

25 478

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

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 23 maart 1998

Inhoudsopgave

1. Algemeen	2
2. Ambitieniveau	2
3. De arbeidsgehandicapte	15
4. De relatie met de werkgever	17
5. Verantwoordelijkheidsverdeling	19
6. Budgetstructuur	23
7. Overige instrumenten	25
8. Artikelsgewijs	26

1. Algemeen

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van het nader voorlopig verslag van uw Kamer over de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten.

Allereerst willen wij stilstaan bij de opmerking van de leden van de CDA-fractie, dat zij de beantwoording van hun vragen als te gemakkelijk hebben ervaren. Wij betreuren het ten zeerste als met deze beantwoording de schijn zou zijn gewekt dat wij de – inderdaad constructieve – vraagstelling van deze leden niet serieus zouden hebben genomen.

Wellicht hebben wij ook de strekking van de vragen niet voldoende weten te doorgronden. Wij hopen hen met een uitvoeriger beantwoording van hun nadere vragen voldoende tegemoet te kunnen komen. De Wet REA beoogt, als sluitstuk van een complex van wetgeving dat in de afgelopen jaren is ingezet ter preventie en vermindering van uitval uit het arbeidsproces door ziekte of arbeidsongeschiktheid, veranderingen ten positieve te bewerkstelligen voor diegenen die na geheel of gedeeltelijk herstel belemmeringen hebben ervaren bij het vinden van werk. Wij zijn daarom met deze leden van mening dat de achterliggende intentie straks ook waargemaakt moet worden.

De leden van de fractie van de PvdA en van D66 hebben nog behoefte aan nadere verduidelijking op enkele punten.

Tenslotte hebben wij goede nota genomen van de twijfels van de leden van de fracties van PvdA en CDA ten aanzien van de invoeringsdatum van dit wetsvoorstel. Graag lichten wij hieronder ons standpunt in deze nog nader toe.

2. Ambitieniveau

De leden van de CDA-fractie hebben uit allerhande recente publicaties begrepen dat er medio maart nog een nota zal worden uitgebracht, o.m. over de uitvoering van de sociale verzekeringen. Zij vragen of deze nota op geen enkele wijze invloed zal hebben op de nu voorliggende wetgeving.

Wij zijn inderdaad voornemens een notitie aan het parlement te zenden, waarin zal worden ingegaan op de toekomstige vormgeving van de uitvoeringsorganisatie sociale verzekeringen. Op basis van deze notitie zal met het parlement en met de diverse betrokken organisaties van gedachten kunnen worden gewisseld over de in te zetten koers. Dit kan leiden tot bijstellingen. Vervolgens zal voorzover nodig een wetsvoorstel moeten worden ontworpen, dat aan de Raad van State moet worden voorgelegd en daarna het parlementaire traject moet doorlopen. Ook dit kan tot wijzigingen leiden. Geconcludeerd kan derhalve worden, dat op dit moment niet te zeggen is of de uiteindelijke vormgeving van de uitvoeringsorganisatie gevolgen zal hebben voor met name de verantwoordelijkheidsverdeling zoals in het voorliggende wetsvoorstel voorzien. Daarbij komt, dat de nieuwe uitvoeringsorganisatie, hoe deze er ook zal komen uit te zien, pas over enkele jaren operationeel zal zijn. Oftewel, voorzover dit gevolgen zal kunnen hebben voor het in het voorliggende wetsvoorstel neergelegde beleid, zijn deze eerst over enkele jaren aan de orde.

De aan het woord zijnde leden achten voorts een nauwkeuriger en meer diepgaande onderbouwing noodzakelijk van onze stellingname dat het verder opschuiven van de invoeringsdatum van de Wet REA in alle gevallen ten koste zal gaan van de effectiviteit van het reïntegratieproces.

Allereerst zij in dit verband opgemerkt dat het ministerie op dit moment vele informatieverzoeken ontvangt over de datum van inwerkingtreding

van de Wet REA. Uit deze vragen van zowel de uitvoering, als werkgevers en cliënten blijkt dat men op alle fronten rekening houdt met een spoedige inwerkingtreding. Met name de voorgestelde werkgeversbudgetten en de zogenaamde no-riskpolis in combinatie met de bredere toepassing van art. 29 b ZW leiden tot de vraag of het op dit moment verstandig is om tot plaatsing over te gaan.

Gezien de relatie met de WULBZ en de PEMBA-wetgeving dreigt een verder opschuiven van de inwerkingtredingsdatum van de Wet REA er toe te leiden dat werkgevers die van het nieuwe instrumentarium gebruik willen maken, pas op de plaats maken. Naarmate dit langer duurt moet dan ook gevreesd worden dat de positieve verwachtingen van het nieuwe instrumentarium worden overschaduwd door de onduidelijkheden over de inwerkingtredingsdatum en de voor werkgevers moeilijk te overziene gevolgen van een beslissing om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen.

Hieronder gaan wij nog uitvoeriger in op de vraag of het nog niet beschikbaar zijn van de lagere regelgeving een belemmering vormt voor de spoedige inwerkingtreding van de wet.

Voorts stellen de leden van de CDA-fractie zich op het standpunt dat een verantwoorde invoeringsdatum, een datum is waarvan met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid kan worden gesteld, dat de uitvoeringsorganisaties er klaar voor zijn. Zij vragen om helderheid in dit opzicht, omdat uit de kring van de gemeenten steeds meer geluiden komen dat de invoering van de Wet REA naast allerhande andere wetgeving voorlopig niet tot de mogelijkheden behoort. Zij refereren daarbij aan de problemen rond de huidige, soms ook te snel ingevoerde wetgeving bij de sociale diensten en zijn van mening dat nu niet stilzwijgend aan de allerwegen opduikende kritiek kan en mag worden voorbijgaan.

Voorts waarschuwen deze leden ervoor, wat het verband tussen de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) en deze wet betreft, dat nog niet voor de invoering van het wetsvoorstel opgeloste problemen later kunnen leiden tot niet voorzienbare financiële consequenties met alle gevolgen van dien voor de uitvoering.

Zij voegen daar nog de opmerking aan toe dat een ketting zo sterk is als de zwakste schakel, hetgeen zou betekenen dat niet één maar drie organisaties in het ergste geval in een vrije val kunnen worden meegesleurd.

De consequenties die de invoering van de wet REA naast andere, nieuwe beleidstrajecten voor gemeenten inhouden hebben wij onlangs met de VNG besproken in een bestuurlijk overleg over de beleidscumulatie. Geconcludeerd is dat een invoeringsdatum van de wet REA voor gemeenten op een later tijdstip dan die voor de invoering bij Uvi's en Arbeidsvoorziening tot grote juridische en afbakeningscomplicaties leidt. Invoering van de wet REA zal voor alle uitvoeringsorganisaties dan ook op dezelfde datum moeten plaatsvinden. Niettemin beseffen wij dat invoering van deze wet voor gemeenten veelal opnieuw een forse inzet zal vragen, bovenop de inzet die al van gemeenten wordt verwacht bij de uitvoering van diverse andere trajecten. Om de mogelijk complicerende gevolgen van invoering van de wet REA voor gemeenten te beperken zijn wij in goed overleg met de VNG tot de volgende afspraken gekomen. Allereerst hebben wij gezamenlijk geconstateerd dat een adequate ondersteuning van gemeenten bij de invoering van de wet REA wenselijk is. De VNG zal daarvoor in nauwe samenwerking met Divosa met een voorstel komen.

In de tweede plaats hebben wij geconstateerd dat het mogelijk is dat de gemeenten die dat willen, tijdelijk de uitvoering van de wet REA geheel of gedeeltelijk inkopen bij Arbeidsvoorziening. De wet biedt daartoe reeds de

mogelijkheden; er is immers al sprake van verplichte inkoop bij Arbeidsvoorziening, waarvoor gemeenten extra budget krijgen bij invoering van de wet REA. Het gaat dan behalve op de toets op de arbeidshandicap, om vaststelling welke voorzieningen en instrumenten (van scholing, tot vervoersvoorzieningen en werkplekaanpassingen) aangewezen zijn, de arbeidstoeleiding en het feitelijk zorgdragen voor het verstrekken van subsidies aan werkgevers (plaatsingsbudget en pakket op maat). Daarbij is aan de VNG en Arbeidsvoorziening-AI voorgesteld om een model voor een overeenkomst tussen gemeenten en Arbeidsvoorziening te ontwikkelen. Overigens staat het de gemeenten die het zelf kunnen doen uiteraard vrij de uitvoering op onderdelen zelf ter hand te nemen. Wij zijn van mening dat langs deze weg gemeenten zo adequaat mogelijk de uitvoering van de wet REA kunnen oppakken. Deze optie is ook aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie voorgelegd, met de vraag of en hoe daarvoor op korte termijn voldoende capaciteit beschikbaar kan komen. De Directie van Arbeidsvoorziening staat in principe positief ten opzichte van dit voorstel en is bereid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van uitvoeringsknelpunten bij de gemeenten. Zij merkt daarbij op dat deze uitbreiding van taken uiteraard zware eisen stelt aan de verandercapaciteit van de organisatie en dat de realiseerbaarheid mede afhankelijk is van de invoeringsdatum van de Wet REA. De directie van Arbeidsvoorziening stelt daarom voor de mogelijkheden mede in samenspraak met de VNG nader te verkennen. Over de uitkomsten van dit overleg zullen wij u op korte termijn nader informeren.

Over de methodiek van beoordeling van de arbeidshandicap zijn tussen VNG, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en het Lisv nadere afspraken gemaakt voor een tijdelijke toepassing, die door ARBVO AI ten behoeve van gemeenten kan worden uitgevoerd, indien de gemeenten daarom verzoeken.

Overigens heeft een en ander vooral betrekking op nieuwe gevallen. De gemeenteklanten, voor wie het Lisv op grond van de WAGW al een arbeidstoeleidingstraject is gestart zullen na de inwerkingtreding van de Wet REA nog onder de verantwoordelijkheid van het Lisv blijven. Daarbij is het ook mogelijk, dat de instrumenten (inclusief plaatsingsbudget en pakket op maat) door het Lisv ten laste van het REA-fonds zullen worden verstrekt. Dit zal zijn neerslag krijgen in een ministeriële regeling op grond van artikel 82 van de Wet REA.

De waarschuwing van deze leden ten aanzien van bij invoering van de wet nog niet opgeloste problemen nemen wij zeker ter harte. Zoals uit de hieronder weergegeven stand van zaken met betrekking tot de lagere regelgeving moge blijken zullen de onduidelijkheden die op dit moment nog bestaan als gevolg van het nog niet beschikbaar zijn van de lagere regelgeving, op korte termijn worden opgehelderd. Bij de hier aangehaalde beantwoording is tevens aangegeven dat, voorzover de lagere regelgeving op onderdelen nog niet beschikbaar zal zijn, dit voor de uitvoering geen onoverkomelijke belemmeringen behoeft op te leveren.

Het was de leden van de CDA-fractie na lezing van het naar hun mening wel erg magere antwoord nog onvoldoende duidelijk wat de exacte redenen zijn om af te wijken van de standpunten van de SER en het Lisv terzake van het (her)plaatsingsbudget.

In de memorie van antwoord hebben wij bedoeld aan te geven dat de standpunten van het Lisv en de SER terzake van de voorgestelde budgetstructuur, kort gezegd, haaks op elkaar staan. Ter verduidelijking geven wij de samenvatting van de standpunten van de SER en het Lisv zoals beschreven in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel hieronder nogmaals weer.

Het Lisv stelt dat waar het gaat om de hergroepering en stroomlijning van

instrumenten de hoofdlijnennota voor een op het eerste gezicht tamelijk gecompliceerd stelsel kiest, en beveelt aan de doorzichtigheid van het geheel te vergroten.

Het Lisv verwijst daarbij naar een eind januari 1997 door haar gedaan voorstel voor een verdergaande deregulering met een budgetstructuur ten behoeve van de uitvoering waarbij de beoordeling of een werkgever dan wel een werknemer in aanmerking komt voor een globaal aangeduide regeling, ter beoordeling wordt overgelaten aan de uitvoering.

De SER daarentegen, is geen voorstander van de invoering van een (her)plaatsingsbudget (i.c. de voorgestelde budgetstructuur), dat in de plaats zou komen van een aantal afzonderlijke instrumenten zoals de huidige loonkostensubsidie, vergoeding voor aanpassing van de werkplek, de inwerk en begeleidingssubsidie en de vergoeding voor de kosten van om-, her- of bijscholing.

Naar de mening van de SER kan een standaardbedrag nauwelijks tegemoet komen aan de diversiteit van de kosten die gemaakt kunnen worden. De SER staat positief ten opzichte van de pakket-op-maat-benadering en pleit daarnaast voor een bescheiden budget voor de werkgever (gedacht werd aan een bedrag van 2000 – 3000 gulden) in de vorm van een forfaitaire subsidie als tegemoetkoming in de onkosten. In de ogen van de SER biedt deze combinatie voor de werkgever en voor de uvi een goede mogelijkheid om in aansluiting op het reïntegratieplan vorm te geven aan de concrete reïntegratie-activiteiten.

Bezien vanuit de knelpunten die met de Wet REA dienden te worden opgelost heeft het kabinet gekozen voor een middenweg waarbij enerzijds werkgevers een ruimere – dan door de SER voorgestelde – forfaitaire tegemoetkoming in de onkosten wordt geboden terwijl anderzijds, waar dit niet voldoende in de behoefte zou voorzien de mogelijkheid van maatwerk met een keuze voor een pakket op maat wordt gehandhaafd. Uit hoofde van het breed onderschreven belang van verkorting van procedurelijnen, heeft het kabinet gekozen voor een zodanige invulling van het subsidiebedrag voor het (her)plaatsingsbudget dat werkgevers in het merendeel van de gevallen snel een afweging kunnen maken om tot herplaatsing of plaatsing te kunnen beslissen. Dat daar het risico van een zekere mate van «dead weight loss» tegenover staat acht het kabinet aanvaardbaar gezien het belang dat gehecht wordt aan de beoogde toename van het aantal reïntegraties van arbeidsgehandicapten.

Hoewel het kabinet zich met de voorgestelde structuur heeft laten inspireren door het voorstel van het Lisv, achtte het een verdergaande deregulering zoals voorgesteld door het Lisv niet wenselijk, gezien het onvermijdelijk daaruit voortvloeiende complex van uitvoeringsregels. Dit laatste zou de inzichtelijkheid met betrekking tot de situaties waarin en voor wie het instrumentarium van toepassing is niet ten goede komen. Daardoor zou naar onze mening de effectiviteit van de met dit wetsvoorstel beoogde reïntegratieinspanningen aanzienlijk afnemen.

De leden van de fractie van de PvdA hebben zich gestoord aan het feit dat enerzijds een appel werd gedaan op de Eerste Kamer om het onderhavige wetsvoorstel vóór 1-1-'98 af te handelen en dat anderzijds naar nu blijkt de lagere regelgeving nog in een conceptstadium verkeert. Zij kunnen in dit verband de zinsnede uit de memorie van antwoord waarin wordt gesproken van «verschuivende tijdschema's en prioriteiten» niet plaatsen gezien het feit dat de lagere regelgeving nog advies van de Raad van State behoeft en na de totstandkoming van lagere regelgeving nog enige tijd nodig is voor het opstellen van werkinstructies aan het uitvoerend personeel.

Zij achten inwerkingtreding van de wet niet mogelijk, voordat de lagere

regelgeving beschikbaar is en concluderen in dat verband dat invoering niet eerder mogelijk zal zijn dan per 1 juli aanstaande. Daarbij merken zij op dat een keuze voor gefaseerde invoering in sommige gevallen goed mogelijk is; in dat geval dient zulks naar hun mening duidelijk uiteengezet en verantwoord te worden in de toelichtende stukken.

Met begrip voor de reactie van deze leden, wijzen wij op de in de Memorie van Antwoord genoemde achterliggende reden voor de verschuiving in de tijdschema's bij de voorbereiding van de lagere regelgeving, nl. een zorgvuldige afstemming met de uitvoeringspraktijk. Uit de contacten met de uitvoering mogen wij dan ook afleiden dat het feit dat de lagere regelgeving op dit moment nog niet beschikbaar is, op zich zelf geen wezenlijke belemmering hoeft te vormen voor inwerkingtreding van de wet op korte termijn.

Allereerst zijn, door de zorgvuldige afstemming met de uitvoering die op ambtelijk niveau heeft plaatsgevonden, de hoofdlijnen van de belangrijkste ontwerp-besluiten bij de uitvoering bekend. Daarnaast verwachten wij dat door deze werkwijze – gebaseerd op een open communicatie met de uitvoeringspraktijk, zoals die ook bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is gehanteerd – de veel voorkomende kinderziektes bij de invoering van nieuw beleid, tot een minimum kunnen worden beperkt. Ook gezien de hierboven, in antwoord op vragen van de leden van de CDA-fractie, weergegeven uitkomsten van het overleg met de VNG zijn wij minder somber gestemd over de mogelijkheden van invoering van de wet op korte termijn. Wij worden daarin gesterkt door de hieronder genoemde stand van zaken wat de advisering door de Raad van State betreft.

De leden van de PvdA-fractie hadden voorts bij bestudering van REA tot dusver de indruk gekregen dat alleen de invoering van het persoonsgebonden reïntegratiebudget later zou plaatsvinden, omdat eerst een experimenteerfase nodig wordt geacht.

Voor de goede orde zij hier de stand van zaken met betrekking tot de voorbereiding van de lagere regelgeving vermeld. De Raad van State heeft inmiddels advies uitgebracht over de drie ontwerp-besluiten met betrekking tot het reïntegratie-instrumentarium. Het gaat hier allereerst om een concept-besluit waarin (nadere) regels zijn gesteld over de door het Lisv/de uvi's in te zetten:

- voorzieningen voor eigen werk, voor arbeidsgehandicapte niet-werknemers en voor arbeidsgehandicapte werknemers (artt. 15, 22 en 31)
- pakket op maat (art. 18)
- inkomenssuppletie (art. 29), en
- loonsuppletie (art. 32).

Er is derhalve voor gekozen niet per artikel een besluit te treffen, maar de nadere regelgeving op bovengenoemde artikelen in één amvb samen te brengen.

Het tweede besluit betreft een wijzigingsbesluit op het Besluit uitvoering en financiering van de WIW. Via dit wijzigingsbesluit worden de door de gemeenten voor arbeidsgehandicapte gemeente-klienten in te zetten reïntegratie-instrumenten en de verplichte inkoop door de gemeenten nader vormgegeven. Het derde besluit waarover de Raad van State heeft geadviseerd is een ontwerp-Besluit Reïntegratie-instrumenten Arbeidsvoorziening. Daarin zijn de onder de verantwoordelijkheid van Arbeidsvoorziening in te zetten reïntegratie-instrumenten (voor niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden) geregeld.

Daarnaast is het ontwerp-besluit waarin de inkoop van diensten door het Lisv bij Arbeidsvoorziening wordt geregeld onlangs voorgelegd aan het Ctsv voor een toezichtbaarheidstoets en aan het Lisv en Arbeidsvoorziening voor een uitvoerbaarheidstoets. Het is niet strikt noodzakelijk dat dit besluit en de Wet REA tegelijkertijd in werking treden. Na inwerkingtreding van de Wet zullen Lisv en uvi's namelijk ook zonder inkoopbesluit al diensten bij Arbeidsvoorziening kunnen inkopen, en wel op basis van artikel 10 (en 14) van de Wet. Het besluit zal op dit terrein slechts nadere regels bevatten, die er vooral op zullen zijn gericht dat er voor voldoende arbeidsgehandicapten diensten worden ingekocht en daadwerkelijk worden verricht.

Lisv en Arbeidsvoorziening weten dat zij aan het eind van 1998 zullen worden beoordeeld op de door hen verrichte activiteiten en van hen kan daarom worden verwacht dat zij ook zonder inkoop-amvb al voor voldoende klanten actie ondernemen. De intentieverklaring die Lisv en Arbeidsvoorziening eind december hebben ondertekend, staaft ons in dit vertrouwen. Daarbij merken wij ten slotte nog op, dat zelfs nu al – zonder een nader besluit – door het Lisv/de uvi's wordt ingekocht als ware de Wet in werking (op basis van artikel 16 WAGW). Dit houdt verband met het feit dat GAK Al per 1 januari 1998 in dienst is bij Arbeidsvoorziening, waardoor sinds die datum inkoop bij Arbeidsvoorziening aangewezen is.

Het besluit waarin de startersregeling voor de uvi's wordt geregeld is nog in voorbereiding. Zoals ook aangekondigd in de hoofdlijnennota, kon eerst met de voorbereiding worden gestart na afronding van de evaluatie van de BBZ.

Hieronder wordt nog nader ingegaan op de stand van zaken met betrekking tot de algemene maatregel van bestuur inzake de beoordelingscriteria voor de vaststelling van een arbeidshandicap.

Tenslotte is een aantal ministeriële regelingen in voorbereiding. De belangrijkste daarvan zullen naar verwachting per 1 april a.s. in de Staatscourant kunnen worden gepubliceerd.

Wat de ministeriële regeling subsidieverstrekking arbeidsgehandicapten betreft, zal deze regeling inderdaad op zijn vroegst per 1 mei, doch in elk geval per 1 juni in werking kunnen treden. Deze regeling op grond waarvan een experiment met persoonsgebonden budgetten nader wordt vormgegeven, wordt dezer dagen voor commentaar aan de SWI-partners en cliënten organisaties voorgelegd. Het experiment moet uitwijzen óf, en zo ja onder welke voorwaarden en voor welke categorie arbeidsgehandicapten het PRB voor bredere toepassing vatbaar is.

Alles overziend en met verwijzing naar het hieronder gestelde ten aanzien van de amvb betreffende de arbeidsgehandicapte-toets kan worden gesteld dat de lagere regelgeving in een voldoende vergevorderd stadium verkeert en ook inmiddels al voldoende op hoofdlijnen bekend is bij de uitvoering.

De leden van de CDA-fractie blijven op het standpunt staan, dat de definitie van de doelgroep behoort te zijn afgerond voordat de wet in werking treedt. Komt er niet een heel stuk meer op ons af, zo vragen deze leden. Het standpunt dat het enige dat bij inwerkingtreding van de wet daadwerkelijk operationeel zal moeten zijn, de toekenning is van subsidies aan werkgevers (nieuw artikel 13b WIW) delen deze leden niet. Zij vragen om een diepgaande reactie, met name in het belang van de betreffende kwetsbare groep. In dit verband stelden de leden van de PvdA-fractie de vraag naar een gefaseerde invoering aan de orde, nu blijkt dat de totstandkoming van de algemene maatregel van bestuur over het begrip «arbeidsgehandicapt» ex artikel 2 leden 3 en 6 «nog enige tijd zal vergen».

Nu doel van de amvb is te voorkomen dat er interpretatieverschillen ontstaan tussen de diverse bij de uitvoering betrokken instellingen, vragen deze leden of hierbij niet doorslaggevend is om te opteren voor gefaseerde invoering, bijvoorbeeld startend met de doelgroepen van artikel 2 leden 1 en 2, waarbij de doelgroep van artikel 2 lid 3 volgt zodra de amvb over het begrip arbeidsgehandicapt gereed is en het FIS hiertoe is aangepast.

Op zich hebben de aan het woord zijnde leden gelijk dat een zorgvuldig invoeringsproces in het algemeen vereist dat de relevante nadere regelgeving is uitgewerkt alvorens een wetsvoorstel in werking kan treden. Indien van dat uitgangspunt wordt afgeweken dienen daarvoor goede redenen te zijn. De overwegingen om in dit geval toch te kiezen voor een integrale invoering van het wetsvoorstel zijn de volgende.

De leden van de CDA-fractie hebben goed gezien wat met deze amvb wordt beoogd, namelijk het vastleggen van criteria die waarborgen bieden voor een uniforme wijze van beoordeling van de arbeidshandicap door de verschillende uitvoeringsinstanties. De weg naar een uniforme beoordeling van een arbeidshandicap is er één met vele voetangels en klemmen. Voor de restgroep die niet valt te identificeren aan de hand van de in de wet vastgelegde objectieve criteria is de kernvraag aan de orde in welke mate er sprake is van medische beperkingen die ook een belemmering vormen bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Waar het personen met moeilijk objectiveerbare aandoeningen en personen met chronische ziekten betreft is deze afgrenzing al jaren een punt van discussie. Met het oog op deze groepen werd bij de invoering van Amber de bemiddelingspopulatie van de Wagw uitgebreid.

In wezen verschillen de definities van Wagw-bemiddelingspopulatie en het begrip arbeidsgehandicapte uit het wetsvoorstel REA niet wezenlijk van elkaar: het gaat steeds om het hebben van belemmeringen bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

Wij willen dan ook opmerken dat in de huidige praktijk al sinds de invoering van AMBER met het «ruime» arbeidsgehandicaptebegrip wordt gewerkt.

De in het wetsvoorstel REA voorgestelde verantwoordelijkverdeling evenals de uitbreiding van het toepassingsbereik van het instrumentarium, gaf aanleiding om naar een meer objectieve methode te zoeken voor de beoordeling van de arbeidshandicap voor de hier aan de orde zijnde restgroep.

Een eenduidige algemene definiëring van deze groep blijkt echter niet goed mogelijk: òfwel de definitie is zo beperkt dat deze weinig toegevoegd aan de reeds bij wet aangegeven groepen arbeidsgehandicapten, òfwel deze definitie pakt zo ruim uit dat een groot deel van de beroepsbevolking er onder valt.

Dit betekent in feite dat vooraleerst de beoogde verbetering ten opzichte van de huidige situatie op dit punt nog niet kan worden gerealiseerd. Wij verwijzen hierbij eveneens naar de volgende paragraaf van deze nadere memorie van antwoord waarin wordt ingegaan op de vragen van deze leden naar de termijn waarop het FIS-systeem voor dit doel beschikbaar zal zijn.

Fasering, dat wil zeggen uitstel van de inwerkingtreding van REA voor deze groep, zou betekenen dat deze wet niet zou gelden voor personen die thans reeds als arbeidsgehandicapte worden beschouwd. Personen die thans arbeidsgehandicapt zijn zouden dan niet kunnen profiteren van het REA-instrumentarium, terwijl zij op basis van de WAGW wel geholpen

hadden kunnen worden. Dit lijkt ons geen goede zaak. Daarom geeft het kabinet voorrang aan het belang van adequate hulp voor arbeidsgehandicapten.

Rest nog de vraag of deze keuze ook in dit verband verantwoord is. Wij menen van wel.

Zoals hiervoor werd opgemerkt kan de vraag wie als arbeidsgehandicapte moet worden beschouwd niet op voorhand voor iedereen worden beantwoord. Anders had de begripsbepaling terzake reeds in de wet verder uitgewerkt kunnen worden. De ontwikkeling van het arbeidsgehandicaptebegrip is echter een proces met een langere geschiedenis waarin de amvb naar wij hopen een belangrijke stap zal zijn. Echter ook niet meer dan dat: in de praktijk zal het begrip zich verder moeten verfijnen. Daartoe is inwerkingtreding van de Wet REA juist van belang. In die zin is de amvb een tussenstap die weliswaar noodzakelijk is voor de verdere ontwikkeling en afgrenzing van het arbeidsgehandicaptebegrip, doch één die de nodige zorgvuldigheid vereist en niet noodzakelijk synchroon behoeft te lopen met inwerkingtreding van de wet. De amvb moet, wil hij het gewenste ordenende effect hebben vooral goed aansluiten bij de uitvoeringspraktijk en de mogelijkheden van de administratieve processen van de uitvoerende instellingen. Zoals wij in de memorie van antwoord hebben aangegeven vergt zoiets tijd. Wij achten het echter onwenselijk dat dit ten koste zou gaan van de dienstverlening aan de betrokken cliënten.

In de aanloopfase betekent dit dat er inderdaad een soort stuwmeer bestaat. Met name werkgevers die in aanmerking willen komen voor een (her)plaatsingsbudget of een premiekorting zullen willen weten of een werknemer arbeidsgehandicapt is. Dat werd bedoeld met de zinsnede dat «het enige dat bij inwerkingtreding van de wet daadwerkelijk operationeel zal moeten zijn, de toekenning van subsidies aan werkgevers is». Het ontbreken van de amvb betekent niet dat deze beoordeling onmogelijk is, doch dat deze nog op de oude «WAGW»-wijze moet geschieden. Gezien de ervaring die hiermee is opgedaan bij de afdeling arbeidsintegratie van Arbeidsvoorziening (voormalig GAK AI) en de mogelijkheid voor gemeenten om hierover advies in te kopen, verwachten wij niet dat de problemen hierbij van dien aard zullen zijn dat zij uitstel of fasering van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel noodzakelijk maken.

De leden van de CDA-fractie zijn van mening dat het feit dat de Wet REA als een noodzakelijk complement op WULBZ en PEMBA wordt aange-merkt, ook als negatief kan worden beoordeeld. Ook zijn de aan het woord zijnde leden nog steeds van mening, dat de vergaande aanscherping van de verantwoordelijkheid van de werkgever, zoals in genoemde wetgeving uitgewerkt, wel moest leiden tot harde kritiek over tweedeling in de zorg.

Met verwijzing naar onze eerdere reactie willen wij nogmaals benadrukken dat de aanscherping van de verantwoordelijkheid van werkgevers voor preventie en begeleiding van het ziekteverzuim ter voorkoming van langdurige ziekte en een vermindering van de instroom van zieke werknemers in de WAO, moet worden gezien in combinatie met de facilitering die de Wet REA in dit opzicht biedt aan werkgevers die daar ook alles aan doen. Naar onze mening vormt dit de beste combinatie voor vermindering van het ziekteverzuim en verbetering van een zo vroeg mogelijke inzet van reïntegratiemaatregelen voor zieke werknemers. Wat de relatie tussen de dreigende tweedeling in de gezondheidszorg en de recente wijzigingen in de Ziektewet betreft willen wij erop wijzen dat het kabinet streeft naar reductie van deze – al langer bestaande – wachtlijsten. Zoals aangegeven is er geen sprake van een oorzaak/gevolg-relatie tussen de privatisering van de Ziektewet en deze wachtlijsten.

De leden van de CDA-fractie zijn verbaasd over onze uitleg ten aanzien van de mate waarin vereenvoudiging van het reïntegratie-instrumentarium tot de mogelijkheden behoort. Zij refereren met enige ironie aan onze uitleg dat vereenvoudiging van wettelijke regelgeving onvermijdelijk tot een complex aan uitvoeringsregels zal leiden. Deze leden vragen tevens naar het tijdstip waarop de handleiding voor de uitvoering beschikbaar zal komen. De leden van de PvdA-fractie vragen een nadere uitleg van van de relatie tussen deze handleiding en de verklaring op naam aan iedere arbeidsgehandicapte.

Ter nadere toelichting willen wij allereerst nogmaals benadrukken dat bij de opstelling van de hoofdlijnennota ter voorbereiding van het onderhavige wetsvoorstel alle mogelijkheden zijn onderzocht om tot een verdere vereenvoudiging van de regelgeving inzake reïntegratie van arbeidsgehandicapten te komen. Daarbij bleek dat in welke variant dan ook, verdere vereenvoudiging in de zin van deregulering in het voordeel zou uitvallen van werkzoekenden met relatief lichte beperkingen, ten koste van degenen met zwaardere beperkingen, waaronder vroeggehandicapten. Wel is naar onze mening het maximale ingezet om de drempels voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst willen nemen of houden, zo veel mogelijk te slechten, onder andere met de introductie van de budgetstructuur voor werkgevers. De handleiding waar deze leden ook naar vragen kan daarnaast de doorzichtigheid van de regelgeving aanzienlijk vergroten. Momenteel wordt het commentaar van de betrokken uitvoerders (Lisv, VNG en Arbeidsvoorziening) op de concept-handleiding verwerkt. De handleiding zal naar verwachting binnen enkele weken gereed kunnen zijn voor verspreiding. Mede in reactie op de vraag van de leden van de PvdA-fractie zij hierover het volgende opgemerkt: zoals in de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer is aangekondigd zal aan iedere arbeidsgehandicapte een verklaring op naam worden afgegeven. Deze verklaring zal naar onze verwachting mede aan de hand van de handleiding eenvoudig kunnen worden verstrekt, omdat de invulling van de verklaring in vrijwel alle gevallen direct uit de handleiding zal kunnen worden overgenomen. Deze handleiding geeft alle posities aan waarin een arbeidsgehandicapte zich kan bevinden en beschrijft de per geval van de toepassing zijnde instrumenten en uitkeringsgebonden regelingen. De handleiding zal overigens als «wegwijzer REA» worden aangeduid. De daarin onderscheiden posities, die in bijlage 1 bij deze memorie zijn aangegeven, geven wellicht al een betere illustratie van de noodzaak om maatwerk te handhaven.

Daarnaast willen wij onderstrepen dat het door ons genoemde dilemma van verfijnde regelgeving versus het met deregulering onvermijdelijk gepaard gaande complex van uitvoeringsregels een serieuze afweging is. Hiervan zijn al voorbeelden te over in de huidige regelgeving: begripsbepalingen met betrekking tot scholing, dagloon, of premieheffing zijn niet zodanig te omschrijven dat deze naadloos aansluiten op de diversiteit van casusposities in de praktijk. Met het oog op een doelmatige inzet van middelen en een efficiënte uitvoering zijn hiervoor door het Lisv uitvoeringsregels ontwikkeld, veelal voortvloeiend uit jurisprudentie. Verdergaande vereenvoudiging respectievelijk deregulering zou tot een overvloed aan jurisprudentie leiden en in het verlengde daarvan het bestaande complex aan uitvoeringsregels nog verder doen toenemen. Dit zou, als gezegd, naar onze mening niet bijdragen aan de beoogde doorzichtigheid van de regelgeving.

Voorts vragen de aan het woord zijnde leden of het verschil tussen de juridische complexiteit van AMBER en die van het wetsvoorstel REA nog eens in een vergelijkend overzicht kan worden aangegeven.

Voor een overzicht van bestaande instrumenten en regelingen mogen wij verwijzen naar bijlage 2 van de hoofdlijnennota REA, evenals naar de in de inleiding van de hoofdlijnennota zelf beschreven wijzigingen. In de memorie van toelichting is voorts aangegeven dat voor het merendeel van de uitkeringsgebonden reïntegratiemaatregelen die van belang zijn voor de vaststelling of herziening van de uitkering geldt dat overheveling van de uitkeringsregelingen naar de Wet REA allerminst zou bijdragen aan doorzichtigheid. Daarmee zou immers het risico van fouten in de toepassing van de regelgeving toenemen.

Wij hechten eraan om nogmaals te benadrukken wat de vereenvoudiging in het kader van de Wet REA inhoudt. Allereerst zijn alle reïntegratie-instrumenten, die van direct belang voor de opstelling van een bemiddelingstraject in de Wet REA samengebracht.

Tevens kent de Wet REA een uniforme doelgroep, waarbij de voorwaarden waaronder de verschillende instrumenten van toepassing zijn afhankelijk zijn gesteld van de positie waarin betrokkene verkeert. Met deze inzet wordt naar onze mening de beoogde verbetering van de doelmatigheid bereikt. Ook in dit verband zij verwezen naar de in de bijlage 1 bij deze nadere memorie beschreven uiteenlopende posities.

Voorts wordt eenvoud en verkorting van procedures bewerkstelligd met de in de Wet REA opgenomen verantwoordelijkheidsverdeling, evenals met de voorgestelde budgetstructuur.

De leden van de CDA-fractie vragen of het juist is dat van de in totaal 16 500 geraamde plaatsingen er 15.000 voor rekening van de uvi's komen en slechts 1500 voor gezamenlijke rekening van Arbeidsvoorziening en gemeenten. Dat laatste achten zij een miniem resultaat.

Daarnaast vragen de leden van de CDA-fractie of er met het CBA alleen afspraken zijn gemaakt over het aantal in uitvoering te nemen trajecten – welk aantal? – en niet over plaatsingen. Ten slotte willen zij weten hoe een eventueel onvoldoende inzet nog tijdig voor 1999 zal kunnen worden gemeten indien het voorliggende wetsvoorstel op een veel later tijdstip in werking treedt dan is voorzien.

In de memorie van toelichting, paragraaf 14 Financiële aspecten, wordt nader ingegaan op de voorziene aantallen in bemiddeling te nemen en daaruit te plaatsen personen.

Aangegeven is dat de inzet van de Wet REA is dat met betrekking tot de cliëntèle van de uvi's (arbeidsgehandicapte uitkeringsgerechtigden werknemersverzekeringen) jaarlijks 50 000 personen in bemiddeling worden genomen teneinde hiermee jaarlijks 15 000 reële plaatsingen te realiseren. Dit aantal plaatsingen betekent ten opzichte van huidige inspanningen een stijging van ca 5 000, oftewel van circa 50%.

Wat betreft de cliëntèle van gemeenten (arbeidsgehandicapte bijstandsgerechtigden) voorziet REA een jaarlijks in bemiddeling te nemen groep van 1000 bijstandsgerechtigden. Bij een gelijk plaatsingresultaat als bij de uvi's resulteert dit in circa 3 000 plaatsingen per jaar, hetgeen ten opzichte van huidige inspanningen een stijging van 1500 betekent.

De reïntegratie van de overige arbeidsgehandicapten wordt opgedragen aan arbeidsvoorziening. In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende opgemerkt. Vanwege het feit dat het grootste deel van deze doelgroep geen uitkering heeft en derhalve ook niet als uitkeringsgerechtigde geregistreerd is, noch als werkloze ingeschreven behoeft te staan, is het niet mogelijk de omvang van deze doelgroep vast te stellen. Aangenomen is dat binnen het budget van arbeidsvoorziening een bedrag gereserveerd kan worden waarmee ca 3000 arbeidsgehandicapten uit deze doelgroep bemiddeld kunnen worden.

Indien wordt uitgegaan van eenzelfde plaatsingsresultaat als voor uvi's en gemeenten zou dit kunnen resulteren in ca. 900 plaatsingen. Aangezien dit een moeilijk te onderbouwen schatting is, is dit aantal niet meegeteld in

de totaal verwachte toename van het aantal reïntegraties.

Overigens zullen uvi's voor 80% de bemiddeling moeten inkopen bij Arbeidsvoorziening. Voor gemeenten geldt een soortgelijk uitgangspunt. Het Lisv en Arbeidsvoorziening hebben een intentieverklaring opgesteld waarin is neergelegd, dat het Lisv in 1998 (via de uvi's) 40 000 (d.w.z. 80% van de hierboven genoemde 50 000) potentiële reïntegratiekandidaten bij Arbeidsvoorziening zal aanmelden voor in te kopen diensten. Van deze 40 000 kandidaten zal Arbeidsvoorziening er daadwerkelijk 12 000 (80% van de 15 000) reïntegreren. Overigens zijn Lisv en Arbeidsvoorziening voornemens een kaderovereenkomst inkoop voor arbeidsgehandicapten af te sluiten, waarin (ook) andere relevante zaken zullen worden overeengekomen.

Het Lisv heeft de uvi's eind december 1997 opgedragen bij Arbeidsvoorziening in te kopen, als ware het voorliggende wetsvoorstel al in werking. De reden hiervoor was, dat het personeel van GAK AI per 1 januari 1998 in dienst is bij Arbeidsvoorziening, zodat inkoop bij Arbeidsvoorziening vanaf dat moment in de rede lag. Van de uvi's en van Arbeidsvoorziening kan reeds op dit moment gevergd worden dat zij bijhouden voor hoeveel klanten diensten zijn ingekocht, voor hoeveel klanten dit tot plaatsing heeft geleid en hoeveel dit heeft gekost. Te verwachten is, dat partijen in eerdergenoemde kaderovereenkomst gedetailleerde afspraken zullen maken over de door Arbeidsvoorziening aan te leveren gegevens. Daarnaast zullen ook wij partijen verzoeken ons periodiek (i.c. per kwartaal) de relevante gegevens te leveren. Op die manier zal in de loop van 1998 al zichtbaar worden of de taakstelling naar verwachting wordt gehaald.

De leden van de CDA-fractie handhaven hun visie dat de noodzakelijke inhaalslag voor arbeidsgehandicapten spanning geeft met de ook nog noodzakelijke inhaalslag voor bijvoorbeeld minderheden onder de langdurig werklozen. Deze leden vragen of het aantal langdurig werklozen per 1 januari 1998 kan worden uitgesplitst naar minderheden, arbeidsongeschikten enz. Hieruit kan de omvang van de «oude» problematiek duidelijk worden.

Het kabinet is zich ervan bewust dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapten kan rivaliseren met de reïntegratie van langdurig werklozen. Dat neemt echter niet weg dat met de Wet REA gekozen is voor een inhaalslag voor arbeidsgehandicapten omdat deze doelgroep onafhankelijk van positie op de arbeidsmarkt voorzover bepaald door meer of minder langdurige werkloosheid, extra belemmeringen ervaart als gevolg van een arbeidshandicap. Het kabinet stelt overigens vast dat de werkgelegenheidsgroei de laatste jaren veel gunstiger is geweest dan verwacht. Die gunstige ontwikkeling zet zich naar verwachting ook de komende jaren door. De arbeidsmarkt vertoont weer tekenen van krapte. Op deelmarkten doen zich weer knelpunten voor. Het aantal vacatures is hoog. De sterke werkgelegenheidsgroei kan niet zonder meer worden opgevangen door herintredende vrouwen, werkstudenten, langere werktijden en of immigratie. Tegen deze achtergrond is activering van onbenut arbeidspotentieel, waaronder arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen van groot belang.

Per december 1997 bedroeg volgens de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek het totaal aantal ingeschreven langdurig (langer dan een jaar) niet werkende werkzoekenden 174 000 (inclusief werkzoekende arbeidsgehandicapten). Een nadere uitsplitsing van deze groep naar de doelgroepen van de arbeidsmarkt voor 1997 is door het CBS nog niet

beschikbaar gesteld. Ten opzichte van het jaargemiddelde over 1996, te weten 2210 is er over het geheel sprake van een aanzienlijke daling.

Van de geregistreerde werklozen, langer dan een jaar ingeschreven, was in 1996 24% van allochtone afkomst, 28% ongeschoold, 43% vrouw en 8% waren jongeren. Een uitsplitsing naar arbeidsongeschikten is niet bekend.

De leden van de CDA-fractie vragen of de noodzakelijke inhaalslag niet in strijd is met de uitspraak in de memorie van antwoord dat de kwantitatieve reikwijdte van REA is georiënteerd op de jaarlijkse nieuwe instroom van arbeidsgehandicapten.

De leden van de PvdA fractie vragen of REA beoogt een nieuwe kans te bieden aan degenen die in het kader van TBA of anderszins in de laatste 5 jaar afgeschat zijn of dat REA zich voornamelijk zal concentreren op de jaarlijkse nieuwe instroom.

Inderdaad is de reïntegratie van de nieuwe instroom een belangrijke doelstelling van de REA. Voorkomen moet worden dat doorstroming naar langdurige werkloosheid plaatsvindt, waardoor de reïntegratiemogelijkheden voor de betrokkenen afnemen.

De ervaring leert immers dat werkhervattingskansen na enige tijd werkloosheid dramatisch afnemen. Langdurige werkloosheid wordt dan zelf een oorzaak voor bestending van werkloosheid. Dit laat onverlet dat degenen, waarvoor in het verleden reïntegratie-inspanningen zijn verricht, doch waarbij reïntegratie niet gelukt is, wederom voor een reïntegratietraject in aanmerking komen wanneer er kansen op arbeidsinpassing bestaan. Een éénmalige operatie op het volledige bestand staat daarbij overigens niet voor ogen. Spreiding over meerdere jaren ligt, mede gezien de omvang van de doelgroep voor de hand.

Bij de kwantitatieve reikwijdte van REA is er vanuit gegaan dat er jaarlijks circa 20 000 personen vanuit het zittende bestand in bemiddeling genomen zullen worden.

De leden van de CDA-fractie vragen voorts of de resultaten van het onderzoek van partijen naar het activiteitsniveau GAK AI en arbeidsvoorziening in 1997, dat als nulmeting zal fungeren, al bekend zijn.

De resultaten van dit onderzoek zijn nog niet bekend. Verwacht wordt dat het eindrapport medio dit jaar beschikbaar zal zijn.

De leden van de PvdA vragen nogmaals naar een raming van het aandeel van de potentiële beroepsbevolking dat in aanmerking komt voor het stempel «arbeidsgehandicapt». Zo'n raming is relevant voor de beoordeling van de effectiviteit van REA. Zij veronderstelden dat het aantal arbeidsgehandicapten ex artikel 2, lid 1 en 2 gemakkelijk te achterhalen is. Tevens erkennen zij dat een raming van het aantal arbeidsgehandicapten ex artikel 2, lid 3 en 4 met veel onzekerheid omgeven is.

Zoals de aan het woord zijnde leden zelf al aangeven, is met betrekking tot de doelgroep ex artikel 2, lid 1 en 2 vrij eenvoudig een kwantificering te geven.

Hierbij noemen wij voor een goede vergelijking met de cijfers waarop de ramingen voor dit wetsvoorstel zijn gebaseerd de cijfers over 1995.

In de TNO-researchnota reïntegratie-instrumenten van maart 1997 is in tabel 2.3. aangegeven dat het aantal volledig arbeidsongeschikten eind 1995 640 000 bedroeg. Het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaarden bedroeg 220 000. De jaarlijkse instroom in de WAO bedroeg 75 000. Daarnaast worden volgens die tabel jaarlijks 30 000 personen wegens < 15% arbeidsongeschiktheid arbeidsgeschikt verklaard. Ultimo 1997 bedroeg het aantal volledig arbeidongeschikten 635 000 en

het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaarden 220 000. Het aantal gevallen dat voor minder dan 15% arbeidsongeschikt wordt verklaard beweegt zich op een redelijk constant niveau van ca 30 000 per jaar.

Het aantal arbeidsgehandicapten ex artikel 2, lid 3 en 4 is buitengewoon moeilijk vast te stellen. De leden van de PvdA-fractie erkennen dat ook. Het betreft hier de categorie arbeidsgehandicapten waarbij specifieke omstandigheden uitmaken of er sprake is van een arbeidshandicap. Bijvoorbeeld chronische aandoeningen. Een chronische aandoening, waarvan de klachten in de loop van de tijd kunnen verergeren, kan op een bepaald moment bij een bepaald soort werk dusdanige belemmeringen opleveren dat sprake is van een arbeidshandicap. Hieruit mag dan niet de conclusie worden getrokken dat iedereen, die aan die chronische aandoening leidt, als arbeidsgehandicapt moet worden aangemerkt. In eerder genoemde researchnota staat in paragraaf 2.4 dat ongeveer één derde van de werkende bevolking een fysieke chronische aandoening heeft. Veel van deze mensen hebben echter nauwelijks problemen in het werk. Tegen deze achtergrond wil het kabinet zich onthouden van een schatting van het aantal arbeidsgehandicapten ex artikel 2, lid 3 en 4.

Met de betrekking tot de motie Van Nieuwenhoven merken de leden van de fractie van het CDA op dat onze opvattingen over het risico van verdringing niet juist zijn: volgens deze leden er is wel terdege sprake van uitbreiding van de doelgroep en kan het verdringingseffect derhalve groot zijn, waardoor de groep van arbeidsgehandicapten met een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage zeker in tijden van laag-conjunctuur niet als eerste in de trajecten zullen worden opgenomen.

Op zich is het juist dat iedere uitbreiding van de doelgroep een zeker risico op verdringing met zich brengt. In de memorie van antwoord hebben wij echter aangegeven dat de het onder de definitie van arbeidsgehandicapt brengen van personen die minder dan 15/25% arbeidsongeschikt zijn niet per definitie betekent dat «minder erge» gevallen zwaarder arbeidsongeschikte personen zouden verdringen. Dit oordeel baseren wij op het feit dat het arbeidsongeschiktheidspercentage in de eerste plaats een loonkundig begrip is, terwijl bij de arbeidsgehandicaptetoets wordt gezien in hoeverre een persoon verminderde arbeidsmarktkansen heeft. Het betreft hier twee verschillende aangelegenheden. Men kan niet zonder meer concluderen dat een arbeidsgehandicapte, die niet tevens arbeidsongeschikt is, meer kansen op de arbeidsmarkt heeft dan een gedeeltelijk arbeidsongeschikte.

Er zou overigens wel een fors risico van verdringing ontstaan indien wij de suggestie zouden overnemen om alle personen die voor de WAO gekeurd worden als arbeidsgehandicapt te definiëren. Dan immers wordt de populatie uitgebreid met een groep personen die geen of nauwelijks beperkingen heeft. In het volgende antwoord gaan wij hier nader op in.

De leden van de fractie van het CDA vragen een nadere uitleg over de passage over de motie Van Nieuwenhoven op de pagina's 12 en 13 van de memorie van antwoord. Ook de leden van de fractie van D66 vinden deze passage onduidelijk. Zij menen te moeten begrijpen dat niet iedereen die als arbeidsongeschikt wordt gekeurd ook per definitie als arbeidsgehandicapte moet worden aangemerkt. Zij vragen:

- 1 Is deze uitleg juist?
- 2 Op welke cijfers is de stelling gebaseerd dat degenen die minder dan 25% arbeidsongeschikt zijn geen belemmeringen zouden hoeven te ondervinden bij hun kansen op de arbeidsmarkt?
- 3 Waarom zou iemand zich laten keuren wanneer hij/zij geen belemmeringen ondervindt bij zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt?

- 4 Welk percentage uit deze groep minder dan 25% arbeidsongeschikten ondervindt wel problemen bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt?
- 5 Is de staatssecretaris werkelijk van mening dat het aanbrenge van een rangorde – die loopt van geen tot enige belemmering tot kansen op de arbeidsmarkt binnen de kring van 15–25% arbeidsongeschikten – geen nodeloze complicatie is?

In het vertrouwen hiermee ook de door de fractie van het CDA gewenste verduidelijking te geven, willen wij de vragen van de fractie van D66 als volgt beantwoorden.

- 1 Ja
- 2 Er zijn ons geen cijfers bekend over de mate waarin de minder dan 15/25% arbeidsongeschikt bevonden groep werknemers belemmeringen verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt.
- 3 De WAO-keuring vindt na een jaar ziekte automatisch plaats. Daarbij is thans niet de vraag aan de orde of een werknemer belemmeringen heeft op de arbeidsmarkt, maar of hij arbeidsongeschikt is. In het kader van dit wetsvoorstel wordt voorgesteld aan deze arbeidsongeschiktheidskeuring automatisch een oordeel over het al dan niet aanwezig zijn van een arbeidshandicap te koppelen.
- 4 Uit het antwoord op de vorige twee vragen volgt dat daarover geen cijfers beschikbaar kunnen zijn, omdat de vraag of een werknemer verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt thans bij de arbeidsongeschiktheidskeuring niet aan de orde is.
- 5 Het aanbrenge van een rangorde is wel een complicatie, doch helaas geen nodeloze. In de memorie van antwoord hebben wij al aangegeven dat wanneer iemand voor de WAO wordt gekeurd in een aantal situaties geen sprake zal zijn van een arbeidshandicap. Het gaat hier niet om uitzonderingen. In veel gevallen van langdurige ziekte is sprake van een arbeidsconflict en wordt ziekmelding gebruikt om ontslag te voorkomen. Het zou naar mijn mening onjuist zijn om, uitsluitend op grond van het feit dat een dergelijk arbeidsconflict zich een jaar heeft voortgesleept, te concluderen dat de betrokken werknemer arbeidsgehandicapt zou zijn.

3. De arbeidsgehandicapte

De leden van de fractie van het CDA vragen wanneer het FIS ook voor de gemeenten en arbeidsvoorziening beschikbaar zal komen, en op welke termijn dit bij deze instanties operationeel zal kunnen zijn. Houdt dit systeem voldoende rekening met de verkrijgbaarheid van arbeid, zo vragen deze leden.

Het systeem wordt thans met grote voortvarendheid ontwikkeld, en met name de vraag in hoeverre de verkrijgbaarheid van arbeid daarin kan worden verwerkt is daarbij een expliciet punt van aandacht. Dit is vooral van belang voor de arbeidsgehandicapten zonder werk of een recent arbeidsverleden, de personen die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten en de arbeidsvoorzieningsorganisatie vallen. Het feit dat de ontwerpfase van de aanpassing van het FIS nog niet is afgerond maakt ook dat niet gezegd kan worden wanneer gemeenten en arbeidsvoorziening de beschikking zullen krijgen over de aangepaste FIS-systematiek. Het probleem daarbij is overigens niet alleen de beschikbaarheid van het FIS op zich, doch of er bij gemeenten en arbeidsvoorzieningsorganisatie voldoende arbeidsdeskundige expertise in huis is om met het FIS te kunnen werken. Het FIS is geen «druk op de knop»-systeem, waarmee automatisch het bestaan van een arbeidshandicap kan worden aangegeven. Het gebruik van het systeem veronderstelt een deskundige inbreng van de personen die er mee werken. De termijn die ligt tussen het

beschikbaar komen van het FIS bij de uvi's en bij gemeenten en arbvo is afhankelijk van de vraag of de betrokken instanties zelf met het FIS willen gaan werken, en of zij medewerkers in dienst hebben die zich de nodige vaardigheden in korte tijd eigen kunnen maken. In het gunstigste geval kan het systeem dan binnen drie tot zes maanden nadat het bij de uvi's beschikbaar is geworden aan gemeenten en de arbeidsvoorzieningsorganisatie worden geleverd.

Wij willen hierbij nog benadrukken dat het FIS weliswaar een belangrijk hulpmiddel kan zijn voor een objectieve vaststelling van de arbeids handicap, maar dat, zoals ook hiervoor al is aangegeven, de arbeids handicap ook zonder dit hulpmiddel kan worden vastgesteld zolang dit instrument nog niet beschikbaar is.

De leden van de fractie van het CDA constateren dat het antwoord op de vraag over het weigeren als «arbeidsgehandicapte» te worden geëtiketteerd, in de praktijk eveneens de nodige spanningen zal kunnen oproepen. Zij vragen of dit wel in voldoende mate wordt onderkend.

Dat is zeker het geval. In algemene zin dient bij het treffen van maatregelen voor specifieke groepen er rekening mee gehouden te worden dat iedere vorm van etikettering zowel positief als negatief kan uitwerken. Dat is ook hier gebeurd. Met name de vraag of iemand terecht kan weigeren als arbeidsgehandicapte te worden aangemerkt – of dit predikaat te gebruiken – is hier zeer relevant. In dit verband willen wij verwijzen naar de opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdA in het nadere verslag waarin ook is aangegeven dat een «selectief» gebruik van het predikaat arbeidsgehandicapt verantwoord gedrag zou kunnen zijn. Er is een zekere spanning tussen de verplichting van de uitkeringsgerechtigde om mee te werken aan zijn spoedige reïntegratie en het evenzeer terecht verlangen niet als een «probleemgeval» te worden geëtiketteerd. Wij onderkennen dit volledig. Het is echter onmogelijk om voor de oplossing van dit dilemma algemene regels te stellen. Onze conclusie kan dan ook geen andere zijn dat in de uitvoering hiermee afhankelijk van de individuele situatie prudent zal moeten worden omgegaan, in dit verband zij ook verwezen naar mijn reactie op dit door mevrouw Schimmel bij de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer aangevoerde punt van stigmatisering. (Handelingen TK 1997–1998, nr. 27, p.2083)

De leden van de PvdA-fractie vinden het goed denkbaar dat een werkzoekende arbeidsgehandicapte bij het solliciteren selectief met het predikaat «arbeidsgehandicapte» omgaat. In dit verband zien zij als probleem dat de wet Boeten, Maatregelen enz. niet kiest voor nuance en het wegen van individuele omstandigheden, maar zeker bij de beoordeling van eventuele verwijtbare werkloosheid opteert voor rigoureuze standaardisatie. Zij vragen zich af of de invoering van Rea op dit onderdeel geen nuancering van de wet Boeten, Maatregelen enz. behoeft.

Een werkzoekende arbeidsgehandicapte die weigert zich als arbeidsgehandicapte te laten bestempelen, kan mogelijk worden gesanctioneerd als deze opstelling zijn inschakeling in het arbeidsproces belemmert. Er van uitgaande dat er geen sprake is van het nalaten om beschikbare passende arbeid te aanvaarden, of het door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgen, is er echter in deze situatie geen sprake van verwijtbare werkloosheid.

De werkzoekende arbeidsgehandicapte verliest immers geen baan, maar tracht er juist een te verkrijgen. Het door de leden van de PvdA-fractie gememoreerde gebrek aan genuanceerde sanctie-oplegging bij verwijtbare werkloosheid speelt hier dan ook geen rol.

Voor de verplichtingen die gericht zijn op inschakeling in het arbeidsproces, zoals de verplichting te solliciteren, gelden regels die ook een onderdeel vormen van de wet Boeten, Maatregelen enz. Deze bepalen dat een op te leggen maatregel moet worden afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de gedraging aan de betrokkene kan worden verweten. In de Maatregelenbesluiten WW, ABW, IOAW en IOAZ wordt de ernst van de gedraging nader uitgewerkt. De gedragingen zijn verdeeld in naar zwaarte oplopende categorieën. Per categorie geeft het besluit aan welke maatregel moet worden opgelegd. Ten aanzien van de voorgeschreven maatregel blijft de wettelijke plicht gelden voor de uitvoerder om een maatregel af te stemmen op de mate van verwijtbaarheid en – met betrekking tot de Abw, IOAW en IOAZ – tevens op de omstandigheden waarin betrokkene verkeert. Dit samenstel van regels biedt het kader waarbinnen een zorgvuldige sanctie-oplegging tot stand moet komen. Er zal dus altijd een individuele afweging moeten plaatsvinden. Het feit dat een werkzoekende arbeidsgehandicapte om hem moverende redenen niet als arbeidsgehandicapte wil worden geëtiketteerd, kan een rol spelen bij de vraag of er sprake is van een verwijtbare gedraging en zo ja, in welke mate. Betrokkene zou bijvoorbeeld zijn kansen op werk willen vergroten door niet te opteren voor het predicaat «arbeidsgehandicapte».

De reguliere sanctiebepalingen zijn voor dit onderdeel van Rea naar de mening van het kabinet voldoende genuanceerd. Het kabinet ziet dan ook geen aanleiding de wet Boeten, Maatregelen, enz. op dit punt te nuanceren.

4. De relatie met de werkgever

De leden van de CDA-fractie vragen zich af of de staatssecretaris intussen kennis heeft genomen van de reacties op de klachtenlijn van het FNV over de arbodiensten. Zij kunnen zich niet aan de indruk onttrekken dat hier toch een risicofactor aanwezig is.

Ik heb inmiddels kennis genomen van een eerste rapportage van de FNV over de klachtenlijn. Een dergelijke inventarisatie van klachten kan heel goed gebruikt worden om na te gaan of er voor de verschillende soorten klachten adequate mechanismen bestaan om deze klachten te behandelen en of er mogelijkheden zijn om bepaalde soorten klachten te voorkomen. Daartoe heeft nog overleg plaats met de Branche Organisatie Arbodiensten en de FNV. Daarbij moet overigens rekening worden gehouden met het feit dat de gerechtvaardigheid van de klachten zich slecht laat inschatten op basis van een dergelijke klachtenlijn. Ook is het moeilijk om op deze basis een oordeel te geven over de omvang van het aantal klachten.

De leden van de PvdA-fractie merkten op dat zij op zichzelf geen bezwaar hebben tegen een adviserende rol van arbodiensten bij een «arbeidsgehandicaptebeoordeling» en een intermediaire rol tussen werkgever en uvi, doch dat zij er wel bezwaar tegen hebben dat de uvi slechts «marginaal, op afstand» mag toetsen bij een beoordeling, waaraan veel subsidiegeld en financiële faciliteiten hangen. Zeker behoeven arbodiensten, verbonden aan een concern, een volledige publieke toets indien zij adviseren over arbeidsgehandicaptebeoordeling, zo meenden deze leden.

De leden van de fractie van de PvdA leggen de bevoegdheden van de uvi's in dit geval te beperkt uit. Het is geen kwestie van «niet mogen» toetsen. De uvi is verantwoordelijk voor het vaststellen van de arbeids handicap van een werknemer. Dit maakt dat zij te allen tijde bevoegd zijn

hun marginale toetsing te vervangen door een volledige toets. Het suggereren van een marginale toets in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is echter bedoeld om dubbel werk te voorkomen bij de praktische uitvoering van de wet, door de toets in eerste instantie in de vorm van een advies door een arbodienst te laten verrichten. De bedoeling is dat de kwaliteit en de toetsbaarheid van de advisering door de arbodiensten zodanig wordt dat uvi's daar in de regel op af kunnen gaan. Dit om de gewenste korte lijnen bij de toepassing van reïntegratie-instrumenten te kunnen realiseren.

Daartoe dient o.m. het reeds gemelde gebruik van het FIS en de opbouw van arbeidsdeskundigheid bij de arbodiensten. Er is naar onze mening in dit opzicht geen verschil tussen externe, voor meerdere werkgevers werkende, en interne, voor één werkgever werkende diensten. Beide moeten aan dezelfde certificatie-eisen voldoen, en dus ook beoordelingen en adviezen opstellen vanuit een professionele onafhankelijkheid.

De leden van de PvdA-fractie wensten voorts nadere informatie over de ontwikkeling van de arbodienstverlening. Hoeveel gecertificeerde arbodiensten functioneren er thans, al dan niet onder voorschrift en hoeveel arbodiensten zijn aan één concern verbonden, zo vragen deze leden. Verder vragen zij hoe overzichtelijk de markt is. Worden de periodieke onderzoeken van NIA/TNO onder arbodiensten openbaar gemaakt?

Het antwoord op deze reeds in het voorlopig verslag gestelde vragen is abusievelijk niet opgenomen in de memorie van antwoord. Wij bieden hiervoor onze excuses aan. Er zijn thans 114 gecertificeerde arbodiensten, waarvan 24 interne, die aan één bedrijf verbonden zijn. In de certificatie-procedure zitten nog 41 diensten, merendeels interne. Het aantal externe diensten neemt af door fusies en overnames. Er is een proces van schaalvergroting gaande. Bovendien vormen een groot aantal van de zelfstandig gecertificeerde regionale diensten één landelijk netwerk. In feite is de markt grotendeels verdeeld tussen een achttal landelijk werkende organisaties. De rapportages over het «arbodienstenpanel» van NIA/TNO betreffende sociaal-medische begeleiding van arbeidsgehandicapten zullen gepubliceerd worden. Een eerste rapportage is medio 1998 te verwachten.

De leden van de fractie van de PvdA wijzen er op dat in de memorie van antwoord Eerste Kamer wordt gesteld dat de «Arbodienst in deze slechts de taak heeft het Lisv te adviseren omtrent de vraag of een persoon die minder dan 15% respectievelijk 25% arbeidsongeschikt is *aan het einde van de wachttijd*, arbeidsgehandicapt is in de zin van de wet REA.» Het advies van de arbodienst is volgens deze leden overbodig omdat in de brief van de staatssecretaris «reactie op moties REA» d.d. 20 februari 1998 onder «motie nr. 16» (daarentegen) wordt gesteld dat bij een arbeidsongeschiktheidsschatting einde wachttijd, resulterend in een arbeidsongeschiktheid van minder dan 15% (of 25%) «in één administratieve handeling standaard» wordt vastgesteld of betrokkene misschien wél arbeidsgehandicapt is in de zin van REA, «direct aansluitend op de WAO-keuring».

Het is terecht dat de leden van de fractie van de PvdA op deze tegenstrijdigheid wijzen.

De eerste uitspraak, dat de arbodiensten zouden adviseren over eindewachttijdgevallen, is inderdaad onjuist. De arbodiensten adviseren alleen over uitval *gedurende* het ziektejaar.

De leden van de fractie van D66 kwamen terug op hun vraag of het loon van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die frequent enkele

dagen per maand dan wel in een jaar zes maal een week ziek is door de *werkgever* kan worden verhaald. Het in de memorie van antwoord gegeven antwoord dat betrokkene dan recht heeft op ziekengeld op basis van artikel 29b Ziektewet was volgens deze leden niet voldoende. Hun vraag betrof niet de positie van de werknemer, die frequent enkele dagen per maand dan wel in een jaar zes maal een week ziek is maar die van diens werkgever. Werkgevers kunnen het loon van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die weer ziek wordt verhalen op de UVI, maar dan moet die werknemer minstens een maand *achtereenvolgens* ziek zijn geweest voordat er uitbetaald wordt aan de werkgever. Deze leden vroegen of de conclusie van de heer Van Veen (zoals geciteerd in CNV opinie nummer 3 pagina 12) juist is dat een werkgever dus zelf opdraait voor de kosten van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die frequent kortdurend ziek is juist?

Nadere bestudering van de vraag van de leden van de fractie van D66 heeft geleid tot de conclusie dat de door hen geschetste problematiek zich in een bepaalde situatie zou kunnen voordoen. De vierwekelijkse periode waar zij op doelen heeft echter geen betrekking op artikel 29b Ziektewet, doch waarschijnlijk op de situatie van artikel 43a, eerste lid, onder b, van de WAO. Ingevolge dit artikel ontstaat recht op een WAO-uitkering voor een werknemer indien hij het wachtjaar WAO heeft volgemaakt, niet arbeidsongeschikt is bevonden, weer aan het werk is gegaan, en daarna binnen vijf jaar uit dezelfde oorzaak opnieuw arbeidsongeschikt is geworden. Ook ontstaat recht op ophoging van de WAO-uitkering indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, weer aan het werk is gegaan en binnen vijf jaar uit dezelfde oorzaak toegenomen arbeidsongeschikt is geworden. Voorwaarde voor toekenning of ophoging van de uitkering is dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid vier weken onafgebroken heeft geduurd. In het algemeen zal over deze vier weken ziekengeld worden verstrekt op basis van artikel 29b Ziektewet. In de huidige situatie is het echter nog zo dat indien de hernieuwde arbeidsongeschiktheid later dan drie jaar na indiensttreding van de werknemer optreedt, de bescherming van artikel 29b niet langer geldt. In dat geval komt de vier-wekenwachtijd voor rekening van de werkgever.

In de situatie na de inwerkingtreding van de Wet REA zal deze problematiek zich in deze vorm niet langer kunnen voordoen, aangezien voor het recht op een uitkering krachtens artikel 29b ZW vereist is dat betrokkene arbeidsgehandicapt is, en zowel het predikaat arbeidsgehandicapt, als de bescherming van artikel 29b ZW vijf jaar blijven gelden. Artikel 29b ZW en artikel 43a WAO lopen dan als het ware gelijk op.

5. Verantwoordelijkheidsverdeling

Het heeft de leden van de CDA-fractie bevreemd, dat besloten is de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten bij een nieuwe werkgever, die nu bij het Lisv ligt, te spreiden over drie partijen, nl. het Lisv, de gemeenten en Arbeidsvoorziening. Deze gescheiden verantwoordelijkheidsverdeling kan immers haaks gaan staan op het SWI-proces, waarbij, zo hadden deze leden althans begrepen, het kabinet juist beoogt van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een gezamenlijk handelen uit te gaan. Of vergissen deze leden zich en is het niet de bedoeling dat de Centra voor Werk en Inkomen straks gezamenlijk worden aangestuurd?

Ter voorkoming van misverstanden zij allereerst opgemerkt dat bij de voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling uitdrukkelijk rekening is gehouden met de voornemens in het kader van SWI. Het kabinet is van mening dat Arbeidsvoorziening, Lisv/uvi's en de

gemeenten zowel binnen als buiten de SWI-centra met elkaar moeten samenwerken. Wat betreft de samenwerking binnen de centra, geldt het volgende. De samenwerkingspartners zijn verplicht voor 31 december 2001 in het hele land samen te werken in deze centra. Daarbij laat iedere partner een deel van zijn wettelijke taken in het centrum verrichten. In de «ministeriële regeling inzake de vaststelling van de werkzaamheden die in een SWI-centrum worden verricht en bepalingen omtrent inschakeling van werkzoekenden (Stcrt. 1997, nr. 249)» is aangegeven om welke werkzaamheden het gaat. De samenwerking binnen de centra geschiedt met behoud van ieders (eind)verantwoordelijkheid. Zo behouden de uitkeringsorganen bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid voor een goede intake van een uitkeringsaanvraag, terwijl Arbeidsvoorziening bijvoorbeeld verantwoordelijk blijft voor een goede vacaturerepresentatie.

Wat betreft de werkzaamheden ten behoeve van arbeidsgehandicapten die in de centra zullen moeten worden verricht, het volgende. In de SWI-centra zullen voor arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werkzoekenden in principe dezelfde werkzaamheden moeten worden verricht. Echter, een uitzondering kan wenselijk zijn voor arbeidsgehandicapten die bij een werkgever zijn uitgevallen. In het kader van de beoordeling van het reïntegratieplan («Kan betrokkene nog hervatten bij de eigen werkgever?») zijn betrokkenen immers al bij de uvi bekend, terwijl ook een arbeidsongeschiktheidskeuring of, indien betrokkene niet arbeidsongeschikt wordt geacht, een arbeidsgehandicapten-toets kan zijn verricht voordat vaststaat dat betrokkene is aangewezen op de diensten van het SWI-centrum. Uiteraard dienen met het oog op een efficiënte bedrijfsvoering, in de SWI-centra de werkzaamheden die de uvi reeds elders heeft verricht, niet te worden herhaald. Dit betekent dat in het centrum sommige gegevens niet meer zullen hoeven te worden uitgevraagd, terwijl ook de uitkeringsaanvraag veelal niet meer aan de orde zal zijn. Artikel 4, derde lid, van het Samenwerkingsbesluit SWI geeft Lisv, Arbeidsvoorziening en de gemeenten de mogelijkheid af te spreken, welke werkzaamheden t.a.v. bovenbedoelde personen door de uvi's buiten de centra zullen worden verricht. Zoals in eerdere stukken is opgemerkt, zullen de uvi's de door hen verzamelde gegevens die van belang zijn voor de werkzaamheden die wèl in het centrum worden verricht (bijvoorbeeld toetsing aan de haag van vacatures en bestandsindeling) aan de centra moeten doorgeven. Zij zullen deze neerleggen in de «reïntegratievisie».

De leden van de CDA-fractie vinden dat geen duidelijk antwoord is gegeven op de vraag of de invoering van de Wet REA door de uvi's niet ten koste zal gaan van het inlopen van andere achterstanden. Na een uiteenzetting wordt een oordeel over het rapport van het Ctsv dit voorjaar in het uitzicht gesteld, met als toevoeging «dat het Ctsv er ten aanzien van de kwaliteit van de uitvoering door de uvi's van uitgaat dat er nog immer sprake is van een wenkend perspectief, in plaats van een wijkend!»

Zoals eerder aangegeven noemde het Ctsv de wijzigingen van de materiewetten als één van de omstandigheden die van invloed zijn geweest op de resultaten ten aanzien van de rechtmatigheid. Het Ctsv verbond aan de uitvoering van de ZW, WW en WAO/AAW in 1996 wel een positief oordeel, zij het met een aantal beperkingen. Over de uitvoering van de TW en de WAO-conforme regeling gaf hij zoals genoemd een afkeurend oordeel. Wij hebben daarbij aangegeven dat het Ctsv in zijn uiteindelijke oordeel ook betreft de door de uitvoeringsinstellingen opgestelde verbetermaatregelen en de halfjaarlijkse rapportages door de uitvoeringsinstellingen over de voortgang en de resultaten van deze verbetermaatregelen. Deze verbetermaatregelen zijn erop gericht om de afwijking in de uitvoering weg te nemen, en worden daarop door het Ctsv getoetst. In de toekomstparagraaf geeft het Ctsv aan dat hij, met de door

de uitvoeringsinstellingen aangekondigde structurele maatregelen, in beginsel de voorwaarden aanwezig acht voor een toekomstige verbetering van de wetsuitvoering. In hoeverre die verbeteringen ook daadwerkelijk zullen optreden, is afhankelijk van de daadwerkelijke implementatie van die maatregelen. Het Ctsv laat daarbij niet buiten beeld dat externe factoren zoals wetswijzigingen en wijzigingen in de organisatie van het stelsel van invloed kunnen zijn op de toekomstige ontwikkelingen.

Daarbij willen wij opmerken dat de uitvoering door de afzonderlijke uvi's een zeer gedifferentieerd beeld laat zien ten aanzien van de mate en de oorzaken van de onrechtmatigheden. Ook in de verbetermaatregelen is daarbij een onderscheid tussen de verschillende uitvoeringsinstellingen, de verschillende te nemen maatregelen en de periode die noodzakelijk is voor het effectueren van de aan te brengen verbeteringen en de sturing. Ik wil echter ten aanzien van dit specifieke voorliggende wetsvoorstel – een nieuwe, door de uvi's uit te voeren wet – nogmaals benadrukken dat daarbij geldt, dat het Lisv noch de uvi's ons te kennen hebben gegeven, dat invoering ervan aan het verbeteren van de rechtmatigheid bij de uitvoering van de overige wetten in de weg staat.

De leden van de CDA-fractie vragen of er in het kader van de inkomensconcurrentie geen zuigkracht van de WIW/WSW zal uitgaan op de Wajong?

Kennelijk doelen deze leden op de in de motie van de leden Biesheuvel en Van Dijke genoemde inkomensverschillen. In dit verband verwijzen wij naar onze brief van 20 februari jl. waarin onze reactie op onder meer deze motie is neergelegd. Wij hebben daarin ons voornemen aangekondigd om de regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering en inkomsten uit arbeid zo aan te passen dat van inkomensconcurrentie geen sprake zal kunnen zijn. Consequentie van de voorgenomen aanpassing zal zijn dat de keuze met betrekking tot de meest geschikte weg naar arbeidsinpassing niet wordt beïnvloed door beloningsverschillen.

Zowel Lisv/uvi's als gemeenten hebben een reïntegratietask bij een uitkering zowel van de uvi als van de gemeente. Eerder is geantwoord, dat het voortouw bij de reïntegratieaanpak in dergelijk gevallen bij het Lisv/de uvi ligt, echter zonder dat er op de gemeente een verbod rust om initiatief te nemen. De leden van de CDA-fractie blijven dit een wonderlijke constructie vinden, ook in het licht van het aan de PvdA-fractie gegeven antwoord over de samenwerking tussen uvi's en gemeenten.

Naar aanleiding van de opmerking van de leden van de CDA-fractie zullen wij hier uitgebreider de verantwoordelijkheidsverdeling uiteenzetten die geldt indien een arbeidsgehandicapte zowel een uitkering van het Lisv/een uvi heeft (bijvoorbeeld een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering) als een uitkering van de gemeente (ABW, IOAW of IOAZ).

In artikel 10 van het voorliggende wetsvoorstel staat dat het hisv en daarmee de uvi in dit geval een reïntegratietask heeft, en wel op grond van het feit dat betrokkene een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft. Op grond van de WIW heeft echter ook de gemeente een reïntegratietask. Enerzijds om te voorkomen dat voor de betrokkene niets wordt gedaan omdat partijen op elkaar gaan wachten, anderzijds om dubbel werk te vermijden, is in de toelichting op het wetsvoorstel neergelegd, dat de uvi in gevallen van combinatie-uitkeringen het reïntegratieprimaat heeft. In de wetstekst is dit tot uitdrukking gekomen doordat geregeld is dat de gemeente de specifieke instrumenten voor arbeidsgehandicapten (plaatsingsbudget, pakket op maat, etc.) alleen inzet voor arbeidsgehandicapten die louter een uitkering van de gemeente hebben (zie de in

artikel 65, onderdeel C, van deze wet voorgestelde artikelen 13a en 13b WIW). Het is dus in bovengenoemd geval uitsluitend aan de uvi het specifiek op arbeidsgehandicapten gerichte instrumentarium zoals dat in de Wet REA is neergelegd, in te zetten. Toch betekent dit niet dat de reïntegratietask van de gemeente in dit soort gevallen niets om het lijf heeft.

Deze taak kan namelijk tot uitdrukking komen door middel van het inzetten van die instrumenten, die niet tot het wettelijk instrumentarium van de uvi behoren, maar wel tot dat van de gemeenten (met name op grond van de WIW). Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de WIW-dienstbetrekking (kan door de uvi worden ingekocht, maar kan ook onder eigen verantwoordelijkheid van de gemeenten worden ingezet; dit laatste in ieder geval voor jongeren die reeds een jaar werkloos zijn), maar ook aan deelname van door de gemeente opgezette projecten in het kader van de sociale activering. Oftewel: de dubbele verantwoordelijkheid leidt ertoe dat betrokkene èn van het in de Wet REA zelf neergelegde instrumentarium zal kunnen profiteren èn van het WIW-instrumentarium. Daarbij leidt de dubbele verantwoordelijkheid in combinatie met het primaat van de uvi er óók toe, dat de gemeente de uvi kan vragen haar verantwoordelijkheid te nemen, terwijl de uvi op haar beurt de gemeente kan vragen, een bepaalde arbeidsgehandicapte deel te laten nemen aan één van haar projecten, of een WIW-dienstbetrekking te regelen. Ook kan de gemeente het initiatief nemen en derhalve zelf een WIW-instrument (niet zijnde een specifiek voor arbeidsgehandicapten bedoeld instrument) inzetten.

Het verband met het antwoord op de eerder vraag van de leden van de PvdA-fractie is, dat wanneer de daar bedoelde modelovereenkomst is opgesteld en door het Lisv bindend aan de uvi's is opgelegd, de uvi's *verplicht* zullen zijn een traject te starten indien de gemeente dat vraagt en de bijbehorende financiering aanbiedt. De reïntegratietask die de gemeente op grond van de WIW heeft, zorgt ervoor, dat zij deze financiering ook daadwerkelijk mag aanbieden.

De leden van de PvdA-fractie merken het volgende op. Het kabinet streeft naar verkorting van procedures. De opdrachtgever/opdrachtnemerconstructie heeft daarentegen de tendens tot verlenging van procedures, tenzij de opdrachter de opdrachtnemer (vooralsnog Arbeidsvoorziening AI) ruim mandateert tot het zelfstandig inzetten van van reïntegratie-instrumenten, uiteraard met verantwoording achteraf. Zullen uitvoeringsbesluiten en werkinstructies, zo vragen deze leden, voorzien in een dergelijke ruime mandatering? De leden van de PvdA-fractie herinnerden aan de gang van zaken bij de scholingstoepassing in de eerste helft van de jaren 90. Toen de GMD een eigen scholingsbudget kreeg, steeg het aantal scholingstoepassingen. Toen dit eigen scholingsbudget verdween en GAK-GMD per scholingstoepassing toestemming moest vragen aan de bedrijfsverenigingen, halveerde aanvankelijk het aantal scholingstoepassingen bijna. Kan het kabinet garanderen dat een dergelijk patroon zich niet zal herhalen?

Het daadwerkelijk inkoopproces zal er als volgt kunnen gaan uitzien. Na de kwalificerende intake besluit de uitvoeringsinstelling voor welke moeilijk plaatsbare arbeidsgehandicapten bij welke organisatie een traject wordt ingekocht. Zoals bekend, zal de organisatie waarbij wordt ingekocht in 1998 vaak Arbeidsvoorziening zijn. Eerst zal Arbeidsvoorziening worden gevraagd een bemiddelingsplan op te stellen. In dat plan wordt opgenomen welke arbeidstoeleidingsproducten naar de mening van Arbeidsvoorziening nodig zijn, wil betrokkene weer met succes geplaatst kunnen worden, terwijl ook wordt aangegeven hoeveel het uitvoeren van het plan zal kosten.

Arbeidsvoorziening doet het plan toekomen aan de uvi. De uvi beoordeelt

of zij met het plan kan instemmen. Is dat het geval, dan kan zij Arbeidsvoorziening (of in een uitzonderlijk geval een derde) de opdracht geven het plan uit te voeren.

Door in te stemmen met het plan en door het verlenen van de opdracht tot uitvoering ervan, kan de uvi Arbeidsvoorziening (onder)mandateren om alle in het plan voorziene producten – waarvan scholing er één kan zijn – binnen de grenzen van het plan in te zetten. Oftewel: Arbeidsvoorziening zal dan niet voor ieder in te zetten onderdeel apart toestemming hoeven te vragen aan de uvi. Het Lisv en Arbeidsvoorziening zijn voornemens een «kaderovereenkomst inkoop arbeidsgehandicapten» op te stellen. Deze kaderovereenkomst zal onder meer afspraken bevatten die erop zijn gericht de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten zo snel en efficiënt mogelijk tot stand te doen komen. In de kaderovereenkomst zullen naar verwachting ook over het bovenstaande afspraken worden gemaakt.

De leden van de PvdA-fractie merkten op dat ontwikkeling en actualisering van het FIS is geschied met gemeenschapsgelden. Zij veronderstelden dat het intellectuele eigendomsrecht van het FIS thans bij het Lisv berust, en vroegen of het Lisv een prijs zal vragen voor het beschikbaar stellen van het FIS aan private partijen?

Zowel het ontwerpen van het FIS-systeem, als het onderhoud daarvan is een kostbare zaak. Vandaar het uitgangspunt bij het beschikbaar stellen dat het Lisv een vergoeding kan vragen voor het gebruik dat andere instanties van het FIS maken. Hoe hoog die vergoeding zal zijn is nu nog niet bekend, doch het komt ons redelijk voor dat het Lisv hiervoor een kostprijs in rekening zal brengen bij afnemers van het FIS.

6. Budgetstructuur

De leden van de PvdA-fractie zijn niet a priori tegen enige cumulatie van het REA-instrumentarium met werkgeverstegemoetkomingen bij indienstneming van (laagbetaalde) langdurig werklozen. Wel meenden zij dat het kabinet ervoor moet zorgen dat de samenloop enigszins binnen de perken blijft. Zij construeerden in dit kader een voorbeeld en vroegen zich af of de berekening en de eraan ten grondslag liggende veronderstellingen kloppen. Voorts vroegen de leden van de PvdA-fractie zich af of andere cumulaties denkbaar zijn waarbij de grens van een redelijke tegemoetkoming overschreden wordt.

De Regeling schoonmaakdiensten particulieren beoogt de loonkostenstructuur in het betreffende segment van de markt blijvend te veranderen. De subsidie maakt het voor een werkgever mogelijk voor schoonmaakwerk bij particulieren thuis een kostprijs te berekenen die concurrerend is met het informele circuit. Het wetsvoorstel REA beoogt het wegnemen van belemmeringen in de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en voorziet als zodanig in een vergoeding waarmee de Regeling schoonmaakdiensten particulieren geen rekening houdt. Samenloop van beide regelingen is vanuit dat oogpunt dan ook te rechtvaardigen.

Concreet gaat het maximaal om de volgende bedragen. Uitgaande van een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week bedraagt de subsidie in het kader van de schoonmaakregeling f 19 000,- per jaar. Het plaatsingsbudget REA bedraagt f 10 105,- ($32/38 * 12 000$) voor het eerste jaar. Het totaal komt hiermee gedurende het eerste jaar op maximaal f 29 105,-. Bedacht moet evenwel worden dat het plaatsingsbudget een forfaitair bedrag betreft, dat met name ook bedoeld is als tegemoetkoming in de

kosten van noodzakelijke hulpmiddelen, scholing of training dan wel aanpassingen van de werkplek. Het plaatsingsbudget is daarom niet zonder meer als loonkostensubsidie te beschouwen.

Alleen een werkgever die kan aantonen dat deze voor het in dienst nemen c.q. houden van een arbeidsgehandicapte meer kwijt is dan het plaatsings- c.q. herplaatsingsbudget, komt in aanmerking voor een pakket op maat (POM), waarin wel expliciet een loonkostencomponent kan zijn opgenomen. De loonkostencomponent van het POM bedraagt maximaal 1/3 van het overeengekomen bruto loon per jaar, gedurende maximaal 3 jaar. De maximale loonkostensubsidie op grond van REA zou dan zo'n f 9500,- per jaar bedragen. Samen met de Regeling schoonmaakdiensten particulieren zou hiermee de subsidie op maximaal f 28 500,- per jaar komen. Wij achten een dergelijke cumulatie van subsidies niet wenselijk. Om die reden wordt in de regeling schoonmaakdiensten particulieren een anticumulatiebepaling opgenomen met betrekking tot de hier bedoelde loonkostensubsidie.

Wel achten wij het te rechtvaardigen dat een werkgever op grond van het POM in aanmerking kan komen voor een éénmalige trainings- en begeleidingssubsidie van ten hoogste f 4 000,-.

Ditzelfde geldt voor de vergoedingen in de kosten van scholing, aanpassingen en andere voorzieningen binnen het POM. Deze zijn niet gemaximeerd, met dien verstande dat een werkgever hiervoor een goed onderbouwde en door de uitvoeringsinstantie goed te keuren begroting moet indienen.

Uitgaande van loongroep 2 conform de cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, bedraagt het bruto jaarloon vanaf 22 jaar bij een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week zo'n f 28 500,-. Daar bovenop komen de werkgeverslasten, die op jaarbasis zo'n f 6 000,- bedragen. Hierop kunnen maximaal in mindering worden gebracht:

- de vermindering lage lonen (SPAK) op grond van de WVA à f 3 253,- (32/36 * 3 660);
- de vermindering langdurig werklozen (VLW) op grond van de WVA à f 4 610,-.
- kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO à circa f 2150,-.

De overname van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (art. 29b ZW) en de overname Pemba-risico (amendement Schimmel) zijn niet te kapitaliseren als (loonkosten)subsidie en worden derhalve buiten beschouwing gelaten.

Bij een casebeschrijving die uitgaat van een maximaal mogelijke bijdrage vallen wel enkele kanttekeningen te plaatsen:

- De verstrekking van het POM – in tegenstelling tot het plaatsingsbudget – is gerelateerd aan de activiteiten en de werkelijke kosten, waarbij het gaat om een discretionaire beslissing van de uitvoerende instantie.
- Alleen bij een voldoende grote en gedifferentieerde personeelsomvang kan de werkgever ook daadwerkelijk meer terugkrijgen dan de feitelijke werkgeverslasten van betrokken werknemers. Voorts kent de SPAK een toetsloon van 115% van het wettelijke minimumloon (en de VLW van ca. 130%) en is de kwijtscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO pas van toepassing wanneer het loon van de in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemers ten minste 3% uitmaakt van de totale loonsom van de werkgever.
- Rekening houdend met onder meer verlofdagen zijn de arbeidskosten

over de daadwerkelijk gewerkte uren hoger dan het bruto loon inclusief de werkgeverslasten.

- Zeker in geval van samenloop met een loonkostensubsidie in het kader van het POM moet in aanvang rekening worden gehouden met een relatief beperkte arbeidsproductiviteit, hetgeen uiteraard consequenties heeft voor de opbrengst die met betrokken werknemer kan worden gerealiseerd.

Voorts vragen de leden van de fractie van de PvdA zich af of de subsidie aan de werkgever die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt royaler uitvalt dan in het geval een arbeidsgehandicapte in dienst wordt genomen en of het voor de gemeenten niet voordeliger is om WIW-werkervaringsplaatsen toe te bedelen aan niet-arbeidsgehandicapten dan aan arbeidsgehandicapten.

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen de uvi's, gemeenten en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is bij de totstandkoming van de Wet REA gewijzigd, waarbij het uitgangspunt is dat de instantie die de arbeidsgehandicapte een uitkering verstrekt, verantwoordelijk is voor zijn (re)integratie in het arbeidsproces. Voor de gemeenten betekent dit dat zij verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van en het inzetten van de reïntegratie-instrumenten van de Wet REA voor arbeidsgehandicapten met uitsluitend een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering die geen werkgever hebben. Tevens is daarbij het uitgangspunt gekozen dat voor iedere arbeidsgehandicapte, ongeacht of de reïntegratieverantwoordelijkheid ligt bij de uvi, de gemeente of bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, dezelfde instrumenten en maatregelen kunnen worden ingezet. Voor de gemeenten is dit vorm gegeven door in de Wet inschakeling werkzoekenden twee nieuwe artikelen op te nemen waarin diverse onderdelen van de Wet REA van overeenkomstige toepassing zijn verklaard.

De hoogte van het plaatsingsbudget dat de gemeente aan een werkgever verstrekt is dan ook gelijk aan het plaatsingsbudget dat door de uvi wordt verstrekt, namelijk f 24 000 te betalen in jaartranches van respectievelijk f 12 000, f 8 000 en f 4 000. Voor een niet-arbeidsgehandicapte, waarvoor de gemeente een WIW-werkervaringsplaats realiseert, geldt een ander regime. Daarvoor ontvangt de gemeente een rijkssubsidie van maximaal f 17 000 op jaarbasis, die de gemeente geheel of gedeeltelijk kan inzetten als een loonkostensubsidie voor de werkgever. In financieel opzicht is de in dienstname van een arbeidsgehandicapte voor een werkgever derhalve aantrekkelijker dan het realiseren van een werkervaringsplaats,

De gedachte dat het voor een gemeente «voordeliger» zou zijn om werkervaringsplaatsen te realiseren voor niet-arbeidsgehandicapten dan voor arbeidsgehandicapten gaat – blijkens de verwijzing naar de schriftelijke vragen van het lid Jaarsma van 23 februari 1998 – uit van de veronderstelling dat, voor zover de f 17 000 niet volledig aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld, de gemeente een bepaald financieel voordeel zou behalen. In de beantwoording van bedoelde vragen is toegelicht dat, voor zover gemeenten besparingen op de rijkssubsidie voor een werkervaringsplaats realiseren, deze dienen te worden ingezet in het kader van de WIW, zodat er niet kan worden gesproken over een te behalen financieel voordeel, dat een ongewenste gedragsreactie zou kunnen uitlokken.

7. Overige instrumenten

De leden van de PvdA merken op dat Arbeidsvoorziening Arbeidsintegratie (voormalig GAK AI) beschikt over een ruim scala van arbeidstoeleidendende trajecten, waartoe niet alleen arbeidsmarktrelevante scholing behoort, maar ook trajecten in de voorfase (motivatie verho ende sessies,

brede arbeidsoriëntatiecursussen). Een gesignaleerd knelpunt is dat voor (gedeeltelijk) WW-gerechtigden de sollicitatieplicht wel wordt opgeschort voor de duur van arbeidsmarktrelevante scholing, maar niet voor de duur van een voortraject zoals een arbeidsoriëntatiecursus. Dat kan zeer verstorend werken voor de aandacht voor zo'n oriëntatiecursus. Waarom wordt er niet bepaald dat ook tijdens deze voorfase van «bemiddelingsrijp maken» de sollicitatieplicht wordt opgeschort?

Naar onze mening is een arbeidsoriëntatiecursus zeer wel te combineren met een sollicitatieplicht. Een arbeidsoriëntatiecursus is bij uitstek van toepassing voor werkzoekenden die nader inzicht willen krijgen in de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van hun capaciteiten en vaardigheden. Bij het volgen van een cursus met onder meer als doel om zicht te krijgen op de voor betrokkene relevante vraag op arbeidsmarkt kan bijvoorbeeld het doornemen van vacature-advertenties zeer nuttig zijn en is er geen sprake van dat het voldoen aan de sollicitatieplicht – in tegenstelling tot de situatie bij het volgen van een noodzakelijke scholing – het doel van de cursus zou doorkruisen. In specifieke situaties kan dit echter anders liggen. De uvi heeft daarom de bevoegdheid om afhankelijk van de individuele omstandigheden van het geval te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde voldoet aan zijn sollicitatieplicht. Wij achten het daarom noch gewenst, noch noodzakelijk om in de onderhavige situatie een vrijstelling van de sollicitatieplicht te regelen.

8. Artikelsgewijs

De leden van de D66 fractie merken op dat de antwoorden betreffende het plaatsingsbudget een welkome verduidelijking zijn van dit artikel. Het lijkt deze leden ook juist dat een restant van het loonbestanddeel van het subsidiebedrag wordt teruggestort indien de betreffende werknemer definitief uitvalt c.q. overlijdt.

Voor wat betreft de noodzakelijke aanpassing van de werkplek zouden deze leden graag een vergelijkbare duidelijkheid ten behoeve van de werkgever zien. Om die reden herhalen zij een gedeelte uit hun eerder gestelde vraag, namelijk of de werkgever de kosten voor aanpassing van de werkplek, betaald uit de subsidie, niet terug hoeft te betalen (c.q. deze niet teruggevorderd worden) wanneer de in dienst genomen arbeidsgehandicapte definitief uitvalt c.q. overlijdt, ook als dit onverhoopt binnen enkele weken zou plaatsvinden?

Het antwoord op deze vraag luidt bevestigend. Voorzover er sprake is van (gedeeltelijke) terugvordering van een plaatsings- of herplaatsingsbudget dan worden de door de werkgever gemaakte kosten verband houdende met de aanpassing van de werkplek altijd buiten aanmerking gelaten ongeacht de feitelijke duur van het dienstverband. Dit volgt uit artikel 20, tweede en derde lid. Het eerstgenoemde artikellid regelt de situatie waarin de kosten van de werkgever ten minste gelijk zijn aan het bedrag van de verstrekte subsidie. In dat geval wordt er niets teruggevorderd. Het derde lid van artikel 20 regelt de situatie waarin de kosten lager zijn dan het bedrag van de verstrekte subsidie. In dat geval wordt eerst berekend welk deel van het subsidiebedrag van terugvordering moet worden uitgezonderd. De omvang van dat deel is gerelateerd aan de duur van de dienstbetrekking. Als de dienstbetrekking na zeven maanden wordt beëindigd, dan wordt 7/12 maal het subsidiebedrag niet teruggevorderd (bij een plaatsingsbudget: 7/12 maal f 12 000,- = f 7 000,-) Het restantbedrag (in dit voorbeeld: f 5 000,-) wordt geheel teruggevorderd als de werkgever geen kosten heeft gemaakt. Het restantbedrag wordt gedeeltelijk teruggevorderd als de kosten van de werkgever lager zijn (bijv.: kosten f 4 000,- dan wordt f 1 000,- teruggevorderd). Het restantbedrag wordt niet teruggevorderd als de kosten ten minste f 5 000,- bedragen,

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

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

**Reïntegratieverantwoordelijkheid werkgever/arbodienst,
reïntegratiemaatregelen via Lisv/uvi**

- 1 Werkzame werknemer
 - die voorziening nodig heeft ter behoud van arbeidsgeschiktheid
- 2 Zieke werknemer (volledig reïntegratieplan)
 - a < 1 jaar ziek: mogelijkheid terugkeer in *eigen functie* nog open
 - b < 1 jaar ziek: geen mogelijkheid terugkeer eigen functie, wel mogelijkheid terugkeer bij eigen werkgever in *andere functie*
- 3 Arbeidsongeschikte werknemer met dienstbetrekking (volledig reïntegratieplan)
 - > 1 jaar ziek: gekeurd voor WAO en geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, met mogelijkheid terugkeer bij eigen werkgever in andere functie

Reïntegratieverantwoordelijkheid Lisv/uvi

- 4 Arbeidsongeschikte werknemer met dienstbetrekking (definitief reïntegratieplan)
 - > 1 jaar ziek: gekeurd voor WAO en geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, geen mogelijkheden meer terugkeer eigen werkgever
- 5 Arbeidsongeschikten zonder dienstbetrekking
 - met een volledige of gedeeltelijke WAO-uitkering (al dan niet aangevuld met een WW-WBIA of ABW-uitkering)
 - met een volledige of gedeeltelijke Wajong-uitkering (al dan gecombineerd met andere uitkering)
 - met een volledige of gedeeltelijke WAZ-uitkering (al dan niet gecombineerd met andere uitkering)
- 6 Arbeidsgehandicapten zonder werk en zonder ao-uitkering
 - Met een WW of WBIA- of Wachtgelduitkering (al dan niet gecombineerd met andere uitkering)
 - Jongeren < 18 jaar

Reïntegratieverantwoordelijkheid van de Gemeente

- 7 Werkzoekenden met een arbeidshandicap
 - met een ABW-uitkering
 - met een combinatie ABW/ANW-uitkering
- 8 Werknemers in de WIW of WSW die werk zoeken in vrije bedrijf

Reïntegratieverantwoordelijkheid Arbeidsvoorziening

- 9 Werkzoekenden met een arbeidshandicap
 - met uitsluitend ANW-uitkering
- 10 Werkzoekenden met een arbeidshandicap
 - zonder enige uitkering / (her-)intreders
 - Studerenden > 18 jaar