. De werknemer ondervindt een prikkel door de hoogte van het loon in de eerste twee jaar. Als hij daarna als gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer wordt aangemerkt en geen werk heeft, is hij aangewezen op een WGA-uitkering die na de loongerelateerde periode wordt voortgezet in een vervolguitkering, gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid en het wettelijke minimumloon. Daarnaast wordt via instrumenten de inschakeling in arbeid bevorderd. Ten behoeve van de werkgever bij wie de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst treedt of in dienst blijft worden de no risk polis en een premiekorting ter beschikking gesteld. Het toepassingsbereik van de no risk polis is uitgebreid ten opzichte van de thans geldende regeling, doordat deze nu ook geldt indien de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst blijft bij de eigen werkgever. Het UWV kan ten behoeve van de inschakeling in arbeid van de werknemer een reïntegratietraject inzetten en, indien er sprake is van belemmeringen bij het verrichten van arbeid, eventuele arbeidsplaatsvoorzieningen verstrekken. Ook kan de werknemer tijdelijk op een proefplaats gaan werken met behoud van uitkering. Met de intrekking van de Wet REA wordt niet beoogd om de instrumenten die noodzakelijk en effectief zijn, te laten vervallen. Zij worden opgenomen in de wet, waarmee de betreffende reïntegratie-instrumenten een heldere samenhang hebben.

2.6 Privacybescherming

Terecht heeft de regering geconstateerd, dat in het kader van de overgang naar de WIA de regels voor privacybescherming onverkort zijn overgenomen uit de oude wet. De leden van de CDA-fractie vragen zich echter wel af of, gelet op de klachten over oneigenlijk gebruik van medische gegevens, aanscherping thans niet gewenst is. Wat is het oordeel van de regering terzake, zo vragen zij.

De regering wil graag ingaan op de argumenten om het regime dat geldt voor de gegevensverwerking in het kader van de WIA niet verder aan te

scherpen. Verzekeraars krijgen niet de beschikking over meer gegevens dan nu het geval is.

Dit betekent dat ten aanzien van de verstrekking van medische gegevens op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) wordt beoordeeld of bij de verwerking van deze gegevens door het UWV gegevensverstrekking aan derden is toegestaan. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene mag het UWV medische gegevens aan de verzekeraar verstrekken. Bovendien mogen de gegevens uitsluitend worden verwerkt door personen die een medisch beroepsgeheim hebben. De gegevens die aan de verzekeraars worden verstrekt, mogen door de verzekeraars niet worden verwerkt voor een ander doel dan waarvoor ze worden verzameld. Deze doelbinding vloeit rechtstreeks voort uit de WBP. Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) zal hierop net zoals nu het geval is toezicht houden. De regering heeft tot op heden geen signalen ontvangen dat verzekeraars in enige mate oneigenlijk gebruik maken van gegevens die zij thans in het kader van de uitvoering van overeenkomsten met werkgevers tot verzekering van het risico van betaling van loon in geval van ziekte van de werknemer dan wel het risico van het betalen van arbeidsongeschiktheidsverzekering of de gedifferentieerde premie op grond van de WAO verwerken. Dit neemt volgens de regering niet weg, dat er op verzekeraars een grote verantwoordelijkheid rust om de gegevens die zij verwerken, ook gegevens in het kader van de Zorgverzekeringswet, niet aan te wenden voor andere verzekeringsproducten zonder toestemming van de persoon wiens gegevens het betreft. Overigens gaat het bij de Zorgverzekeringswet om de verwerking van gegevens die rechtstreeks van de verzekerden worden verkregen en in mindere mate om gegevens die van werkgever of publieke instanties worden verkregen. Op grond van het voorgaande wordt geen aanleiding gezien het regime dat geldt voor de gegevensverstrekking in het kader van de overgang naar de WIA verder aan te scherpen.

2.7 REA-onderwijsvoorziening

De leden van de CDA-fractie merken op dat er onder de REA-scholingsinstituten veel onrust is te bespeuren rond de op handen zijnde reorganisatie. Zij vragen zich af of de minister het met deze leden eens is, dat het vangnet-instituut en de opgebouwde expertise en infrastructuur onder alle omstandigheden behouden dienen te blijven, met name voor de groep van moeilijk grijpbaren en vaak ook moeilijk plaatsbaren.

In de brief van 25 juni 2004 naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Het Werkend Perspectief heeft de regering aangegeven dat zij het van belang acht dat de expertise van de REA-scholingsinstituten behouden blijft. Met het oog op het behoud van de expertise van de REA-instituten zou, wat betreft de opvang van de groep van personen die behoren tot de Wajongpopulatie, een publieke financiering worden gecreëerd waarmee het voortbestaan van de expertise van de instituten kan worden gewaarborgd. Het afgelopen jaar is een nieuwe regeling tot stand gebracht voor scholing van jongeren met een Wajong-uitkering die door hun handicap speciale voorzieningen nodig hebben. De nieuwe regeling waarborgt behoud van kennis van en ervaring met scholing van jonggehandicapten bij de vijf REA-scholingsinstituten die deze scholing nu verzorgen. Met het oog op Europese regelgeving inzake subsidie staat de regeling ook open voor andere scholingsinstellingen die voldoen aan de kwaliteitseisen. Personen die geen aanspraak hebben op een WAJONG-uitkering en die behoefte hebben aan ondersteuning met scholing met speciale voorzieningen zullen door het UWV als zodanig worden onderkend. REA-scholingsinstituten kunnen net als andere instellingen via de gewone aanbestedingsprocedure ondersteuningstrajecten aan hen aanbieden. Er is voorzien in een overgangsregeling die

de vijf REA-scholingsinstituten voldoende (financiële) mogelijkheden en tijd geeft om zich aan te passen aan de nieuwe situatie. De komende drie jaar wordt hen een (aflopend) deel van de voorheen toegekende subsidie gegarandeerd. Gezien hun kennis en ervaring met de doelgroep, is de verwachting dat ze door de overgangsregeling de overgang naar de nieuwe situatie succesvol kunnen maken.

2.8. 35-minners

De leden van de CDA-fractie vragen een toelichting op de uitspraak over de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van personen die een minimumloon verdienen voor zij ziek werden: «Als er geen baan in het CBBS wordt gevonden, is betrokkene op grond daarvan volledig arbeidsongeschikt. Voor de mensen met een minimumloon is het dus vaak een kwestie van alles of niets». Zij vragen of dit ook in de toekomst zo zal blijven.

Bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt het oude loon dat iemand verdiende voor hij ziek werd vergeleken met het loon dat hij met zijn beperkingen en mogelijkheden nog kan verdienen. In het CBBS komen geen functies voor met een loon dat lager is dan het minimumloon. Dat betekent dat als er voldoende banen gevonden worden voor de theoretische schatting, de resterende verdien capaciteit minimaal het minimumloon bedraagt. Vergeleken met een maatmanloon op het minimumloonniveau, is er dan geen sprake van arbeidsongeschiktheid; er is dan immers geen verlies van verdien capaciteit. Worden er onvoldoende functies gevonden, dan is betrokkene per definitie volledig arbeidsongeschikt. Omdat de arbeidskundige schatting bij de WIA op dezelfde manier verloopt als onder de WAO, – immers, in beide gevallen gaat het om het criterium van verdien capaciteit en om hetzelfde Schattingsbesluit –, zal dit ook bij de WIA het geval zijn.

2.9 Sanctiebeleid

De leden van de CDA-fractie zetten vraagtekens bij de opgenomen beperkte sanctiebevoegdheid voor de eigenrisicodrager op grond van hetzelfde argument als door de regering wordt gehanteerd voor het afwijzen van het mogen opleggen van de bestuursrechtelijke boete, namelijk dat hierdoor de relatie tussen de eigenrisicodrager en de gedeeltelijk arbeidsgeschikte ernstig kan worden verstoord. Ook het opleggen van een maatregel in het kader van het sanctiebeleid kan dezelfde uitwerking hebben. Gelet ook op de andere uitzonderingen (geen blijvende, gehele weigering uitkering) vragen deze leden zich af of de regering zich niet opnieuw wil beraden op de uiteindelijke positie van de eigenrisicodrager in deze. Er is immers dan toch geen sprake van integrale verantwoordelijkheid, waaraan de regering zo hecht omdat de bestuurlijke boetes van de sanctiebevoegdheid zijn uitgesloten, zo merken deze leden op.

De regering heeft gemeend de sanctiebevoegdheid van de eigenrisicodrager op twee onderdelen in te perken. De eigenrisicodrager is niet bevoegd

- de uitkering blijvend geheel te weigeren, en
- een bestuurlijke boete op te leggen.

Hieronder wordt dit nader toegelicht.

De eigenrisicodrager draagt de (integrale) reïntegratieverantwoordelijkheid. Om die reden acht de regering het van belang dat de eigenrisicodrager zelf rechtstreeks invloed kan uitoefenen op het opleggen van de sanctie en daarbij niet primair afhankelijk is van een andere instantie. De

eigenrisicodrager is daarom bevoegd om sancties op te leggen aan de gedeeltelijke arbeidsgeschikte verzekerden. Dit betreft uitsluitend het opleggen van maatregelen. De eigenrisicodrager legt een maatregel op als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zich niet actief opstelt tijdens het ontvangen van de uitkering. De eigenrisicodrager legt ook een maatregel op als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte de voorwaarden, gericht op het vermijden van uitkeringsafhankelijkheid, niet nakomt. Daarmee kan de eigenrisicodrager bewerkstelligen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte in voldoende mate meewerkt aan zijn reïntegratie.

De eigenrisicodrager is echter niet bevoegd de uitkering blijvend geheel te weigeren.

Van een blijvend gehele weigering van de uitkering kan sprake zijn indien de verzekerde de arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt. Dit is uiteraard geen eenvoudige beoordeling en kan naar het oordeel van de regering het beste belegd worden bij de instantie, die de claimbeoordeling doet. Er is immers een nauwe samenhang met het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze sanctiebevoegdheid blijft dan ook voorbehouden aan het UWV. Daar komt bij dat een blijvend gehele weigering zeer verstrekkende gevolgen heeft voor de betrokkene.

Vanwege het verschil in karakter van een maatregel en bestuurlijke boete is besloten de eigenrisicodrager niet de bevoegdheid toe te kennen om boeten op te leggen. Het meest kenmerkende verschil tussen de boete en de maatregel is dat de boete – in tegenstelling tot de maatregel – een strafkarakter heeft. De bestuurlijke boete is – net als in het strafrecht – omkleed met allerlei waarborgen, zoals het zwijgrecht en de melding dat men niet tot antwoorden verplicht is (cautie). Deze sanctiebevoegdheid is daarom voorbehouden aan het UWV, die daartoe beter geëquipeerd is. In de ogen van de regering biedt de toegekende sanctiebevoegdheid de eigenrisicodrager voldoende mogelijkheden om zijn integrale reïntegratieverantwoordelijkheid waar te maken. Het feit dat een blijvend gehele weigering van de uitkering en het opleggen van bestuurlijke boeten blijft voorbehouden aan het UWV doet daar niet aan af.

2.10 Sociale werkvoorziening

Opvallend is de weinige aandacht in de wetsvoorstellen voor de doelgroepen van de Wsw. Mogelijk hangt dit samen met de aangekondigde modernisering. De sociale werkvoorziening kent thans veel WAO-ers, die in de toekomst te vergelijken zijn met volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. De leden van de CDA-fractie gingen er voorsnog vanuit, dat de huidige indicatiestelling ook in de toekomst bepalend zal zijn voor de toegang tot de Wsw. Is dit juist? Voorts hadden deze leden met grote zorg kennisgenomen van de voornemens van de staatssecretaris om gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de toekomst niet langer in aanmerking te laten komen voor de sociale werkvoorziening. In ieder geval zou het opnieuw bezien van de indicatie voor een aantal Wsw-ers, die voor 1998 zijn toegelaten tot de Wsw, geen doorgang moeten vinden. Werkgevers en werknemers zullen hun handen meer dan vol hebben om de gedeeltelijk arbeidsgeschikten buiten de Wsw een plaats op de arbeidsmarkt te geven of te doen behouden. Deze leden hadden ernstige twijfels of de arbeidsmarkt al deze werknemers kan opnemen; bovendien mag niet worden vergeten, dat vele van deze Wsw-ers op een of andere wijze een beschermde omgeving moet worden geboden. Kan de minister deze gedachtegang begrijpen en wil hij bevorderen dat dienovereenkomstig zal worden gehandeld, zo vragen zij.

Met de invoering van de Wet WIA zal de indicatiestelling voor de Wsw niet veranderen.

De Wsw is bij uitstek een voorziening voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten die wel over enig arbeidsvermogen beschikken maar onvoldoende om op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam te zijn. Voor een deel van de IVA-gerechtigden is de Wsw dus een geschikte voorziening. Zij zullen na de IVA-beoordeling via de Wsw-indicatiestelling hiervoor in aanmerking kunnen komen. De Wsw is niet bedoeld voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen immers op de reguliere arbeidsmarkt voor hun resterende arbeidsvermogen werkzaamheden verrichten. Slechts bij hoge uitzondering, indien reïntegratie op de reguliere arbeidsmarkt niet lukt, zou plaatsing in de Wsw aangewezen kunnen zijn.

In het kader van de tweede fase van de modernisering van de Wsw is het voorstel om gedeeltelijk arbeidsongeschikten die in de Wsw werkzaam zijn, te herindiceren. Bij einde indicatie voor de Wsw verliezen ze nog niet onmiddellijk hun dienstbetrekking bij de Wsw. Het SW-bedrijf moet pogingen in het werk stellen om deze personen elders te plaatsen. Tot dat moment behouden ze hun dienstbetrekking. Om de Wsw-organisatie te prikkelen wordt wel de subsidie jaarlijks verminderd. Op 13 oktober is er een Algemeen Overleg met de Tweede Kamer over de Wsw. Dan kan het voorstel over de herindicatie besproken worden.

2.11 Verdien capaciteit versus arbeidscapaciteit

De leden van de CDA-fractie vragen naar de argumenten om voor de WIA evenals voor de WAO te kiezen voor het criterium van de verdien capaciteit in plaats van voor arbeidscapaciteit.

Ook de leden van de PvdA-fractie vragen naar het begrip verdien capaciteit en de gevolgen daarvan voor mensen met hoge respectievelijk lage inkomens. Zij vragen of dit geen onbedoeld en onwenselijk effect is. Tot slot vragen zij waarom volledig en duurzaam arbeidsongeschikten niet in aanmerking kunnen komen voor hulp bij reïntegratie.

De regering had aanvankelijk voorgesteld om in navolging van de Commissie Donner voor de IVA het criterium van arbeidscapaciteit te hanteren. Hoewel gesteld kan worden dat er zeker goede argumenten zijn voor het hanteren van het criterium van arbeidscapaciteit, heeft de regering uiteindelijk, alles afwegende, besloten het begrip verdien capaciteit te hanteren. Bij de keuze voor verdien capaciteit speelde ook een rol dat de regering de argumenten van de SER in zijn advies van februari 2004 zwaar gewogen heeft. Werkgevers en werknemers als direct betrokkenen hebben daarin namelijk aangegeven principieel belang te hechten aan het criterium van verdien capaciteit, evenals aan de grens van 80% verlies van verdien capaciteit.

Dit betekent dat de mate van arbeidsongeschiktheid in de IVA wordt bepaald door het relatieve verschil tussen de loonbedragen voor en na ziekte, en niet door een absolute ondergrens. Als gevolg daarvan kent de WIA nu hetzelfde criterium voor de IVA en de WGA. De regering vindt dit een positief punt omdat werknemers daardoor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling beter kunnen begrijpen.

Het is juist dat het als gevolg van de keuze voor het criterium van verdien capaciteit kan voorkomen dat iemand die volledig arbeidsongeschikt is, toch een zekere verdien capaciteit heeft. Dit is het geval als zijn oude loon zo hoog was dat de vergelijking met het loon dat hij met zijn beperkingen nog zou kunnen verdienen, een inkomensverlies van ten minste 80% oplevert. Zo iemand is volledig arbeidsongeschikt op loonkundige gronden. Alleen personen met een hoog inkomen (meer dan vijf keer het minimumloon) kunnen op loonkundige gronden volledig arbeidsongeschikt worden; dit komt echter weinig voor.

Deze situatie is overigens niet anders onder de huidige WAO.

In de Wet WIA wordt onderscheid gemaakt tussen mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en mensen die nog mogelijkheden hebben weer aan het werk te gaan. Van mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, is het niet de verwachting dat zij nog aan het werk zullen gaan. Het aanbieden van een reïntegratietraject ligt dan ook niet in de rede. Personen die volledig arbeidsongeschikt zijn op loonkundige gronden en waarvan de verzekeringsarts of de betrokkene zelf meent dat de belastbaarheid nog kan toenemen, komen in de WGA en komen dus ook in aanmerking voor reïntegratie. De regering meent dat dit heldere onderscheid zal bijdragen aan de activerende werking van de Wet WIA.

2.12 Claimbeoordelingsproces

De leden van de CDA-fractie refereren aan het advies van de Gezondheidsraad «Beoordelen, Behandelen, Begeleiden». Zij vragen welk standpunt de regering inneemt ten aanzien van de aanbevelingen van dit advies, hoe deze aanbevelingen zich verhouden tot de claimbeoordeling bij de en tot het voorstel in de wettekst om een indicatieve lijst van ziektes met hersteltermijnen vast te stellen. Ook vragen zij naar de rol die ervaringsdeskundigen kunnen vervullen bij de maatregelen die het advies noemt en naar de rol van de factor arbeid in de curatieve sector. Ook de leden van de fracties van VVD en GroenLinks stellen vragen over dit advies.

Eind september zal de regering haar reactie op het advies aan de beide Kamers der Staten-Generaal toesturen. In grote lijnen is deze reactie dat de regering zich goed kan vinden in dit advies. De Gezondheidsraad geeft terecht aan dat er geen één op één relatie is tussen ziekte en herstel enerzijds en beperkingen en functionele mogelijkheden anderzijds. Herstel van klachten leidt niet automatisch tot herstel van maatschappelijk functioneren en omgekeerd is herstel van functioneren heel goed mogelijk zonder herstel van klachten. In de nota naar aanleiding van het verslag bij het onderhavige wetsvoorstel heeft de regering een soortgelijke analyse gemaakt. Hersteltermijnen kunnen bovendien bij eenzelfde aandoening sterk variëren, afhankelijk van specifieke kenmerken van de ziekte en van persoonsgebonden factoren. De regering is dan ook tot de conclusie gekomen dat het beter is af te zien van het oorspronkelijke idee om lijsten van ziektes met hersteltermijnen te publiceren. Het is zinvoller om de prognostiek onderdeel te doen zijn van protocollen die zich ook richten op de behandeling en de begeleiding. Deze protocollen kunnen vervolgens gebruikt worden bij de claimbeoordeling.

Voor de korte termijn beveelt de Gezondheidsraad aan protocollen en mediprudentie te ontwikkelen voor vijf à tien diagnoses. Deze aanbeveling onderschrijft de regering. Met de uitwerking ervan is al begonnen. Voor de lange termijn stelt de Gezondheidsraad voor zogenaamde 3B-richtlijnen te ontwikkelen. Dit moeten gezamenlijke richtlijnen zijn voor alle betrokken beroepsgroepen, te weten bedrijfsartsen, huisartsen, specialisten en verzekeringsartsen. Deze richtlijnen zijn gericht op het beoordelen van ziekte en arbeidsmogelijkheden, het behandelen van de ziekte en het begeleiden bij het herstel- en reïntegratieproces. Het doel ervan is het medisch handelen in relatie tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verbeteren. Empirische gegevens over de tijd die het duurt voor iemand herstelt of weer aan het werk is, maken daar onderdeel van uit.

Deze gedachtegang van de Gezondheidsraad kan de regering onderschrijven. Multidisciplinaire richtlijnen zijn belangrijk voor de gezond-

heidszorg en voor de claimbeoordeling. Gezien het feit dat de raad in zijn advies nadrukkelijk onderscheid maakt tussen de lange en de korte termijn, lijkt het verstandig eerst ervaring op te doen met de aanbevelingen voor de korte termijn. Op die manier kunnen ook de niet direct medische aspecten die bij richtlijnontwikkeling een rol spelen, zoals de financiering en de coördinatie, beter beoordeeld worden. Een gezamenlijke werkgroep van SZW en VWS bereidt de besluitvorming over de aanbevelingen voor de lange termijn voor.

Ik vind het belangrijk dat ervaringsdeskundigen vanuit cliëntenorganisaties betrokken worden bij zowel de ontwikkeling van de richtlijnen op de lange termijn als bij de ontwikkeling van de protocollen voor de korte termijn. Ik zal dan ook bewerkstelligen dat de werkwijze zodanig is dat daarvoor ruimte wordt ingeruimd.

De regering wijst er ook op dat de protocollen die voor de korte termijn ontwikkeld worden, weliswaar gebruikt zullen kunnen worden bij het vaststellen van de duurzaamheid van de volledige arbeidsongeschiktheid, maar dat de reikwijdte ruimer zal zijn. Ook bedrijfsartsen, werkgevers en werknemers weten beter waar zij aan toe zijn en wat de mogelijkheden voor begeleiding en behandeling en die voor werkhervatting zijn. De regering onderschrijft de mening van deze leden dat het zorgelijk is dat de factor arbeid in de bestaande curatieve richtlijnen, en overigens ook in de curatieve praktijk, nog onderbelicht is. Naar de mening van de regering is verbetering op dit punt belangrijk. De regering is het met deze leden eens dat door de beroepsgroepen gedragen multidisciplinaire richtlijnen de gewenste duidelijkheid geven aan de arbocuratieve sector en de curatieve sector, waardoor de reïntegratieactiviteiten tijdens de ziekteperiode aan kwaliteit zullen winnen, met positieve gevolgen daarvan voor de poortwachertoets.

De protocollen vormen een hulpmiddel voor de claimbeoordeling, evenals in de toekomst de richtlijnen. Dit betekent overigens niet dat – dit in reactie op een vraag van deze leden – er een directe relatie zou zijn met de claimbeoordeling, in die zin dat de claimbeoordeling alleen zou kunnen plaatsvinden op basis van de 3B-richtlijnen zonder het Schattingsbesluit. Het Schattingsbesluit zal altijd nodig zijn voor de juridische onderbouwing. Ook de aanbeveling van de Gezondheidsraad om in de richtlijnen een leidraad «juridisch-maatschappelijke aspecten» op te nemen, neemt niet het belang van het Schattingsbesluit weg. Het inzicht dat in plaats van lijsten beter protocollen gebruikt kunnen worden bij de claimbeoordeling, vergt aanpassing van de wettekst op dit punt (artikel 1.2.3, zesde lid). Een andere redactie van dit artikellid zal bij nota van wijziging in de Aanpassings- en verzamelwet Wet WIA worden voorgesteld.

De leden van de CDA-fractie refereren aan de geïntensiverde gevalsbehandeling waarin nu in bepaalde gevallen sprake is bij de herbeoordelingen en vragen of deze blijft bestaan naast de beslissingsautoriteit. Ook vragen zij of de beslissingsautoriteit niet ook zou kunnen worden ingezet voor andere beoordelingen dan alleen voor de IVA. Tot slot vragen zij of een commissie niet meer garantie op een onafhankelijke vaststelling zou kunnen geven dan de beslissingsautoriteit, die immers uit één persoon bestaat.

Het is juist zoals deze leden stellen dat het UWV in de herbeoordelingsoperatie bij het vermoeden van volledige arbeidsongeschiktheid op medische gronden en bij een zogenaamde medische urenbeperking de mogelijkheid heeft een tweede verzekeringsarts in te schakelen, dit ter beoordeling van de stafverzekeringsarts. Op die manier wordt een grotere zorgvuldigheid en daarmee uniformiteit en objectiviteit bereikt. Deze doelen worden bij de Wet WIA in eerste instantie bereikt door de instelling

van de beslissingsautoriteit. Deze functionaris (waarvan er overigens meerdere benoemd zullen worden door het UWV) is als enige bevoegd om een IVA-uitkering toe te kennen. Juist omdat de beoordeling van de duurzaamheid een nieuw element is bij de claimbeoordeling, acht de regering het belangrijk dat hiervoor extra waarborgen zijn ingericht. Voor het UWV is de instelling van de beslissingsautoriteit een nieuwe figuur in de organisatie. De regering acht het verstandig om deze procedure eerst te evalueren alvorens besloten wordt hem eventueel uit te breiden naar andere beoordelingen. In hoeverre het zinvol is naast de figuur van de beslissingsautoriteit ook het instrument van de intensieve claimbeoordeling te hanteren kan op dit moment nog niet worden aangegeven omdat dit ook samenhangt met de beschikbare capaciteit van verzekeringsartsen.

Het is juist dat ook een onafhankelijke commissie de beoogde doelen van zorgvuldigheid en uniformiteit zou kunnen bewerkstelligen. De overeenkomst is immers dat in beide gevallen de uiteindelijke beslissing niet in handen ligt van degenen die het onderzoek zelf hebben verricht. Alles afwegende is de regering van mening dat de beslissingsautoriteit als individu meer autonoom een afweging kan maken tussen de verschillende medische en arbeidskundige dossiers en de daarin genoemde argumenten dan dat een commissie dat zou kunnen. Bovendien acht de regering het belangrijk dat de beslissingsautoriteit wel in dienst is van het UWV, waardoor het gehele proces van de claimbeoordeling organisatorisch onder de vlag van het UWV blijft.

De leden van de CDA-fractie vragen in hoeverre er in Nederland gewerkt wordt vanuit de uitgangspunten van de Internationale Classification of Functioning, Disability and Health.

In het advies van de raad wordt naar de mening van de regering duidelijk aangegeven dat één van de uitgangspunten van de Classification is dat functionele mogelijkheden en beperkingen gestalte krijgen in de interactie tussen mens en omgeving. Beschreven wordt dat het van belang is dat de arts niet alleen naar de zieke werknemer kijkt als een op zich zelf staand ziektegeval, maar als een mens in zijn sociale context. Ook wordt geconstateerd dat dit uitgangspunt nog niet in alle medische specialismen in praktijk wordt gebracht, maar dat anderzijds juist bij revalidatie-artsen dit al wel lang gemeengoed is.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering van mening is dat ook arbeidsbelasting bij de beoordeling, behandeling en begeleiding dient te worden meegenomen.

In het advies van de Gezondheidsraad staat in hoofdstuk 3 een passage, waarin de raad stelt dat diverse vormen van arbeidsbelasting kunnen leiden tot gezondheidsproblemen en dat het onderkennen van een oorzakelijke relatie tussen beide zaken van belang is voor het reïntegratiebeleid. Hiermee kan de regering instemmen, omdat het juist is dat bij het optreden van een ziekte niet alleen aandacht moet zijn voor genezing, maar ook voor het voorkomen dat de patiënt zieker wordt en dat dezelfde ziekte ook bij collega's zou kunnen ontstaan. Het ligt daarom voor de hand dat bij de verzuimbegeleiding ook de vraag of er een relatie is tussen de ziekte en het werk, beantwoord wordt.

De leden van de CDA-fractie vragen voorts of de regering zich al een oordeel heeft gevormd over de mediprudentie.

Zoals hiervoor genoemd in de passage over het advies van de Gezondheidsraad over de Wet WIA, maakt de opbouw van mediprudentie

onderdeel uit van de korte termijnaanbevelingen van dit advies. Deze aanbevelingen onderschrijft de regering en de activiteiten die gericht zijn op de ontwikkeling daarvan zijn al in gang gezet. Voor twee diagnoses worden op dit moment protocollen ontwikkeld en wordt mediprudentie opgesteld. Per diagnose worden beoordelingsdossiers onderzocht op de aspecten volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. De Gezondheidsraad heeft hiervoor TNO Kwaliteit van Leven, het UWV en de Nederlandse vereniging voor verzekeringsgeneeskunde NVVG ingeschakeld. De gevallen van beargumenteerde beoordeling die hieruit voortvloeien, worden gevoegd bij de ontwikkelde protocollen.

De leden van de CDA-fractie vragen een overzicht van algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen die worden voorgehangen bij de Kamer.

Van de amvb's die worden getroffen in verband met de Wet WIA, kent alleen het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten een formele voorhangprocedure, zowel bij de Tweede als bij de Eerste Kamer. Deze is al afgerond. Daarnaast heeft de regering toegezegd het koninklijk besluit als bedoeld in artikel 122e Wet financiering sociale verzekering en artikel 13.6a Overgangsrecht Wet WIA (over de voorwaardelijke afschaffing van Pemba en verhoging van de IVA-uitkering) aan de Tweede Kamer voor te leggen. Van de ministeriële regelingen is toegezegd de eerst te treffen regeling die betrekking heeft op de protocollen (behorend bij artikel 1.2.3, zesde lid) en de ministeriële regeling over de 50/50-premieverdeling WGA aan de Tweede Kamer te zenden voordat zij definitief zal worden vastgesteld.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering een sociaal systeem wil dat geen enkele rekening houdt met het gegeven dat de arbeidskansen van mensen met medische beperkingen beroerd zijn en alleen maar slechter worden. Zij vragen zich af of er ook voor de mensen die beleidsmatig worden aangeduid als de 35-min groep speciale op tewerkstelling gerichte voorzieningen blijven bestaan. Vervolgens vragen zij of met Wet WIA ook afscheid wordt genomen van het begrip «arbeidsgehandicapte» en of er voor dit begrip een beleidsmatige opvolger komt. Ter voorbereiding op de schriftelijke behandeling vragen zij om een overzicht van alle op reïntegratie gerichte voorzieningen die verband houden met medische beperkingen voor a) jeugdgehandicapten; b) werknemers met beperkingen en een daaruit voortvloeiend verlies aan verdien capaciteit tot 35 procent, dan wel c) werknemers voor wie het verlies aan verdien capaciteit 35 of meer procent bedraagt. Daarbij is de vraag of het uitmaakt of de gedeeltelijk geschikte nog een arbeidsrelatie heeft.

De regering beoogt dat mensen met medische beperkingen een reële kans hebben op de arbeidsmarkt. Er wordt geen gebruik meer gemaakt van het begrip «arbeidsgehandicapte», behoudens voor personen die onder het overgangsrecht vallen.

Voor een overzicht van de op reïntegratie gerichte voorzieningen wordt verwezen naar het overzicht dat is gegeven op pagina 43 van de nota naar aanleiding van het verslag Tweede Kamer nr. 30 118, nr. 8. Dit schema is hierna opgenomen.

In dit schema wordt een onderscheid gemaakt naar instrumenten die van toepassing zijn voor allen, personen die 35–80% arbeidsongeschikt zijn, werknemers minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en jonggehandicapten. Voor de meeste instrumenten geldt dat ze van toepassing zijn indien een dienstbetrekking bestaat of wordt aangegaan.

In hoofdlijnen geldt het volgende.

Voor alle in de vraagstelling genoemde groepen geldt dat het UWV arbeidsplaatsvoorzieningen kan verstrekken indien dit nodig is in verband met belemmeringen door ziekte of handicap.

Voor personen met 35 – 80% arbeidsongeschiktheid geldt dat het UWV de proefplaatsing, de no risk polis en premiekorting kan verstrekken. Daarnaast zet het UWV zo nodig reïntegratietrajecten in, tenzij de werkgever als eigenrisicodragers voor reïntegratie verantwoordelijk is.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en een uitkering ontvangen is de uitkeringsverstrekker verantwoordelijk voor reïntegratie. Voor WW-gerechtigden is dit het UWV, voor andere personen is dit de gemeente. De gemeenten kunnen vanuit het eigen reïntegratie-budget zelf bepalen welke instrumenten ze inzetten. Wel geregeld is voor werknemers die per einde wachttijd geen werk hebben dat het UWV de no risk polis en premiekorting kan inzetten bij het in dienst treden bij een werkgever.

Voor de jonggehandicapten zijn er daarnaast de volgende extra instrumenten, te weten de loondispensatie, jobcoaching, en scholing via de Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen. Daarnaast geldt voor hen de no risk polis voor onbeperkte duur.

Instrument	Verschillende doelgroepen				
	35-80% arbeidsongeschikt	< 35% arbeidsongeschikt	WAJONG-gerechtigd	WSW-indicatie werkzaam bij reguliere werkgever	Verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij gemeente
Laten verrichten van reïntegratiewerkzaamheden (Inkoop reïntegratietraject)	Verantwoordelijkheid UWV of eigenrisicodragers	Afhankelijk van uitkering UWV (WW) of gemeente (bijstand, nug'er)	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Loondispensatie	Loonwijziging o.b.v. onderlinge afspraak werkgever en betrokkene	Loonwijziging o.b.v. onderlinge afspraak werkgever en betrokkene	Ontheffing van betaling van Wettelijk Minimumloon door UWV	mogelijk bij WAJONG-uitkering.	Loonwijziging o.b.v. onderlinge afspraak werkgever en betrokkene
Persoonlijke ondersteuning d.m.v. jobcoach	Niet meer mogelijk	Niet meer mogelijk	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd; gemeentelijk beleid
No riskpolis	Ongewijzigd	Vervalt	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Gewijzigd; indicatie «arbeidsgehandicapte» wordt indicatie >35% ao
Premiekorting	Ongewijzigd	Vervalt	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Gewijzigd; indicatie «arbeidsgehandicapte» wordt indicatie >35% ao
Arbeitsplaatsvoorzieningen	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Proefplaatsing	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Loon- en inkomensuppletie	WIA-structuur van toepassing; voor WAO, WAZ, WAJONG bestaande structuur	WIA-structuur van toepassing; voor WAO, WAZ, WAJONG alleen indien arbeidsongeschiktheidsuitkering aanwezig	Ongewijzigd	Ongewijzigd	De suppletie vanuit WAO, WAZ en WAJONG alleen indien arbeidsongeschiktheidsuitkering aanwezig
Anticumulatie uitkering met inkomsten uit arbeid	WIA-structuur van toepassing; voor WAO, WAZ ongewijzigd	WIA-structuur van toepassing; voor WAO, WAZ ongewijzigd	Uitgebreid van maximaal 3 naar standaard 5 jaar.		

De leden van de fractie van de PvdA vragen, hoe in dit licht de slogan «werk boven uitkering» begrepen moet worden. Welk extra rendement, in de vorm van méér effectieve reïntegratie, verwacht de minister van Wet WIA? Van welke elementen denkt hij dat deze mensen, méér dan onder het bestaande systeem, zullen aanzetten om – als werknemer – te reïntegreren of – als werkgever – uitgevallen werknemers in andere passende arbeid te plaatsen? Kan de minister in zijn antwoord betrekken dat onder het nieuwe systeem een succesvolle werkgeversprikkels voor het

uitblijven van effectieve reïntegratie verdwijnt, te weten de zogeheten Pemba-boete, zo vragen deze leden.

De leden van de PvdA-fractie vragen tenslotte welk extra rendement in de vorm van meer effectieve reïntegratie van de Wet Wet WIA wordt verwacht.

Naar aanleiding van deze vragen van de leden van de PvdA-fractie kan worden geantwoord dat de toename van de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten uiteindelijk ongeveer 80 000 personen zal bedragen. De volgende elementen zijn daarvoor verantwoordelijk.

In de WGA komen zowel mensen die in de huidige WAO gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, als mensen die in de huidige WAO volledig arbeidsongeschikt zijn. Van de totale groep die in de WGA komt, werkt momenteel circa 45%.

Door de financiële prikkels voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en de werkgever zal de arbeidsparticipatie van deze groep toenemen. De financiële prikkels voor de werkgever zijn gelegen in de eerste twee jaar dat hij het loon moet doorbetalen en in de gedifferentieerde premie waarmee de WGA wordt gefinancierd. De financiële prikkel voor de werknemer is erin gelegen dat zijn totale inkomen toeneemt als hij (meer) gaat werken. Ten opzichte van de huidige situatie is een extra financiële prikkel gecreëerd met de loonaanvulling. Immers, als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte een inkomen gaat verdienen dat ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit bedraagt, stijgt niet alleen zijn arbeidsinkomen maar ontvangt hij ook een (hogere) loonaanvulling in plaats van een (lagere) WGA-vervolguitkering. Daarvan gaat een sterke financiële prikkel op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte uit om het werk zoveel mogelijk te hervatten. Door deze financiële prikkels voor de werkgever en de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verwacht de regering een toename van het aandeel werkenden onder de gedeeltelijk arbeidsgeschikten met ongeveer 10%-punten.

Daarnaast zullen trajecten worden ingezet om niet-werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten te begeleiden naar werk. Deze trajecten leveren een verdere winst van ongeveer 10%-punten op, zodat ongeveer 65% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de WGA werkt.

Tot slot gaat van de verhoging van de «toetredingsdrempel» van 15% naar 35% een prikkel uit om het werk te hervatten. In de huidige situatie werkt 65% van degenen die in de onderste twee arbeidsongeschiktheidsklassen van de WAO verblijven. Door voornoemde verhoging verwacht de regering een kleine toename van de arbeidsparticipatie van deze groep tot 70%.

De leden van de PvdA-fractie stellen een vraag over de positie van personen die meer dan 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn en die daarom geen recht hebben op een IVA-uitkering. Deze groep valt onder de regeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Zij vragen zich af of deze terminologie wel duidelijk is voor betrokkene.

De definitie van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in de wettekst luidt «iemand die slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen (...) en niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is». Met andere woorden, het gaat om personen die minimaal 35% arbeidsongeschikt zijn. Er is in de WGA geen sprake van een bovengrens van 80% arbeidsongeschikt.

In de spreektaal is iemand die ten hoogste 20% van zijn oude loon kan verdienen, volledig arbeidsongeschikt. Het is dus juist zoals deze leden menen dat onder de rechthebbenden van een WGA-uitkering ook volledig arbeidsongeschikten zijn. Om die reden wordt in de praktijk inderdaad

zoals deze leden voorstellen wel gesproken van tijdelijk volledig arbeidsongeschikten om het onderscheid met duurzaam volledig arbeidsongeschikten aan te geven. In de spreektaal is dit een goede en duidelijke term. In de wettekst van de WIA wordt de tijdelijk volledig arbeidsongeschikte geschaard onder het begrip «gedeeltelijk arbeidsongeschikte» om het onderscheid met de volledig duurzaam arbeidsongeschikte duidelijk te maken. In de praktijk zal dit naar verwachting geen problemen opleveren.

Vervolgens stellen de leden van de PvdA-fractie vragen over de in hun ogen nagenoeg volledig somatische inrichting van het beoordelingsstelsel. De combinatie mens, psychische beperkingen – niet zijnde de zeer ernstige psychiatrische aandoeningen – telt in het nieuwe stelsel volgens hen niet langer mee. Dit zal ook zijn weerslag hebben op de reïntegratiebereidheid van werkgevers, zo vreesden deze leden. Deze leden vrezen dat deze groep voorgoed aan de kant komt te staan.

De regering meent dat hier sprake is van een misverstand. Het is namelijk zeker niet zo dat de Wet WIA alleen recht op uitkering zou geven aan personen met een puur somatische aandoening. Bij de claimbeoordeling worden alle beperkingen die voortvloeien uit ziekte in samenhang beoordeeld. Er wordt niet op voorhand onderscheid gemaakt tussen ziektes die wel en ziektes die niet recht op uitkering geven. In die zin is er geen verschil tussen meer somatische en meer psychische ziektes. Bij de reïntegratie zal aangesloten worden bij de mogelijkheden van mensen, en kan uiteraard bij psychische klachten voor een ander soort traject gekozen worden dan bij puur somatische klachten. De regering deelt dan ook niet de vrees dat bepaalde groepen systematisch aan de kant zouden staan.

2.13 WIA en reïntegratie

De leden van de PvdA-fractie merken op dat voor gereïntegreerde werknemers met gezondheidsbeperkingen het reguliere systeem van CAO-looninschaling niet steeds voldoet. Een werknemer met medische beperkingen kan in passend werk reïntegreren, maar daarin niet gelijk presteren aan een gezonde collega. De werkgever zal hem dan, na de twee-jaar loondoorbetalingsplicht, naar zijn werkelijke loonwaarde willen betalen. In dit verband vragen zij of deze opstelling van de werkgever («u presteert minder dus ik beloon u ook lager») binnen de kaders van goed werkgeverschap past in de visie van de regering. Zij vragen ook of de regering hier een taak ziet voor de overheid, bijvoorbeeld UWV, om werkgever en werknemer te adviseren – en zonodig een bindend advies af te geven – over een reële vergoeding voor dit werk door die persoon.

De werknemer met een ziekte of handicap die in dezelfde functie dezelfde werkzaamheden in min of meer dezelfde mate verricht als een werknemer zonder ziekte of handicap, zal dezelfde beloning moeten ontvangen. Indien een specifieke functie is gecreëerd zal binnen het kader van de CAO een passende beloning moeten worden vastgesteld. Dit is ook mogelijk in het geval de betrokkene met een handicap in een functie werkzaam is waarin hij ten gevolge van zijn handicap evident minder presteert dan werknemers in de functie zonder handicap.

De regering is met de SER van mening dat er voor de overheid geen adviserende taak is of een taak om bindend advies uit te brengen met betrekking tot de beloning van de werkgever voor de arbeid van de werknemer. Indien een werknemer meent dat ongerechtvaardigd onderscheid is gemaakt door de werkgever met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, dan kan hij zich met een verzoek om een oordeel tot de Commissie gelijke behandeling wenden. Daarnaast is voor deze werknemer een beroep op de rechter mogelijk om een

passend loon te vorderen.

2.14 WIA en rechtsbescherming

De leden van de PvdA-fractie stellen een aantal vragen met betrekking tot het eigenrisicodragen. Een steeds belangrijker onderdeel van het systeem wordt de eigenrisicodragende werkgever, zo stellen deze leden. Zij vragen of de minister aantallen kan geven van de stand van zaken op dit moment: hoeveel bedrijven hebben gebruik gemaakt van de opt out regeling uit de WAO, hoeveel werknemers bedienen zij met elkaar. Vervolgens stellen deze leden dat in de beleidsstukken wordt de eigenrisicodragende steeds aangeduid als werkgever, schuine streep, verzekeraar. De leden van de PvdA-fractie missen een uitgesplitste beschrijving. Zij vragen of de regering kan aangeven wanneer de werkgever het bevoegde zelfstandige bestuursorgaan (zbo) is, en wanneer diens verzekeraar. Tevens vragen zij of de regering kan ingaan op de vraag wat de kwalificatie zbo betekent voor de werkgever. Meer concreet vragen zij of, wanneer de werkgever zbo is, de normen van tijdigheid en rechtmatigheid ook op de werkgever van toepassing zijn. Zo ja, welke rechtsgang staat de werknemer ter beschikking wanneer de werkgever deze negeert en na herhaalde verzoeken blijft negeren, zo vragen deze leden. Is dit een privaatrechtelijke, omdat de relatie tussen beiden overwegend privaatrechtelijk is, of staat de werkgever in dit opzicht in een bestuursrechtelijke betrekking tot zijn werknemer, zo voegen deze leden daaraan toe.

Vervolgens stellen deze leden dat eigenrisicodragers met de Wet WIA sanctiebevoegdheid krijgen. Zij vragen de regering waar de grenzen liggen van deze bevoegdheid. Kunnen eigenrisicodragers in belangrijke mate afwijken van het UWV-beleid, mits dit maar per eigenrisicodragende innerlijk consistent is, zo vragen deze leden. Zijn zij in dat opzicht vergelijkbaar met de oude bedrijfsverenigingen waarvan de bestuursrechter zekere beleidsbeslissingen slechts marginaal toetste, zo vragen deze leden zich af. En wat is rechtens, wanneer de werknemer ontevreden is over de reïntegratie-inspanningen van zijn eigenrisicodragende werkgever, verzekeraar dan wel het door deze ingeschakelde reïntegratiebedrijf? Moet de werknemer in zo'n geval aanspraak kunnen maken op een IRO, opdat hij zijn eigen plan kan trekken en de reïntegratie zo misschien voortvarender kan laten verlopen? Of mogen eigenrisicodragers dit, net als overheidswerkgevers zonder enige argumentatie weigeren? Hoe verdraagt dit verschil in rechten zich tot het beginsel van gelijke behandeling (art 1 GW, 14 EVRM), zo vragen deze leden ten slotte.

Op 1-1-2005 waren 69 416 bedrijven (18,7% van de bedrijven) eigenrisicodragende WAO. In procenten van de totale loonsom betreft dit 17,1%. Nu blijkbaar onduidelijk is wat de verantwoordelijkheidsverdeling is tussen de werkgever/eigenrisicodragende en de verzekeraar, wil de regering hier graag helderheid over scheppen. De in het kader van de Wet WIA toe te kennen verantwoordelijkheden aan eigenrisicodragende, kunnen door eigenrisicodragende niet worden overgedragen aan een verzekeraar of reïntegratiebedrijf.

Wel kunnen laatstgenoemde instanties taken uitvoeren ten behoeve van een eigenrisicodragende, maar dat geschiedt onder behoud van de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van die taak door de eigenrisicodragende. Om die reden is uitsluitend de werkgever als bestuursorgaan aan te merken. Dit houdt in dat de werkgever belast is met de uitvoering van onderdelen van de Wet WIA en dat hij voor deze onderdelen bevoegd is tot het nemen van besluiten. Bij de voorbereiding, het nemen en het bekendmaken van deze besluiten dient de werkgever niet alleen de regels van de Wet WIA maar ook die van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) na te leven. Zowel de Wet WIA als de Awb kennen bepalingen over ondermeer de tijdigheid van besluiten. Als een werkgever zich niet houdt

aan deze bepalingen, staat hiertegen voor de werknemer de bestuursrechtelijke rechtsgang open. Dit betekent dat de werknemer tegen het uitblijven van een tijdige beslissing maar ook tegen een niet rechtmatig genomen besluit eerst bezwaar moet maken bij de werkgever en vervolgens beroep kan instellen bij de rechtbank.

Wat betreft de sanctiebevoegdheid van de werkgever is het van belang op te merken dat de werkgever alleen bevoegd is om maatregelen te nemen, maar dat het opleggen van boetes blijft voorbehouden aan het UWV. De situaties waarin de werkgever een maatregel kan opleggen, zijn in artikel 10.2 van de Wet WIA duidelijk omschreven. De werkgever heeft als bestuursorgaan ruimte om binnen dit kader een eigen beleid te voeren. In beroepszaken zal de rechter toetsen of een werkgever in redelijkheid van zijn bevoegdheid heeft gebruik gemaakt en of hij het beleid consistent toepast.

Het is juist zoals de leden van de PvdA-fractie vragen, dat dit enigszins vergelijkbaar is met de situatie waarin de WAO door meerdere bedrijfsverenigingen werd uitgevoerd. Het grote verschil met die situatie is echter dat iedere bedrijfsvereniging de gehele wet uitvoerde, terwijl de werkgever als eigenrisicodrager slechts een deel van de uitvoering van de Wet WIA voor zijn rekening neemt.

Wanneer de werknemer niet tevreden is met de reïntegratie-inspanningen van de eigenrisicodrager heeft hij de mogelijkheid een second opinion aan het UWV te vragen. Indien dit niet tot een oplossing leidt, kan de werknemer bezwaar maken of in beroep gaan.

Wat betreft de vraag over het gebruik van de IRO wil de regering graag verwijzen naar het antwoord op de desbetreffende vraag van de leden van de CDA-fractie.

2.15 WIA en uitvoering/uitvoerbaarheid

De leden van de PvdA-fractie vragen of er twee subcategorieën binnen de IVA bestaan, namelijk zij die al eerder dan na twee jaar ziekte een uitkering kunnen krijgen en zij die pas na de wachttijd van twee jaar daarvoor in aanmerking komen. Zij vragen naar de rechtsgrond hiervan en naar de uitvoerbaarheid, en of ook advies is ingewonnen bij de KNMG.

Deze veronderstelling is inderdaad juist. Het verschil tussen beide groepen hangt samen met de definitie van het begrip duurzaam: onder duurzaam arbeidsongeschikt wordt verstaan dat iemand in een stabiele of verslechterende situatie verkeert, of dat iemand een geringe kans op herstel heeft. Alleen die zieke werknemers die in een evident stabiele situatie verkeren en die volledig arbeidsongeschikt zijn, kunnen in aanmerking komen voor een flexibele keuring (met een verkorte wachttijd). Werknemers die de reguliere wachttijd van twee jaar hebben volgemaakt en die volledig arbeidsongeschikt blijken te zijn, kunnen ook een IVA-uitkering krijgen als zij een geringe kans op herstel hebben. Het onderscheid heeft te maken met de wijze waarop het begrip geringe kans op herstel is ingevuld. Hierbij wordt naar de kansen op herstel in het eerstkomende jaar en de jaren daarna gekeken. De flexibele keuring blijft beperkt tot personen van wie het van meet af aan al duidelijk is dat zij niet zullen herstellen en niet hoeven te reïntegreren.

Het verschil tussen de twee «soorten duurzaamheid»: een stabiele situatie en een geringe kans op herstel, is volgens het UWV goed uitvoerbaar. Het UWV heeft hiervoor een beoordelingskader ontwikkeld voor de verzekeringsartsen. Er is geen advies ingewonnen bij bijvoorbeeld de KNMG, omdat voor dit soort zaken voldoende deskundigheid beschikbaar is binnen het UWV.

Ook de leden van de PvdA-fractie stellen vragen over de beslissingsautoriteit. In aanvulling op wat hierboven is vermeld in antwoord op vragen van de CDA-fractie, deelt de regering mede dat de beslissingsautoriteit geen medicus is maar een jurist. De regering is met het UWV van mening dat personen met deze kwalificatie bij uitstek in staat zijn de verschillende relevante dossiers in samenhang te bezien. De procedure is zo dat als het team, dat primair verantwoordelijk is voor de beoordeling van de aanvraag, van mening is dat een werknemer in aanmerking komt voor een IVA-uitkering, dit voorstel met het gehele dossier (medisch en arbeidskundig) naar de beslissingsautoriteit gaat. Deze neemt de definitieve beslissing. Het gaat er niet zozeer om dat de beslissingsautoriteit vaststelt of de juiste procedures gevolgd zijn, maar dat hij beoordeelt of de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige een logische, consistente en rechtmatige redenering hebben gevolgd bij hun voorstel iemand in aanmerking te laten komen voor een IVA-uitkering. De beslissingsautoriteit is een UWV-functionaris die als enig bevoegd is een IVA-uitkering toe te kennen. Er zullen meerdere personen benoemd worden als beslissingsautoriteit, en zij zullen landelijk gespreid functioneren.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van de huidige financiële uitkomsten voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten en die op grond van de nieuwe wetgeving in vergelijkbare omstandigheden.

Deze vraag sluit aan op een vergelijkbare vraag van de leden van de PvdA-fractie, die hierna wordt beantwoord.

Een 50% arbeidsongeschikte werknemer met een dagloon van € 100,- krijgt gedurende de loongerelateerde periode een WAO-uitkering ter hoogte van $0,7 * 50\% * € 100 = € 35$. Daarnaast ontvangt de betrokken werknemer een WW-uitkering, waarvan de hoogte afhangt van het aantal uren dat hij nog werkt. Om de gecombineerde WAO/WW-uitkeringssystematiek te kunnen vergelijken met de loongerelateerde WGA-uitkering, wordt aangenomen dat deze persoon na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid per uur evenveel verdient als voor zijn arbeidsongeschiktheid. De hoogte van zijn WW-uitkering bedraagt dan $0,7 * (50\% * \text{dagloon} - \text{arbeidsinkomen})$. In de volgende tabel wordt bij verschillende inkomensniveau's aangegeven hoe hoog de loongerelateerde WAO- en WW-uitkering en het totale inkomen zijn.

Tabel 1. De hoogte van de loongerelateerde WAO-uitkering, de WW- uitkering en van het totale inkomen bij verschillende inkomensniveaus

Arbeidsinkomen	WAO-uitkering	WW-uitkering	Totale inkomen
Geen	€ 35	€ 35	€ 70
€ 10	€ 35	€ 28	€ 73
€ 20	€ 35	€ 21	€ 76
€ 30	€ 35	€ 14	€ 79
€ 40	€ 35	€ 7	€ 82
€ 50	€ 35	€ 0	€ 85

Uit vergelijking van de tabel die in de hiernavolgende beantwoording aan de orde komt, blijkt dat de inkomenssituatie van de betrokkene in de huidige situatie gelijk is aan zijn inkomenssituatie onder de WGA.

Na de loongerelateerde periode heeft de betrokkene aanspraak op een WAO-vervolguitkering, terwijl zijn WW-uitkering eindigt. Aangezien de WAO-vervolguitkering leeftijdsafhankelijk is, wordt in het voorbeeld uitgegaan van een 50-jarige werknemer. Het vervolgdagloon voor de WAO wordt als volgt berekend:

WML + (50-15)*0,02 *(dagloon – WML), waarin WML het wettelijke minimum dagloon à € 58,38 is. Het vervolgdagloon bedraagt dan € 87,51 voor deze 50-jarige werknemer. De uitkeringshoogte en het totale inkomen zien er bij de verschillende inkomensniveaus dan als volgt uit:

Tabel 2. De hoogte van de WAO-vervolguitkering en van het totale inkomen bij verschillende inkomensniveaus

Arbeidsinkomen	WAO-vervolguitkering	WW-uitkering	Totale inkomen
Geen	€ 31	–	€ 31
€ 10	€ 31	–	€ 41
€ 20	€ 31	–	€ 51
€ 30	€ 31	–	€ 61
€ 40	€ 31	–	€ 71
€ 50	€ 31	–	€ 81

Uit vergelijking van deze tabel met tabel 2 in het hierna volgende antwoord, blijkt dat de inkomenssituatie van de betrokkene in de huidige situatie hoger (lager) is als de betrokkene minder (meer) verdient dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit.

Hoe ziet onder Wet WIA de inkomensbescherming eruit van de in de tweejaarsperiode gereïntegreerde werknemer, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Stel, de voor 50 procent gereïntegreerde werknemer (met een inkomen op het max-dagloon) is blijkens de keuring voor 50 procent ongeschikt. Hij heeft op basis van zijn arbeidsverleden recht op een loongerelateerde uitkering van een half jaar. Zijn werkgever betaalde hem tot het eind van de tweejaarsperiode 70 procent en daarna 50 procent van zijn vroegere loon. Deze leden vragen wat hem nu toekomt naast dit loon van 50 procent: in de fase van de loongerelateerde uitkering en in die van de loonaanvulling. Ervaart de werknemer een verschil in inkomsten op het moment dat hij overgaat van uitkering naar loonaanvulling, of lopen beide, ceteris paribus, ongeveer gelijk op, zo vragen deze leden. De leden zagen gaarne, ter voorbereiding op het debat met de minister, een zo inzichtelijk mogelijke berekening waaruit vooral de hoofdlijnen van het nieuwe systeem duidelijk worden.

Tot slot vragen deze leden of de gedeeltelijk geschikt verklaarde werknemer het recht op loonaanvulling tot 65 jaar behoudt of dat die mogelijkheid na een zekere periode van werkloosheid afloopt. Concreet: krijgt de WGA-er die tien jaar na afloop van de loongerelateerde uitkering werk vindt, alsnog en opnieuw recht op een loonaanvulling, zo vragen deze leden.

In het voorbeeld van de leden van de PvdA-fractie ontvangt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte een loongerelateerde uitkering van 35% van zijn laatstverdiende loon gedurende een half jaar. Daarna ontvangt hij tot zijn 65e jaar een loonaanvulling die even hoog is. Dit kan met het volgende rekenvoorbeeld worden toegelicht. Daarmee wordt tevens de gevraagde berekening op hoofdlijnen gegeven. Eenvoudigheidshalve wordt daarbij de uitkering per dag in plaats van per maand berekend.

In het rekenvoorbeeld wordt uitgegaan van een werknemer die € 100 per dag verdient. Voorts wordt ervan uitgegaan dat hij een resterende verdien capaciteit van € 50 per maand heeft. Zijn mate van arbeidsongeschiktheid bedraagt dus 50%.

Na twee jaar ziekte heeft de betrokken werknemer aanspraak op een loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte daarvan bedraagt per dag 0,7 * (dagloon – arbeidsinkomen). De hoogte is dus afhankelijk van het

inkomen uit arbeid dat de betrokkene verdient. In de volgende tabel wordt bij verschillende inkomensniveaus aangegeven hoe hoog de loongerelateerde uitkering en het totale inkomen is.

Tabel 1. De hoogte van de loongerelateerde uitkering bij verschillende inkomensniveaus

Arbeidsinkomen	Loongerelateerde uitkering	Totale inkomen
geen	€ 70	€ 70
€ 10	€ 63	€ 73
€ 20	€ 56	€ 76
€ 30	€ 49	€ 79
€ 40	€ 42	€ 82
€ 50	€ 35	€ 85

Uit de tabel blijkt dat als de betrokkene een inkomen verdient dat gelijk is aan 50% van zijn laatstverdiende loon (zoals in het voorbeeld van de leden van de PvdA-fractie), dat de betrokkene een loongerelateerde uitkering ontvangt die gelijk is aan 35% van het laatstverdiende loon.

Na afloop van de loongerelateerde uitkering heeft de betrokkene hetzij aanspraak op een WGA-vervolguitkering, hetzij aanspraak op een loonaanvulling. Als hij minder verdient dan de helft van zijn resterende verdien capaciteit, dat wil in dit voorbeeld zeggen dat hij minder verdient dan € 25 per dag, heeft hij aanspraak op de WGA-vervolguitkering. Omdat bij een mate van arbeidsongeschiktheid een uitkeringspercentage van 35% behoort, bedraagt de hoogte van deze uitkering in dit geval $0,35 * \text{WML}$. Het WML bedraagt € 58,38 per dag, zodat de WGA-vervolguitkering in dit geval afgerond € 20 bedraagt. Deze uitkering is onafhankelijk van het eventuele arbeidsinkomen van betrokkene.

De betrokkene heeft aanspraak op de loonaanvulling als hij ten minste de helft van zijn resterende verdien capaciteit benut, dat wil in dit voorbeeld zeggen ten minste € 25 per dag verdient. De hoogte van de loonaanvulling bedraagt in het inkomenstraject tussen 50% en 100% van de resterende verdien capaciteit per dag $0,7 * \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} * \text{dagloon}$, in casu $0,35 * \text{dagloon}$. De hoogte van de loonaanvulling bedraagt dus in dit geval € 35.

Tabel 2. De hoogte van de vervolguitkering of loonaanvulling bij verschillende inkomensniveaus

Arbeidsinkomen	Vergoeding (V) of loonaanvulling (L)	Totale inkomen
geen	€ 20 V	€ 20
€ 10	€ 20 V	€ 30
€ 20	€ 20 V	€ 40
€ 30	€ 35 L	€ 65
€ 40	€ 35 L	€ 75
€ 50	€ 35 L	€ 85

Uit de tabel blijkt dat de loonaanvulling even hoog is als de loongerelateerde uitkering, als de betrokkene zijn resterende verdien capaciteit benut (zoals in het voorbeeld van de leden van de PvdA-fractie).

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft tot de leeftijd van 65 jaar aanspraak op hetzij de loonaanvulling, hetzij de WGA-vervolguitkering. Per kalendermaand wordt nagegaan of de betrokkene aan de inkomenseis voor het recht op loonaanvulling voldoet. Zo ja, dan heeft hij aanspraak op die loonaanvulling. Daarbij doet niet ter zake of hij in eerdere maanden al dan

niet aan die inkomenseis heeft voldaan. Ook na een werkloosheidsperiode van bijvoorbeeld tien jaar heeft een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aanspraak op een loonaanvulling als hij alsnog werk vindt waarmee hij ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut.

2.16 WIA en Europa/de internationale rechtsorde

De leden van de PvdA-fractie vragen welke inhoud het dossier moet hebben dat de werknemer die een WIA-uitkering aanvraagt, moet overleggen.

Bij de uitkeringsaanvraag voegt de werknemer het reïntegratieverslag dat de werkgever in overleg met hem heeft opgesteld op basis van het aangelegde reïntegratiedossier. In het verslag staat wat er door de verschillende partijen is gedaan in verband met de reïntegratie: de probleemanalyse, het plan van aanpak, het eerstejaarsevaluatieverslag en het actuele oordeel van de bedrijfsarts. Nieuw is dat de werknemer daarbij ook moet opgeven bij welke medische specialist hij tijdens de wachttijd onder behandeling is geweest. Indien de werknemer zonder deugdelijke grond geen – naar algemene medische maatstaven – adequate behandeling heeft ondergaan voor zijn ziekte of gebrek, zal dit gevolgen hebben voor zijn recht op WIA. Dit onderdeel zal worden geregeld in de Aanpassings- en verzamelwet Wet WIA. Overigens zal dit artikel alleen betekenis hebben voor toekomstige ziektegevallen, omdat het niet juist zou zijn deze eis te stellen aan lopende ziektegevallen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de toekenning van alle vormen van WGA alleen aan de orde is, wanneer de werknemer aan de referte-eis voldoet en zo ja, hoe dit systeem zich verhoudt met ons omringende landen.

Hoort de met WIA gewijzigde TW-toeslag nog altijd thuis op II bis bijlage van Verordening 1408/71 en kan de regering dit toelichten, zo vragen de leden van deze fractie.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe het verbod op een referte-eis in dit verdrag zich verhoudt tot de regeling voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten en waarom de minister deze kwestie niet heeft meegenomen in het verzoek om een informeel advies van het IAO-bureau.

Als een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet voldoet aan de referte-eis, heeft hij geen aanspraak op de loongerelateerde uitkering, maar hij heeft wel aanspraak op hetzij de loonaanvulling, hetzij de WGA-vervolguitkering. De Wet WIA voldoet op dit punt dan ook aan de internationale normen, want er bestaat aanspraak op een WGA-uitkering vanaf de eerste dag dat men een dienstbetrekking heeft.

In alle omringende landen wordt onderscheid gemaakt tussen het risqué social en het risqué professionnel. Om in aanmerking te komen voor een risquesocialuitkering wordt altijd een referte-eis gesteld. De meeste landen hebben referte-eisen geformuleerd in de zin van verzekerde perioden of betaalde verzekeringspremies. Hierbij bestaat een grote diversiteit aan gehanteerde periodes en bedragen.

Bijlage II bis van Verordening (EEG) nr. 1408/71 bevat de lijst van bijzondere, niet op premiebetaling berustende uitkeringen die zijn uitgesloten van de algemene exportverplichting van de Verordening. De reden dat de Toeslagenwet (TW) op Bijlage II bis is geplaatst, is dat de toeslag een sociale voorziening is, die gefinancierd wordt uit de algemene middelen, waarvan de hoogte is afgestemd op het relevante sociale minimum in Nederland. Daardoor voldoet de TW aan de criteria voor de

plaatsing op Bijlage II bis. De wijzigingen in verband met de Wet WIA hebben geen betrekking op de hiervoor geschetste karakteristiek van de TW. Heroverweging van de plaatsing van de TW op Bijlage II bis is dan ook niet aan de orde.

2.17 Overgangsrecht

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de overweging is geweest om de Wet WIA eerbiedigend in te laten gaan en of de regering de situatie dat het UWV nog twintig of meer jaren met twee verschillende systemen moet werken niet problematisch acht. Wordt, naarmate de tijd verstrijkt, het uitgangspunt van rechtsgelijkheid niet dermate zwaarwegend dat het uitgangspunt van het respecteren van verworven rechten hiervoor zal moeten wijken? Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie wat de regering als het intrinsieke verschil ziet, bij de weging tussen rechtsgelijkheid en rechtsbescherming tussen WAO/WIA en de beëindiging van TW-toeslagen aan rechthebbenden in het buitenland.

De regering heeft gekozen voor eerbiedigende werking van bestaande WAO-rechten, omdat de huidige WAO-gerechtigden geen gebruik hebben kunnen maken van de vroegtijdige aanpak en reïntegratie-inspanningen, die kenmerkend zijn voor het nieuwe stelsel.

Voorts heeft de regering bij haar keuze laten meewegen dat de SER zich zowel in zijn advies van 22 maart 2002 («Werken aan arbeids-geschiktheid», publicatienummer 02/05) als in zijn advies van 20 februari 2004 («Verdere uitwerking WAO-beleid», publicatienummer 04/02) duidelijk heeft uitgesproken voor een strikt eerbiedigende werking ten opzichte van de uitkeringen van de huidige WAO-gerechtigden. Ook de SER is van opvatting dat het nieuwe geheel van rechten en plichten zich niet leent voor toepassing op de huidige WAO-gerechtigden.

De regering beseft dat door deze keuze gedurende lange tijd twee stelsels naast elkaar bestaan en moeten worden uitgevoerd. Naar de opvatting van de regering zijn deze bezwaren niet zodanig dat deze noodzaken tot een andere keuze met betrekking tot het overgangsrecht. In dat verband is van belang op te merken dat aan iedere vorm van overgangsrecht bezwaren kleven, zeker als het gaat om dit soort omvangrijke stelselwijzigingen. Door een zorgvuldige wetgeving en uitvoering nu en in de toekomst kan dit wel zo veel mogelijk worden beperkt.

De toeslag op grond van de Toeslagenwet leent zich naar zijn aard niet voor export, omdat (zoals hiervoor al aangegeven in antwoord op een vraag van de leden van de CDA-fractie) de toeslag een sociale voorziening is, waarvan de hoogte is afgestemd op het relevante sociale minimum in Nederland. Hierdoor is een volledig eerbiedigende werking, waarvoor bij invoering van de Wet WIA wel is gekozen, niet op zijn plaats. Volledig eerbiedigende werking zou immers betekenen dat de toeslag voor bestaande gevallen nog tot aan het 65e levensjaar van betrokkenen wordt geëxporteerd. Om betrokkenen in de gelegenheid te stellen zich op de nieuwe situatie in te stellen, is gekozen voor een geleidelijke afbouw van de toeslag.

2.18 Tijdpad per 1 januari 2006

De leden van de PvdA-fractie stellen dat ergens volgende maand de eerste aanvragen voor WIA in behandeling genomen moeten worden. Zij vragen of het UWV daar klaar voor is. Kan het dat feitelijk zijn, indien men rekening houdt met enerzijds de vereiste inregelperiode van nieuwe werkprocessen en men anderzijds bedenkt dat essentiële onderdelen van de regeling nog altijd onduidelijk zijn? Als voorbeeld noemen deze leden de consultatieronde van de IAO, de invulling van het begrip duurzaam volledig arbeidsongeschikt en de persoon en functie van de Medische

Beslisautoriteit. Zijn er nog andere inhoudelijke knopen die nu nog moeten worden doorgesneden, zo vragen deze leden zich af.

Het UWV is klaar voor de beoordeling van de eerste aanvragen WIA. Hieraan is binnen het UWV een implementatietraject van bijna een jaar vooraf gegaan. Bij de implementatie hanteert het UWV als uitgangspunt de concept wet- en regelgeving voor zover bekend bij de vaststelling van de wetsvoorstellen door de Tweede Kamer. Met betrekking tot de invulling van het begrip duurzaam volledig arbeidsongeschikt heeft het UWV een beoordelingskader ontwikkeld dat met de beroepsgroep van verzekeringsartsen is afgestemd. Het UWV werkt momenteel aan de implementatie van de beslissingsautoriteit.

De leden van de VVD-fractie informeren of de richtlijnen tijdig kunnen worden ontwikkeld en voldoende evident based zijn om op zo objectief mogelijke wijze de claimbeoordeling te kunnen uitvoeren.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen in dit verband of de regering meer duidelijkheid kan geven over de vraag of de betreffende ministeriële regeling die bij artikel 1.2.3 lid 6 bedoeld is, tijdig tot stand zal komen.

De Gezondheidsraad heeft laten weten ernaar te streven in oktober de eerste twee protocollen en mediprudentie op te leveren. Daarna zullen deze verwerkt worden in een ministeriële regeling die voor uitvoerings-toets aan het UWV wordt voorgelegd, waarna de ministeriële regeling aan de Tweede Kamer wordt voorgelegd. Vervolgens zal er sprake zijn van een groeimodel waarbij vastgestelde protocollen worden toegevoegd aan de ministeriële regeling. Indien het UWV iemand beoordeelt die een diagnose heeft waarvoor een protocol is opgesteld door de Gezondheidsraad, zal dit toegepast worden. Indien dit niet het geval is, handelt het UWV met de overige en hem wel ter beschikking staande hulpmiddelen.

De leden van de VVD-fractie merken op dat het CWI op dit moment de indicatiestelling voor de Wsw uitvoert en nu ook de taak zal krijgen om een oordeel te geven over de beperkingen van een bijstandsgerechtigde in het kader van het zoeken naar werk in verband met de mogelijke premiekorting en de no risk polis voor de werkgever. Volgens hen is het CWI van mening dat bij opstelling van de besliscriteria voor deze groepering niet kan of moet worden aangesloten bij de criteria die gelden voor de Wet WIA. Dit zou betekenen dat er verschillende beoordelings-criteria/indicatiestellingen ontstaan bijvoorbeeld voor mensen die na een werkzaam leven in de bijstand komen en weer aan de slag willen én mensen die nog niet hebben gewerkt, bijstandsgerechtigd zijn, maar wel aan het werk willen. De VVD fractie acht dit geen goede zaak en vraagt wat het oordeel van de Minister hierover is.

In de memorie van toelichting is aangegeven dat in de indicatiestelling zoveel mogelijk aangesloten wordt bij de inzichten van de SER over substantiële belemmeringen die leiden tot een arbeidsongeschiktheid van ten minste 35%.

In het wetsvoorstel Wet IWIA wordt voorgesteld dat het CWI de beslissing neemt over de vraag of er sprake is van een structurele functionele belemmering van een persoon voor wiens arbeidsinschakeling de gemeente verantwoordelijk is en die bij indiensttreding bij een werkgever aanspraak heeft op no risk polis en premiekorting. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot toepassing van deze bepaling.

Opgemerkt wordt dat een directe toetsing aan de criteria zoals die gelden

voor de Wet WIA daarbij niet mogelijk is. Er is immers geen sprake van uitval uit een functie in dienstbetrekking en daardoor verlies aan verdienvermogen zoals in de Wet WIA. De regering is het eens met de leden van deze fractie dat zoveel mogelijk bij de criteria van de Wet WIA moet worden aangesloten en dat de toegang tot de instrumenten no risk polis en premiekorting voor personen die onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen niet wezenlijk anders is dan bij personen die wel onder de Wet WIA vallen. Daarom wordt aangesloten bij de wachttijd zoals die ook geldt voor werknemers die verzekerd zijn voor de Wet WIA doordat de betrokkene ten tijde van de beoordeling ten minste twee jaar als werkzoevende geregistreerd moet zijn gedurende welke periode de betrokkene en de instantie bij wie de reïntegratieverantwoordelijkheid berust (de gemeente) de nodige reïntegratie-inspanningen hebben gepleegd om in aanmerking te komen voor de no risk polis en de premiekorting.

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het uitgangspunt van een grote verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer. Zij stellen dat met name bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de werkgever al het mogelijke in het werk dient te stellen om aangepast werk te creëren en van de werknemer mag gevorderd worden dat hij in alle opzichten meewerkt. Mocht dit echter niet lukken dan kan de werkgever de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ontslaan. De leden van de VVD-fractie spreken de zorg uit dat met name kleine werkgevers vaak geen aangepast werk zullen hebben of elders geen mogelijkheden kunnen vinden om de gedeeltelijk ongeschikte te plaatsen. Zij vragen of de regering een schatting kan geven van het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten, dat als gevolg van invoering van de Wet WIA ontslagen zal worden.

De periode waarin werkgever en werknemer alles in het werk moeten stellen om te reïntegreren bedraagt sinds de invoering van de Wet VLZ twee jaar. Werkgever en werknemer hebben dus twee jaar de tijd te komen tot werkhervatting. Het proces van werkhervatting is daarbij een geleidelijk proces. Werknemers hervatten al gedurende de wachttijd het werk in aangepaste vorm wat betreft omvang of inhoud bijvoorbeeld. Ook voor de werkgever is het dus zaak geleidelijk te zoeken naar aangepast werk bij de eigen of een andere werkgever. Het UWV beoordeelt na twee jaar de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Indien beiden voldaan hebben aan deze verplichtingen dan kan sprake zijn van ontslag. Met invoering van de Wet WIA verandert de lengte van deze periode en daarmee de mogelijkheid om tot een plaatsing te komen niet. De verplichting voor werknemer en werkgever om zich optimaal in te spannen voor reïntegratie blijft bestaan. Daarbij komt de financiële prikkel van de Wet WIA zelf die de werkgever en werknemer ook al tijdens de periode van verplichte loondoorbetaling meer nog dan nu aanspoort te komen tot succesvolle werkhervatting.

De leden van de VVD-fractie vragen daarnaast naar de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. Zij vragen of de regering de mening deelt dat de mogelijkheden tot arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten mede sterk afhankelijk zal zijn van het economische klimaat, in die zin dat zij in slechte tijden het eerst zullen worden ontslagen, dan wel als laatste door de werkgever aangenomen zullen worden. De leden van de VVD-fractie leggen in dit verband de link met de «klapstoelbanen» waarop vrouwen helaas soms nog steeds terecht komen en de «draaideurbanen» van de bijstandsgerechtigden. Tenslotte vragen zij hoe de regering denkt te voorkomen dat toch niet een groot deel van de gedeeltelijk ongeschikten straks in feite werkloos wordt en op bijstandsniveau belandt, daarmee het probleem van de WAO verschuivend naar de WW en bijstand.

Het economisch klimaat heeft invloed op de omvang van de vraag naar werknemers in het algemeen, dus ongeacht of deze gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn of niet. In een hoogconjunctuur is de vraag naar arbeidskrachten groter dan in een laagconjunctuur. Werkgevers zijn op zoek naar de werknemer die het beste een vacature kan vervullen. Daarbij zoeken zij in eerste instantie naar de werknemer die over de gewenste kennis en ervaring beschikt. Dit kan ook heel goed een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zijn. In de praktijk blijkt dat werkgevers bij het eventueel in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, risico's onderkennen ongeacht of deze feitelijk optreden. Te denken is bijvoorbeeld aan een hoger ziekteverzuim. De regering zet verschillende instrumenten in die de keuze bij het vervullen van een vacature in het voordeel van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte kunnen doen uitvallen: de no risk polis, de premiekorting en zo nodig arbeidsplaatsvoorzieningen. Met deze instrumenten worden de risico's die werkgevers onderkennen zo veel mogelijk weggenomen om de uitgangssituatie voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten op de arbeidsmarkt te versterken. Indien in economisch slechte tijden werknemers ontslagen moeten worden, gelden in ieder geval regels over ontslag die voorkomen dat werknemers met een handicap bij voorrang worden ontslagen.

De leden van de VVD-fractie stellen dat de regering weliswaar aangeeft dat het WAO-gat verdwijnt, maar dat voor degenen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken en geen werk (meer) hebben, bijvoorbeeld omdat zij ontslagen worden, er wel degelijk een WAO-gat blijft bestaan. Deze leden vragen of dit een juiste aanname is. Tevens vragen deze leden of het een juiste aanname is dat werknemers die voor 1 januari 2006 in de wachtperiode geraken, zich ongetwijfeld als «brandend huis» niet meer kunnen bijverzekeren bij een particuliere verzekeraar. Indien een eigenrisicodragers nu besluit dat hij per 2006 zich publiek wil verzekeren, wat gebeurt er dan met de werknemers die vanaf 2004 in de wachtperiode verkeren tot 2006, zo vragen deze leden vervolgens. Deze vallen niet onder het uitloprisico van de particuliere polis omdat dit immers geen WGA-verzekering is, zo stellen deze leden. Deze leden vragen ten slotte of deze lasten door het UWV worden betaald.

Degenen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden op grond van de Wet WIA en die in aanmerking komen voor een WGA-uitkering, ontvangen een loongerelateerde uitkering en vervolgens ofwel een loonaanvulling, dan wel een vervolguitkering. Indien zij minder dan 50% van hun resterende verdien capaciteit benutten, bijvoorbeeld omdat zij ontslagen worden, komen zij niet voor een loonaanvulling in aanmerking, maar wel voor een vervolguitkering. Dit effect is een onderdeel van de WGA-uitkeringsstructuur, die zodanig is opgezet dat werken loont en meer werken meer loont. De regering meent daarom dat het niet juist is te spreken van een «WAO-gat».

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de VVD-fractie naar de «brandende huizen» geldt dat bijverzekeren op de WGA geen uitgangspunt is, omdat dit de prikkelwerking zou doorkruisen. Alleen eventuele aanvullingen op de loonaanvulling, dus voor werknemers die in voldoende mate werken, zijn niet in strijd met die prikkelstructuur. De regering gaat er derhalve van uit dat er geen aanvullingen zullen worden aangeboden op de WGA-vervolguitkering. Dit geldt dan zowel voor werknemers die na 1 januari 2006 ziek worden als voor werknemers die tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2006 ziek worden (de «brandende huizen»). Of deze laatste groep werknemers zich kan bijverzekeren voor een aanvulling op de loonaanvulling, is in principe een zaak van de onderhandelingen tussen verzekeraar en werkgever. Echter de vraag naar de verzekeringsmogelijkheden voor bovenwettelijke WGA-verzekeringen voor werknemers in de WGA-wachttijd, is ook in de Tweede Kamer aan de

orde gekomen, namelijk in de – aangenomen – motie van het lid Huizinga-Heringa (Kamerstukken II, 2004/05, 30 034, nr. 47). Voor het beantwoorden van die vraag is relevant of er überhaupt wel bovenwettelijke aanvullingen worden aangeboden. Het is nu nog te vroeg om die vraag te kunnen beantwoorden. Indien hierover meer duidelijkheid ontstaat, zal de regering het parlement daarover berichten.

De leden van de VVD-fractie stellen ook een vraag met betrekking tot een werkgever die per 29-12-2005 ervoor kiest geen eigenrisicodrager WGA te zijn. De WGA-uitkeringen van werknemers waarvoor de WGA-wachttijd is ingegaan, worden dan verstrekt door het UWV.

De uitkering van de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten zal worden verhoogd naar 75% indien is voldaan aan de twee voorwaarden zoals overeengekomen in het najaarsakkoord. De leden van de VVD-fractie vragen wanneer de regering voldoende inzicht denkt te hebben om tot besluitvorming te komen. De leden van de fracties van D66 en OSF vragen hoe groot de regering de kans inschat dat aan de twee voorwaarden wordt voldaan.

In het najaarsakkoord is afgesproken dat medio 2007 zal worden bezien of is voldaan aan de twee voorwaarden. Op dat moment bestaat voldoende inzicht zowel in de instroom in de IVA als de stand van zaken met betrekking tot de beperking van bovenwettelijke aanvullingen tijdens de eerste twee jaren van loondoorbetaling. De regering wil op dit moment nog niet vooruitlopen op de kans dat aan de twee voorwaarden zal worden voldaan.

Indien de werknemer ongeschikt raakt tot werken door schuld van een derde kunnen kosten verhaald worden. De leden van de VVD-fractie stellen dat de werknemer de eigen «netto» schade kan verhalen en ook de werkgever zijn schade kan verhalen, maar slechts tot een bedrag van de schade die de werknemer heeft geleden zoals het netto loon en niet de overige schade, zoals een hogere WIA-premie in de latere jaren, verzuimbegeleiding van de werknemer reïntegratie-inspanningen. Zou, gezien de doelstelling om meer financiële prikkels in te bouwen voor de werkgever, dan ook niet de verhaalsmogelijkheid voor de werkgever (wettelijk) moeten worden aangepast in die zin dat de werkgever ook de andere kosten kan verhalen op de derde, zo vragen deze leden.

Ten opzichte van de WAO zijn in de WIA de financiële prikkels niet vergroot, maar wel beter gericht. Immers de loonaanvulling boven de WGA-ervolguitkering is niet onderhevig aan eigenrisicodragen en premiedifferentiatie. Werkgevers worden hierdoor alleen geprikkeld tot werkhervatting van degene van wie de reïntegratiemogelijkheden nog niet volledig zijn benut. Omdat de financiële prikkels voor werkgevers in de WIA qua methodiek vergelijkbaar zijn met die van de WAO, ziet de regering geen aanleiding om de mogelijkheid van regres wettelijk aan te passen.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering al nadere informatie kan geven over het afschaffen van Pemba en met name wanneer de besluitvorming zal plaatsvinden. Voor eigenrisicodragers is het van belang tijdig te weten of zij voor WAO en IVA eigenrisicodrager blijven, zo voegen deze leden daaraan toe.

Voorts vragen deze leden of de regering het tijdspad kan preciseren voor 2007 en 2008 als het gaat over de premiedifferentiatie WGA en premie-(hoogte) voor de onderscheiden groepen ondernemingen mede in relatie tot toelating van de particuliere verzekeraars in 2007.

De volgende procedure staat de regering voor ogen ten aanzien van de afschaffing van Pemba en de IVA-uitkeringsverhoging. Allereerst zal bepaald worden of aan de voorwaarden voor de afschaffing van Pemba en de IVA-uitkeringsverhoging is voldaan. Nagegaan zal worden of de IVA-instroom beperkt is tot 25 000, dit aan de hand van in juli 2007 beschikbare IVA-instroomgegevens. Daarnaast zal worden onderzocht of de intentie van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers ten aanzien van bovenwettelijke aanvullingen in de periode van loondoorbetaling, ook daadwerkelijk is uitgevoerd. Dit is conform de kabinetsverklaring naar aanleiding van het Najaarsakkoord.

Als aan de beide voorwaarden is voldaan, zullen vervolgens de afschaffing van Pemba en de IVA-uitkeringsverhoging in een apart traject worden geregeld.

Ten aanzien van de gevraagde precisering van de premiedifferentiatie voor 2007 en 2008, stelt de regering dat in de eerste helft van 2006 het besluit zal worden getroffen waarin de methodiek van de premie-differentiatie wordt geregeld en uitgewerkt. Daarin zal tevens de besluitvorming ten aanzien van de duur van de periode van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie vanaf 2007 worden verwerkt. Daarmee ontstaat medio 2006 volledige helderheid ten aanzien van de methodiek. Het inzicht op de hoogte van de gedifferentieerde premies ontstaat als het UWV de premienota voor het betreffende jaar heeft opgesteld; een premie-indicatie kan in september worden gegeven.

De leden van de VVD-fractie stellen dat veel onduidelijk is ten aanzien van de nadere invulling van dit wetsvoorstel en de regeling van het overgangsrecht. Zij schetsen daarbij enkele voorbeelden. Indien een werkgever besluit voor 2006 om eigenrisicodragers te worden, is dit voor een periode van 4 jaar. In het voorjaar 2006 zal worden besloten wat de duur van de eigenrisicodragersperiode wordt voor werkgevers die voor 2007 eigenrisicodragers worden. Ervan uitgaande dat de periode 10 jaar blijft, stellen deze leden de vraag of werkgevers die in 2006 eigenrisicodragers zijn geworden, na 4 jaar opnieuw kunnen uitstappen voor 6 of 10 jaar, of dat zij de periode van 4 jaar kunnen oprekken naar 10 jaar.

De periode van eigenrisicodragen WGA in 2006 is vier jaar. Dit houdt in dat voor het «cohort» van WGA-uitkeringen die ingaan tussen 29-12-2005 en 1-1-2007, de periode van eigenrisicodragen vier jaar bedraagt; deze duur zal derhalve niet worden gewijzigd voor dit cohort. Voor uitkeringen die vanaf 2007 ingaan, wordt de periode van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie nog bepaald. Deze duur gaat automatisch gelden voor de werkgevers die eigenrisicodragers WGA zijn. Met andere woorden, een werkgever die ervoor kiest om vanaf 2006 eigenrisicodragers te worden, hoeft in 2007 geen nieuwe keuze te maken, tenzij hij van mening is dat de gekozen duur vanaf 2007 te lang is en om die reden het eigenrisicodragerschap wenst te beëindigen.

Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie of een werkgever, die in 2006 besluit om eigenrisicodragers WGA te worden en besluit zich (privaat) te verzekeren, een dubbele premie betaalt. Immers, het UWV kan nog geen onderscheid maken in wel/geen eigenrisicodragerschap. Wordt de premie later terugbetaald, zo vragen deze leden. Als in 2007 verzekeraars toetreden en een opslagpremie nodig is om een level playing field te creëren, wordt deze dan ook gecompenseerd door de publieke WAO/IVA-premie te verlagen, zo vragen deze leden vervolgens.

In 2006 worden alle WGA-lasten gefinancierd uit de over alle werkgevers omgeslagen WGA-component in de Aof-premie. Eigenrisicodragers betalen zo in feite dubbel voor deze lasten, omdat zij daarnaast hun eigen

WGA-lasten dragen. Eigenrisicodragers in 2006 krijgen in 2007 de WGA-component in de Aof-premie terug in de vorm van een Aof-premie korting. Overigens wordt de verhoging van de Aof-premie in 2006, gecompenseerd door verlaging van de WAO- en IVA-component in de Aof-premie. Er treedt in 2006 dus geen lastenstijging op. Vanaf 2007 is sprake van premiedifferentiatie WGA. Vanaf dat jaar wordt de rentehobbel gemitigeerd, door op de gemiddelde WGA-premie, die geldt als basis voor de gedifferentieerde Whk-premie, een opslag toe te rekenen. Bedrijven ontvangen een korting op de Aof-premie die zodanig zal zijn dat het saldo van opslag en korting voor de publieke premie lastenneutraal is.

2.19 Uitvoeringsaspecten

De leden van de fractie van GroenLinks vragen aan de regering of de regering verwacht dat de uitvoeringskosten voor het UWV en de belastingdienst samen per verstrekte uitkering ten opzichte van de WAO zullen toenemen, gelijk blijven of afnemen. Zij vragen tevens of de regering met een percentage van de totale uitkeringslasten kan aangeven hoe hoog de WAO-uitvoeringskosten in 2003 waren en hoe hoog de WAO en WIA-uitvoeringskosten naar verwachting in 2006 en latere jaren zullen zijn.

Op lange termijn laten de totale uitvoeringskosten van de Wet WIA een daling zien wegens de forse instroomreductie – en structurele daling van het zittend bestand – die als gevolg van het nieuwe stelsel wordt voorzien. De uitvoeringskosten per persoon liggen in de WIA echter hoger dan in de WAO. Voornaamste oorzaak van de kostenstijging per persoon is dat de WIA ten opzichte van de huidige situatie een aantal kostenverhogende elementen bevat (met name de intensivering van de claimbeoordeling, het langdurig naast elkaar bestaan van WIA en WAO, het recht op ondersteuning bij reïntegratie en de gegevensuitwisseling tussen het UWV en private verzekeraars). Naast de uitvoeringskosten WIA zullen tevens de uitvoeringskosten Bezwaar en Beroep incidenteel stijgen. Daarentegen dalen de uitvoeringskosten WW structureel aangezien de huidige samenloop van WW/WAO komt te vervallen in de WGA-regeling. Zoals bij het wetsvoorstel met betrekking tot de wijziging systematiek herbeoordelingen is aangegeven, kan naast de effecten op de uitvoeringskosten WAO in het kader van de WIA ook het structurele effect van de afschaffing van de wettelijke herbeoordelingen worden gezien. In plaats van de wettelijke herbeoordelingen voert het UWV momenteel cohortsgewijze herbeoordelingen uit. Na afronding van de cohortsgewijze herbeoordelingen is sprake van een besparing op de totale uitvoeringskosten als gevolg van de wijziging van de herbeoordelingssystematiek. Bij de Belastingdienst is sprake van een lichte kostenstijging van € 5 mln in 2006, aflopend tot structureel € 3 mln op jaarbasis vanaf 2009. De uitvoeringskosten hadden in 2003 een relatieve omvang van circa 8% ten opzichte van de uitkeringslasten. Dit stijgt in 2006 voor de WAO en WIA tezamen naar circa 9%. Dit hangt onder meer samen met de implementatiekosten van de WIA. Na 2006 daalt de relatieve omvang naar circa 7% in 2010. Hieraan liggen verschillende redenen ten grondslag. De belangrijkste zijn het afronden van de implementatie WIA, de effecten van de wijziging van de systematiek van herbeoordelen en de bij de start van SUWI afgesproken efficiencybesparing.

2.20 Wetgevingssystematiek

De leden van de fractie van GroenLinks is het grote aantal bepalingen opgevallen waarin de mogelijkheid wordt geschapen van de WIA afwijkende regels te stellen, zie bijvoorbeeld art. 1.5.2, art. 3.1, art. 4.2, art.

7.2.3, art. 8.2.2 en art. 9.5. Deze leden refereerden in dit verband aan het feit dat de regering bij monde van de minister van justitie op 18 februari 2005 in de Eerste Kamer heeft medegedeeld dat deze vorm van delegatie onwenselijk is. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering erkent dat de genoemde delegatiebepalingen in strijd zijn met artikel 34 van de Aanwijzingen voor de Regelgeving.

In artikel 34 van de Aanwijzingen voor de Regelgeving is bepaald dat het niet is toegestaan dat een hogere regeling bij een lagere regeling wordt gewijzigd. Daarbij wordt bedoeld op wijziging van een wet door middel van een algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling. Van een dergelijke constructie dient te worden onderscheiden dat wordt toegestaan dat bij lagere regelgeving uitzonderingen op een voorschrift in een hogere regeling worden gemaakt. Daarover zegt de toelichting van de aanwijzing, dat een dergelijke opzet aanvaardbaar is en soms zelfs de meest voor de hand liggende. In de onderstaande gevallen gaat het telkens om uitzonderingen op de hoofdregel. In beginsel is het wenselijk om de uitzonderingen zoveel mogelijk in de wet op te nemen, echter vaak gaat het om gedetailleerde wetgeving, waarbij het de voorkeur verdient dit in lagere regelgeving te regelen (zie ook aanwijzing 26 van de Aanwijzingen voor de Regelgeving). Daarbij komt dat niet altijd bij voorbaat duidelijk is op welke punten er problemen zullen ontstaan.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering bij alle in de wetsvoorstellen op deze wijze vormgegeven delegatiebepalingen kan aangeven waarom het nodig is op te nemen dat bij of krachtens AMvB kan worden afgeweken van de bepaling waarop de delegatiebepalingen zien. Daarnaast vragen zij of ten aanzien van vergelijkbare bepalingen in de WAO thans ook AMvB's zijn vastgesteld die afwijken van de tekst van de WAO. Zij vragen ook of de regering kan aangeven ten aanzien van welke artikelen in de WIA thans reeds het voornemen bestaat om van de wet afwijkende bepalingen te treffen.

In artikel 1.2.3, vierde lid, wordt de mogelijkheid geboden om nadere en zonedig afwijkende regels te stellen met betrekking tot de begrippen volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt ruimte geboden voor de uitwerking van methodieken die op een uitvoerbare wijze zo goed mogelijk tot het resultaat leiden, dat met de definities van voorgaande begrippen wordt beoogd. Artikel 18, achtste lid, van de WAO kent ook de mogelijkheid tot het stellen van nadere en afwijkende regels. Dat lid is de wettelijke basis van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, dat op grond van een daartoe strekkende bepaling in de Wet IWIA mede artikel 1.2.3, vierde lid, als wettelijke basis zal krijgen. Vooralsnog zullen daarin geen van de Wet WIA afwijkende bepalingen worden opgenomen.

Artikel 1.5.2, derde lid, geeft de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere en zonedig afwijkende regels te stellen met betrekking tot de vaststelling van het dagloon en de herziening ervan. De mogelijkheid om afwijkende regels vast te stellen is gegeven omdat de toepassing van de hoofdregel voor de berekening van het dagloon tot onredelijke en ongewenste uitkomsten kan leiden. In artikel 14 van de WAO zoals dat komt te luiden na de inwerkingtreding van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (WALVIS) is ook de mogelijkheid opgenomen om afwijkende regels op dit punt vast te stellen. Op grond van onder meer artikel 1.5.2, derde lid, van de Wet WIA en artikel 14 van de WAO zal het Besluit dagloonregelen werknemersverzekeringen worden getroffen. Dat besluit zal dienen ter vervanging van alle bestaande dagloonregels. In het besluit zullen deels ook bestaande afwijkingen worden opgenomen, voorzover

deze passen in de nieuwe systematiek van de wet WALVIS. Met betrekking tot de afwijkingen kan worden gedacht aan afwijking van het uitgangspunt van de referentieperiode van een jaar voor bijzondere groepen, zoals zieke werklozen.

In artikel 3.1, tweede lid, wordt de mogelijkheid geboden om bij ministeriële regeling nadere en afwijkende regels te stellen in verband met het voor bijzondere gevallen vaststellen van welke dag als eerste werkdag wordt aangemerkt. Deze mogelijkheid is opgenomen ter bepaling van de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt, op welke wijze wordt bijvoorbeeld omgegaan met zon- en feestdagen, verlofdagen en dergelijke. Momenteel is in artikel 19, eerste lid, van de WAO de mogelijkheid voor het UWV opgenomen om voor bijzondere gevallen regels te stellen inzake welke dag als eerste werkdag wordt aangemerkt. Via de Aanpassings- en verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen welke een dezer dagen naar de Tweede Kamer zal worden gezonden zal deze bevoegdheid voor het UWV vervallen en zal ook in de WAO een delegatiebepaling conform artikel 3.1, tweede lid, van de Wet WIA, worden opgenomen. De regels die het UWV heeft gesteld op grond van de nu geldende delegatiebepaling zullen voor zowel de WAO als de Wet WIA worden omgezet in een ministeriële regeling.

In artikel 4.2.4, vierde lid, is geregeld dat er nadere en zonodig afwijkende regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de subsidieregeling voor de werkgever. In artikel 16 van de Wet REA is op dit moment ook de mogelijkheid opgenomen om afwijkende regels te stellen. In artikel 5c van het Reïntegratie-instrumentenbesluit is van die mogelijkheid gebruik gemaakt. Het betreft de mogelijkheid tot het treffen van regels in verband met het vergoeden van kosten wanneer door een werkgever kosten zijn gemaakt ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer en deze werknemer uiteindelijk de werkzaamheden niet kan hervatten. Er zijn dan omstandigheden denkbaar die een dergelijke vergoeding wel kunnen rechtvaardigen. Ditzelfde zal gaan gelden voor de Wet WIA.

In artikel 5.4, derde lid, is een delegatiebepaling opgenomen die vergelijkbaar is met die van de WAO, die het mogelijk maakt om ten behoeve van met name genoemde groepen personen afwijkende bepalingen inzake het niet in Nederland wonen, op te nemen. Het op de WAO gebaseerde Besluit afwijkende regels beperking export uitkeringen zal op grond van een daartoe strekkende bepaling in de Wet IWIA mede dit artikellid als wettelijke basis krijgen.

In artikel 7.2.3, tiende lid, is bepaald dat er bij algemene maatregel van bestuur nadere en zonodig afwijkende regels gesteld kunnen worden met betrekking tot het inkomen uit arbeid in het bedrijfs- en beroepsleven. In het Inkomensbesluit Wet WIA zullen regels worden opgesteld met betrekking tot het al dan niet aanmerken van bepaalde bestanddelen van inkomen als inkomen uit arbeid in het bedrijf- en beroepsleven. Ten eerste wordt vanzelfsprekend het loon dat iemand in dienstbetrekking verdient, aangemerkt als inkomen uit arbeid. Datzelfde geldt voor het loon dat iemand bij ziekte ontvangt. Afwijkende regels zijn onder andere nodig omdat, analoog aan de loondoorbetaling bij ziekte, ook (het onderliggende loon van) de ZW-uitkering die iemand ontvangt, als inkomen uit arbeid wordt aangemerkt. Bij het opstellen van het Inkomensbesluit is overigens aansluiting gezocht bij de ministeriële regeling die op basis van artikel 44, zesde lid, van de WAO is vastgesteld (Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid). Het Inkomensbesluit Wet WIA berust mede op artikel 6.2.2, vijfde lid, van de Wet WIA, waarin ook de mogelijkheid tot het stellen van afwijkende regels is opgenomen.

In artikel 8.2.2, vierde lid, is geregeld dat bij ministeriële regeling nadere of afwijkende regels met betrekking tot de betaling van de vakantiebijslag kunnen worden gesteld. Via deze regels kan bijvoorbeeld geregeld worden dat de vakantie-uitkering gelijktijdig met de laatste termijn van de uitkering wordt betaald. In artikel 59e van de WAO is een soortgelijke bepaling opgenomen. In de regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken van 16 september 1976, nr. 54 344, houdende afwijkende regels omtrent de uitbetaling van de vakantie-uitkering zijn dergelijke regels opgenomen. Op grond van artikel 2.1 van de Wet IWIA berust deze regeling na inwerkingtreding van de Wet WIA ook op artikel 8.2.2, vierde lid, van de Wet WIA.

In artikel 9.5 is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nadere en zonedig afwijkende regels kunnen worden gesteld met betrekking tot het eigenrisicodragen. Deze mogelijkheid is opgenomen in verband met de wijzigingen in het systeem van eigenrisicodragen ten opzichte van het systeem in de WAO. Daarbij kan met name worden gedacht aan regels met betrekking tot artikel 9.2, tweede lid. In artikel 75g van de WAO is ook de mogelijkheid opgenomen om afwijkende regels te stellen. Op grond van dat artikel is het Besluit beperking eigenrisicodragen WAO getroffen. Op dit moment zijn er nog geen voornemens om gebruik te maken van de delegatiebepaling in artikel 9.5 van de Wet WIA.

In het in artikel 1.5, onderdeel OO, van de Wet IWIA voorgestelde artikel 122b van de Wfsv is een delegatiebepaling opgenomen. Daarin kunnen nadere en zonedig afwijkende regels worden gesteld met betrekking tot de uitgaven die ten laste komen van de Werkhervattingskas. Deze bepaling komt overeen met artikel 76f, achtste lid, van de WAO. Vooralsnog zal van de mogelijkheid om afwijkende regels te stellen geen gebruik worden gemaakt.

In het in artikel 1.6, onderdeel J, van de Wet IWIA voorgestelde artikel 59, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) is de mogelijkheid opgenomen om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere en zo nodig afwijkende regels te stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op de situatie van samenloop van een WAZ-uitkering en een uitkering op grond van de Wet WIA. Eenzelfde bepaling is opgenomen in het in artikel 1.7, onderdeel L, van de Wet IWIA voorgestelde artikel 51, achtste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Deze regels zien op de samenloop tussen zowel een WAJONG-uitkering en een uitkering op grond van de Wet WIA als op de samenloop tussen een WAJONG-uitkering en andere uitkeringen. Het feit dat andere en zo nodig afwijkende regels kunnen worden gesteld met betrekking tot samenloop is niet nieuw; ook thans kunnen op grond van de «samenloopartikelen» in de WAZ (artikel 59) en de WAJONG (artikel 51) dergelijke regels worden gesteld. Op deze artikelen is het Besluit voorkoming of beperking samenloop AAW-uitkering met uitkering ingevolge de sociale wetgeving van een andere Mogendheid (Stb. 1976, 526 en Stb. 1997, 794) gebaseerd. Met de in de Wet IWIA opgenomen artikelen wordt derhalve geen nieuwe mogelijkheid gecreëerd om afwijkende regels met betrekking tot samenloop te stellen.

2.21 Arbeidsongeschiktheid

De leden van de fractie van GroenLinks betonen zich tegenstander van de invoering van een referte-eis voor het recht op een loongerelateerde arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zij kunnen zich voorstellen dat zich als gevolg van deze nieuwe eis schrijnende situaties gaan afspelen. Immers, een startende werknemer kan binnen een half jaar een ernstig ongeluk of

een ernstige ziekte overkomen. Van een redelijke collectieve verzekering blijkt dan na twee jaar loondoorbetaling eigenlijk geen sprake te zijn.

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte die niet voldoet aan de referte-eis heeft aanspraak op hetzij een loonaanvulling hetzij een WGA-vervolguitkering. Voorts heeft de duurzaam volledig arbeidsongeschikte aanspraak op een IVA-uitkering, ongeacht of hij voldoet aan de referte-eis. Naar het oordeel van de regering kan dan ook geen sprake zijn van schrijnende situaties. De betrokkene heeft immers altijd aanspraak op een uitkering die even hoog is als de overige gedeeltelijke en duurzaam volledig arbeidsgeschikten, al dan niet na de loongerelateerde periode, ontvangen. Overigens is er geen sprake van een «invoering» omdat materieel de WIA op dit punt gelijk is aan de WAO.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen in dit verband of de regering meer duidelijkheid kan geven over de vraag of de betreffende ministeriële regeling die bij artikel 1.2.3 lid 6 bedoeld is, tijdig tot stand zal komen.

De Gezondheidsraad heeft laten weten ernaar te streven in oktober de eerste twee protocollen en mediprudentie op te leveren. Daarna zullen deze verwerkt worden in een ministeriële regeling die voor uitvoerings-toets aan het UWV wordt voorgelegd, waarna de ministeriële regeling aan de Tweede Kamer wordt voorgelegd. Vervolgens zal er sprake zijn van een groeimodel waarbij vastgestelde protocollen worden toegevoegd aan de ministeriële regeling. Indien het UWV iemand beoordeelt die een diagnose heeft waarvoor een protocol is opgesteld door de Gezondheidsraad, zal dit toegepast worden. Indien dit niet het geval is, handelt het UWV met de overige en hem wel ter beschikking staande hulpmiddelen.

Tijdens de plenaire behandeling in de Tweede Kamer heeft de minister gesteld dat de schrapping van de laagste arbeidsongeschiktheidsklassen eerder van negatieve betekenis is voor de hogere inkomensgroepen, dan voor de lagere. De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering die stelling nader cijfermatig kan onderbouwen.

De regering wil deze stelling graag toelichten met behulp van onderstaande tabel. Deze is gebaseerd op UWV-dagloongegevens van bijna 530 duizend personen in de WAO op 31 december 2004, die een voltijds dienstverband¹ hadden voordat ze ziek werden. De tabel laat zien dat in de twee laagste arbeidsongeschiktheidsklassen (AO-klassen), ruim 6% van het totaal aantal personen een dagloon heeft dat lager is dan 150% van het minimumloon, en dat ruim 10% van het totaal aantal personen een dagloon heeft dat hoger is dan 150% van het minimumloon.

Het vervallen van de laagste arbeidsongeschiktheidsklassen is dus eerder van negatieve betekenis voor de hogere inkomens dan voor de lagere.

Tabel. Procentuele verdeling van de personen met een voltijds dienstverband voordat ze ziek werden, over de arbeidsongeschiktheidsklassen en twee looncategorieën

AO-Klassen	Dagloon lager dan 1,5 x minimumloon	Dagloon hoger dan 1,5 x minimumloon	Totaal
15% – 25%	3,7%	4,3%	8%
25% – 35%	2,6%	5,9%	9%
35% – 45%	1,5%	4,9%	6%
45% – 55%	2,2%	3,6%	6%
55% – 65%	1,0%	1,9%	3%
65% – 80%	0,6%	2,4%	3%

¹ De dagloongegevens van personen die een deeltijd-dienstverband hadden, zijn inclusief de deeltijd-factor. Dit geeft een vertekend beeld en daarom zijn de personen met een deeltijd-dienstverband buiten beschouwing gelaten.

AO-Klassen	Dagloon lager dan 1,5 x minimumloon	Dagloon hoger dan 1,5 x minimumloon	Totaal
80% – 100%	35,3%	29,9%	65%
Totaal	47%	53%	100% = 530 dzd.

De leden van de fractie van GroenLinks merken op, dat ten aanzien van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn de regering stelt, dat zij zo mogelijk in dienst blijven van hun werkgever. Verder heeft de regering aangegeven, dat de CWI nadere instructies zal ontvangen over de vraag hoe om te gaan met ontslagaanvragen van deze groep. Deze leden vragen of die instructies reeds zijn gegeven en of het niet zaak is om dergelijke normen op te nemen in het Ontslagbesluit.

In de Wet VLZ is geregeld, dat de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte wordt verlengd van één naar twee jaar. Enkele maanden voor het verstrijken van die twee jaar vindt er een zogenoemde poortwachterstoets plaats door het UWV, als de werknemer een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft ingediend. Bij deze toets wordt beoordeeld of de werkgever en de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht. Bij de toets op reïntegratie-inspanningen van de werkgever wordt door het UWV nagegaan of de werkgever voldoende heeft gedaan om de werknemer weer aan de slag te krijgen binnen – of indien binnen het eigen bedrijf geen passende functies zijn – buiten het bedrijf. Daarbij wordt ook nagegaan of voor de tewerkstelling van de werknemer (aanvullende) scholing vereist is en zo ja, of het aanbieden van dergelijke scholing in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd. Als de werkgever zich voldoende heeft ingespannen dan houdt de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte na twee jaar op. Als de werkgever zich – naar het oordeel van het UWV – onvoldoende heeft ingespannen voor reïntegratie dan wordt de verplichting verlengd met maximaal één jaar.

Door het verlengen van de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van één naar twee jaar loopt de plicht tot loondoorbetaling gelijk op met de termijn gedurende welke het opzegverbod bij ziekte geldt. Bij verlenging van de verplichting wordt ook het opzegverbod verlengd. Als het UWV concludeert, dat de werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan en er op dat moment geen passende arbeid voor de werknemer beschikbaar is, dan kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd (het opzegverbod geldt immers niet meer).

Voor de opzegging is in beginsel een vergunning vereist van CWI. In beginsel omdat geen vergunning is vereist als de arbeidsverhouding met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Ook thans al wordt daarbij door CWI getoetst of de werkgever geen passende arbeid heeft. Als dat niet het geval is dan wordt vervolgens nagegaan of te verwachten is, dat de werknemer binnen 26 weken zal kunnen reïntegreren in de eigen of andere passende arbeid bij de werkgever. Is dat het geval, dan wordt geen vergunning verleend. Bij de behandeling van het onderhavige wetsvoorstel in de Tweede Kamer heeft de regering aangegeven, dat bij ieder ontslagverzoek (voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers, waaronder werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) de toets aan de orde zal zijn of de werkgever al het redelijke heeft gedaan wat in zijn vermogen lag om de werknemer in dienst te houden en daarbij hoort vandaag de dag ook datgene wat onder employability wordt verstaan. Ik zal het CWI een brief van deze strekking sturen. Tevens zal het Ontslagbesluit in die zin worden aangepast, dat bij de toetsing door CWI tevens dient te worden nagegaan of binnen de genoemde periode van 26 weken reïntegratie door scholing mogelijk zal zijn. Is dat het geval dan zal

geen vergunning worden verleend. De wijziging van het Ontslagbesluit zal tegelijk met het wetsvoorstel inwerking treden.

Verder vraagt de fractie van GroenLinks of de versterkte bescherming van deze werknemer na twee jaar ziekte niet vastgelegd dient te worden in artikel 7:670 BW.

Artikel 7:670 BW betreft het opzegverbod bij ziekte.

De regering ziet in de door de fractie van GroenLinks genoemde reden geen aanleiding dat verbod te verlengen, anders dan in geval van verlenging van de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte. Immers ook in een ontbindingsprocedure zal de rechter rekening houden met het feit, dat binnen afzienbare tijd inschakeling in passende arbeid mogelijk is, c.q. de mogelijkheid daarvoor aanwezig is als betrokkene in de gelegenheid wordt gesteld een bepaalde scholing te volgen. Uiteraard indien dat door de werknemer in de procedure wordt aangevoerd.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering inzicht heeft in de mate en de periode waarin de huidige populatie WAO-ers met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% na twee jaar ziekte bij hun oorspronkelijke werkgever daadwerkelijk aan het werk zijn gebleven.

Zo specifiek als hier wordt gevraagd, zijn cijfers niet beschikbaar. Wel is uit eerder onderzoek¹ bekend dat 61% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten werkzaam is bij einde van de ziekteperiode en 66% een half jaar na einde van de ziekteperiode. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat deze personen op dat moment voor meer dan 90% respectievelijk 80% bij de oorspronkelijke werkgever werkzaam waren.

2.22 Reïntegratie

De leden van de GroenLinks-fractie betreuren het dat de Wet REA wordt afgeschaft. De instrumenten voor verschillende doelgroepen worden weer versnipperd over verschillende materiewetten. In de afgelopen jaren zijn verschillende instrumenten al behoorlijk «uitgekleed», hetgeen deze leden eveneens betreuren. De afschaffing van de Wet REA lijkt deze leden niet bevorderlijk voor de effectiviteit van het reïntegratiebeleid. Wat gaat de regering ondernemen om met name werkgevers op de hoogte te stellen en te blijven houden van de mogelijkheden van het reïntegratiebeleid, zo vragen deze leden.

Met de intrekking van de Wet REA beoogt de regering om aan te sluiten bij de ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan sinds de inwerkingtreding van die wet, zoals wijziging van de verantwoordelijkheden van werkgevers en de overheid, de wijzigingen in het instrumentarium bij het Belastingplan 2002, de verantwoordelijkheid van eigenrisicodragers voor reïntegratie die wordt ingevoerd en gegevens over gebruik en effecten van de instrumenten. De instrumenten die noodzakelijk worden geacht voor reïntegratie worden op een passende plaats in de verschillende wetten opgenomen. De regering is van mening dat hiermee een effectief instrumentarium is geregeld. Informatie over reïntegratie staat op de campagnesite over de WIA (www.werkenaarvermogen.nl). Het foldermateriaal van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de Wet REA zal naar aanleiding van de besluitvorming over de WIA worden herschreven. Deze folders zijn op aanvraag beschikbaar en de tekst ervan staat ook op de website van het ministerie. Verder staat op de SZW-site (www.szw.nl) onder de knop «werk» een link naar informatie over reïntegratie. Hier zijn voorlichtingsteksten over dit onderwerp te vinden gericht op werkgevers. Via advertenties in bladen en banners op sites die zijn gericht op werkgevers, zal worden geattendeerd op de

¹ G.J.M. Jehoel-Gijsbers, C.G.L. van Deursen, Reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid, december 2002.

informatie op deze site. Daarnaast zorgt ook het UWV voor voorlichting via haar brochures en website.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat belangrijke groepen van arbeidsongeschikten van de toepassing van reïntegratie-instrumenten zijn uitgesloten. Niettemin zullen verzekerden met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 in de praktijk ook vaak behoorlijke beperkingen hebben. Zij vragen of de regering zou willen overwegen of het raadzaam is al degenen die de wachttijd hebben volgemaakt in beginsel als substantieel functioneel beperkt aan te merken, waarbij een uitzondering kan gelden voor personen met slechts geringe beperkingen.

Ook vragen zij of de regering zou willen overwegen dat het in het belang van volledig en duurzaam arbeidsongeschikten is dat hun in ieder geval de mogelijkheid van scholing en een proefplaatsing wordt geboden, maar dat deze personen voor de toepassing van reïntegratie-instrumenten ook overigens gelijk behandeld zouden moeten worden met WGA-gerechtigden.

Personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven primair de verantwoordelijkheid van sociale partners, conform de lijn van het SER-advies. Tezamen zijn zij derhalve verantwoordelijk voor de werkhervatting van deze personen. Aan personen die in verband met ziekte of gebrek belemmeringen ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt kan gepaste ondersteuning worden geboden. Mocht werkhervatting onverhoopt toch niet lukken, dan zal veelal het UWV verantwoordelijk zijn voor ondersteuning, omdat deze werknemers dan in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Indien de werknemer geen aanspraak (meer) heeft op een werkloosheidsuitkering en geen werk heeft, wordt de gemeente verantwoordelijk voor de reïntegratie. De regering kan zich vinden in de opmerking dat ook werknemers die na einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, beperkingen kunnen hebben. Daarom is besloten om werknemers die per einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar ongeschikt zijn voor het eigen werk waarvoor ze zijn uitgevallen en geen passende arbeid hebben bij hun werkgever, eveneens in aanmerking te laten komen voor een no risk polis en premiekorting indien ze geen werk hebben en daarna binnen vijf jaar een dienstbetrekking aangaan met een werkgever.

Anders dan de leden van de GroenLinks-fractie is de regering van mening dat volledig duurzaam arbeidsongeschikte personen vergeleken moeten worden met personen die recht hebben op een WGA-uitkering. Er is immers een duidelijk verschil tussen deze groepen van personen. Van personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden bevonden, is immers vastgesteld dat zij geen reële mogelijkheden meer hebben om terug te keren in arbeid. Bij de personen in de IVA is aldus vastgesteld dat ze duurzaam geen relevante verdien capaciteit hebben, het gaat dus om werknemers zonder reïntegratieperspectief. Bij personen in de IVA met een geringe kans op herstel wordt weliswaar de eerste jaren jaarlijks beoordeeld of er geen herstel is ingetreden, maar uitgangspunt is ook daar tot het tegendeel is aangetoond, dat het verlies aan verdien capaciteit duurzaam is. Gezien het feit dat het bij personen in de IVA blijkens de claimbeoordeling gaat om mensen zonder reëel arbeidsmarktperspectief, is het per definitie niet mogelijk om deze personen te prikkelen om toch te gaan werken. Het zou ook in strijd zijn met de strekking van de wet en de daarin opgenomen doelstellingen om voor personen in de IVA actief de inschakeling in arbeid te gaan bevorderen. Daarmee zou aan het hiervoor geschetste essentiële onderscheid worden getornd. Immers indien ook reïntegratie in arbeid voor personen vanuit de IVA actief bevorderd wordt,

gaat dit onderscheid verloren. Dit heeft het risico dat ook het onderscheid bij de toegang tot IVA enerzijds en de WGA anderzijds verwaterd. Personen voor wie reïntegratie een serieuze optie is, behoren immers in de WGA thuis. Er wordt daarom geen actieve ondersteuning en dus ook geen scholing geboden om toegang tot de arbeidsmarkt te verwerven. Voor een aantal van deze personen zal het verrichten van werk als vrijwilliger of werk in het kader van de Wsw tot de mogelijkheden behoren. Mocht het evenwel zo zijn dat een volledig duurzaam arbeidsongeschikte regulier werk heeft gevonden, dan zullen wel passende instrumenten worden geboden om belemmeringen bij het verrichten van de arbeid weg te nemen. Dus in dat geval zal ten behoeve van de werkgever ook de no risk polis van toepassing zijn alsmede en premiekorting. Indien aanpassingen op de arbeidsplaats noodzakelijk zijn om de werkzaamheden kunnen verrichten, worden de noodzakelijke voorzieningen daarvoor getroffen. Bij het verrichten van onbetaalde arbeid zal de uitkering ook niet worden aangepast.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom het recht op ondersteuning bij reïntegratie van verzekerden jegens het UWV anders is geformuleerd en geregeld dan het recht van verzekerde jegens de eigenrisicodrager. Artikel 4.2.2 bepaalt dat een verzekerde jegens het UWV recht heeft op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De reïntegratieplicht van de eigenrisicodrager jegens verzekerde is beperkter: 4.4.1: de eigenrisicodrager «bevordert de inschakeling in arbeid». Deze ongelijkheid in rechten en plichten is niet te rechtvaardigen, ook niet uit oogpunt van «gelijk speelveld». Een gelijk speelveld houdt immers ook in dat verzekeraars/ eigenrisicodragers en het UWV dezelfde reïntegratieplichten hebben. Graag horen de leden van de GroenLinks-fractie ook op dit punt de reactie van de regering.

Voor zowel de eigenrisicodrager als het UWV is de reïntegratieplicht wettelijk geregeld. Voor wat betreft de eigenrisicodrager is deze plicht in artikel 4.4.1 in de Wet WIA opgenomen. Voor het UWV was de reïntegratietaak reeds in artikel 30 van de Wet SUWI geregeld. Uit deze artikelen volgt dat beiden de arbeidsinschakeling van gedeeltelijk arbeidsgeschikten dienen te bevorderen. Eigenrisicodragers en het UWV hebben derhalve dezelfde reïntegratieverplichting.

De wijze waarop deze verplichting door eigenrisicodrager en het UWV wordt ingevuld, is uiteraard wel verschillend. De eigenrisicodrager mag in belangrijke mate zelf bepalen hoe hij zijn reïntegratieplicht invult. Gezien de financiële prikkels voor de eigenrisicodrager is volstaan met een aantal wettelijke minimumvoorwaarden. Het UWV heeft niet een dergelijke prikkel, daarom is de wijze waarop het UWV invulling dient te geven aan zijn reïntegratieplicht nader ingevuld. Zo moet het UWV gebruik maken van een wettelijk geregeld reïntegratie-instrumentarium.

Alle verzekerden hebben op grond van de Wet WIA een recht op ondersteuning bij reïntegratie. In geval van eigenrisicodragers vloeit de plicht tot ondersteuning van de eigenrisicodrager – en in het verlengde daarvan het recht op ondersteuning van de verzekerde – voort uit de wettelijk vastgelegde reïntegratieverantwoordelijkheid van de eigenrisicodrager. Voor wat betreft het UWV is dit in een aparte bepaling vastgelegd. Zowel de eigenrisicodrager als het UWV zijn derhalve verplicht om ondersteuning bij reïntegratie te bieden.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn van mening dat de visie van de regering in zijn algemeenheid onjuist is dat eigenrisicodragers voldoende financieel belang hebben bij reïntegratie en dat daarom niet veel behoefte te worden vastgelegd ten aanzien van de verplichting reïntegratie te

bevorderen. In sommige situaties is reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers voor de eigenrisicodragende werkgever vooral een kostenpost, waartegenover niet of nauwelijks een financiële «beloning» voor de werkgever staat, zo vervolgen deze leden. Zij vragen of de regering op deze kritiek kan ingaan.

Het verrichten van voldoende en adequate reïntegratie-inspanningen is in het financiële belang van eigenrisicodragers. Werkhervatting leidt immers in het merendeel van de gevallen tot verder herstel, met als gevolg dat de werkgever minder aan uitkering verschuldigd is. Als gevolg hiervan verwacht de regering niet dat deze inspanningen als een kostenpost beschouwd worden. Wel erkent de regering dat er situaties mogelijk zijn waarin inspanningen niet tot lagere lasten leiden, bijvoorbeeld indien de mate van arbeidsgeschiktheid ondanks activiteiten gericht op werkherhervatting niet (verder) verhoogd kan worden.

Daarnaast is van belang dat net zoals werknemers van publiek verzekerde werkgevers, ook de werknemers van eigenrisicodragende werkgevers de mogelijkheid hebben om indien zij van mening zijn dat er onvoldoende of inadequate reïntegratie-inspanningen worden verricht, dat aan de orde te stellen en daartegen bezwaar aan te tekenen. De eigenrisicodragers WGA geldt op grond van de Wet WIA voor de reïntegratieverplichtingen als bestuursorgaan in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Ook kan op verzoek van de werknemer die recht heeft op uitkering een onderzoek worden ingesteld naar een oordeel gegeven over de vraag of de eigenrisicodragers ten aanzien van de werknemer verzekerde, voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom ervan is afgezien het UWV, afgezien van het bepaalde in artikel 3.3, een bevoegdheid te geven tot het opleggen van een sanctie aan een werkgever die (na het einde van de wachttijd en de eventueel opgelegde loonsanctie) weigerachtig is in het verlenen van medewerking aan de reïntegratie van een werknemer. Zou het niet bevorderlijk zijn voor de reïntegratie, indien daartegen niet alleen door de werknemer zelf kan worden geageerd, maar ook door het UWV en dan niet alleen in het kader van de zogenoemde poortwachertoets, zo vragen zij.

Na inwerkingtreding van de IWIA kan het UWV op verzoek van de eigenrisicodragers of de verzekerde een onderzoek doen en een oordeel geven over de vraag of de eigenrisicodragers voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen verricht. Indien de werkgever na een negatief deskundigenoordeel van het UWV zijn reïntegratie-inspanningen niet intensificeert of verbetert, kan de werknemer hiertegen in bezwaar en beroep gaan. Naar het oordeel van de regering biedt dit systeem van rechtsbescherming tezamen met de financiële prikkel die de eigenrisicodragers heeft, voldoende waarborgen om te komen tot een adequate reïntegratie. De regering acht het onnodig om daarboven nog een nieuw sanctie-instrument te introduceren.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen wie het voortouw heeft bij reïntegratiemaatregelen als de werknemer na instroom in de WIA nog in dienst van zijn werkgever is gebleven. Zo vragen zij of als de werkgever op verzoek van de verzekerde een reïntegratiebedrijf inschakelt, dan de mogelijkheid bestaat om de kosten daarvan bij het UWV in rekening te brengen. Ook vragen zij hoe kan worden voorkomen dat de werknemer tussen wal en schip komt omdat noch het UWV, noch werkgever zich voor de reïntegratie inspannen.

Uitgangspunt in de wet is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de reïntegratie voor de duur van de dienstbetrekking. Als de werknemer na afloop van de periode van loondoorbetaling nog in dienst blijft bij de werkgever, is de werkgever verantwoordelijk voor de inpassing in arbeid in zijn onderneming. De werknemer die meent geschikt te zijn voor het verrichten van passende arbeid bij de eigen werkgever en die zich daartoe bereid verklaart, heeft aanspraak op het loon dat past bij de arbeid waartoe hij zich bereid heeft verklaard. Zo nodig kan de werknemer daartoe een beroep doen op de kantonrechter.

Indien inpassing in de onderneming van de werkgever na afloop van de periode van loondoorbetaling niet meer mogelijk is en de werkgever eigenrisicodrager is, dan moet hij als eigenrisicodrager de inschakeling in arbeid bij een andere werkgever bevorderen. De kosten van die inspanningen zijn voor rekening van de eigenrisicodrager. De werknemer kan eventueel een second opinion vragen bij het UWV over de inspanningen van de eigenrisicodrager. Als de werkgever geen eigenrisicodrager is, wordt het UWV na afloop van de loondoorbetaling verantwoordelijk voor de bevordering van reïntegratie in passende arbeid bij een andere werkgever. Het UWV draagt dan ook de kosten van een reïntegratietraject indien ze dat inzet. Door deze verantwoordelijkheidsverdeling is er geen risico dat de werknemer tussen wal en schip komt.

De fractie van GroenLinks vraagt hoe het zit met de bestuursrechtelijke afdwingbaarheid van reïntegratie door de verzekerde ten opzichte van het UWV of de eigenrisicodrager. Moet bijvoorbeeld een verzoek om reïntegratiemaatregelen van verzekerde concreet zijn om bezwaar tegen (fictieve) weigering te kunnen maken of is (fictieve) afwijzing van een niet nader uitgewerkt verzoek om het nemen van maatregelen al vatbaar voor bezwaar en beroep zo vragen zij. Tevens vragen zij of ook de werkgever bezwaar kan aantekenen tegen de reïntegratievisie van het UWV en aanpassingen daarvan.

Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte kan altijd aanspraak maken op ondersteuning bij reïntegratie, ongeacht of het UWV dan wel de eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor de reïntegratie. Normaal gesproken zal de betrokkene eerst in overleg treden met het UWV of de eigenrisicodrager om te bezien welke reïntegratieactiviteiten of -inspanningen voor hem noodzakelijk zijn. Pas als partijen er in onderling overleg niet uitkomen, ontstaat er een situatie waarin de betrokkene bezwaar moet kunnen maken tegen besluiten van het UWV of de eigenrisicodrager. Het zal afhankelijk zijn van de omstandigheden van het individuele geval tegen welk soort besluit door de betrokkene bezwaar wordt gemaakt. Er kan afwijzing van een concreet verzoek om bepaalde reïntegratieactiviteiten aan ten grondslag liggen maar ook de weigering van een meer algemeen verzoek om ondersteuning. Ook het niet tijdig nemen van een besluit of de schriftelijke weigering om een besluit te nemen, zijn voor bezwaar vatbaar.

Het UWV stelt uitsluitend een reïntegratievisie op voor degene voor wie het de reïntegratieverantwoordelijkheid heeft. Voorzover de reïntegratievisie gericht is op rechtsgevolg kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte daartegen bezwaar maken. Het UWV stelt geen reïntegratievisie op voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten voor wie een eigenrisicodrager de reïntegratieverantwoordelijkheid draagt. In die zin is het aantekenen van bezwaar door de werkgever dan ook niet aan de orde.

De leden van de GroenLinks-fractie merken ten aanzien van het instrument van de loondispensatie op dat volgens de regering de sociale partners primair verantwoordelijk zijn voor het vaststellen van loonbedragen ten aanzien van werknemers met beperkingen. Zij vragen

hoe zich deze visie verhoudt tot het verbod van onderscheid in de wet gelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte verbiedt direct onderscheid tussen personen op grond van een werkelijke of vermeende handicap of chronische ziekte of indirect onderscheid bij arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet derhalve de werknemer met een handicap of chronische ziekte die werkzaam is in dezelfde functie als zijn collega zonder handicap of ziekte een gelijk loon betalen. Indien een werknemer echter niet meer geschikt is om de functie te vervullen waarin hij werkzaam was, dan zullen de werkgever en de werknemer moeten zoeken naar mogelijkheden tot aanpassing van de functie, dan wel zal de werkgever zo nodig andere arbeid in een andere functie moeten aanbieden. De werknemer heeft dan recht op het loon dat past bij deze aangepaste of andere functie. Indien sprake is van een aangepaste functie, zal de werkgever, voorzover van toepassing binnen het raam van de CAO, het daarvoor geldende loon moeten betalen. De werknemer en de werkgever kunnen aldus samen komen tot maatwerkoplossingen met betrekking tot de inrichting van de functies. Indien een werknemer meent dat ongerechtvaardigd onderscheid is gemaakt door de werkgever kan hij zich met een verzoek om een oordeel tot de Commissie gelijke behandeling wenden. Daarnaast is een beroep op de rechter mogelijk om een passend loon te vorderen.

2.23 Passende arbeid

De fractie van GroenLinks vraagt of de regering kan verduidelijken wat de betekenis is van het begrip passende arbeid in de zin van artikel 7:658a BW in relatie tot de WIA, met name tot artikel 3.3 lid 9.

Ook vraagt ze of de regering nader kan verduidelijken hoe ver de reïntegratieplicht van de werkgever strekt met betrekking tot het zogenoemde tweede spoor. De ervaringen tot nu toe met deze inspanningen geven volgens deze fractie een gemengd, maar gemiddeld genomen somber beeld. De fractie vraagt daarom of de regering die stelling onderschrijft, wat ze van plan is te ondernemen om reïntegratie in het tweede spoor te ondersteunen en te bevorderen en of de regering wil overwegen of het raadzaam is een systeem van cofinanciering op te zetten van de kosten van bemiddeling naar het tweede spoor.

Ingevolge artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer recht op loon gedurende de eerste twee jaar van het verzuim wegens ziekte en vervolgens, indien van toepassing, op grond van artikel 3.3, negende lid, in verband met genoemd artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek gedurende het tijdvak waarmee de loondoorbetaling wordt verlengd. De werkgever moet gedurende deze periode de inschakeling in arbeid van de werknemer in passende arbeid bevorderen. Hieronder wordt verstaan de in redelijkheid van de werknemer te vergen arbeid waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

De werkgever is verplicht al het nodige en in redelijkheid van hem te eisen maatregelen te nemen om te komen tot herplaatsing van de werknemer in de eigen arbeid of in passende arbeid in de onderneming en, als dat niet lukt, tot bevordering van plaatsing bij een andere werkgever. Wat in concreto van hem te eisen is, verschilt naar gelang de situatie. Belangrijkste is dat resultaat, te weten plaatsing wordt bereikt. Indien dit resultaat niet is bereikt, zal moeten worden nagegaan in het kader van de poortwachterstoets of de werkgever al het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan. De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter geven een kader voor beoordeling van de inspanningen.

De regering deelt niet de opvatting van deze fractie dat het beeld gemiddeld genomen somber is. Wel is sprake van een gevarieerd beeld.

Blijkens onderzoek van de Raad voor werk en inkomen (RWI: Waartoe leidt het tweede spoor; innovatie van arbeidsreïntegratie, 31 mei 2005) zijn er in hoofdlijnen drie verschillende modellen te onderscheiden bij reïntegratie in het tweede spoor door werkgevers. In de corporatistische benadering wordt het tweede spoor opgepakt door de sociale partners. In de marktgeoriënteerde benadering kopen individuele werkgevers expertise in bij marktpartijen (arbodiensten, loondoorbetalingsverzekeraars, reïntegratiebedrijven). Tot slot gaat het in de werkgeversgeoriënteerde benadering om werkgevers die op eigen, al dan niet gebundelde, kracht aan de verplichtingen op het tweede spoor trachten te voldoen. Alle drie de benaderingen hebben voor- en nadelen en mogelijkheden voor het bereiken van goede resultaten. De aanbevelingen in het rapport vormen derhalve een goede handleiding en inspiratiebron voor met name werkgevers en sociale partners die hiermee aan de slag moeten/willen. De regering verwacht dat de veranderingen die met de WIA worden doorgevoerd een nieuwe inspiratiebron zal zijn voor verandering en verbetering van de reïntegratie in het tweede spoor. De regering is, mede in het kader van de overleggroep reïntegratie na herbeoordeling, op zoek naar goede voorbeelden van reïntegratie en is voornemens die zoveel mogelijk te verspreiden opdat ieder daar zijn voordeel mee kan doen. Er is geen reden voor de regering om te denken aan cofinanciering van de reïntegratie in het tweede spoor. De werkgever respectievelijk de eigenrisicodragers heeft een sterk financieel belang, mede door de verlenging van de loondoorbetaling van een naar twee jaar, bij geslaagde reïntegratie van de werknemer en is ook verantwoordelijk voor het efficiënt bereiken van het resultaat. Indien de kosten zouden worden medegefinancierd, dan zou de prikkel voor een deel teniet worden gedaan.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering de suggestie onderschrijft dat arbeid die een negatief loonverschil oplevert van meer dan 30% tijdens de eerste twee jaar van ziekte niet als passend kan worden aangemerkt. Ook vragen deze leden of, het naar de mening van de regering nog steeds juist en wenselijk dat het begrip passende arbeid in artikel 7:658a BW, in het kader derhalve van de civielrechtelijke betrekking van de werknemer tot zijn werkgever, minder ruim is dan het begrip passende arbeid in bijvoorbeeld artikel 4.1.4 Wet WIA, waarmee kennelijk (ook) gangbare arbeid wordt bedoeld.

Of arbeid die gedurende de eerste twee jaren van ziekte wordt aangeboden passend is, is afhankelijk van de individuele omstandigheden. Hierbij moet gekeken worden naar relevante factoren als werkervaring, opleiding, loonhoogte en uiteraard naar de gezondheidstoestand van betrokkenen. Passende arbeid is in het algemeen arbeid die in eerste instantie zo dicht mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke arbeid. Wanneer echter bijvoorbeeld de gezondheidstoestand vereist dat op een lager niveau moet worden gewerkt, dan is ook deze lagere arbeid en de daarmee samenhangende lagere beloning passend. Gedurende de eerste twee jaar ziekte heeft de werknemer recht op 70% van het oorspronkelijke loon en zal de werkgever het nieuwe salaris tot dit bedrag moeten aanvullen. De omschrijving van het begrip passende arbeid in artikel 4.1.4 Wet WIA is gelijk aan die in artikel 658a, lid 3, van boek 7 van het BW en moet derhalve ook op een zelfde manier worden uitgelegd.

In de praktijk blijkt dat onduidelijk is in hoeverre het verrichten van passende arbeid tijdens de eerste twee ziektejaren «lonend» moet zijn voor de werknemer. Kan de regering de stelling onderschrijven dat artikel 7:629 BW zo moet worden gelezen dat de gereïntegreerde werknemer bij ongeschiktheid voor de bedongen werkzaamheden recht heeft op 70% van het verschil tussen het loon voor die bedongen werkzaamheden en de

nieuwe werkzaamheden, naast de beloning voor die nieuwe werkzaamheden, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks.

In artikel 7:629 BW is bepaald dat de werknemer in de eerste twee jaar van de ziekte recht heeft op tenminste 70% van het overeengekomen loon. Ingevolge het vijfde lid van deze bepaling mag de werkgever op dit loon inkomsten die de werknemer heeft, in mindering brengen. De betreffende regeling in het BW is een minimumregeling. Het staat de werkgever en werknemer vrij om over de aftrek van de nieuwe inkomsten andere afspraken te maken, zodat de werknemer met werken meer inkomsten over houdt dan zonder te werken.

2.24 Privacy

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering punt voor punt kan aangeven hoe en aan welke punten van kritiek van het College Bescherming Persoonsgegevens (hierna: CBP), met name in een brief van 6 januari 2005, zij is tegemoet gekomen en zo neen, waarom niet.

Het CBP vraagt in zijn advies vooral de aandacht voor een nadere wettelijke regeling van het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de verzekeraar. Daarbij heeft het CBP opgemerkt dat artikel 8, onder c, WBP niet die grondslag kan bieden omdat er geen sprake is van een wettelijke verplichting jegens de betrokkene. Immers de betrokkene (werknemer) is geen partij van de verzekeringsovereenkomst. Voorts bepleit het CBP een specifieke doelbindingsbepaling voor de verzekeraar, zodat de verzekeraar de gegevens, die hij van een werkgever verkrijgt of van het UWV niet voor een ander doel (andere verzekering of andere taak) gebruikt. Tevens heeft het CBP geadviseerd om toe te lichten dat bij de gegevensverstrekking door het UWV of door werkgevers aan verzekeraars niet de medische gegevens van de werknemer zijn begrepen.

De regering deelt de opvatting van het CBP dat de betrokkene geen partij is in de verzekeringsovereenkomst en dat dit betekent, dat in de wet moet worden geregeld, dat werkgevers slechts in verband met de verzekering van het betalingsrisico bij ziekte en arbeidsongeschiktheid aan verzekeraars gegevens verstrekken. Dit is geregeld in artikel 73, tweede lid, van de Wet SUWI. De regering acht het niet noodzakelijk, dat bij de gegevensverstrekkingen aan verzekeraars de doelbinding van verzekeraars moet worden geregeld. Daarvoor biedt artikel 8, onderdeel f, WBP voldoende grondslag. Ingevolge de WBP mogen de gegevens niet voor een ander doel worden gebruikt dan voor het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen. Op grond daarvan is het niet noodzakelijk dat expliciet wordt geregeld dat de verzekeraars de gegevens niet voor andere doeleinden mogen verwerken. Wel is naar aanleiding van het commentaar van het CBP paragraaf 5.6 van de memorie van toelichting van de wet IWIA aangepast. Hierbij is aangegeven dat de gegevensuitwisseling met verzekeraars geen medische gegevens betreft en dat slechts met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer medische gegevens mogen worden verstrekt.

Voorts is het CBP van oordeel dat de wijze waarop in het wetsvoorstel IWIA het bekendmaken van de status van arbeidsgehandicapte is geregeld voldoende rekening houdt met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene, maar doet daarbij wel de aanbeveling om rekening te houden met een afwijkende proeftijd die bij CAO kan worden overeengekomen. De regering is echter van mening dat dit afbreuk zou doen aan de gewenste duidelijkheid voor betrokkenen. Vanuit een oogpunt van duidelijkheid en transparantie geeft de regering er daarom de voorkeur aan om één termijn te hanteren en deze te stellen op twee maanden.

Tot slot heeft het CBP verzocht om alsnog duidelijkheid te verschaffen over de verhouding van het wetsvoorstel IWIA tot de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst. Hierbij gaat het in het bijzonder om de bepalingen waarin de arts slechts met toestemming van de patiënt gegevens mag verstrekken aan een ander. Met de Wet IWIA wordt in artikel 74 Wet SUWI structureel geregeld dat de gegevens die de verzekeringsarts verwerkt aan derden kunnen worden verstrekt, indien dat noodzakelijk is voor de beslissing over het recht op uitkering of op voorzieningen, zonder dat de verzekerde het recht heeft die gegevens eerst in te zien of te bepalen aan wie de gegevens worden verstrekt. Voor het overige wordt verwezen naar paragraaf 8.6 van de memorie van toelichting van de Wet IWIA.

2.25 Hoogte WIA-uitkering

Het valt de leden van de fractie van GroenLinks op dat de hoogte van de WIA-uitkering wordt afgeleid van het loon dat de verzekerde verdiende in het jaar voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. Hierdoor wordt afgeweken van de systematiek van maatmanberekening zoals die in de art.14 WAO geldt. Volgens dat artikel is immers het dagloon het loon dat de werknemer in het jaar na einde wachttijd had kunnen verdienen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Waarom heeft de regering voor een dergelijke afwijking gekozen, zo vragen deze leden. Voorts vragen deze leden of het juist is dat hierdoor een fors verschil in aanspraken ontstaat, nu een WAO-uitkering die in 2006 zou ingaan zou worden afgeleid van het loon dat de werknemer in 2006 en 2007 zou hebben verdiend, terwijl de WIA wordt afgeleid van het loon dat de werknemer in 2003 verdiende. De leden van de fractie van GroenLinks vragen vervolgens, welk loon wordt als dagloon gehanteerd voor de werknemer die geen loon genoot in het jaar voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid en hoe om te gaan met situaties waarin de werknemer een lager loon verdiende omdat hij in het refertejaar een andere, lager-betaalde functie bekleedde, bij een andere werkgever in dienst was, tegen een geringer aantal uren werkzaam was of onbetaald verlof opnam.

Ingevolge de Wet administratieve lastenverlichting in sociale-verzekeringswetten (Walvis) zal per 1 januari 2006 in het dagloonartikel van de ZW (art. 15), de WAO (art. 14) en de WW (art. 45), worden neergelegd dat het dagloon 1/261 bedraagt van het loon in het refertejaar. Deze regel is ook opgenomen in artikel 2.5.1, eerste lid, van de Wet WIA. Het WIA-dagloon zal dus op dezelfde manier worden berekend als het WAO-dagloon. Het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen dat binnenkort wordt gepubliceerd geeft verdere uitwerking aan deze hoofdregel. Daardoor ontstaat dus geen verschil in aanspraken tussen de WAO en de Wet WIA.

Ook bij de thans nog geldende dagloonsystematiek in het kader van de huidige werknemersverzekeringen geldt dat het dagloon in sterke mate stoelt op wat betrokkene voorheen heeft verdiend. Het loon in de vorige functie alsook het feit dat voorheen de arbeidsomvang minder was, zijn nu medebepalende factoren bij de bepaling van het dagloon. Voor een aantal situaties waarin het gemiddelde loon over de referteperiode geen goede afspiegeling vormt van het gederfde loon zullen specifieke bepalingen gaan gelden. Zo is in het nieuwe dagloonbesluit bijvoorbeeld geregeld dat het opnemen van onbetaald verlof geen nadelige invloed heeft op een later te berekenen dagloon.

2.26 Komende privatisering

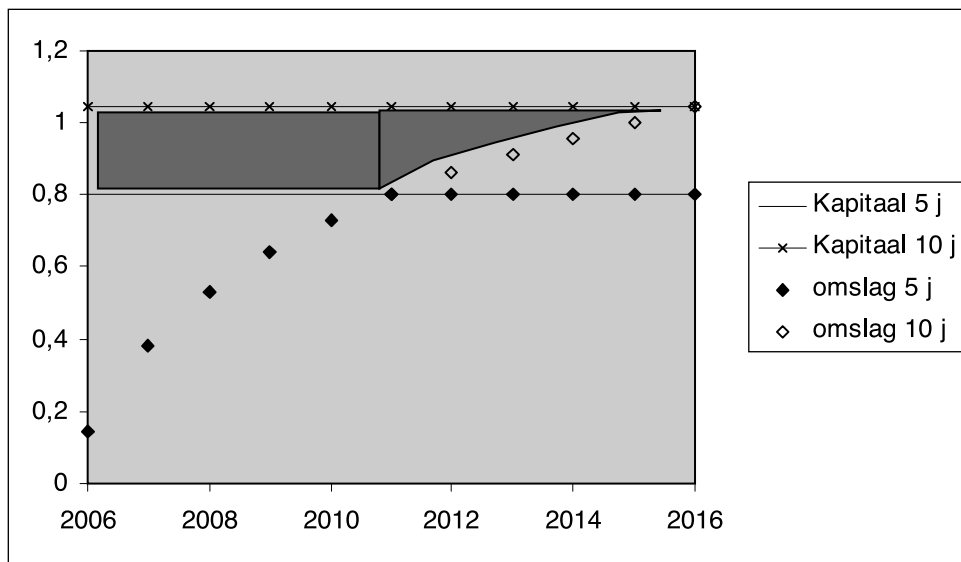
De aanvankelijk onder meer door de VVD als onaanvaardbaar geziene

rentehobbel bij private uitvoering is aan de vooravond van de plenaire behandeling in de Tweede Kamer op wonderbaarlijke wijze geslonken van 6 miljard naar 200 miljoen. Kan de regering de aan die vermindering ten grondslag liggende berekening nog steeds onderschrijven, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Deze leden vragen voorts, of de regering kan ingaan op de vraag waarom de aanvankelijke berekeningen ten aanzien van de instroom kennelijk onjuist waren en op de vraag waarom een halvering van lasten wordt voorzien bij een halvering van de periode van privatisering van tien naar vijf jaar. Zijn immers de kosten van de eerste vijf jaar niet (veel) hoger dan de kosten van de tweede periode van vijf jaar, zo vragen deze leden.

Met het Verbond van Verzekeraars zijn in augustus 2004 afspraken gemaakt over de hoogte van de rentehobbel op basis van de toenmalige inzichten. Deze is toen berekend op € 6 miljard. In verband met nieuwe inzichten rondom de WGA-instroom heeft de regering naar aanleiding van het wetgevingsoverleg WIA in de Tweede Kamer een analyse van de omvang van de rentehobbel bij verschillende instroomniveaus gemaakt en laten beoordelen door het CPB. De regering onderschrijft de berekeningen nog steeds. De beoordeling van het CPB, waarin de analyse van SZW als bijlage is bijgevoegd, is op 16 juni 2005 aan de Tweede Kamer aangeboden (Tweede Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 30 034, nr. 16). In de betreffende analyse is voor de berekening van de gerefereerde € 200 miljoen het instroomniveau uit het advies van dhr. Kist als uitgangspunt gehanteerd. Een andere belangrijke factor die bijdraagt aan het verschil is dat de € 200 miljoen slechts op één jaar betrekking heeft en de € 6 miljard op de volledige periode van 10 jaar. Bovendien gaat de € 6 miljard uit van volledig private uitvoering en de € 200 miljoen van een model van keuzevrijheid met circa een kwart private uitvoering.

Bij de halvering van de periode van privatisering van tien naar vijf jaar is voorzien in ongeveer een halvering van de rentehobbel. Op zich is het juist zoals de leden van de GroenLinks-fractie opmerken dat bij een periode van 10 jaar eigen risico dragen de omvang van de rentehobbel voor het grootste deel door de eerste 5 jaar wordt bepaald. Dat is te zien in onderstaande figuur, waarin de uitkeringslasten voor elk jaar zijn weergegeven. Het verschil tussen de lijnen van het 10-jaars kapitaaldekkingstelsel en het 10-jaars omslagstelsel bepaalt de rentehobbel. Voor de eerste 5 jaar is dit groter dan voor de tweede 5 jaar.

Figuur 1. De WGA-uitkeringslasten (in € miljarden) van de eerste 5 jaar en 10 jaar volgens het omslagstelsel en als voor het kapitaaldekkingstelsel.



Bij een 5-jaars periode zijn de structurele WGA-uitkeringslasten voor de betreffende periode lager dan bij een 10-jaars periode. Bij verkorting van de duur valt daarom niet alleen de laatste 5 jaar weg, maar wordt ook in de eerste 5 jaar het verschil tussen het omslagstelsel en het kapitaal-dekkingsstelsel kleiner. Het gearceerde deel in de grafiek valt dan weg. Dit betreft circa de helft van de rentehobbel.

2.27 IAO-normen

De leden van de fractie van GroenLinks merken op dat een punt van al langer lopende discussie is of de regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten wel in overeenstemming is met IAO verdrag 121. Het gaat dan om de vraag of de WGA-vervolguitkering wel voldoende evenredig is aan de uitkering die krachtens het verdrag aan volledig arbeidsongeschikten moet worden betaald.

Het ILO verdrag 121 stelt dat degenen die op grond van hun beroep (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn geworden een uitkering van 60% (of een proportioneel deel ervan gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid) van hun laatst verdiende loon moeten krijgen, zo merken de leden van de VVD-fractie op. De duur van de uitkering mag niet worden gekoppeld aan de duur van het dienstverband. Iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt en niet meer werkt krijgt op grond van de WGA een vervolg uitkering die niet meer gebaseerd is op zijn laatstverdiende loon en deze uitkering kan minder zijn dan 60% (of proportioneel deel ervan) van het laatstverdiende loon. Kan de regering uitleggen waarom hij van mening is dat deze regeling niet in strijd is met het ILO verdrag 121, vragen deze leden.

Ware een aparte regeling voor beroeps- ziekten / ongevallen niet een betere oplossing, zoals andere landen in Europa dit ook kennen, willen deze leden weten.

Allereerst zij erop gewezen ILO-verdrag nr. 121 twee modellen van verzekering kent: een loongerelateerd stelsel dan wel een flat rate stelsel. Bij loongerelateerde stelsels, wordt de uitkering gerelateerd aan het vroegere verdiende loon, en dient deze tenminste 60% van het dagloon te bedragen. Bij flat rate stelsels wordt uitkering gerelateerd aan het loon van een volwassen ongeschoolde mannelijke arbeider (in de praktijk het

minimumloon). Al ten tijde van de invoering van de Wet TBA in 1993 heeft de ILO te kennen gegeven dat het de wetgever vrij staat een bepaald stelsel te kiezen.

In het kader van de WIA heeft de regering er voor gekozen een principieel onderscheid te maken tussen personen die in het geheel niet meer kunnen werken en zij die daartoe nog wel mogelijkheden hebben. Dit heeft ook geleid tot twee verschillende uitkeringsregelingen, met verschillende doelstellingen (inkomensgarantie versus reïntegratieprikkel). Met die doelstellingen in gedachte is de uitkeringspositie van deze twee groepen arbeidsongeschikten verschillend. Binnen de IVA ontvangen alle uitkeringsgerechtigden een vergelijkbare loongerelateerde uitkering, binnen de WGA ontvangen betrokkenen (uiteindelijk) een uitkering gebaseerd op het minimumloon en proportioneel aan de mate van arbeidsgeschiktheid. Nu het Verdrag de ruimte laat een bepaald systeem van verzekering te kiezen, en met de WIA twee consistente en specifiek op de situatie van betrokkenen gerichte uitkeringsregelingen zijn gecreëerd, wordt op verantwoorde wijze invulling gegeven aan de verdragrechtelijke verplichtingen.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering nog steeds in overweging heeft om een Extra Garantieregeling Beroepsrisico's in te voeren, of is dit geheel van de baan. Wat zijn hierbij de overwegingen en is het juist dat de sociale partners genuanceerder over een dergelijke regeling zijn gaan denken, zo vragen deze leden.

Welke strategie staat de regering voor ogen als WIA na 1 januari geldend recht is en er op de vragen die kennelijk bij de regering leven nog geen uitsluitel is verkregen, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel WIA is bezien of er een directe noodzaak bestaat tot het invoeren van een aparte regeling voor het beroepsrisico. De regering is tot de conclusie gekomen dat die noodzaak er niet is. In de eerste plaats omdat naar het oordeel van de regering de WIA op zich voldoende garanties biedt aan personen die ten gevolge van het beroepsrisico arbeidsongeschikt worden. Daarnaast zou het invoeren van een beroepsrisicoregeling in het kader van het wetsvoorstel WIA de invoering daarvan onnodig compliceren. Vanwege het ontbreken van een dwingende noodzaak heeft de regering geen concrete beleidsvoornemens tot het invoeren van een regeling voor het beroepsrisico.

2.28 Gemeenschapsrecht

De leden van de fractie van GroenLinks informeren naar de problemen die zich kunnen voordoen bij een werknemer die een beroep zal moeten doen op de loonaanvulling, en die laatstelijk in een andere EU-lidstaat verzekerd is geweest. Is de maandelijkse controle of betrokkene zijn verdien-capaciteit realiseert uitvoerbaar, zo vragen deze leden. De fractie van GroenLinks wil voorts weten of het hierbij uitmaakt of een private dan wel publieke instantie met de uitvoering is belast. Tot slot vragen de leden van de fractie van GroenLinks of private uitvoering past binnen de systematiek van Verordening (EEG) nr. 1408/71.

Om met de laatste vraag van de leden van de GroenLinks-fractie te beginnen, voor de toepassing van Verordening (EEG) nr. 1408/71 is het niet relevant of een regeling privaat of publiek wordt uitgevoerd. Volgens jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie is het slechts van belang of de regeling kan worden aangemerkt als een wettelijke sociale-zekerheidsregeling. De WIA is ook niet de eerste (gedeeltelijk) privaat uitgevoerde regeling onder de Verordening. In dit verband kan worden

gewezen op de Nederlandse loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, die binnen het raamwerk van Verordening (EEG) nr. 1408/71 dient te worden aangemerkt als een uitkering bij ziekte, waarbij de werkgever verplichtingen heeft in zijn rol als door de Verordening aangewezen uitvoeringsorgaan. Ook in andere landen zijn voorbeelden aan te wijzen van private uitvoering, hetzij door de werkgever, hetzij door private verzekeringsmaatschappijen.

De toepassingsverordening van Verordening (EEG) nr. 1408/71, Verordening (EEG) nr. 574/72, bevat voorschriften met betrekking tot de administratieve samenwerking tussen de uitvoeringsorganen. Deze voorschriften hebben onder meer betrekking op de grensoverschrijdende gegevensverstrekking, waaronder inkomensgegevens. In het geval betrokkene laatstelijk werkzaam is geweest voor een buitenlandse werkgever, zal het UWV door middel van de administratieve procedures van Verordening (EEG) nr. 574/72 kunnen controleren of de opgave van betrokkene over zijn maandelijkse inkomsten juist is. Het UWV bereidt momenteel het beleid voor met betrekking tot de wijze waarop deze controle concreet wordt ingericht.

De leden van de SP-fractie merken op dat het gevolg van intrekking van de wet REA voor diegenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, is dat zij geen aanspraak meer kunnen maken op de reïntegratie-inspanningen. Maar de mensen met een verlies aan verdien capaciteit van bijna 35% kunnen volgens deze leden wel degelijk een arbeidshandicap hebben, wat voor mensen in de laagbetaalde banen kan gaan om een flinke arbeidsbeperking. Zij vragen of de regering onderkent dat dit het geval kan zijn.

De regering merkt op dat ook een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, aanspraak kan maken op reïntegratie-inspanningen. Indien deze persoon na afloop van de loondoorbetalingsperiode geen werk heeft bij zijn werkgever of een andere werkgever, kan hij veelal aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Hij kan gebruik maken van de diensten van het CWI waar het gaat om aanbod van vacatures, informatie over de arbeidsmarkt, scholingsmogelijkheden en dergelijke. Voor zover hij verdere ondersteuning nodig heeft bij terugkeer naar de arbeidsmarkt, kan hij daarvoor een beroep doen op het UWV. Het UWV kan zo nodig een reïntegratietraject inzetten via een privaat reïntegratiebedrijf. Indien de werknemer een structurele functionele belemmering heeft waardoor hij bij werkaanvaarding in een bepaalde functie is aangewezen op een aan zijn handicap aangepaste arbeidsplaats, kan het UWV daarvoor een voorziening treffen.

Het is mogelijk dat ook werknemers die na einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, beperkingen hebben. Daarom zullen ook werknemers die per einde wachttijd minder dan 35% zijn, maar ongeschikt zijn voor het eigen werk waarvoor ze zijn uitgevallen en geen passende arbeid hebben bij hun werkgever, eveneens in aanmerking komen voor een no risk polis en premiekorting, indien ze geen werk hebben en daarna binnen vijf jaar een dienstbetrekking aangaan met een werkgever.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering onderkent dat mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na enige tijd tot het fase 4-bestand van de cliënten in de bijstand kunnen horen. Zij vragen welke werkvoorzieningen beschikbaar komen voor deze categorie.

Werknemers die bij de claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt worden bevonden en die niet geschikt zijn voor het eigen werk en geen werk hebben, kunnen allereerst een beroep doen op de WW. Voor deze groep zet de regering bovendien de no risk polis en de premiekorting

in als additionele instrumenten om de mogelijkheden voor reïntegratie bij een nieuwe werkgever te vergroten. Op grond van de WW ontvangt deze groep aanspraak op reïntegratieondersteuning door het UWV in de vorm van een regulier reïntegratietraject of IRO. Mocht dit niet resulteren in duurzame werkhervatting of indien er geen recht op WW (meer) bestaat, is het mogelijk dat werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn op een zeker moment afhankelijk worden van een bijstandsuitkering. Zij kunnen dan voor ondersteuning bij reïntegratie een beroep doen op de gemeente. De gemeenten beschikken over een vrij besteedbaar reïntegratiebudget en kunnen een breed scala aan instrumenten inzetten. Indien bij werkaanvaarding in verband met structurele functionele belemmeringen aanpassingen op de arbeidsplaats nodig zijn, kan het het UWV daarvoor een voorziening treffen.

De leden van de SP-fractie vragen welke aanwijzingen de regering kan overleggen dat de verzekeraars met betrekking tot de WIA een betere rol gaan spelen dan we tot nu toe van ze hebben gezien. Op welke wijze gaan verzekeraars volgens de regering daadwerkelijk de activerende werking die beoogd wordt, ondersteunen, gezien het gebrek aan succes op de preventie en reïntegratie tot op heden, zo voegen deze leden daaraan toe.

Een belangrijk verschil tussen eigenrisicodragen WAO en eigenrisicodragen WGA is, dat de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van WGA-uitkeringsgerechtigden in het eerste geval berust bij het UWV en in het tweede geval bij de eigenrisicodragers zelf¹. Daarbij is het uitgangspunt gevolgd dat deze verantwoordelijkheid belegd wordt bij degene die de uitkeringslasten draagt. Dit verschil geeft ook aan dat de ondersteuning door verzekeraars van eigenrisicodragers, in het WGA-systeem meer kan worden benut dan onder het Pemba-regime. De regering verwacht dat hierdoor vanuit zowel de vraag- als de aanbodzijde van de reïntegratiemarkt (eigenrisicodragers, respectievelijk verzekeraars en reïntegratiebedrijven) een impuls op die markt uitgaat.

De leden van de SP-fractie stellen vragen over het arbeidsongeschiktheids criterium, en met name over de begrippen duurzaam en geringe kans op herstel. Zij vrezen dat bijna niemand meer volledig arbeidsongeschikt zou kunnen zijn, en vragen of een systeem met periodieke uitkeringen en periodieke herkeuringen niet zinvoller zou zijn.

Het is een van de essentiële punten van de WIA dat er onderscheid gemaakt wordt tussen mensen die niets meer kunnen en mensen die nog wel wat kunnen en daarom geholpen worden om een baan te vinden. Mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en die naar alle waarschijnlijkheid niet zullen herstellen, ontvangen een uitkering zonder reïntegratieverplichtingen (die immers zinloos zouden zijn), die in beginsel duurt tot het 65e jaar.

Bij de beoordeling of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt eerst gekeken of hij volledig arbeidsongeschikt is. Als dat het geval is, wordt bezien of de arbeidsongeschiktheid duurzaam is. Is er sprake van een stabiele of verslechterende situatie, dan volgen geen nodeloze herbeoordelingen. Heeft iemand een geringe kans op herstel (zoals omschreven in de memorie van toelichting), dan zal hij jaarlijks herbeoordeeld worden om te bezien of hij nog volledig arbeidsongeschikt is of dat hij geheel of gedeeltelijk hersteld is.

Dit systeem combineert in de ogen van de regering zekerheid voor de mensen met zorgvuldigheid van de beoordeling. Mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en die waarschijnlijk wel zullen herstellen, zijn tijdelijk volledig arbeidsongeschikt en krijgen in de WGA een uitkering ter hoogte van 70% van hun oude loon. Deze uitkering loopt door totdat zij in de categorie duurzaam arbeidsongeschikt vallen (en een uitkering op

¹ De financiering van WGA-uitkeringen aan werknemers met voorheen een vangnet-ZW-uitkering, is afwijkend geregeld, evenals de verantwoordelijkheid voor hun reïntegratie. In de structurele situatie worden de WGA-uitkeringen van deze werknemers gefinancierd uit de sectorfondsen en is het UWV reïntegratieverantwoordelijk.

grond van de IVA krijgen) of gedeeltelijk of geheel arbeidsgeschikt zijn geworden. Als het gaat om ziektebeelden waarbij de prognose nog onduidelijk is, kan de duurzaamheid nog niet worden vastgesteld. Ook in dat geval bestaat recht op een volledige WGA-uitkering.

De leden van de SP-fractie vragen hoeveel garantie de regering heeft dat werkgevers bereid en in staat zullen zijn om mensen aan het werk te houden. Zij vragen waarom werkgevers niet meer verplicht, dan wel beloond kunnen worden voor het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

De WIA prikkelt werkgevers ertoe gedeeltelijk arbeidsgeschikten meer dan nu in dienst te houden. Met de invoering van de Wet VLZ is de financiële prikkel voor de werkgever uitgebreid om te komen tot snelle reïntegratie van een zieke werknemer. Indien er passende arbeid is bij de werkgever voor de werknemer, dan dient de werkgever de werknemer ook in de gelegenheid te stellen deze arbeid te verrichten, tenzij er deugdelijke grond is om dit niet te doen. Mocht een werknemer na twee jaar ziekte gedeeltelijk arbeidsgeschikt bevonden worden, dan stimuleert de uitbreiding van de no risk polis werkgevers ertoe deze werknemer in dienst te houden. Met deze uitbreiding maakt de werkgever namelijk ook aanspraak op de no risk polis indien de gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst wordt gehouden. Dat is een uitbreiding ten opzichte van de huidige no risk polis.

Met betrekking tot het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, stelt de regering zich op het standpunt dat het tot stand komen van een dienstbetrekking op vrijwillige basis dient te geschieden. De regering ziet daarom meer heil in het inzetten van instrumenten om de uitgangspositie op de arbeidsmarkt van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte te verbeteren, dan om werkgevers op dit vlak verplichtingen op te leggen. Met de mogelijkheid van inzet van proefplaatsing, de no risk polis, premiekorting en arbeidsplaatsvoorzieningen tracht de regering door werkgevers ervaren belemmeringen bij het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte weg te nemen.

Bij de fracties van D66 en OSF is in hun midden allereerst de vraag naar voren gekomen of het verstandig is om, nu er al zoveel verandert op het gebied van sociale zaken, zowel in de regelingen als in de uitvoering, ook deze ingrijpende verandering nu te willen doorvoeren. Zowel met betrekking tot de capaciteit van de uitvoeringsinstellingen als met betrekking tot de acceptatie van veranderingen in de bevolking in het algemeen kan men zich afvragen of er niet een kritische grens bereikt is die terughoudendheid met verdere maatregelen verstandiger doet zijn. Deelt de regering dat gevoel, zo vragen deze leden. En is zij dan ook niet van mening dat juist een ingrijpende aanpassing van het arbeidsongeschiktheidsstelsel, gezien de ontwikkeling in de aantallen arbeidsongeschikten, momenteel niet zodanig urgent lijkt dat daarvoor risico's gelopen mogen worden, zo vragen deze leden.

De regering acht een spoedige invoering van de Wet WIA nog steeds geboden. Ten eerste is op 1 januari 2004 de Wet VLZ in werking getreden. Dit vormde de eerste stap om het bestaande arbeidsongeschiktheidsstelsel te hervormen. De Wet WIA is het sluitstuk daarvan. Zij vormt met andere woorden een onderdeel van een groter geheel. Een latere invoering van de Wet WIA zou tot gevolg hebben dat werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, aansluitend geen beroep kunnen doen op de Wet WIA. Dit is onwenselijk.

Ten tweede is een spoedige invoering aangewezen, omdat zoveel mogelijk moet worden bevorderd dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan

het arbeidsproces deelnemen. De instroom in de WAO is de afgelopen jaren weliswaar gedaald, maar deze zal bij ongewijzigd beleid weer toenemen als gevolg van de toename en samenstelling van de beroepsbevolking. Vooral door het laatste wordt het draagvlak van de WAO verkleind. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking en de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen zal het aantal WAO-gerechtigden immers sneller groeien dan het aantal werkenden. Bij ongewijzigd beleid zou er derhalve nog steeds sprake zijn van een volumeprobleem. Alleen daarom al is een wijziging van de huidige WAO dringend geboden. Voorts is de regering van mening dat het maatschappelijk onverantwoord is dat zoveel mensen worden buitengesloten van het arbeidsproces. Alles op alles moet worden gezet om de deelname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het arbeidsproces te bevorderen. Dit vergt dat een omslag wordt gemaakt van het leggen van de nadruk op arbeidsgeschiktheid in plaats van arbeidsongeschiktheid. In de Wet WIA is daarvan sprake. Als gevolg daarvan zal niet alleen het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering substantieel dalen, maar ook het aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikten dat werkt zal substantieel toenemen. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zal met ongeveer 200 000 afnemen, terwijl de arbeidsparticipatie met ongeveer 80 000 personen zal toenemen als gevolg van de Wet WIA.

De leden van de fractie van D66 en OSF vragen of een aanpassing van de huidige WAO-wetgeving, bijvoorbeeld door de arbeidsongeschiktheidsklassen onder 35% af te schaffen en het WAO gat voor volledig arbeidsongeschikten te dichten, maar zonder verdere verhoging van uitkeringen en zonder het laten vervallen van de Pembaboetes, een alternatief kunnen vormen dat ook structureel tot een sterke beperking van het aantal WAO gerechtigden zou kunnen leiden doordat het voldoende prikkels levert tot reïntegratie. Dat laatste mede gelet op de grote effecten van de verlengde loondoorbetaling, de verbetering in de poortwachterfunctie en de aanpassing van het schattingsbesluit, die immers al doorgevoerd zijn, aldus deze leden.

Het handhaven van de huidige WAO is naar de mening van de regering niet wenselijk. In de eerste plaats blijft de nadruk dan teveel liggen op inkomensondersteuning in plaats van op activering. Dit uit zich niet alleen in het feit dat dan geen onderscheid wordt gemaakt tussen werkende en niet-werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten, maar ook in het feit dat ten aanzien van de volledig arbeidsongeschikten geen onderscheid wordt gemaakt tussen de personen die niet langer in staat zijn tot het verrichten van arbeid en zij die daar nog wel perspectief op hebben. Met het nieuwe stelsel staat voor diegenen die nog tot arbeid in staat zijn, de activering voorop. Dit is niet alleen vormgegeven door middel van de uitkeringsstructuur, maar met name ook door de heldere verantwoordelijkheidsverdeling en stimulansen voor alle betrokken actoren, werkgevers, werknemers en uitvoerders.

De leden van de fracties van D66 en OSF stellen dat de WIA een complex geheel vormt, door de verschillende regimes in IVA en WGA en vooral de diverse verschillende uitkeringsmogelijkheden binnen de WGA, gecombineerd ook nog met de diverse uitvoeringsmodaliteiten (UWV, private verzekering, eigen risico dragen). Zij vragen of daardoor ook structureel de uitvoering problematisch zal blijven en tot hoge kosten zal leiden.

De regering onderkent dat de WIA elementen bevat die voor de uitvoering complexer zijn dan bij de huidige WAO. De WIA bevat echter ook elementen die de uitvoering vereenvoudigen, zo komt de bestaande samenloop tussen WAO en WW te vervallen. Over de uitvoerbaarheid hebben het UWV en andere uitvoeringsinstanties hun oordeel gegeven.

Op basis daarvan concludeert de regering dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is.

In de berekening van de effecten van de WIA op de uitvoeringskosten van het UWV is rekening gehouden met de complexe en daarmee kostprijsverhogende elementen. Zo is een structurele kostenstijging verwerkt vanwege het naast elkaar bestaan van de WIA en de WAO, vanwege de beoogde verbetering van de keuringspraktijk (middels de beslissingsautoriteit en het gebruik van protocollen), vanwege de mogelijkheid tot een flexibel keuringsmoment in de IVA en vanwege de gegevensuitwisseling tussen het UWV en private verzekeraars in het kader van het eigenrisicodragen. Deze intensiveringen in de uitvoering door het UWV leiden tot een stijging van de structurele uitvoeringskosten per geval. De totale uitvoeringskosten van het UWV laten op lange termijn een daling zien wegens de forse instroomreductie – en structurele daling van het zittend bestand – die als gevolg van de WIA wordt voorzien en wordt versterkt door de mogelijkheid tot eigenrisicodragen.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of het tientallen jaren naast elkaar bestaan van het oude WAO-systeem en het nieuwe Wet WIA-systeem niet nog een extra complicatie oplevert waarbij weliswaar de rechtszekerheid voor de betreffende personen gediend wordt, maar ten koste van de rechtsgelijkheid en daarbij ook nog van hoge extra uitvoeringslasten die door de hele gemeenschap gedragen moeten worden. Daarbij vragen deze leden of is uitgerekend wat hiervan het totale effect op de uitvoeringskosten is.

Tevens vragen deze leden of een beperkter overgangsregeling hier niet meer op zijn plaats is, zoals ook voor de eveneens heel grote effecten van de aanpassing van het schattingsbesluit een veel beperkter bescherming is geboden.

Eerder in dit hoofdstuk is de regering al uitvoerig ingegaan op de argumenten voor haar keuze voor een eerbiedigend overgangsrecht. In de uitvoeringskosten is rekening gehouden met een structurele kostenstijging van in totaal € 13 mln op jaarbasis als gevolg van het langdurig naast elkaar bestaan van de WIA en de WAO.

De regering heeft niet voor een beperkte overgangsregeling gekozen, omdat een dergelijke keuze extra complexiteit voor de wetgeving en uitvoering met zich brengt. In geval van een beperkte overgangsregeling zou immers sprake zijn van 3 verschillende groepen arbeidsongeschikten: WAO-gerechtigden die onder de WAO blijven vallen, WAO-gerechtigden die onder de Wet WIA worden gebracht en personen die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en direct onder de Wet WIA komen te vallen.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of de logica niet tot de conclusie zou leiden dat als de WIA-systematiek, die meer integratieprijkelingen kent dan de WAO, in dat opzicht naar behoren werkt, Pemba kan worden afgeschaft, ongeacht de vraag er voldaan is aan de gestelde voorwaarden. Daarnaast stellen deze leden dat Pemba ook moet worden afgeschaft, omdat Pemba boetes oplegt, ook wanneer er geen sprake is van schuld van de werkgever.

Omdat Pemba WAO vanzelf afloopt en feitelijk vanaf 2011 niet meer van betekenis is, heeft de regering ervoor gekozen vanaf 2008 de IVA-uitkeringen in Pemba te betrekken, onder de voorwaarde dat Pemba vanaf 2008 nog van toepassing is. In reactie op het najaarsakkoord tussen sociale partners, heeft de regering de voorwaardelijke afschaffing van Pemba en IVA-uitkeringsverhoging in het vooruitzicht gesteld. Als één van de voorwaarden geldt de omvang van de IVA-instroom. Bij een hoge IVA-instroom, is het volumeprobleem in de arbeidsongeschiktheidsrege-

lingen in de ogen van de regering nog dusdanig groot, dat ter beheersing daarvan een partiële bijdrage van financiële prikkels in de IVA nodig is. Pas als blijkt dat de IVA-instroom tot de in de kabinetsverklaring geformuleerde proporties is teruggebracht, acht de regering die bijdrage niet langer noodzakelijk. Los van de activerende werking van de WGA, wil de regering dus een bredere afweging ten grondslag laten liggen aan de keuze om Pemba al dan niet af te schaffen. Daarbij geldt overigens als tweede voorwaarde de omvang van de bovenwettelijke aanvulling op loondoorbetaling.

De leden van de fracties van D66 en OSF bekritisieren het effect dat Pemba ook leidt tot een hogere gedifferentieerde premie in situaties waarin de werkgever geen schuld treft ten aanzien van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. De regering wil de gedachte achter het toekennen van financiële prikkels aan werkgevers in Pemba en ook in de WIA, graag nader toelichten. Ook in genoemde situaties is de werkgever bij uitstek de partij die de WAO-lasten kan beïnvloeden en beheersen. Gegeven het feit dat werkhervatting bij de eigen werkgever een uitermate effectieve weg tot reïntegratie is, acht de regering financiële prikkels voor werkgevers, ook in genoemde situaties, wenselijk en effectief. De kans dat een werkgever een hogere gedifferentieerde WAO-premie wordt opgelegd zonder dat de werkgever schuld heeft aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, is daarbij ceteris paribus voor elke werkgever even groot. Ten slotte merkt de regering op dat indien een derde partij aansprakelijk gesteld kan worden voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, de werkgever op die derde partij regres kan plegen. In die evidente situaties wordt de financiële prikkel bijgesteld.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of het feit dat de bedoelde uitvoering van de WGA door zowel het UWV als het private verzekeringswezen met een jaar uitgesteld moest worden, de onduidelijkheid rond de noodzakelijke hoogte van de «rentehobbel»-compensatie en de onduidelijke financiering daarvan (heffing/teruggave) niet moet leiden tot de conclusie dat invoering van een hybride systeem voor de WGA onwenselijk is ofwel dat invoering van een systeem waarbij hybride uitvoering wenselijk wordt geacht, beter uitgesteld zou kunnen worden. Kan er overigens met het terugbrengen van de termijn voor private dekking tot vier jaar nog wel van uit worden gegaan dat het beoogde effect, betere en snellere reïntegratie door inschakeling van de private sector, gerealiseerd zal worden, zo vragen deze leden. De leden van deze fracties vragen waarom de regering denkt dat ook bij deze korte termijn er voldoende prikkel voor de verzekeraar is ingebouwd.

Staande voor de keuze om, vanwege de uitvoeringstechnische onmogelijkheid voor één onderdeel daarvan (premedifferentiatie WGA en IVA) in 2006, de gehele stelselwijziging uit te stellen, dan wel alleen de beoogde financieringswijze, heeft de regering gekozen voor het laatste. Daarbij heeft ook een rol gespeeld dat integraal uitstel betekent dat de activerende werking van het uitkeringssysteem pas later kan optreden. Vervolgens is de vraag aan de orde naar de door de regering gemaakte keuzen voor 2006. Ondanks de onmogelijkheid van premedifferentiatie in 2006, hecht de regering er aan in 2006 de bestaande situatie met betrekking tot eigenrisicodragen te continueren. Overigens heerst er – in tegenstelling tot wat de leden van de fracties van D66 en OSF stellen – wat de regering betreft geen onduidelijkheid over de hoogte van de rentehobbel en de mitigering daarvan. De formule ter bepaling van de omvang van de rentehobbel laat wat de regering betreft, geen onduidelijkheid bestaan. De enige niet op een vaste waarde bepaalde parameter is de WGA-instroom. Tevens is de wijze en omvang van de mitigering van de rentehobbel bepaald. Vanuit het oogpunt van helderheid over (de mitigering van) de rentehobbel ziet de regering dan

ook geen reden waarom het stelsel van keuzevrijheid onwenselijk is of op een andere moet worden vormgegeven dan waartoe de regering heeft besloten.

Voor het «cohort» WGA-uitkeringen dat ingaat op of na 29-12-2005, maar vóór 1-1-2007, geldt als duur van de periode van eigenrisicodragen vier jaar. Daarmee is deze periode korter dan de in eerste instantie door de regering beoogde tien jaar. Niet ontkend kan worden dat dit een beperking inhoudt van de financiële prikkels voor werkgevers en – in geval van eigenrisicodragen met private verzekering – hun verzekeraars. Tezamen met de periode van loondoorbetaling blijft echter een substantiële prikkel voor de werkgever en de verzekeraar ook voor deze periode van één jaar bestaan.

De leden van de fractie van D66 en OSF merken op dat de regering verwacht dat de WIA een structurele besparing van 600 miljoen euro per jaar gaat opleveren op een totaal aan uitkeringslasten van 9,1 miljard in 2006. Het CPB verwacht nauwelijks besparingen en ook het UWV verwacht weinig toevoeging aan het succes van de al doorgevoerde maatregelen. Leidt ook dat niet tot de conclusie dat de regering een traject kiest dat wel met zekerheid een moeilijke implementatiefase krijgt maar geen gegarandeerde opbrengst, zo vragen deze leden.

De WIA maakt onderdeel uit van de totale stelselherziening WAO. Het nieuwe stelsel is gericht op werk: op arbeidsgeschiktheid in plaats van arbeidsongeschiktheid. Belangrijke onderdelen van de stelselherziening naast de WIA zijn de sinds 1 januari 2004 van kracht zijnde Wet VLZ en de aanpassing van het Schattingsbesluit per 1 oktober 2004. Het doel van de stelselherziening WAO is dat werknemers ondanks belemmeringen in de gezondheid toch maximaal kunnen meedoen in het arbeidsproces en zich daarin ook verder kunnen ontplooien. In de reactie van de regering op de analyse van het CPB van de WIA (Kamerstukken II, 2004/05, 30 034, nr. 8) is geconstateerd dat de totale besparing van de stelselherziening (VLZ, Schattingsbesluit en WIA) in de CPB-berekening grosso modo overeenkomt met die welke de regering heeft gepresenteerd. De regering vindt het nu nodig de stelselherziening, zoals die bedoeld is, af te ronden met de WIA, omdat deze een belangrijke extra impuls geeft aan de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en tevens een betere inkomensbescherming biedt aan hen die dat het hardste nodig hebben.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of het vaststellen van een arbeidsgeschiktheidspercentage in plaats van de mate van arbeidsongeschiktheid zoals bij de WAO gebruikelijk is, wel leidt tot een inzichtelijker en begrijpelijker systeem.

De WIA heeft als doel mensen met arbeidsbeperkingen zo veel mogelijk te activeren. Daarom wordt uitgegaan van wat mensen nog wel kunnen in plaats van van wat zij niet meer kunnen. Daarbij past de introductie van het begrip gedeeltelijk arbeidsgeschikt. In technische zin is de berekening van het percentage en de manier waarop dat gebeurt, hetzelfde als bij de WAO omdat in beide gevallen namelijk het loon voor ziekte vergeleken wordt met het loon wat men ondanks zijn beperkingen nog kan verdienen. Dit ligt ook voor de hand omdat zowel de WAO als de WIA zijn gebaseerd op het criterium van verdien capaciteit.

Deze leden stellen ook vragen over het begrip verdien capaciteit, en vragen waarom het inkomen daarbij niet gemaximeerd is op het maximum dagloon.

Over het begrip verdien capaciteit en het begrip arbeids capaciteit is hiervoor uitvoerig in gegaan in antwoord op vragen van de fractie van CDA en PvdA.

Aanvankelijk was de regering van plan het maatmaninkomen te maximeren op het maximumdagloon. Daarmee zou bereikt worden dat het niet meer zou kunnen voorkomen dat iemand volledig arbeidsongeschikt wordt op loonkundige gronden. Naar aanleiding van het SER-advies van februari 2004, waarin de SER aangaf dat maximering in strijd zou zijn met het equivalentiebeginsel tussen premie, risico en uitkering, heeft de regering hier echter van af gezien.

De fracties van D66 en OSF maken zich grote zorgen over de koppeling van de WIA aan de mogelijkheden van het UWV. Dit betekent dat de WIA is aangepast aan de mogelijkheden en onmogelijkheden van het UWV om de wet uit te voeren. De fracties van D66 en OSF vinden dit een merkwaardige gang van zaken. Is de minister het met de fracties eens dat een dergelijke belangrijke wet als de WIA moet zijn gebaseerd op objectieve principes van uitvoerbaarheid, vragen deze leden.

Naar het oordeel van de regering is het de juiste gang van zaken om aan het UWV te vragen of een wetsvoorstel naar zijn oordeel kan worden uitgevoerd; immers, zeer veel taken blijven ook in de WIA bij het UWV geïmplementeerd. Op basis van zijn beargumenteerde commentaar kan en dient de regering vervolgens zelfstandig af te wegen of de wet zoals voorgesteld moet worden ingevoerd, en zo ja, op welk moment. Deze weg is ook in dit geval gevolgd.

Een concept van het voorstel van Wet WIA is onder meer aan het UWV en de Belastingdienst voorgelegd. Beide hebben in hun commentaar aangegeven dat de wet goed uitvoerbaar is, maar dat twee onderdelen nog niet direct kunnen ingaan op 1 januari 2006. Deze onderdelen betreffen de koppeling van de loongerelateerde WGA-uitkering aan het arbeidsverleden en de premiedifferentiatie WGA. Op basis van het commentaar van het UWV en de Belastingdienst heeft de regering besloten om de wet op 1 januari 2006 in te voeren, met dien verstande dat de twee genoemde onderdelen respectievelijk twee en één jaar later worden ingevoerd. Anders dan de leden van de D66- en OSF-fractie stellen is de Wet WIA zelf dus niet aangepast aan de mogelijkheden en onmogelijkheden van het UWV, maar is enkel de invoeringsdatum van twee onderdelen uitgesteld. Dat betekent uiteraard wel dat die twee onderdelen gedurende de periode van uitstel anders luiden.

De fracties van D66 en OSF zijn van mening dat de gang van zaken rond het UWV reden geeft tot een gezond wantrouwen. Zijn vinden hierbij het volgende illustratief. In het eerste jaar is het UWV nog niet in staat om de koppeling van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkeringen aan het arbeidsverleden te maken. Daarom wordt de duur van de WGA de eerste jaren gerelateerd aan de leeftijd. Verder gaat het UWV in 2006 premies innen bij eigenrisicodragers die zij vervolgens in 2007 weer terugkrijgen. Dit alles zorgt ervoor dat het UWV weinig betrouwbaar over komt. In hoeverre kan de regering garanderen dat het UWV de WIA goed kan uitvoeren, zo vragen deze leden.

De regering kan zich niet vinden in het beeld dat door de leden van de fracties van D66 en OSF wordt geschetst. In de ogen van de regering heeft het UWV zich in het beleidsvormingsproces constructief opgesteld. Hetzelfde geldt overigens ook voor de Belastingdienst, die vanaf 2006 verantwoordelijk is voor de premie-inning. Uiteraard is het aan het UWV en de Belastingdienst om te signaleren wanneer de (samenloop van) implementatie van beleidstrajecten leidt tot onaanvaardbare risico's. Het

UWV en de Belastingdienst hebben dit gedaan. Daarnaast hebben beide organisaties meegedacht over alternatieven waarbij de risico's beheersbaar blijven. Over de opzet van het wetsvoorstel WIA en het wetsvoorstel IWIA hebben het UWV en de Belastingdienst in positieve zin geadviseerd over de uitvoerbaarheid. Daarnaast wordt regelmatig gesproken met betrokken partijen over de voortgang van de implementatietrajecten en houdt ook de Inspectie Werk en Inkomen toezicht op deze trajecten. Al met al geeft dit de regering de overtuiging dat het UWV en de Belastingdienst de WIA vanaf 2006 goed kunnen uitvoeren. Dit laat echter onverlet dat invoeringstrajecten van een dergelijke omvang nooit geheel zonder risico's zijn. Ook bij de meest uitvoerige voorbereiding bestaat nog altijd de kans dat op onderdelen iets misloopt. Voor een oordeel of invoering verantwoord is gaat het vooral om de vraag of de risico's bij invoering voldoende kenbaar, overzienbaar en beheersbaar zijn. Naar het oordeel van de regering is dat het geval.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen in welke mate de regering kan garanderen dat het UWV in 2008 daadwerkelijk klaar is met het ICT-systeem voor de WIA.

De nieuwbouw van ICT-systemen vergt lange tijd, mede gezien de verplichting tot Europese aanbesteding. In de door het UWV uitgebrachte uitvoeringstoets op het wetsvoorstel IWIA gaf het UWV aan dat invoering van de definitieve ICT-voorzieningen voor de uitvoering van de WIA op zijn vroegst mogelijk is per 1 januari 2008. Aangezien het UWV met de aanbestedingsprocedure voor de nieuwbouw een aanvang maakt na afronding van de parlementaire behandeling, en deze behandeling ten opzichte van eerdere plannings, iets vertraagd is, mag redelijkerwijs verwacht worden dat het UWV de nieuwbouw van ICT-systemen zal afronden in 2008.

De leden van de fracties van D66 en OSF vinden dat er veel barrières worden opgeworpen voor het dragen van eigenrisico in de WGA. De regering heeft zelf al eens aangegeven dat er in de WAO te weinig sprake was van het dragen van eigen risico. In de WGA zijn daarvoor volgens de zojuist genoemde leden veel hindernissen opgeworpen voor mogelijke eigenrisicodragers. Genoemde leden vinden het onbegrijpelijk dat werkgevers die in de WGA eigenrisicodrager willen worden, zowel het inlooprisico als het uitlooprisico voor hun rekening moeten nemen. Dit houdt het vormen van een gelijk speelveld tegen, aldus deze leden. Slechts één van de eigenrisico's (het uitlooprisico) hoort bij de werkgever. Deze leden vragen de regering uit te leggen hoe de volstrekt ongelijke behandeling van de eigenrisicodragers ten opzichte van het UWV, dat immers zo nooit enig inof uitlooprisico voor haar rekening hoeft te nemen, te plaatsen is in het kader van een gelijk speelveld.

De regering wil nader ingaan op de motivering om eigenrisicodragers zowel het in- als uitlooprisico te laten dragen. Vanaf het moment waarop een werkgever eigenrisicodrager wordt, is deze geen gedifferentieerde premie meer verschuldigd. Dat betekent dat de eigenrisicodrager vanaf dat moment niet meer meebetaalt aan de uitkeringslasten die onderhevig zijn aan premiedifferentiatie. Indien ervoor zou worden gekozen het inlooprisico publiek te financieren, is financiering uit de Werkhervattingskas dus niet logisch. De enige publieke financieringsvorm die dan overblijft, is uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dat zou echter inhouden dat alle bedrijven meebetalen aan de inlooplasten van een eigenrisicodrager, wat evenmin logisch is. Financiering uit algemene middelen is onwenselijk, vanwege budgettaire overwegingen. Vandaar dat ervoor gekozen is de eigenrisicodrager de inlooplasten zelf te laten dragen.

Indien de eigenrisicodrager een private verzekering sluit, zal de verzekeraar de uitkeringslasten van werknemers die op dat moment uitkeringsgerechtigd zijn of in de wachttijd voor de uitkering zitten, doorgaans niet in de verzekering meenemen. Wel dekt de verzekering het uitlooprisico, wat ook logisch is gezien de rentedekkingsmethodiek. Voor de uitkeringslasten die onder het uitlooprisico vallen, is immers reeds premie betaald en is door de verzekeraar een reservering getroffen. Omdat uitkeringslasten die ontstaan tijdens de eigenrisicodragersperiode zijn afgefinancierd en niet ten laste zijn gebracht van de publieke Werkhervattingskas, keren ex-eigenrisicodragers terug naar het UWV met een 0-risico.

De regering erkent dat het toekennen van het inlooprisico aan eigenrisicodragers, voor bedrijven die daadwerkelijk inlooplasten hebben een versturende invloed heeft op het gelijke speelveld. Hoewel de premie voor de private verzekering voor eigenrisicodragers met en zonder inlooprisico vergelijkbaar is (het inlooprisico wordt immers niet meeverzekerd), draagt de eigenrisicodrager met inlooprisico additionele lasten. Dat kan de keuze voor eigenrisicodragers, ofschoon het uitsluitend gaat om een financieel vraagstuk (rentedekking versus omslag) ontmoedigen. Op grond van bovenstaande toelichting ziet de regering echter geen manier om dit effect weg te nemen zonder dat dit gepaard zou gaan met afwenteling op andere werkgevers.

In de ogen van de regering wordt de keuze om al dan niet eigenrisicodrager te worden, echter vooral bepaald aan de hand van de situatie waarin de werkgever zich het meest ondersteund voelt bij reïntegratie. Dat vergt een bredere afweging dan uitsluitend een afweging van financiering op één moment.

De regering heeft meerdere malen laten weten vertrouwen te hebben in de sociale partners wat betreft het afzien van het repareren van de WGA. Zij is dan ook niet van plan om bij bovenwettelijke aanvullingen in cao's deze niet algemeen verbindend te verklaren.

De fracties van D66 en OSF vonden het opmerkelijk dat de regering zoveel vertrouwen in de sociale partners heeft op dit punt. Al per 1 mei 2005 (dus voordat de minister zei vertrouwen in de sociale partners te hebben) was er al sprake van bovenwettelijke afspraken op de WIA. En wel in de cao voor de Metaal en Techniek (380 000 werknemers). Hierin worden de gevolgen van de WGA gerepareerd. Deze gang van zaken zou een sterke vermindering van de prikkels die wet wil geven betekenen. Vindt de regering dat door deze afspraken de WGA aan doeltreffendheid inboet, zo vragen deze leden.

Deze leden vragen ook, of de regering van plan is om de CAO voor Metaal en Techniek met bovenwettelijke aanvullingen op de WIA algemeen verbindend te verklaren.

In de Metaal en Technische Bedrijfstakken worden zes CAO's afgesloten, waarvan de CAO Isolatiebedrijf en de CAO goud- en zilvernijverheid reeds op 15 augustus jl. algemeen verbindend zijn verklaard. De procedure van algemeenverbindendverklaring loopt nog voor de overige vier CAO's (CAO Metaalbewerking, CAO Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf, CAO Technisch installatiebedrijf, CAO Carrosseriebedrijf). In deze zes CAO's voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken zijn geen bovenwettelijke aanvullingen afgesproken op de WAO of op de nog niet in werking getreden Wet WIA.

De leden van de fracties van SGP en de ChristenUnie zijn van mening dat ingezet moet worden op behoud van passend werk voor arbeids(on)geschikten. De adviserende en controlerende rol voor het UWV is hierin van groot belang. Wordt deze rol nog uitgebreid zo willen zij graag weten.

Na invoering van de WIA zal aan het UWV ook een second opinion gevraagd kunnen worden over de vraag of de eigenrisicodragers voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Met deze uitbreiding beschikt het UWV over voldoende instrumenten om zowel de adviserende als de controlerende rol adequaat in te vullen.

De leden van de fracties van SGP en de ChristenUnie vragen aandacht voor de zorgvuldigheid bij de invoering, met name voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, en vraagt of het UWV wel voldoende capaciteit beschikbaar heeft.

De regering is het geheel eens met deze leden dat de zorgvuldigheid bij de beoordeling voorop moet staan. Het UWV is daarom al vroeg begonnen met de voorbereiding van de uitvoering van de WIA. Zo is er bijvoorbeeld een beoordelingskader ontwikkeld voor verzekeringsartsen om de duurzaamheid te kunnen beoordelen, omdat dit als zodanig een nieuw begrip is voor verzekeringsartsen. Het UWV heeft voldoende capaciteit vrijgemaakt om de WIA-aanvragen te kunnen beoordelen. In het algemeen blijkt het wel moeilijk te zijn voldoende verzekeringsartsen aan te trekken. Om die reden heeft het UWV in het kader van de herbeoordelingsoperatie extra artsen ingeschakeld, en is ook de planning van de herbeoordelingsoperatie opgeschoven naar 1 juli 2007. Dit stelt het UWV in staat om de beschikbare capaciteit goed te verdelen over de verschillende taken die verzekeringsartsen moeten uitvoeren.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie maken zich zorgen over de positie van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die naar hun mening moeite zullen hebben om werk te vinden. In dit kader wijzen deze leden ook nog op de koppeling van de WGA- en de WW-uitkeringen als men gedeeltelijk arbeidsongeschikt en werkloos wordt.

Hiervoor is bij de beantwoording van een vraag van de leden van de CDA-fractie reeds ingegaan op de inkomenspositie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten die niet werken. De werkloze gedeeltelijk arbeidsongeschikte heeft na twee jaar ziekte overigens geen aanspraak op een WGA- én een WW-uitkering, maar op alleen een loongerelateerde WGA-uitkering van 70% van het laatstverdiende loon. Dit is juist een vereenvoudiging ten opzichte van de huidige situatie, want nu dient hij een beroep te doen op de WW en de WAO, die tezamen voorzien in een uitkering van 70% van het laatstverdiende loon. Dit heeft tot gevolg dat bij eigenrisicodragerschap de huidige twee loketten worden teruggebracht tot één loket. De WIA is daarmee klantvriendelijker dan de WAO.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie bepleiten een hogere uitkering voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

De regering onderschrijft dit pleidooi, zij het onder voorwaarden. De IVA-uitkering zal met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 worden verhoogd met 5%-punt, als voldaan is aan twee voorwaarden: de instroom in de IVA is in 2006 daadwerkelijk beperkt gebleven tot 25 000 op 12-maandsbasis, en de intentie van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers zoals verwoord in punt 2 van de Stichtingsverklaring van 5 november 2004, is ook daadwerkelijk uitgevoerd door CAO-partijen. Een en ander zal gebeuren bij koninklijk besluit (zie artikel 13.6a in onderdeel G van artikel 1.2 van de IWIA).

De vraag van deze leden over reïntegratie-instrumenten voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, is hiervoor beantwoord bij vragen van de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie verzoeken de regering te bevorderen dat de stimuleringsmaatregelen om arbeidsgehandicapte werknemers aan te nemen gestroomlijnd worden. De wirwar aan regelingen die nu bestaat moet vereenvoudigd worden zodat een ondernemer makkelijker een beroep kan doen op financiële tegemoetkoming als hij een arbeidsgehandicapte aanneemt.

De regering heeft door middel van de intrekking van de Wet REA mede beoogd om de regelingen met betrekking tot instrumenten voor personen met een handicap te vereenvoudigen. Niet alleen door wijziging van de regelingen, maar ook door gerichte voorlichting aan werkgevers wordt beoogd de werkgevers meer inzicht te bieden in de bestaande regelingen en zo de mogelijkheden om er een beroep op te doen te vereenvoudigen. Voor de ondernemer bestaan de volgende instrumenten waarop hij een beroep kan doen als hij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt: de no risk polis, de premiekorting, arbeidsplaatsvoorzieningen en de proefplaatsing.

In het geval het om een Wajonger gaat, kan de werkgever bovendien zo nodig gebruik maken van de mogelijkheid tot loondispensatie en jobcoaching. De duur van de no risk polis is dan bovendien onbeperkt.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie vragen voorts of er voor de Wet instroomcijfers WAO nog een sanctie is. Tevens vragen de leden van genoemde fracties wat het effect is van de wet die zoveel extra bureaucratische rompslomp creëert.

Op grond van de Wet instroomcijfers WAO publiceert het UWV jaarlijks de WAO-instroompercentages van bedrijven met 250 of meer werknemers. Deze wet kent geen sanctie. Deze wet legt bedrijven geen verplichtingen op. De regering ziet dan ook niet welk gedrag bij bedrijven aanleiding zou moeten zijn tot het opleggen van sancties in het kader van de zojuist genoemde wet.

De regering kan niet plaatsen van welke extra bureaucratische rompslomp sprake zou zijn met betrekking tot de uitvoering van genoemde wet. Voor de publicatie van instroompercentages op grond van de zojuist genoemde wet is geen additionele gegevensuitvraag door het UWV bij bedrijven nodig. Het UWV kan op basis van reeds voorhanden gegevens de instroompercentages berekenen en vervolgens publiceren.

De regering zal in het kader van de evaluatie van genoemde wet, uiterlijk binnen drie jaar na inwerkingtreding (dus nog dit jaar) verslag uitbrengen over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie vragen of het waar is dat het UWV de prognoses over de instroom in IVA en WGA voortdurend bijstelt. Als dit het geval is, wat zijn daarvan de gevolgen, zo voegen deze leden daaraan toe.

In de loop van de tijd heeft UWV een aantal keren haar WIA-instroomramingen bijgesteld, zoals dat ook bij andere regelingen gebruikelijk is. De aanleiding daarvan is gelegen in nieuwe inzichten in en gegevens over actuele ontwikkelingen in de WAO. Het gevolg is dat de instroomramingen van de WIA steeds actueler worden.

Artikelsgewijs/Stijl-, taal- en spelfouten

Artikel 4.1.2 tweede lid

De leden van de fractie van GroenLinks veronderstellen dat het niet de bedoeling kan zijn dat verzekerden geconfronteerd worden met maatregelen terwijl er een deugdelijke grond bestond voor diens weigering te werken aan de verplichtingen die de artikelen 7:629 en art. 7:660a BW hem opleggen. Kan de regering bevestigen dat de bestuursrechtelijke verplichtingen in dit artikellid materieel gelijk zijn aan de civielrechtelijke verplichtingen, zo vragen deze fractie.

Voorts vragen deze leden, of de regering de stelling kan onderschrijven dat bij het toepassen van een maatregel wegens overtreding van de verplichting van art. 4.1.2, tweede lid, rekening moet worden gehouden met de maatregelen die de werkgever reeds heeft opgelegd.

Er bestaat materieel geen verschil tussen de genoemde verplichtingen uit het Burgerlijk Wetboek en de Wet WIA. Het spreekt voor zich dat het UWV in het kader van de vraag of een maatregel moet worden opgelegd nagaat welke feiten en omstandigheden zich tijdens de wachttijd hebben voorgedaan, en of de werkgever in de betreffende periode een sanctie heeft opgelegd. Dit betekent echter niet dat het enkele feit dat een werkgever heeft gesanctioneerd, voor het UWV reden zou moeten zijn om van het opleggen van een maatregel af te zien. Het handelen of nalaten van de werknemer tijdens de wachttijd kan ook consequenties hebben voor het recht op of de hoogte van de WIA-uitkering. Met dit aspect is door de werkgever bij het opleggen van zijn sanctie geen rekening gehouden, en het zou onjuist zijn indien het UWV dit als poortwachter van de WIA niet meer zou mogen doen.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat in artikel 4.2.4, eerste lid, onderdeel a van de Wet WIA wordt gesproken over structurele functionele beperkingen die naar het oordeel van het UWV bestaan. Zij vragen of het niet de bedoeling is dat het CWI vaststelt of er sprake is van dergelijke beperkingen.

In dit artikel van de Wet WIA gaat het om de toekenning van subsidie voor de meerkosten van het in dienst houden of nemen van werknemers met structurele functionele belemmeringen. Het betreft hier dan kosten van in artikel 4.2.3 limitatief genoemde voorzieningen in verband met het bereiken van de werkplek (vervoersvoorzieningen) of het verrichten van arbeid op de werkplek (intermediaire activiteiten of voorzieningen voor inrichting van de arbeidsplaats). Het UWV stelt vast of bij de werknemer sprake is van structurele functionele belemmeringen die dergelijke voorzieningen tijdens de dienstbetrekking nodig maken.

De vaststelling door het CWI van beperkingen als bedoeld in artikel 29b Ziektewet en 49 Wfsv heeft betrekking op de vraag of er beperkingen zijn die leiden tot de mogelijkheid van toepassing van de instrumenten no risk polis en premiekorting voor personen die voor hun reïntegratie onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen, indien ze werk aanvaarden.

Artikel 4.3.2, vijfde lid

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering het met hen eens is dat het UWV de verzekerde diens zienswijze dient te vragen voordat een maatregel als bedoeld in dit artikellid wordt opgelegd louter op aangeven van een reïntegratiebedrijf. Zou aldus niet de indiening van onnodige bezwaarschriften kunnen worden voorkomen, zo vragen zij.

Het UWV zal na de ontvangst van een melding van sanctiewaardig gedrag van een reïntegratiebedrijf altijd moeten onderzoeken of feitelijk tot sanctieoplegging moet worden overgegaan. De maatregel moet immers worden afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de belanghebbende de gedraging verweten kan worden. Het opleggen van de maatregel kan niet uitsluitend op basis van een melding van een reïntegratiebedrijf. Het UWV zal doorgaans ook de zienwijze van de betrokkene in zijn onderzoek betrekken. In het vijfde lid van artikel 4.3.2 wordt dan ook niet bepaald dat het UWV tot het opleggen van een maatregel over gaat indien het een melding heeft ontvangen. Geregeld is dat het UWV na ontvangst van een melding van sanctiewaardig gedrag verplicht is een beslissing te nemen om de betaling van de uitkering geheel of gedeeltelijk op te schorten danwel te schorsen. Door de melding bestaat het vermoeden dat een persoon onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie. Het belang van niet-naleving van de reïntegratieplichten wordt afgewogen tegen het belang van het tijdelijk opschorten of schorsen van de uitkering in verband met het te starten onderzoek naar de noodzaak van het opleggen van een sanctie aan de betrokkene. Indien tot gehele of gedeeltelijke schorsing of opschorting van de betaling van de uitkering wordt besloten, bemerkt de gedeeltelijke arbeidsgeschikte direct in financiële zin een gevolg van zijn handelen. Op deze wijze wordt het lik op stuk-effect gevoeld door de betrokkene. Het recht op uitkering blijft echter bestaan. Indien achteraf blijkt dat de schorsing of opschorting onterecht is, wordt de uitkering alsnog uitbetaald. Daarbij geldt de periode van schorsing danwel opschorting voor een duur van ten hoogste acht weken.

Artikel 5.1

De leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom het bereiken van de 65-jarige leeftijd en het overlijden van de verzekerde uitsluitinggronden en geen beëindiginggronden zijn.

In de Wet WIA is er, net als in de Werkloosheidswet (artikel 19) voor gekozen alle omstandigheden die aan het recht op een uitkering op grond van die wet in de weg zouden kunnen staan in een artikel op te nemen onder de noemer uitsluitingsgronden. De eerder genoemde uitsluitingsgronden en de uitsluitingsgronden «rechtens zijn vrijheid ontnomen» en «het niet in Nederland wonen» (artikel 5.1, onderdeel d tot en met g) kunnen zowel aan het ontstaan van het recht op een uitkering in de weg staan (zie artikel 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4 en 7.1.1, 7.1.2 en 7.1.4) als leiden tot het eindigen van een bestaande uitkering (zie artikel 6.1.3 en 7.1.3). De eerste drie in artikel 5.1. genoemde uitsluitingsgronden kunnen naar hun aard alleen tot het niet ontstaan van een recht op een uitkering leiden.

Tenslotte vragen de leden van de fractie van GroenLinks nog de aandacht van de regering voor een aantal stijl-, taal- en spelfouten in het wetsvoorstel WIA.

De gesignaleerde fouten zullen worden gecorrigeerd middels de Aanpassingsen verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

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