

Vergaderjaar 2001–2002

**28 016**

## **Wijziging van enkele sociale zekerheidswetten (Belastingplan 2002 V – Sociale zekerheidswetgeving)**

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 1 november 2001

#### **Inleiding**

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Financiën. Het doet ons genoeg dat de fracties in meerderheid kunnen instemmen met de uitgangspunten van de wijzigingen (Belastingplan 2002 V – Sociale zekerheidswetgeving).

In het algemeen overleg op 9 oktober jl. met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid is toegezegd dat in de nota naar aanleiding van het verslag een algemeen overzicht zou worden geboden van de maatregelen alsmede van de samenhang met het wetsvoorstel SUWI. Hieronder wordt eerst deze toezegging gestand gedaan.

Kern van dit wetsvoorstel is dat een aantal nieuwe regelingen voor werkgevers van arbeidsgehandicapten worden ingevoerd. De wijzigingen in dit wetsvoorstel dienen naar het oordeel van het kabinet te worden beoordeeld in samenhang met de beleidsmaatregelen in het belastingplan 2002-I: arbeidsmarkt en inkomensbeleid. In deel I van het belastingplan wordt daartoe een toetrederskorting geïntroduceerd waardoor de werknemer er in inkomen op vooruit gaat indien hij betaalde arbeid accepteert. Daarmee worden de prikkels meer verlegd van stimulansen voor werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen naar een stimulans voor de arbeidsgehandicapten om aan het werk te gaan. Hierna wordt een kort overzicht gegeven van de maatregelen uit Belastingplan 2002-V. Tevens zijn uit het Belastingplan 2002-I de maatregelen specifiek gericht op toetreders en ouderen opgenomen.

#### *Beleidsmaatregelen*

Inkomsten	miljoen gulden	miljoen euro
Stimulering herintreders	395	179
Stimulering ouderenparticipatie door middel van belastingvrije bonus en verhoging arbeidskorting ouderen	225	102

Inkomsten	miljoen gulden	miljoen euro
Premievrijstelling voor werkgevers die arbeidsgehandicapte werknemers in dienst nemen (6 207 euro of 13 679 gulden bij een gemiddeld inkomen van 22 689 euro of 50 000 gulden)	250	113
korting WAO-premie voor oudere werknemers	330	150

*Tegenover deze maatregelen staan de volgende beperkingen.*

Uitgaven	miljoen gulden	miljoen euro
Afschaffing plaatsingssubsidies	355	161
Inkomsten		
Afschaffing van de vrijstelling en korting basispremie WAO	130	59
Verhoging WAO-premie ivm WAO-premiëkorting ouderen	330	150

Het resultaat is een positieve beleidsimpuls.

**Beleidsmaatregelen reïntegratie en toetreden arbeidsmarkt (in mln euro's respectievelijk gulden)**

Inkomstenkant		Uitgavenkant	
Belastingplan 2002-I		Belastingplan 2002-V	
Stimuleren herintreders	179 (395)	Besparingen Reïntegratiefonds agv vervallen bepaalde subsidies <sup>1</sup>	- 157 (- 346)
Stimuleren ouderenparticipatie	102 (225)	Besparingen Fonds voor Werk en Inkomen agv vervallen werkgeverssubsidies WIW	- 10 (- 23)
		Extra uitgaven Reïntegratiefonds voor vergoeden kosten voorzover hoger dan premievrijstelling	6 (14)
Belastingplan 2002-V			
Afschaffen premievrijstelling <sup>2</sup>	- 59 (- 130)		
Premiederving Aof, Aok en Awf agv premievrijstellingsregeling	113 (250)		
Premiederving agv premiekortingsregeling ouderen <sup>3</sup>	150 (330)		
<b>totaal</b>	<b>485</b>	<b>Totaal</b>	<b>- 161</b>

<sup>1</sup> Plaatsingsbudget bij in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemer (maximaal 24 000 gulden)

Herplaatsingsbudget bij herplaatsing in andere functie van arbeidsgehandicapte geworden werknemer (maximaal 8 000 gulden)

Pakket op maat in plaats van (her)plaatsingsbudget met vergoeding kosten en loonkosten-subsidie gedurende maximaal drie jaar (variabel)

Vergoeding kosten voor aanpassing van de werkplek voor de werkgever die een arbeidsgehandicapte geworden werknemer in de eigen functie behoudt (variabel)

<sup>2</sup> Vrijstelling van en korting op de basispremie WAO indien de werkgever ten minste 3% van de totale loonsom verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers dan wel de netto toegevoegde waarde van uitbesteding van werk aan Wsw-bedrijven ten minste 3% van de totale loonsom van de werkgever is (vrijstelling bij gemiddeld loon per arbeidsgehandicapte 2 952 gulden en korting per werkgever maximaal 11 072 gulden per jaar)

<sup>3</sup> Deze premiekortingsregeling wordt budgettair neutraal gefinancierd door een verhoging van de WAO-premie.

Aan het slot van deze nota naar aanleiding van het verslag wordt een meer gedetailleerd overzicht gegeven van de oude en nieuwe REA-instrumenten alsmede van de instrumenten waarin geen wijziging optreedt.

Bij de evaluatie van de Wet REA is gebleken dat de wet en de uitvoering daarvan nogal wat gebreken vertonen alsmede dat de beoogde effecten nog niet zijn bereikt. Met het voorstel van wet wordt beoogd aan een aantal bezwaren tegemoet te komen.

In de Memorie van toelichting is aangegeven wat het doel is van de voorgestelde regelingen met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. De voorstellen beogen tegemoet te komen aan in de evaluatie van de wet geconstateerde tekortkomingen, te weten de onoverzichtelijkheid van het instrumentarium, de te lange en gecompliceerde procedures voor toekenning instrumenten, grote verschillen in toepassingsbereik en doelgroep van de instrumenten, onvoldoende bekendheid van de instrumenten bij belanghebbenden en het onnodig gebruik van de subsidies.

Met dit wetsvoorstel wordt onder meer beoogd het onnodig gebruik van reïntegratiemiddelen te verminderen. De versoering van het instrumentarium wordt naar de mening van de regering voldoende gerechtvaardigd door de constatering in de evaluatie dat de beschikbaarheid en hoogte van de subsidies niet doorslaggevend zijn voor werkgevers in hun reïntegratiebeleid. De noodzaak en het belang van vereenvoudiging en versoering zijn voldoende aangetoond. Door middel van de voorstellen in belastingplan deel I en deel V worden prikkels verlegd van werkgevers naar werknemers. De arbeidsgehandicapte zelf ontvangt onder voorwaarden een toetrederskorting als hij vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering werk aanvaardt en wordt aldus ook zelf gestimuleerd om aan het werk te gaan.

Volledig in stand blijft de gedachte achter de Wet REA dat werkgevers worden gestimuleerd arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te houden. Werkgevers blijven in aanmerking komen voor een volledige vergoeding van de extra kosten van reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers.

De systematiek van tegemoetkoming in die kosten verandert echter. In plaats van verstrekking van budgetten, pakket op maat, een voorziening voor behoud van eigen werk en een algemene tegemoetkoming in de vorm van een vrijstelling van en korting op de basispremie WAO als de werkgever ten minste 3% verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers, wordt een eenduidige systematiek ingevoerd van premievrijstelling met een aanvullende vergoeding indien de extra kosten meer bedragen dan het bedrag van de premievrijstelling.

De transparantie van het stelsel wordt daartoe verhoogd doordat de instrumenten gericht op reïntegratie worden samengebracht op de premienota, te weten de subsidies in de vorm van budgetten, pakket op maat en vergoeding voor kosten bij behoud van het eigen werk van de arbeidsgehandicapte, de regeling over de vrijstelling en korting van de basispremie WAO voor de werkgevers die ten minste 3% arbeidsgehandicapten in dienst hadden en de opslag van de gedifferentieerde premie.

Deze samenvoeging van de instrumenten in een premievrijstelling over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer brengt de tegemoetkoming aan de werkgever in verband met reïntegratie en zijn extra lasten ten gevolge van instroom van werknemers in de WAO in de premieheffing tot uiting. Daarmee wordt een duidelijk signaal afgegeven en wordt het reïntegratiebevorderend aspect van de premieheffing versterkt.

Voorts heeft het wetsvoorstel tot doel te komen tot een verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers doordat geen afzonderlijke aanvragen bij reïntegratie nodig zijn voor enerzijds de budgetten en anderzijds de toepassing van vrijstelling van en korting op de basispremie WAO. In het algemeen kan worden volstaan met één aanvraag, namelijk voor een premievrijstelling. Alleen in die gevallen waarin de werkgever aantoonbaar hogere kosten heeft dan de premievrijstelling, kan nog om een aanvullende vergoeding worden gevraagd. De werkgever kan hiervoor altijd terecht bij het UWV, in plaats van bij de gemeente, Arbeidsvoorziening of het UWV, afhankelijk van de uitkeringssituatie van de werknemer bij plaatsing.

Deze nieuwe regeling zal daarmee een bijdrage leveren om belemmeringen die door werkgevers worden ervaren bij het aanvragen van reïntegratie-instrumenten weg te nemen en aldus het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten bevorderen.

Zoals uit het totaal overzicht van de regelingen ten behoeve van de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers blijkt, blijft het systeem van tegemoetkomingen aan de werknemer volledig in stand en wordt daaraan de mogelijkheid toegevoegd om ook zelf meeneembare werkplekvoorzieningen aan te vragen. De werknemer ontvangt deze voorzieningen volgens het wetsvoorstel altijd van het UWV en niet gedurende het eerste jaar van de gemeente of Arbeidsvoorziening, afhankelijk van zijn uitkeringssituatie.

De in dit wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen staan niet op zichzelf, maar maken als gezegd onderdeel uit van de in het kader van het Belastingplan 2002 ontwikkelde voorstellen waarin reïntegratie en arbeidsdeelname worden bevorderd.

In het wetsvoorstel SUWI en het daarop berustende besluit SUWI worden onder meer regels gesteld over de verantwoordelijkheid van werkgevers voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte geworden werknemers bij een andere werkgever indien geen passende arbeid meer beschikbaar is bij de werkgever, de mogelijkheid tot verstrekking van subsidie aan de werkgever in die situatie en over de mogelijkheid voor de werknemer om een persoonsgebonden reïntegratiebudget aan te vragen gericht op reïntegratie bij een andere werkgever.

In het belastingplan 2002 deel V worden alleen regelingen getroffen over de tegemoetkoming voor een nieuwe werkgever bij de reïntegratie van een werknemer bij een nieuwe werkgever, alsmede over de tegemoetkoming aan een werkgever indien een arbeidsgehandicapte geworden werknemer reïntegreert bij zijn eigen werkgever. Tevens wordt de SUWI-bepaling over de subsidie aan de oude werkgever bij reïntegratie naar een andere werkgever om louter wetstechnische redenen vernummerd. Indien een werkgever een arbeidsgehandicapte geworden werknemer door middel van een reïntegratietraject aan het werk kan laten gaan bij een andere werkgever ontvangt de voormalige werkgever op grond van SUWI een subsidie voor de kosten van het reïntegratietraject. De nieuwe werkgever ontvangt op grond van het wetsvoorstel belastingplan 2002, deel V, een premievrijstelling en zo nodig een vergoeding voor meerkosten van reïntegratie in zijn bedrijf. In SUWI gaat het dus om trajectsubsidies, terwijl het onderhavige wetsvoorstel primair om (her)plaatsingssubsidies gaat.

De regelingen in SUWI en in het belastingplan 2002 hebben dus betrekking op verschillende posities en vertonen geen verdere samenhang.

### **Algemeen**

De leden van de CDA-fractie zijn van mening dat dit wetsvoorstel niet als integraal bestanddeel van het Belastingplan zou moeten worden beschouwd. Zij zijn de opvatting toegedaan dat het vooral gaat om een

wijziging van de REA-plaatsingssubsidies door een reductie van de WAO-premies, alsmede om een aantal maatregelen die in de uitvoerings-sfeer liggen. Derhalve achten deze leden de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in deze de eerst verantwoordelijke. Om deze reden geven deze leden de regering in ernstige overweging dit wetsvoorstel als afzonderlijk wetsvoorstel in te dienen.

De leden van de fractie van GroenLinks achten het vanwege de sociaal-rechtelijke inhoud van het wetsvoorstel verdedigbaar dat de Minister van Sociale Zaken als eerste ondertekenaar was opgetreden. De overweging dat de voorgestelde wijzigingen in de wet REA niet gezien kunnen worden als op zich zelf staande maatregelen vinden de leden van de fractie van GroenLinks onvoldoende steekhoudend. Waarom is er niet voor gekozen om de voorgestelde veranderingen in de Wet REA eerst op te nemen in een nota waarover de kamer vervolgens schriftelijke vragen had kunnen stellen, waarna dit geheel in een algemeen overleg uitgebreid besproken had kunnen worden?

Het onderhavige wetsvoorstel is naar aanleiding van het advies van de Raad van State als afzonderlijk wetsvoorstel aanhangig gemaakt. De in dit wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen staan echter niet geheel op zichzelf, maar maken onderdeel uit van de in het kader van het Belastingplan 2002 ontwikkelde voorstellen waarin reïntegratie wordt bevorderd door prikkels tot reïntegratie te verleggen van werkgevers naar werknemers. In het bij Koninklijke Boodschap van 18 september 2001 ingediende voorstel van wet houdende wijziging van belastingwetten (Belastingplan 2002-I Arbeidsmarkt en inkomensbeleid) zijn onder meer voorstellen opgenomen inzake de toetrederskorting gericht op het stimuleren van toetreders en maatregelen gericht op oudere werknemers. Om die reden is dit voorstel van wet gelijktijdig met en als onderdeel van het Belastingplan 2002 aan de Kamer aangeboden en heeft de Staatssecretaris van Financiën het als eerste ondertekend.

Over de evaluatie van de Wet REA is een algemeen overleg gevoerd met de Kamer, waarna in samenhang met de maatregelen op het gebied van inkomens- en arbeidsmarktbeleid dit wetsvoorstel is ontwikkeld. Gezien de wens om zo spoedig mogelijk de noodzakelijk geachte wijzigingen in werking te laten treden en gezien de samenhang met de maatregelen in het gehele belastingplan is er voor gekozen om de voorstellen direct in de vorm van dit wetsvoorstel aan de Kamer aan te bieden. In het algemeen overleg dat heeft plaatsgevonden over de besluiten op grond van SUWI is de relatie tot dit wetsvoorstel aan de orde gesteld. Daarnaast biedt de schriftelijke en mondelinge behandeling van dit wetsvoorstel alsmede het geplande wetgevingsoverleg de mogelijkheid om de vragen van de kamer te behandelen.

De leden van de fracties van het CDA en de SP vragen of het wetsvoorstel negatief uitpakt voor werkgevers van arbeidsgehandicapten die een scholing of training ontvangen ten behoeve van herstel en vlak na herstel ergens anders een dienstverband aangaan.

In het nieuwe systeem worden voor de werkgever van de werknemer die arbeidsgehandicapt is geworden en die scholing of training heeft ingezet, onkosten vaak terugverdiend gedurende de periode dat een werkgever recht heeft op premievrijstelling. Wanneer de kosten van de scholing of training hoger uitkomen dan de (te verwachten) premievrijstelling, dan heeft de werkgever de mogelijkheid om een vergoeding aan te vragen voor de meerkosten. Het beroep op deze mogelijkheid staat open vanaf het moment dat premievrijstelling aan de werkgever is toegekend. Een werkgever hoeft dus niet te wachten tot de periode waarin recht bestond op premievrijstelling om is. Uitgangspunt is dat de vergoeding in zoveel mogelijk situaties terstond definitief wordt toegekend.

Als de werkgever geen vergoeding van de meerkosten aanvraagt tijdens de duur van de premievrijstelling, dan staat deze mogelijkheid open tot een jaar na afloop van deze periode. Indien de werkgever dus, na het afbreken van het dienstverband constateert dat de som van de ontvangen premievrijstelling lager ligt dan de uitgaven die hij heeft moeten doen voor het treffen van voorzieningen, dan heeft hij alsnog de mogelijkheid om een aanvraag te doen voor de meerkosten.

Uitgangspunt van het systeem is dat in elk geval de werkelijke kosten die voor de werkgever verbonden zijn met de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte kunnen worden gecompenseerd.

## **Sociale Zekerheidswetgeving**

### *Algemeen*

Kunnen onder werkelijk gemaakte kosten ook kosten worden verstaan die moeilijk zijn te kwantificeren zoals bijvoorbeeld kosten van begeleiding door andere werknemers in het bedrijf vragen de leden van de PvdA-fractie. Genoemd worden ook de extra loonkosten die worden gemaakt omdat een werknemer met een handicap wellicht minder productiviteit levert dan een vergelijkbare collega zonder handicap. Zijn de plaatsings-subsidies uit de huidige regeling niet ook bedoeld als compensatie voor reële maar ongrijpbare kosten die nodig zijn om een werkgever over de streep te trekken in de veronderstelling dat hij daarvoor in ieder geval de eerste drie jaar na indiensttreding wordt gecompenseerd?

De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt ontvangt een premievrijstelling waarmee hij kosten van reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer kan dekken zonder dat hij deze hoeft aan te tonen. Dit is niet anders dan bij toekenning van een plaatsingsbudget. Met de premievrijstelling kan de werkgever worden gestimuleerd om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Indien de werkgever kan aantonen dat hij meer kosten maakt, kan hij ook daarvoor vergoeding vragen. Onder die kosten kunnen vallen extra kosten van begeleiding van een arbeidsgehandicapte werknemer door een andere werknemer indien het gaat om kosten die niet gemaakt zouden worden als de werknemer niet arbeidsgehandicapt was. Bedacht moet worden dat het inwerken en begeleiden van een nieuwe werknemer of van een werknemer in een nieuwe functie altijd enige kosten met zich meebrengt. In het algemeen zal een arbeidsgehandicapte werknemer in de functie waarin hij wordt geplaatst een gelijke arbeidsprestatie leveren als een niet arbeidsgehandicapte. Voor de eventueel verminderde productiviteit van een arbeidsgehandicapte als gevolg van zijn arbeidshandicap bestaat de mogelijkheid voor de werkgever om loondispensatie aan te vragen. Deze dispensatie, vermindering van het loon met toestemming van het UWV, verlaagt de loonkosten voor de werkgever in die gevallen waarin de arbeidsgehandicapte werknemer een duidelijk mindere arbeidsprestatie levert dan de prestatie die in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd. Een afzonderlijke tegemoetkoming aan de werkgever daarnaast is dus niet noodzakelijk.

De leden van de PvdA fractie vragen of de huidige plaatsingssubsidies niet ook bedoeld zijn als compensatie voor reële maar ongrijpbare kosten die nodig kunnen zijn om een werkgever over de streep te trekken teneinde een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen. Het huidige plaatsingsbudget is inderdaad losgekoppeld van de werkelijke kosten voor reïntegratie, om zo tegemoet te komen aan de niet direct materiële belemmeringen en niet onmiddellijk aanwijsbare kosten die verband houden met het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer. Daarmee kunnen werkgevers op een eenvoudige wijze worden gecompenseerd voor dit soort kosten. In het nieuw voorgestelde

systeem wordt een premievrijstelling verleend indien de werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt of houdt en wordt dus eveneens een compensatie gegeven voor deze kosten.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen om een uitgebreide reactie van het kabinet op de nadruk die bij de evaluatie van de Wet REA is gelegd dat 1,5 jaar na de invoering van de Wet REA nog geen definitief oordeel mogelijk is over de mate waarin de beoogde doelstellingen van deze wet zijn bereikt. De leden van de GroenLinks-fractie delen de vrees van de Raad van State om op basis van alleen nog maar een eerste evaluatie ingrijpende veranderingen in de systematiek van de Wet REA tegemoetkomingen aan te brengen en zij vindt een aanzienlijke systeemwijziging wel erg voorbarig. De leden van de fractie van GroenLinks vinden dit niet getuigen van zorgvuldige wetgeving. De leden van de fractie van GroenLinks plaatsen vraagtekens bij de reactie van het kabinet dat het enkel om een vereenvoudiging gaat en dat het karakter van de wet niet wezenlijk verandert. Er vinden naar het oordeel van deze fractie wel degelijk grote wijzigingen plaats. Het feit dat nu al gekozen wordt voor versobering is daar een voorbeeld van.

In de inleiding is uitgebreid ingegaan op de geconstateerde tekortkomingen en op de inhoud en de achtergrond van de wijzigingen. Aan het slot van deze nota wordt ingegaan op de wijzigingen in de regelingen specifiek voor arbeidsgehandicapten alsmede de regelingen die ongewijzigd voortbestaan.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af hoe de conclusie uit de evaluatie van de wet REA, namelijk dat de betrokken partijen de instrumenten als een nuttig middel beschouwen om drempels te verlagen, zich verhoudt tot de conclusie dat er tegelijkertijd sprake is van veel onnodig gebruik van deze middelen. Zij vragen zich voorts af hoe groot het onnodig gebruik van reïntegratiemiddelen via de Wet REA wordt geschat en wat precies wordt bedoeld met onnodig gebruik en of dit achteraf wel te meten valt. De leden van de fractie vragen thans om de aantallen (procentueel) van de werkgevers die dit vonden aan te geven. Zij vragen zich af of hier sprake is van sociaal wenselijke antwoorden en in hoeverre dit ook geldt voor de nu voorgestelde premieberekeningen.

Op grond van het werkgeversonderzoek «Op een presenteerblaadje»<sup>1</sup>, een van de onderliggende rapporten waarop het evaluatierapport van TNO-Arbeid is gebaseerd, mag worden aangenomen dat een groot aantal arbeidsgehandicapten ook zonder toepassing van de Wet REA wel aan de slag zou zijn gekomen. Het rapport stelt dat vrijwel alle van de 40 onder-vraagde werkgevers dit aangeven. De REA-subsidies worden in dat kader soms gekarakteriseerd als niet meer dan een welkom extraatje. Voor zover er (her)plaatsingsbudgetten (en voorzieningen) zijn ingezet, is daarbij dus sprake geweest van een «onnodige inzet» van middelen. De precieze omvang hiervan is niet bekend en deze is ook niet achteraf te meten. Omdat het bij het toekennen van premievrijstelling om lagere bedragen zal gaan dan bij subsidiëring, is er bij toepassing van dat instrument per definitie sprake van een lager bedrag aan onnodige uitgaven.

De leden van de fractie van de ChristenUnie merken op dat onvoldoende aandacht wordt besteed aan de gevolgen van de wetswijziging voor de individuele werknemers en aandacht voor de instrumenten gericht op de werknemer en vragen het kabinet welke voordelen het wetsvoorstel concreet biedt voor de arbeidsgehandicapte werknemers.

Met het wetsvoorstel wordt beoogd de procedures voor de werkgever en het UWV te vereenvoudigen en het instrumentarium te versoberen. Zoals in de evaluatie van de Wet REA is geconstateerd is de beschikbaarheid en de hoogte van de subsidies niet doorslaggevend voor de werkgever in zijn

---

<sup>1</sup> B. van de Brande en G. Homburg. Op een presenteerblaadje. De Wet REA door werkgevers beoordeeld. SZW. Werkdocument nr. 143, Min. van SZW. Den Haag, 2000.



beleid met betrekking tot reïntegratie. Met de voorgestelde maatregelen zal naar verwachting de effectiviteit van het instrumentarium door de vereenvoudiging toenemen. De versoering zal weliswaar een vermindering van de subsidies betekenen, maar wij veronderstellen dat de vereenvoudigde verkrijgbaarheid van de nieuwe premievrijstelling zal bijdragen tot een efficiënter gebruik. De individuele werknemer zal geen nadeel ondervinden van de voorstellen.

In tegenstelling tot de huidige situatie zal de werknemer ook zelf een prikkel ontvangen indien hij vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering of vanuit een situatie zonder uitkering toetreedt tot de arbeidsmarkt. In het met dit wetsvoorstel samenhangende deel I van het belastingplan 2002 wordt immers aan de werknemer onder voorwaarden een toetrederskorting verleend van 2 723 euro (6 000 gulden) verdeeld over drie jaren. Daarnaast wordt de mobiliteit van de arbeidsgehandicapte op de arbeidsmarkt bevorderd doordat werkplekvoorzieningen kunnen worden verstrekt aan de werknemer. De overige instrumenten voor werkgevers en werknemers blijven eveneens bestaan, voor zover niet betrekking hebbende op de plaatsingssubsidies en voorzieningen voor het eigen werk of de vrijstelling van en korting op de basispremie WAO.

De leden van de ChristenUnie vragen in hoeverre het wetsvoorstel werkelijk tegemoet komt aan het streven onnodig gebruik van het reïntegratie instrumentarium te beperken.

De doelgroep van het nieuwe wetsvoorstel is inhoudelijk gelijk aan de doelgroep van de huidige op werkgevers gerichte reïntegratiesubsidies in de Wet REA. Het wetsvoorstel leidt echter wel tot een andere, meer doelmatige inzet van het instrumentarium.

Het recht op premievrijstelling ontstaat onder andere als een werknemer daadwerkelijk is herplaatst in de oude functie. De inspanningen van een werkgever om de reïntegratie van een arbeidsgehandicapt geworden werknemer te bevorderen, worden door middel van een premievrijstelling dus gehonoreerd als het beoogde resultaat is gerealiseerd.

De hoogte van de premievrijstelling zal in veel gevallen lager uitvallen dan de plaatsings- en herplaatsingssubsidies. Een werkgever heeft slechts aanspraak op een vergoeding voor extra reïntegratiekosten, wanneer hij door middel van een begroting aantoont dat deze uitgaven zijn gemaakt. Het kabinet verwacht dat deze aanvullende voorwaarden zullen leiden tot een meer doelmatige inzet van de REA-middelen.

#### *Ontvangen commentaren*

De leden van de fractie van D66 willen weten waarom niet om commentaar is gevraagd aan de cliëntorganisaties zoals bijvoorbeeld de CG-Raad. De voorstellen zijn ontwikkeld op basis van de constatering in de evaluatie van de Wet REA, waarover een algemeen overleg is gevoerd met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer op 5 april 2001. Voorafgaande aan dit overleg is door de CG-Raad een brief gezonden aan de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer waarin een groot aantal knelpunten is genoemd en voorstellen zijn gedaan tot opheffing daarvan. Daarover heb ik op 14 mei 2001 met de CG-Raad gesproken en heeft ambtelijk vervolgoverleg met vertegenwoordigers van de CG-Raad plaats gehad. Bij brief d.d. 28 augustus is daarover aan de Tweede Kamer gerapporteerd. De geconstateerde knelpunten zijn meegenomen bij de ontwikkeling van de thans voorgestelde systematiek. Bij het algemeen overleg is aangegeven dat gezocht zou worden naar een vereenvoudiging en versoering van het instrumentarium voor werkgevers. De voorstellen zijn voor een uitvoeringstoets en een toezichtstoets voorgelegd aan het Lisv respectievelijk het Ctsv, alsmede aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten.



De leden van de D66-fractie vragen of het kabinet de mening van het Lisv deelt dat het voorstel op termijn tot vereenvoudiging voor werkgevers en uitvoering zal kunnen leiden en welke effecten zij precies verwacht van de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Zoals vermeld in de Memorie van toelichting wordt een vereenvoudiging voor werkgevers en de uitvoering verwacht van het wetsvoorstel. De werkgever behoeft zich niet meer tot drie verschillende instanties te wenden voor het verkrijgen van subsidies bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer. In plaats van verstrekking van subsidies door gemeenten, Arbeidsvoorziening en uitvoeringsinstellingen wordt alleen door het UWV een premievrijstelling verleend, met zo nodig een aanvullende vergoeding voor meerkosten. Het onderscheid tussen subsidies voor herplaatsing in een andere functie (herplaatsingsbudget en zo nodig een pakket op maat) en behoud van de arbeidsgehandicapte werknemer in de eigen functie komt te vervallen en wordt vervangen door één systeem van premievrijstelling, met zo nodig aanvullende meerkostenvergoeding. De vaak lastige beoordeling door het UWV of een arbeidsgehandicapte nog werkzaam is in zijn eigen functie, met aanpassingen, dan wel in een andere functie, welke beoordeling nodig is om te kunnen beslissen over toekenning van een vergoeding van kosten voor het eigen werk dan wel tot verstrekking van een herplaatsingsbudget, komt te vervallen. De verstrekking van een pakket op maat, met enerzijds vergoeding van kosten en anderzijds in zes halfjaarlijkse termijnen uit te betalen loonkostensubsidie, wordt vervangen door een eenvoudige vergoeding voor de extra kosten van reïntegratie. Tot slot vervalt de jaarlijkse aanvraag achteraf van een vrijstelling van en korting op de basispremie WAO indien de werkgever ten minste 3% verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers. Het aantal beoordelingen neemt dus af alsmede het verschil in toepasbare instrumenten als budgetten, vergoeding van alleen de kosten, loonkostensubsidie en premietegemoetkoming door vervanging door een voor alle gevallen toepasselijke premievrijstelling, met, indien nodig, alleen een vergoeding van meerkosten. De verwachting is dat voor werkgevers helderder is welke instantie bevoegd is tot verstrekking van een tegemoetkoming en dat met minder afzonderlijke aanvragen en beoordelingen kan worden volstaan. Door samenvoeging van het instrumentarium op de premienota wordt voor de werkgever de helderheid vergroot met betrekking tot de financiële gevolgen van zijn handelen op het gebied van reïntegratie. De omvang van het onnodig gebruik zal worden verminderd, doordat de tegemoetkomingen lager zijn dan in het huidige systeem. Daarnaast worden meer prikkels gelegd bij de werknemer doordat hij op grond van het met dit voorstel samenhangende deel I van het belastingplan in veel gevallen in aanmerking kan komen voor een toetrederskorting. Voor de werknemer ontstaat daarmee ook een stimulans om werk te aanvaarden. De werknemer kan tot slot in bepaalde gevallen gemakkelijker naar een andere werkgever gaan doordat meeneembare werkplekvoorzieningen aan hem kunnen worden verstrekt.

#### *Datum van inwerkingtreding van de wijzigingen*

De leden van de fracties van het CDA, de ChristenUnie en D66 spreken hun twijfels uit over de haalbaarheid van de invoering van het wetsvoorstel per 1 januari 2002. Volgens de betreffende leden is het zeer de vraag of het UWV in staat is de extra werkzaamheden te verrichten, met name daar de reorganisaties in verband met de SUWI-operatie nog niet zijn afgerond. De leden van de fractie van het CDA en de leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of de regering kan garanderen dat de uitvoering op rechtmatige wijze zal geschieden en dat de uitvoering niet tot chaos leidt. De leden van de fractie van de ChristenUnie wijzen hierbij op

de ontwikkeling van nieuwe gegevensuitvraag, waarmee de nodige tijd gemoeid is. De leden van de fractie van het CDA vragen daarbij of hieromtrent een advies aan het Lisv en Ctsv gevraagd wordt en of de regering bereid is om bij de geringste twijfel over de tijdige en rechtmatige invoering van dit wetsvoorstel, de invoering uit te stellen.

Het kabinet is er alles aan gelegen om een tijdige en rechtmatige uitvoering van het wetsvoorstel te realiseren. Over het wetsvoorstel is advies gevraagd aan het Ctsv en het Lisv. Door het Lisv is in de bijlage bij het uitvoeringstechnisch commentaar aangegeven dat de relatie met het wetsvoorstel verbetering poortwachter en de Invoeringswet SUWI naar verwachting geen knelpunten op zal leveren. Het Lisv heeft wel aangegeven dat de wijzigingen in de premieheffingsystematiek niet per 1 januari 2002 kunnen ingaan.

Over de invoering van het wetsvoorstel vindt intensief ambtelijk overleg plaats tussen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Lisv, de Uvi's en het UWV i.o. Over de statistische informatievoorziening zal nog vervolgoverleg worden gevoerd. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat een deel van de voorstellen direct per 1 januari 2002 uitgevoerd kan worden door het UWV i.o. Daarnaast is het UWV i.o. in staat om de maatregelen met betrekking tot de ouderenkorting en premievrijstelling voor arbeidsgehandicapten uit te voeren bij de definitieve premievaststelling over 2002. Vanaf begin 2002 kunnen aanvragen reeds wel ingediend en in behandeling genomen worden, bij de eindafrekening over 2002 vindt de definitieve toekenning plaats. Vanaf 2003 is vervolgens reguliere uitvoering mogelijk. Deze wijze van uitvoeren geniet onze instemming. Middels het genoemde overleg zal de verdere implementatie van de plannen nauwgezet gevolgd worden.

#### *Protocollering van de medisch-arbeidsdeskundige toets door de Arbodiensten*

De leden van de fracties van D66, GroenLinks en ChristenUnie stellen vragen over de (niet eenduidige) uitvoering van de arbeidsgehandicapte-toets en de stand van zaken met betrekking tot de protocollering.

Een efficiënte uitvoering van de arbeidsgehandicapte-toets vergt praktische afspraken tussen de specialisten van de uitvoeringsorganisaties en de arbodiensten. In verband hiermee heeft overleg plaatsgevonden tussen SZW, het Lisv en het Gak. Ook de Brancheorganisatie Arbodiensten was daarbij uitgenodigd, doch verhinderd. Afgesproken is dat een werkgroep vanuit deze organisaties wordt gevraagd een protocol voor de arbeidsgehandicapte-toets te ontwikkelen waarmee beide partijen goed kunnen werken. Hierbij wordt opgemerkt dat de arbodienst kan adviseren, doch dat het UWV formeel de beslissing neemt en dus het eindoordeel heeft over de vraag of de betrokkene als arbeidsgehandicapte kan worden aangemerkt. Overigens zij opgemerkt dat ook met de VNG nadere afspraken zullen worden gemaakt over de wijze waarop de arbeidsgehandicapte-toets wordt uitgevoerd.

#### *Bijzondere doelgroepen*

De leden van alle fracties vragen aandacht voor bijzondere doelgroepen, in het bijzonder personen met een Wajong-uitkering, personen met een laag loon en arbeidsgehandicapte werknemers die in deeltijd werken. De leden van de fracties van de PvdA, CDA en SP en ChristenUnie vragen of het omzetten van een niet-loongerelateerde subsidie in een loongerelateerde premievrijstelling niet ten koste zal gaan van de reïntegratiekansen van arbeidsgehandicapten met een laag inkomen. De leden van de fractie van de PvdA vragen zich tevens hoe kan worden voorkomen dat

werkgevers bij een besluit om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen zullen selecteren op loonhoogte. De leden van de fracties van de PvdA, CDA, D66, GroenLinks, en ChristenUnie informeren naar de stand van het overleg met het Lisv over het voorstel voor introductie van een minimumbijdrage of een vermenigvuldigingsfactor voor het in dienst nemen van een Wajonggerechtigde.

Met betrekking tot de reïntegratiekansen van mensen met een laag inkomen geldt het volgende.

De Wet REA beoogt in het algemeen de reïntegratie van arbeidsgehandicapten te bevorderen. Daartoe worden de eventuele extra kosten die het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten met zich meebrengt, vergoed. De kosten die een werkgever moet maken voor het opleiden en het begeleiden van een arbeidsgehandicapte worden vergoed. Daarnaast wordt het aanpassen van de werkplek vergoed.

De werkgever kan ook loondispensatie aanvragen indien de productiviteit van de arbeidsgehandicapte (ondanks de opleiding en de aangepaste werkplek) achter blijft ten opzichte van een «gemiddelde» werknemer. Deze regeling wordt voornamelijk gebruikt voor Wajong-gerechtigden. De werkgever ontvangt dus al een tegemoetkoming voor de verminderde arbeidsproductiviteit doordat hij een evenredig verminderd loon betaalt. Voor personen met een (Wajong-)uitkering kan een extra begeleiding aangewezen zijn. Hierin wordt voorzien door middel van een al bestaande regeling inzake de vergoeding van persoonlijke ondersteuning, waarvan ruim gebruik wordt gemaakt. De kosten daarvan worden ook in het voorgestelde systeem afzonderlijk vergoed en hoeven niet te worden gedekt uit de premievrijstelling.

Vervolgens loopt de werkgever, als hij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, gedurende ten minste de eerste vijf jaar geen financieel risico met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte en drukt een eventuele instroom in de WAO niet op de Pemba-premie van de werkgever. Ook deze kosten worden uit het Reïntegratiefonds vergoed. De premievrijstellingsregeling die in onderhavig wetsvoorstel wordt gepresenteerd is niet alleen bedoeld om de kosten van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte te dekken, maar is ook een drempelverlagende tegemoetkoming voor de werkgever, los van de reeds genoemde kostenvergoedingen.

Naast de voorgestelde premievrijstelling bestaat een systeem van fiscale tegemoetkomingen in de vorm van een afdrachtvermindering als de werkgever een arbeidsgehandicapte met een loon van niet meer dan 130% van het wettelijk minimumloon dan wel 150% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 50 jaar en ouder, in dienst neemt, gedurende vier jaar van 2 296 euro of 5 060 gulden per jaar, en een afdrachtvermindering lage lonen als de werkgever een werknemer in dienst heeft met een loon van niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon van jaarlijks 1 924 euro of 4 240 gulden bij voltijd dienstverband (bedragen geldend in 2001). Bij lage lonen bestaan dus prikkels die voor de hogere inkomens niet beschikbaar zijn.

Tot slot wordt gewezen op de mogelijke toepassing van de afdrachtvermindering toetreders van 700 euro of 1 543 gulden.

Het totaal van deze regelingen geeft een aanzienlijk voordeel in de loonkosten met betrekking tot de laagbetaalde werknemers dat zowel absoluut als procentueel (fors) hoger kan zijn dan de loonkostenkorting voor de modale werknemer. Ook in de nieuwe situatie blijven de prikkels tot het aannemen van laagbetaalde (arbeidsgehandicapte) werknemers dus veel sterker dan voor hoogbetaalde werknemers.

Het kabinet kiest er mede om bovengenoemde redenen niet voor om voor werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer een deeltijd dienstverband aanbieden, een vorm van compensatie te geven voor het feit dat

ze een geringere premievrijstelling ontvangen dan werkgevers die een voltijd dienstverband aangaan.

De nieuwe situatie is in dat opzicht niet anders dan de huidige, waarin de hoogte van het budget ook wordt afgestemd op de omvang van het dienstverband, of bij een loonkostensubsidie als onderdeel van het pakket op maat, op de hoogte van het loon van de werknemer. Door de mogelijkheid om een vergoeding aan te vragen voor de meerkosten, kan de werkgever er op vertrouwen dat altijd de werkelijke kosten die verbonden zijn aan de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer gedekt worden.

Om te voorkomen dat de administratieve lasten die gepaard kunnen gaan met het aanvragen van een vergoeding voor meerkosten een te grote belemmering gaan vormen bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer in deeltijd, heeft het kabinet er voor gekozen de vormgeving van deze regeling zo eenvoudig mogelijk te houden.

Het kabinet heeft het Livs gevraagd naar de uitvoeringstechnische implicaties van zijn voorstel om werkgevers die een Wajonggerechtigde of een deeltijd werkende in dienst nemen te honoreren met een «minimumbijdrage». Daaruit is gebleken dat het verlenen van een minimumbijdrage ertoe leidt dat de werkgever meer aan premievoordeel geniet dan hij aan premie verschuldigd is voor de werknemer indien de minimumbijdrage hoger is dan de premievrijstelling. Een premievrijstelling leidt tot een premie die voor de werknemer niet geringer is dan nihil en niet tot een premieteruggave (negatieve premie). Er zal dus een extra aanpassing of extra systeem nodig zijn om de werkgever voor bepaalde in het systeem nader te onderscheiden groepen (de Wajonggerechtigden of sommige Wajonggerechtigden) extra tegemoet te komen als de premievrijstelling onder het minimum blijft. De personen die behoren tot die onderscheiden groepen zouden op enige wijze door de werkgever moeten worden aangegeven opdat ze dan ook herkend zouden kunnen worden en in de systemen onderscheid gemaakt kan worden. Er zou dan een combinatie ontstaan van de premievrijstelling over het loon van de individuele werknemer en een nader in te vullen systeem van extra premieverminderingen op de over het loon van alle werknemers totaal verschuldigde premie van de werkgever. Het kabinet acht dat nodeloos gecompliceerd zeker in het licht van de eerder geconstateerde onevenwichtigheid in het loonkostenbeeld. Daarnaast is het voorstel gezien de extra aanpassingen die daarvoor nodig zijn ook gestuit op bezwaren vanuit de uitvoering.

#### *Subsidie voor meerkosten boven de premievrijstelling*

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de D66-fractie vragen of de techniek van de nieuwe regeling ertoe leidt dat de werkgever onmiddellijk na indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer bespaart op loonkosten of dat de premievrijstelling pas achteraf wordt verleend.

Een van de doelstellingen van het wetsvoorstel is het versterken van de signalerende functie van de premienota. De werkgever zal maandelijks op de premienota de omvang van de premievrijstelling kunnen aflezen, evenals de hoogte van de gedifferentieerde premie op grond van Pemba. Het resultaat van de reïntegratie inspanningen wordt aldus direct zichtbaar.

Behoudens de overgangssituatie in het jaar 2002, zal een aan de werkgever toegekende premievrijstelling direct kunnen worden geëffectueerd. Zodra het UWV positief heeft besloten op de aanvraag van de werkgever, zal de vrijstelling van de premie voor de arbeidsgehandicapte werknemer direct in mindering kunnen worden gebracht op de door de werkgever verschuldigde premielasten. Het gekozen systeem leidt er toe dat de werkgever onmiddellijk bespaart op de loonkosten en profiteert van zijn besluit om de arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen of te houden.

De leden van de fracties van de PvdA en D66 vragen om nog eens toe te lichten in welke gevallen de gemeenten nog wel zelf zullen bepalen of een werkzoekende als arbeidsgehandicapte is te beschouwen. Tevens vragen de leden van de fractie van de ChristenUnie of het betrekken van de UWV bij de arbeidsgehandicaptentoets door de gemeente niet slechts een formaliteit betreft.

De gemeente is verantwoordelijk voor de (re)integratie van alle personen met alleen een uitkering ingevolge de Abw, loaw/loaz, Wik en op grond van de SUWI-wetgeving per 1 januari 2002, voor alle werkloos werkzoekenden zonder uitkering of uitsluitend een uitkering ingevolge de Anw. De gemeente kan van alle personen behorend tot deze doelgroep vaststellen of de betrokkene kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA. Het is evenwel aan de gemeente zelf om te bepalen wanneer een arbeidsgehandicaptentoets nodig is, of wanneer met een andere keuring kan worden volstaan. Voor de inzet van het scholings- en activeringsbudget van de WIW is het al dan niet aangemerkt zijn als arbeidsgehandicapte als zodanig niet van belang. Vanzelfsprekend kan voor de vaststelling van het te doorlopen traject van belang zijn of er sprake is van medische, sociale of psychische belemmeringen, maar dit behoeft beslist niet een toets in de zin van de Wet REA te zijn.

Een arbeidsgehandicaptentoets is voor de gemeente, in algemene zin, zinvol op het moment dat voor een persoon een werkrelatie of proefplaatsing in beeld is.

Bij instroom in de WIW-dienstbetrekking of werkervaringsplaats is het aangemerkt zijn als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA van belang voor de werkgever om in aanmerking te komen voor de premievrijstelling. Eveneens van belang is dat als de werkloze kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA deze werkloze kan worden gelijkgesteld aan een langdurige werkloze en daardoor sneller in aanmerking kan komen voor een dienstbetrekking of werkervaringsplaats.

Ook als uitstroom uit de uitkering naar reguliere arbeid, waaronder ook begrepen arbeid ingevolge het Besluit I/D-banen, naar verwachting (op korte termijn) kan worden gerealiseerd, ligt het in de rede om te bepalen of een persoon kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA, met het oog op de mogelijkheid de nieuwe werkgever in aanmerking te laten komen voor een premievrijstelling. Tenslotte is een arbeidsgehandicaptentoets van belang voor een uitkeringsgerechtigde ingevolge de Abw, loaw of loaz die in aanmerking komt voor een proefplaatsing bij een werkgever, want alleen in het geval dat er sprake is van een arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA is werken met behoud van uitkering mogelijk.

Zoals hierboven is aangegeven blijft de reïntegratie van arbeidsgehandicaptten uit de gemeentelijke doelgroep de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Het ligt dan ook in de rede dat de gemeente kan laten vaststellen of een persoon kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicaptten in de zin van de Wet REA. Het is evenwel het UWV die een premievrijstelling moet verstrekken. Het is daarom van belang dat tussen de VNG en het UWV zodanige afspraken worden gemaakt dat de arbeidsgehandicaptentoets door de gemeente, zonder nadere toetsing door het UWV, kan leiden tot het verstrekken van REA-voorzieningen, voor zover die door het UWV worden verstrekt.

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af of door de lage lonen van de werknemers van de WIW niet in een groot aantal gevallen een subsidie voor meerkosten moet worden aangevraagd en of daardoor nog wel kan worden gesproken van een vereenvoudigde procedure.

Voor de gemeente is er sprake van een nieuwe situatie, aangezien tot nog toe voor de WIW-dienstbetrekkingen geen plaatsingsbudget verstrekt kon worden. Op deze grond kan er dus geen sprake zijn van een vereenvoudigde procedure. De vereenvoudiging voor gemeenten is vooral gelegen in het feit dat zij geen plaatsingsbudgetten en werknemersvoorzieningen behoeven te verstrekken aan reguliere werkgevers die arbeidsgehandicapten uit de doelgroep van de gemeenten in dienst nemen. Voor wat betreft de subsidie voor meerkosten wijkt de situatie voor gemeenten niet af van andere situaties waar sprake is van lage lonen.

De leden van de fractie van de PvdA willen duidelijkheid of het voorplan bestaat om de Pemba-last nu wel of niet in te voeren voor WIW-werknemers die uitstromen naar de WAO en tot welke lastenverhoging de invoering van de Pemba-systematiek voor gemeenten kan leiden.

Er is geen sprake van een wijziging van de Pemba. De Pemba is al van toepassing op de WIW-werknemers en hierin komt geen wijziging. Er is dus evenmin sprake van een lastenverhoging voor gemeenten.

De leden van de fractie van D66 verzoeken om een nadere toelichting welke de uitleg is geweest aan de VNG die de VNG deed instemmen met de nieuwe rol van gemeenten na de wijziging van de Rea.

In haar brief van 8 augustus 2001 heeft de VNG aangegeven de uitgangspunten die aan de voorgestelde wijzigingen ten grondslag liggen te onderschrijven. De VNG zette wel vraagtekens bij de plaats en uitvoering van de arbeidsgehandicaptetoets in relatie tot de gemeentelijk taak voor de toeleiding van arbeidsgehandicapten naar de arbeidsmarkt en de verhouding met de UWV en bij de relatief lage bedragen van de premievrijstelling ten opzichte van het oude plaatsingsbudget, waardoor de voorgestelde wijzigingen, naar het oordeel van de VNG, op dit punt onvoldoende effect zullen hebben. Bovendien geeft de VNG aan nog niet te kunnen bepalen in hoeverre de voorgestelde invoeringsdatum voor de gemeenten haalbaar is.

Met betrekking tot de arbeidsgehandicaptetoets is toegelicht dat het belang van dit specifieke instrument voor de gemeenten sterk afneemt, omdat het scholings- en activeringsbudget van de WIW ook kan worden ingezet zonder dat is vastgesteld of er sprake is van een arbeidshandicap in de zin van de Wet Rea. Een dergelijke toets is slechts relevant op het moment dat een traject uitzicht biedt op een baan. In de huidige wettekst zijn geen specifieke bepalingen opgenomen omtrent de wijze waarop de arbeidsgehandicaptetoets moet plaatsvinden. Vanwege het feit dat de UWV de premievrijstelling aan werkgevers moet verstrekken, alsmede de werknemersvoorzieningen, is het van belang dat goede afstemming plaatsvindt tussen VNG en UWV over de uitvoering van de arbeidsgehandicaptetoets.

Voor wat betreft de hoogte van de premievrijstelling is aangegeven dat dit een aspect is dat de gemeente enerzijds raakt als werkgever voor de WIW-werknemers, waarbij voor de gemeenten reeds kan worden gesproken van een verruiming van de reïntegratiemogelijkheden ten opzichte van de oude situatie, aangezien gemeenten immers geen gebruik konden maken van de plaatsingsbudgetten. Anderzijds raakt het de gemeente als verantwoordelijke instantie voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. In dit verband is er op gewezen dat uit de evaluatie is gebleken dat de mogelijkheid om subsidie te ontvangen bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer in het algemeen geen doorslaggevende rol speelt.

Tenslotte is met betrekking tot de invoeringsdatum opgemerkt dat deze wetswijziging voor de gemeente vooral neerkomt op een vereenvoudiging van de uitvoering.



De leden van de VVD-fractie vragen welke maatregelen het kabinet heeft overwogen als alternatief voor de huidige voorstellen tot wijziging van de Wet REA.

De voorgestelde wijzigingen in de Wet REA hebben een drieledige doelstelling, namelijk het bereiken van een versobering van het instrumentarium, een vereenvoudiging van het instrumentarium, en het versterken van de signalerende functie van de premienota.

Theoretisch zouden twee uiterste alternatieven aan de orde kunnen komen.

Een minimumvariant zou zijn geweest om de subsidie voor de werkgever altijd te beperken tot een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten. Een dergelijk systeem zou leiden tot een versoberd systeem en een beperking van het onnodig gebruik. De administratieve lasten zouden echter aanzienlijk zijn en het algemeen stimulerend effect van de premieheffing zou komen te vervallen.

Het andere uiterste zou zijn geweest om de ruime beschikbaarheid van de subsidies te handhaven dan wel uit te breiden, waarbij alleen op uitvoeringstechnische gronden enige vereenvoudigingen in het systeem zouden zijn aangebracht. Daarmee zou aan het onnodig gebruik echter niets zijn gedaan.

De leden van de VVD-fractie vragen of de REA-voorstellen een uitbreiding van de reikwijdte en de doelgroep betekenen.

De REA-voorstellen leiden niet tot een uitbreiding van de reikwijdte en de doelgroep. De bestaande subsidies voor voorzieningen voor het eigen werk en de (her)plaatsingssubsidies gelden voor dezelfde doelgroep als de voorgestelde premievrijstellingsregeling, te weten voor arbeidsgehandicapten die worden geplaatst bij een andere werkgever of bij dezelfde werkgever in de eigen of een andere functie worden herplaatst. Een verandering ten opzichte van de subsidieregeling is dat de premievrijstelling ook geldt voor een arbeidsgehandicapte die bij dezelfde werkgever dezelfde functie blijft uitvoeren. In de huidige situatie wordt dan geen subsidie in de vorm van een budget verstrekt, maar worden de eventuele werkelijk gemaakte kosten voor een werkplekaanpassing vergoed. Deze vergoeding voor het aanpassen van de werkplek komt te vervallen en vervangen door een premievrijstelling met zo nodig een aanvullende vergoeding van meerkosten. Verwacht wordt dat de budgettaire consequentie van de uitbreiding van de doelgroep versus het afschaffen van de vergoeding werkplekaanpassing kostenneutraal zal zijn.

De afschaffing van de thans bestaande vrijstelling en korting van de basispremie WAO als een werkgever ten minste 3% verloont aan arbeidsgehandicapten, betekent een beperking van de financiële reikwijdte van de regelingen.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de premievrijstelling waard is in verschillende genoemde situaties en de leden van de VVD-fractie vragen of er een maximum bedrag aan premievrijstelling bestaat.

De nieuwe premievrijstelling voor het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte werknemer geldt voor de volledige WAO-premie (basispremie en gedifferentieerde premie) en voor het werkgeversdeel van de AWF-premie (voor overheidswerkgevers geldt geen AWF-premie maar de UfO-premie). De hoogte van het bedrag dat hier mee gemoeid is, hangt af van de hoogte van het loon en de hoogte van het minimale en maximale loon waarover SV-premies verschuldigd zijn. In onderstaande tabel zijn enkele voorbeelden opgenomen voor een full-time werknemer, waarbij gedifferentieerd wordt naar de hoogte van het loon. De premiepercentages en bedragen zijn die van 2001, omdat de nieuwe percentages en bedragen van 2002 nog niet bekend zijn. De bedragen zijn

vermeld in euro's en tussen haakjes in guldens.

Per jaar	min. loon 20 jarige	min. loon	130% min. loon	modaal	maximum dagloon
<b>marktwerkgever</b>	9 304 (20 504)	15 129 (33 340)	19 668 (43 342)	26 020 (57 340)	39 760 (87 620)
premiëvrijstelling WAO en AWF per jaar (1)	<b>716</b> <b>(1 577)</b>	<b>1 212</b> <b>(2 671)</b>	<b>1 727</b> <b>(3 805)</b>	<b>2 447</b> <b>(5 392)</b>	<b>4 005</b> <b>(8 826)</b>
specifieke afdrachtkorting lage lonen per jaar (2)	408 (900)	1 924 (4 240)			
<b>totaal tegemoetkomingen bij in dienst houden van arbeids- gehandicapte werknemer</b>	<b>1 124</b> <b>(2 477)</b>	<b>3 136</b> <b>(6 911)</b>	<b>1 727</b> <b>(3 805)</b>	<b>2 401</b> <b>(5 392)</b>	<b>4 005</b> <b>(8 826)</b>
tegemoetkomingen als percentage van loon voor een arbeidsgehandicapte werknemer per jaar	12%	21%	9%	9%	10%
afdrachtvermindering langdurig werklozen per jaar (3)	2 296 (5 060)	2 296 (5 060)	2 296 (5 060)		
<b>totaal tegemoetkomingen bij in dienst nemen van arbeids- gehandicapte per jaar</b>	<b>3 420</b> <b>(7 537)</b>	<b>5 432</b> <b>(11 971)</b>	<b>4 023</b> <b>(8 865)</b>	<b>2 447</b> <b>(5 392)</b>	<b>4 005</b> <b>(8 826)</b>
<b>als percentage van het loon</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>20%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>

Hiermee wordt een totaalbeeld gegeven van de mogelijke tegemoetkomingen voor een werkgever van een arbeidsgehandicapte werknemer. Het totaal effect voor de werkgever is moeilijk in de tabel weer te geven, omdat de verschillende toepasselijke regelingen een verschillende looptijd hebben, te weten:

- (1) de premievrijstelling wordt verleend gedurende drie jaar bij indiensttreding en een jaar bij behoud van de arbeidsgehandicapte werknemer bij de eigen werkgever
- (2) de specifieke afdrachtkorting (Spak) is van toepassing over elk jaar waarin de werkgever niet meer dan het voor de werknemer geldende toetsloon betaalt (115% van het fiscaal wettelijk minimumloon, te weten 35 721 gulden of 16 209 euro); het toetsloon voor de afdrachtverminderingen is het fiscale loon exclusief vakantiegeld en zonder rekening te houden met de verhogingen per 1 juli; in de tabel zijn de corresponderende brutolonen genoemd. Het fiscale wettelijk minimumloon voor de 20-jarige is 22 128 gulden of 10 041 euro.
- (3) de afdrachtvermindering langdurig werklozen is gedurende vier jaar van toepassing als de werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt en niet meer dan het toetsloon betaalt (130% wettelijk minimumloon ofwel 41 682 gulden of 18 914 euro, voor werknemers vanaf 50 jaar is dit 150% van het wettelijk minimumloon, zijnde 47 849 gulden of 21 713 euro per jaar. Het toetsloon voor de afdrachtverminderingen is het fiscale loon exclusief vakantiegeld en zonder rekening te houden met de verhogingen per 1 juli

Het is de leden van de fractie van de ChristenUnie niet duidelijk hoe de beoogde wijziging zich verhoudt tot het voornemen om over te gaan tot de invoering van een persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) voor arbeidsgehandicapten.

In de inleiding is naar aanleiding van het algemeen overleg over SUWI en het belastingplan 2002 ingegaan op de relatie tussen beide. Verwezen wordt naar hetgeen daar is opgemerkt.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen welke waarborgen de werknemer heeft dat de bespaarde premies van de werkgever ook daad-

werkelijk worden ingezet voor zijn reïntegratie die past bij de behoefte van de werknemer.

De premievrijstellingsregeling beoogt een positieve houding van werkgevers ten opzichte van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemers te stimuleren. Het instrument erkent dat aan de reïntegratie van deze groep in arbeid deels minder goed te kwantificeren onkosten verbonden zijn. De premievrijstelling wordt slechts verleend als de werknemer in dienst bij de werkgever is gebleven en heeft hervat. Aldus is de premievrijstelling gekoppeld aan de hervatting en daarmee aan de inzet van de gelden voor de reïntegratie van de werknemer. Voorzover de kosten voor aanpassingen en voorzieningen hoger zijn dan de som van de premievrijstelling, heeft de werkgever recht op een vergoeding van de meerkosten. Bij de aanvraag van deze subsidie zal de werkgever door middel van een gespecificeerde begroting moeten aantonen dat de aanpassingen of voorzieningen daadwerkelijk ten behoeve van de werknemer gerealiseerd zijn.

De D66-fractie en de GroenLinks-fractie vragen wat de achtergrond is van de keuze voor 3 jaar vrijstelling in geval van plaatsing bij een nieuwe werkgever tegen 1 jaar in geval van aanblijven bij de oude werkgever. In het huidige systeem wordt bij de verstrekking van budgetten een onderscheid gemaakt in duur en hoogte tussen plaatsing bij een nieuwe werkgever (drie jaar) en herplaatsing bij de eigen werkgever (een jaar). Dit onderscheid is gebaseerd op het feit dat de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt geen verplichtingen en geen prikkel heeft op grond van de Arbowet, het Burgerlijk Wetboek of de WAO om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen, terwijl de werkgever wiens werknemer arbeidsgehandicapte wordt daarvan de financiële gevolgen ondervindt. De prikkels zijn daarom aangepast aan die verschillende posities. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt krijgt in het nieuwe stelsel een premievrijstelling gedurende drie jaar. Daarmee wordt hem een forse financiële prikkel geboden om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen en wordt een eventuele drempel weggenomen.

Voorafgaande aan de dienstbetrekking kan hij ook zijn risico beperken dat de werknemer niet de meest geschikte is voor de functie doordat hij een proefplaatsing kan bieden gedurende ten hoogste zes maanden, gedurende welke periode de arbeidsgehandicapte met een werkloosheidsuitkering een reïntegratie-uitkering kan ontvangen. De werkgever en de werknemer kunnen aldus zonder arbeidsrechtelijke en uitkeringsrechtelijke gevolgen bezien of de functie geschikt is.

Na indiensttreding wordt het risico voor de werkgever verder beperkt doordat bij ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid binnen de eerste vijf jaar na indiensttreding ziekingeld wordt betaald ter hoogte van maximaal 100% van het dagloon ter compensatie van de loondoorbetaling van de werkgever en worden de arbeidsongeschiktheidslasten niet doorbelast aan de werkgever.

De werkgever die een werknemer in dienst heeft, is op grond van de Arbowet verplicht te zorgen voor welzijn, gezondheid en veiligheid van de werknemer en zijn ondernemingsbeleid daarop af te stemmen. Hij is bovendien, als de werknemer door ziekte verzuimt, verplicht de reïntegratie in het eigen bedrijf, en vanaf 1 januari 2002, de reïntegratie bij een andere werkgever, te bevorderen. Hij ondervindt daartoe een krachtige prikkel door de loondoorbetaling op grond van Wulbz en de doorbelasting van arbeidsongeschiktheidslasten op grond van Pemba. Als extra stimulans voor reïntegratie kan hij in aanmerking komen voor een premievrijstelling gedurende een jaar. Gezien de genoemde andere stimulansen wordt het niet nodig geacht de initiële prikkel door middel van de premievrijstelling gelijk te doen zijn aan die voor de werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt.

Beide werkgevers kunnen onder alle omstandigheden in aanmerking komen voor vergoeding van de werkelijk gemaakte aantoonbare extra kosten van reïntegratie.

*Gevolgen voor de betrokken bedrijven en de uitvoering*

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd om aan te geven wat een bedrijf met 15 fulltime werkende werknemers van wie 5% met een arbeidshandicap nu aan totaal financieel voordeel maximaal kan behalen indien een werknemer een arbeidshandicap krijgt of indien dat bedrijf een extra werknemer met een arbeidshandicap aanneemt, ervan uitgaande dat geen werkelijk gemaakte kosten worden gedeclareerd maar alleen de plaatsingssubsidies wordt aangevraagd plus de reductie op de basispremie WAO.

*Huidige regime*

Verondersteld wordt dat de 15 werknemers een loon verdienen van 48 400 gulden per persoon. Dit is het gemiddelde loon voor het jaar 2001. De totale loonsom is dan 726 000 gulden. Aangenomen wordt dat één van de werknemers arbeidsgehandicapt wordt, en de werkgever deze in dienst houdt in een andere functie bij gelijkblijvend loon. Eerst wordt de situatie beschreven volgens de regelingen geldend in 2001.

<b>Werknemer wordt arbeidsgehandicapte en blijft in dienst bij de eigen werkgever</b>	Gulden	Euro
<b>Jaarlijkse premie tegemoetkoming</b>		
Vrijstelling van de basispremie WAO over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer, ofwel 6,1% van 48 400 gulden	2 952	1 340
Korting op de basispremie WAO over het loon van de overige werknemers, te weten 25% van 6,1% van 677 600 gulden	10 333	4 689
Totaal van de vrijstelling en korting basispremie WAO per jaar	<b>13 285</b>	<b>6 028</b>
<b>Eenmalig effect</b>		
Herplaatsingsbudget over een jaar	8 000	3 630

Voor de premievrijstelling is niet van belang hoe veel tijd al verstreken is sinds de indiensttreding of sinds het moment waarop hij arbeidsgehandicapte is geworden. De vrijstelling en korting blijft van toepassing over elk jaar waarin de werkgever voldoet aan de eis van betaling van ten minste 5% loon aan arbeidsgehandicapten.

Indien de werkgever met 15 werknemers van wie één werknemer arbeidsgehandicapte is, een extra arbeidsgehandicapte werknemer in dienst zou nemen met een loon van 48 400 gulden, zou de totale loonsom in dit voorbeeld 774 400 gulden bedragen.

<b>Werknemer is arbeidsgehandicapte en treedt in dienst bij een werkgever</b>	Gulden	Euro
<b>Jaarlijkse premie tegemoetkoming</b>		
Vrijstelling van de basispremie WAO over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers, ofwel 6,1% van 96 800 gulden	5 902	2 678
Korting op de basispremie WAO over het loon van de overige werknemers, te weten 25% van 6,1% van 677 600 gulden	10 333	4 689
Totaal van de vrijstelling en korting basispremie WAO per jaar	<b>16 238</b>	<b>7 367</b>
<b>Eenmalig effect (budget over drie jaar)</b>		
Plaatsingsbudget over drie jaar	24 000	10 891

Het genoemde voorbeeld is in zoverre extreem dat deze situatie leidt tot een maximale premievrijstelling omdat de loonsom van de overige niet arbeidsgehandicapte werknemers waarover de werkgever korting kan krijgen vrijwel de maximale loonsom is.

In het huidige systeem zijn voorbeelden denkbaar waarin de tegemoetkoming bij herplaatsing van een werknemer hoger kan zijn dan de premie-opslag die een werkgever krijgt opgelegd als de werknemer arbeidsongeschikt wordt.

In de verhouding tussen de Pembapremie-opslag en de huidige premievrijstelling kunnen hierdoor zeer bijzondere situaties ontstaan. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in het eerst gegeven voorbeeld met ingang van 1 januari 2001 een uitkering zou ontvangen naar 25%–35% arbeidsongeschiktheid, een werkzaam zou blijven met aanvulling van de uitkering tot het oorspronkelijke loon<sup>1</sup>, zou de volgende opstelling ontstaan.

	gulden	euro
Premie-opslag werkgever op grond van Pemba, jaarlijks gedurende vijf jaar gemiddeld (gebaseerd op totale loonsom van 726 000 gulden en gemiddelde arbeidsongeschiktheidslasten per jaar van 8 283 gulden)	1 960	889
Vrijstelling en korting op de basispremie WAO op het loon (niet op de arbeidsongeschiktheidsuitkering), jaarlijks, zo lang de werkgever voldoet aan de eis van ten minste 5% loon aan arbeidsgehandicapten (ongelimiteerd)	11 743	5 329

Dit voordeel geldt voor de werkgever zolang de werknemer arbeidsgehandicapte blijft en in dienst blijft. Indien de werknemer 8 jaar in dienst zou blijven en arbeidsgehandicapt zou blijven, bedraagt het premievoordeel voor de werkgever uit de premievrijstelling en korting 93 944 gulden of 42 944 euro.

Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in het eerst gegeven voorbeeld een uitkering zou ontvangen naar 45–55% arbeidsongeschiktheid en voor zijn resterende verdien capaciteit aan het werk zou zijn gebleven zou het resultaat als volgt zijn. De premie-opslag geldt gedurende ten hoogste vijf jaar; de vrijstelling en korting op de basispremie WAO gelden echter ongelimiteerd in duur, zo lang de werknemer arbeidsgehandicapte blijft. Dit is het geval zo lang de werknemer de arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft genieten en gedurende ten minste vijf jaar na intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

	gulden	euro
Premie-opslag werkgever op grond van Pemba, jaarlijks gedurende vijf jaar (gemiddeld)	9 922	4 502
Vrijstelling en korting op de basispremie WAO, jaarlijks, zo lang de werkgever voldoet aan de eis van ten minste 5% loon aan arbeidsgehandicapten	11 662	5 292

In het nieuwe voorstel blijft een forse prikkel bestaan voor het herplaatsen van arbeidsgehandicapte werknemers, maar zijn de perverse prikkels rond plaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers in het eigen bedrijf verdwenen.

Duidelijk is dat in het huidige regime er situaties zijn waarin er geen juist evenwicht is tussen de tegemoetkomingen aan de werkgever en zijn extra lasten van de premie-opslag in de gedifferentieerde premie als hij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt. Evenmin zijn de tegemoetkomingen goed terug te voeren op de eventuele kosten van plaatsing en herplaatsing. Dat is een van de redenen waarom een versoering van het regime van kortingen en budgetten op zijn plaats is.

<sup>1</sup> Uitkering 1,5 jaar à 10 164 gulden en vervolgens 8 930 gulden (gemiddeld over vijf jaar 9 300 gulden), loonaanvulling is gemiddeld 39 100 gulden.

**Werknemer wordt arbeidsgehandicapte en blijft in dienst bij de eigen werkgever eenmalig effect (premiëvrijstelling over een jaar)**

Herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer in het bedrijf: een jaar premievrijstelling over 48 400 gulden	4 378	1 987
---	-------	-------

**Werknemer is arbeidsgehandicapte en treedt in dienst bij een werkgever eenmalig effect (premiëvrijstelling over drie jaar)**

Plaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer in het bedrijf: drie jaar premievrijstelling over 48 400 gulden	Gulden 13 135	Euro 5 960
---	------------------	---------------

Uit deze rekenvoorbeelden blijkt dat de huidige Pembaregels van opslag en korting bij het gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden van de werknemer tot opmerkelijke resultaten kunnen leiden. Een werkgever kan in de loop van jaren vele tienduizenden guldens en tot meer dan een ton aan premiebetaling besparen indien een van zijn werknemers (in beperkte mate) arbeidsongeschikt wordt. Het kan voor werkgevers voordelig zijn er aan mee te werken dat werknemers gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden en vooral dat ze dan ook blijven. Ook bij herplaatsing van een gedeeltelijk arbeidsongeschikt werknemer kunnen in de geschetste omstandigheden de premiekortingen in de loop der jaren fors oplopen, waarbij het de vraag kan zijn of het genoten voordeel proportioneel is. De leden van de D66-fractie hebben gevraagd of in de nieuwe regeling geen rol meer speelt hoeveel arbeidsgehandicapten de werkgever in kwestie in dienst heeft. Daaraan wordt de vraag gekoppeld of kan worden toegelicht waarom de 5%- respectievelijk 3%-criteria zijn losgelaten en of hiervan niet een ontmoedigend effect uitgaat voor wat betreft de bereidheid onder werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Tot slot wordt in dat verband gevraagd hoe het kabinet oordeelt over de mogelijkheid van een verplicht quotum.

In de WAO is thans geregeld dat de werkgever die ten minste 3% van zijn totale loonsom betaalt aan arbeidsgehandicapte werknemers een vrijstelling van en korting op de basispremie WAO ontvangt. Deze regeling komt te vervallen. Daarmee is niet meer van belang hoeveel arbeidsgehandicapten een werkgever in dienst heeft. De werkgever komt in het wetsvoorstel wel voor iedere arbeidsgehandicapte werknemer die hij in dienst neemt of die hij, nadat deze arbeidsgehandicapte is geworden in dienst houdt, in aanmerking voor een premievrijstelling WAO-premie en werkgeversdeel AWF of UfO-premie. Daarmee wordt beoogd de werkgever tegemoet te komen in de kosten van reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer. Zo nodig kan een aanvullende vergoeding voor de kosten worden gevraagd indien de kosten hoger zijn dan de premievrijstelling.

Tevens kan de werkgever die een arbeidsgehandicapte werkloze in dienst neemt daaraan voorafgaand een proefplaatsing van maximaal zes maanden overeenkomen zonder arbeidsrechtelijke gevolgen voor de werkgever en uitkeringsgevolgen voor de werknemer.

Bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte komt hij tevens in aanmerking voor de zogenaamde norisk polis; bij ziekte of arbeidsongeschiktheid die intreedt in de eerste vijf jaar na aanvang van het dienstverband wordt ziekengeld betaald en worden de arbeidsongeschiktheidslasten niet doorbelast aan de werkgever. De werkgever wiens werknemer arbeidsongeschikt wordt, ondervindt een prikkel door middel van de loondoorbetaling gedurende het eerste ziektejaar en doorberekening van de arbeidsongeschiktheidslasten nadien waardoor hij wordt gestimuleerd om werknemers die niet meer kunnen functioneren in hun oude arbeid passende arbeid te bieden. Voor eventuele kosten kan hij een tegemoetkoming ontvangen door middel van de premievrijstelling gedurende



een jaar en zo nodig aanvullende kostenvergoeding, dan wel een subsidie voor een reïntegratietraject gericht op arbeid bij een andere werkgever. Het kabinet meent dat een stelsel van prikkels zoals thans in de wet neergelegd en een goede begeleiding van arbeidsgehandicapten naar arbeid door middel van reïntegratietrajecten waarbij wordt gestreefd naar plaatsing van arbeidsgehandicapten op een geschikte functie, een beter middel is om werkgevers te bewegen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen dan een verplicht quotum. Een verplicht quotum zal uiteindelijk erin resulteren dat werkgevers arbeidsgehandicapten als een van buitenaf opgedrongen last zullen ervaren. .

### **In dienst houden van een werknemer**

#### *Gevolgen voor de werknemer*

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de gang van zaken met betrekking tot de WAO-uitkering indien een WAO-er betaalde arbeid aanvaardt. De uitvoeringsinstelling kan dan artikel 44 van de WAO toepassen. Op grond van dit artikel hoeft betrokkene niet direct herbeoordeeld te worden, maar kan zijn loon leiden tot een korting op zijn uitkering. De reden hiervoor is dat het veelal niet meteen duidelijk zal zijn of betrokkene dit werk kan volhouden, of dat hij in verband met zijn gezondheid er weer mee zal moeten stoppen. Een dergelijke anticumulatie kan maximaal drie jaar plaatsvinden; daarna moet in ieder geval een herbeoordeling plaatsvinden. Ook na een eventuele verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage hoeft betrokkene overigens niet te vrezen voor negatieve inkomensconsequenties. Immers, mocht hij daarna weer meer arbeidsongeschikt worden, dan kan de uitkering herzien worden waarbij vaak een verkorte wachttijd geldt.

Bovenstaande geldt ook ingeval van een wettelijke herbeoordeling. Bovendien kan bij een eerstejaars herbeoordeling de herbeoordeling worden uitgesteld indien betrokkene met toestemming van de uitvoeringsinstelling bezig is met activiteiten gericht op werkhervatting. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een traject gericht op werk bij een werkgever of scholing.

De leden van de PvdA en D66 waarderen het als buitengewoon positief dat een werknemer volgens het voorstel de mogelijkheid krijgt zelf een subsidie te ontvangen voor een meeneembare werkvoorziening. Waarom, zo vragen de leden van de PvdA, kan de werknemer niet ook het recht krijgen zelf subsidie te vragen voor een niet-meeneembare werkvoorziening. Een werknemer kan soms sneller dan zijn werkgever inzien dat een aanpassing vereist is of heeft er meer belang bij om snel een aanvraagprocedure in gang te zetten. Is het de bedoeling om de meeneembare werkvoorziening in alle gevallen rechtstreeks aan de werknemer toe te wijzen, ook als de werkgever de voorziening of subsidie heeft aangevraagd?

Daarnaast vragen de leden van GroenLinks de bewindslieden om nader toe te lichten hoe een arbeidsgehandicapte werknemer die in dienst treedt bij een werkgever in aanmerking komt voor de meeneembare REA-subsidie. De leden van D66 en GroenLinks hebben vragen over de aanvraag en condities, de hoogte en eventueel maximum en vragen naar een aantal voorbeelden. De leden van GroenLinks vragen wat er gebeurt als de plaatsing mislukt en geen vervolgbaan gevonden wordt.

Met het onderhevige wetsvoorstel wordt de Wet in die zin verruimd dat naast de in dat artikel genoemde voorzieningen, aan de werknemer ook meeneembare voorzieningen te behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen die in overwegende mate op het individu van de werknemer zijn afgestemd, kunnen worden verstrekt. Het zal daarbij gaan om

een verstrekking van het desbetreffende hulpmiddel in natura in eigendom of in bruikleen en doorgaans niet om de verstrekking van een subsidie. Het is de bedoeling dat in de uitvoeringspraktijk altijd voorrang wordt gegeven aan de wens van de werknemer om voor de desbetreffende voorzieningen in aanmerking te komen, ook al heeft de werkgever deze voorziening aangevraagd. Het is echter onvermijdelijk dat zich in de praktijk soms situaties zullen voordoen waarbij zich de vraag voordoet of het hulpmiddel uit de aard der zaak niet zodanig met het bedrijf van de werkgever is verbonden dat verstrekking van een voorziening aan de werkgever aangewezen is. Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat in de praktijk, evenals voorheen onder toepassing van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, hiervoor in goed overleg een oplossing wordt gevonden. In het licht hiervan vinden wij het daarom ook niet nodig om een werknemer het recht te geven ook niet-meeneembare werkvoorzieningen aan te vragen. Wanneer een werknemer bij het UWV zijn wens tot aanpassing van de arbeidsplaats heeft neergelegd, dan mag verwacht worden dat wanneer door het UWV de inschatting wordt gemaakt dat het om een niet-meeneembare werkvoorziening gaat, hij contact opneemt met de werkgever en een procedure in gang zet om een en ander zo spoedig mogelijk te realiseren. Ook een arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking gaat verrichten kan door middel van een aanvraag bij het UWV op grond van artikel 31, vierde lid, van de Wet in aanmerking komen voor een voorziening ten behoeve van zijn toekomstige werkplek. In principe bestaat er geen maximum voor de (te vergoeden kosten van een) voorziening. Wel wordt in het uitvoeringsbeleid uit gegaan van de goedkoopste adequate voorziening in de desbetreffende situatie. Bij de meeneembare voorzieningen moet worden gedacht aan materiële hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld brailleapparatuur, speciale werktafels, werkrolstoelen, en apparatuur voor doven/slechthorenden (lichtbelsignalering/versterking, teksttelefoon, overige communicatie-apparatuur). Wanneer een plaatsing onverhoopt mocht mislukken, is het afhankelijk van de soort voorziening die verstrekt is wat daar mee gebeurt. Voorzieningen die een waarde hebben van minder dan 2 269 euro of 5 000 gulden worden als regel in eigendom verstrekt en kunnen in deze situatie over het algemeen worden behouden. Voorzieningen met een waarde vanaf 2 269 euro of 5 000 gulden worden over het algemeen in bruikleen verstrekt. Wanneer de betrokkene de werkzaamheden beëindigt ten behoeve waarvan het hulpmiddel is verstrekt en hij niet elders hervat, kan de bruikleen worden beëindigd. Is het hulpmiddel niet meer bruikbaar voor een ander persoon dan kan het UWV het hulpmiddel aan de voormalige bruiklenner te koop aanbieden. Het uitvoeringsbeleid heeft daarbij als richtlijn dat het middel dan te koop wordt aangeboden tegen 90% van de vastgestelde waarde.

#### *Gemeenten als uitvoerder Rea*

De leden van de fractie van GroenLinks vragen naar de budgettaire gevolgen van de voorstellen voor de gemeenten. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de gemeenten nu helemaal geen Rea-middelen meer verstrekken, maar in plaats daarvan wel WIW-middelen. De budgettaire gevolgen voor de gemeenten zijn zeer gering. De voorgestelde wijzigingen hebben geen betrekking op het deel van de REA-middelen dat is opgenomen in het scholings- en activeringsbudget van de WIW. Deze REA-middelen blijven dus – zonder oormerking – deel uitmaken van het scholings- en activeringsbudget van de WIW. Op de Rijksbegroting is een bedrag van 10 436 945 euro of 23 miljoen gulden gereserveerd voor het financieren van de basisbedragen voor de plaatsingsbudgetten. Nu deze plaatsingsbudgetten worden vervangen door een systeem van premievrijstelling, die door de UWV zullen worden vertrekt, zal dit budget in een periode van drie jaar worden afgebouwd.

De leden van de fracties van de PvdA en GroenLinks vragen of er aanwijzingen zijn dat gemeenten geen actief reïntegratiebeleid voeren en of er wel eens een vergelijkend onderzoek is gedaan tussen gemeenten. Bij brief van 7 september 2001 (AM/RAW/01/56630) is u onder andere het rapport «Ziekteverzuim in de Wiw» aangeboden. Uit dit rapport komt naar voren dat het beleid van gemeenten – als werkgever bij WIW-dienstbetrekkingen – gericht op het voorkomen van ziekteverzuim en instroom in de WAO behoorlijk kan worden verbeterd. Om gemeenten te ondersteunen bij de verbetering van dit beleid zijn in samenwerking met de sociale partners enkele pilots opgezet. Deze pilots zullen naar verwachting begin volgend jaar zijn afgerond. Uit het onderzoek blijkt dat de ziekteverzuimcijfers van WIW-werknemers tussen gemeenten sterk verschillen: tussen 6,4% en 30,6%. Voor verdere details wordt verwezen naar de inhoud van het rapport.

De leden van de fractie van de VVD vragen om een nadere toelichting naar de redenen waarom nu voor arbeidsgehandicapte WIW-werknemers wel aanspraak kan worden gemaakt op de voorgestelde premievrijstelling, terwijl voorheen geen aanspraak kon worden gemaakt op de plaatsingsbudgetten. Deze leden vragen zich af of de gemeenten hierdoor niet nog minder belang hebben bij uitstroom van WIW'ers naar een reguliere baan. De leden van de fractie van de VVD constateren dat er bij de totstandkoming van de Wet REA vanuit is gegaan dat verstrekking van plaatsingsbudgetten voor arbeidsgehandicapte WIW-werknemers niet nodig was, aangezien de gemeenten voor de realisatie van WIW-dienstbetrekkingen reeds subsidie ontvangen.

Dat de gemeenten nu, als WIW-werkgever, wel aanspraak kunnen maken op de premievrijstelling en eventuele meerkosten is gebaseerd op de volgende overwegingen. Beoogd is een samenhangend pakket te bieden, dat gemeenten stimuleert meer arbeidsgehandicapten op WIW-dienstbetrekkingen in dienst te nemen en instroom in de WAO vanuit de dienstbetrekkingen te voorkomen.

In de eerste plaats is de WIW-subsidie voor de financiering van de dienstbetrekkingen gebaseerd op het in dienst nemen van personen die langdurig werkloos zijn en een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Bij deze subsidie wordt geen onderscheid gemaakt tussen personen zonder en met een arbeidshandicap, terwijl mag worden aangenomen dat het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap ook hier extra kosten met zich brengt. In tegenstelling tot andere werkgevers worden gemeenten niet financieel geprikkeld om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen op een WIW-dienstbetrekking.

In de tweede plaats zijn de financiële prikkels in de WIW er in onvoldoende mate op gericht om instroom in ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Voor de gemeente heeft ziekte en arbeidsongeschiktheid van WIW-werknemers geen directe negatieve financiële gevolgen. De subsidiëring van de WIW-dienstbetrekking loopt bij ziekte of arbeidsongeschiktheid namelijk ongewijzigd door, zolang er nog enig loon moet worden betaald. Daarom is besloten om de uitkering die vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid door of ten behoeve van de werknemer wordt ontvangen in mindering te brengen op de subsidie. Hiermee worden de «extra middelen» die de gemeenten konden ontvangen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid en die zij bijvoorbeeld konden inzetten voor reïntegratie van die werknemer aan de gemeente onthouden. Hiervoor in de plaats komt nu de op reïntegratie gerichte premievrijstelling.

Voor de gemeente is het enige financiële risico dat het hoge ziekteverzuim en de hoge instroom in de WAO, op grond van de Pemba, leidt tot een hoge(re) premiedruk. Door gemeenten werd veelvuldig gewezen op het hoge risico dat zij lopen op uitval wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid,

gezien de doelgroep waarop de WIW zich richt. De gemeenten gebruiken dit argument vooral om er voor te pleiten de Pemba zodanig te wijzigen dat deze niet langer van toepassing is op de WIW.

In de handhaving van de Pemba voor de WIW is de derde overweging gelegen. Met het in aanmerking brengen van de gemeente voor de premievrijstelling voor de WIW-dienstbetrekkingen krijgt de gemeente nu gerichte middelen ter beschikking om uitval wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO te voorkomen. Hiermee krijgt de gemeente, net als andere werkgevers, de middelen aangereikt om een lastenverzwaring op grond van de Pemba te voorkomen. Met de onderhavige premievrijstelling is er dan ook geen reden meer om de Pemba met betrekking tot de WIW-dienstbetrekkingen te wijzigen.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de premiekorting voor gemeenten alleen geldt bij instroom in WIW-dienstbetrekkingen van arbeidsongeschikten uit een arbeidsongeschiktheidsregeling of dat dit ook geldt voor ex-bijstandsgerechtigden die als arbeidsongeschikten aange-merkt kunnen worden. Tevens vragen deze leden of de gemeenten toch geen verhoogd risico lopen door de aard van de doelgroep en of de gemeenten hiervoor financieel worden gecompenseerd.

De premievrijstelling voor gemeenten bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte op een WIW-dienstbetrekking, wijkt niet af van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door andere werkgevers. Relevant is of een persoon die in dienst wordt genomen kan worden aange-merkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA. Of er sprake is van een arbeidshandicap in de zin van de Wet REA kan zowel objectief worden vastgesteld, bijvoorbeeld op basis van het ontvangen van een WAO-uitkering, als op basis van een arbeidsgehandicaptetoets. Dit betekent dat de gemeente dus ook in aanmerking kan komen bij de indienst-treding van een arbeidsgehandicapte, die direct voorafgaand aan deze indienst-treding een uitkering ontving ingevolge de Algemene bijstandswet.

Het wetsvoorstel leidt voor de gemeenten niet tot een verhoogd financieel risico. De gemeenten worden juist meer tegemoet gekomen dan in de oude situatie. Gemeenten konden voor WIW-werknemers geen aanspraak maken op (her)plaatsingsbudgetten, in de nieuwe situatie worden gemeenten, als werkgever WIW, op dezelfde wijze behandeld als andere werkgevers. Dit betekent dat gemeenten, als zij arbeidsgehandicapten in dienst nemen, in aanmerking komen voor de premievrijstelling en, evenals thans al van toepassing is, dat als deze personen binnen een periode van vijf jaar na indienst-treding arbeidsongeschikt raken niet worden meegerekend voor de premiedifferentiatie op grond van de Pemba. Daarnaast kan de gemeente, net als andere werkgevers, in aanmerking komen voor de reïntegratiemiddelen op grond van de Wet REA, als werknemers door ziekte of arbeidsongeschiktheid dreigen in te stromen in de WAO.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waarom de gemeente de volledige WIW-subsidie blijft ontvangen ongeacht de mate van loon-doorbetalingsverplichting.

Met de onderhavige regeling wordt juist geregeld dat het bedrag aan uitkeringen ingevolge ziekte en of arbeidsongeschiktheid in mindering wordt gebracht op de WIW-subsidie.

*Vervallen van kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO bij uitbesteding aan een Wsw-bedrijf*

De leden van de fractie van de PvdA vragen wat het budgettaire effect is voor de Wsw door het afschaffen van korting op de basispremie WAO voor de werkgever die werkzaamheden uitbesteedt aan een Wsw-bedrijf.

In de praktijk is gebleken dat van de regeling maar heel weinig gebruik is gemaakt. Op basis van een combinatie van gegevens kan worden aangenomen dat in 1999 op een totale omzet van ruim 2,7 miljard euro of 6 miljard gulden – waarvan 1,8 miljard euro of 4 miljard gulden rijkssubsidie en 0,2 miljard euro of 2 miljard gulden is verdiend in de markt – maximaal 8,62 miljoen euro of 19 miljoen gulden premiekorting is verleend aan werkgevers inzake de uitbesteding aan Wsw-bedrijven. Het vervallen van de regeling heeft dan ook geen significant effect voor de WSW-bedrijven.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of het laten vervallen van de regeling zonder dat daarvoor een andere prikkel in de plaats komt, wel zal leiden tot ander beleid bij werkgevers. De leden van de fractie van Groen-Links zijn op dit punt van mening dat én uitbesteding aan een Wsw bedrijf én het in dienst nemen vanuit een Wsw-dienstbetrekking bevorderd moet worden.

Het kabinet geeft de voorkeur aan de situatie dat Wsw-werknemers in dienst treden bij reguliere bedrijven. Met het instrument begeleid werken wordt de integratie van personen met een arbeidshandicap nagestreefd buiten de beschutte omgeving van het Wsw-bedrijf. De gemeente kan aan een reguliere werkgever een loonkostensubsidie verstrekken voor het in dienst nemen van een gehandicapte werknemer als compensatie voor de lagere productiviteit. Ook de kosten voor arbeidsinpassing, voor de begeleiding door een begeleidingsorganisatie en de kosten voor eventuele aanpassingen op de werkplek kunnen uit de subsidie betaald worden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de huidige regeling geëvalueerd is en wat het effect is op de mate waarin bedrijven werk uitbesteden.

De huidige regeling is niet geëvalueerd, wel is berekend dat het effect van de regeling bijzonder beperkt was. Vanuit de uitvoering zijn tot nu toe dan ook geen signalen ontvangen dat afschaffing van de huidige regeling op bezwaren stuit.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of er gezocht is naar mogelijkheden om meer tussenvormen te stimuleren tussen uitbesteding van werk en het zelf in dienst nemen van Wsw-geïndiceerden.

Er is inderdaad gezocht naar mogelijkheden om tussenvormen te stimuleren. Naast het zelf in dienst nemen van een persoon die is geïndiceerd voor de Wsw en het uitbesteden van werk bestaan twee tussenvormen. In de eerste plaats bestaat er de mogelijkheid van begeleid werken bij een reguliere werkgever en in de tweede plaats de detachering. Bij detachering verricht de werknemer aangepaste arbeid bij een reguliere werkgever. Formeel is de werknemer weliswaar in dienst van de gemeente, maar hij werkt, onder aangepaste omstandigheden, in een gewone werkomgeving. Detachering kan zowel op individuele basis als groepsgewijs, de zogenaamde «enclavevorm», plaatsvinden.

#### *Premiekorting voor oudere werknemers*

De leden van de PvdA-fractie vragen of de premiekorting voor het in dienst nemen of houden van oudere werknemers zich niet bij voorkeur zou moeten richten op lager betaalde werknemers. In reactie hierop zij opgemerkt dat de premiekorting beoogt om door vermindering van de loonkosten voor oudere werknemers, werkgevers te stimuleren (meer) oudere werknemers in dienst te nemen of te houden. De achtergrond van deze maatregel is dat onder meer door aan senioriteit gekoppelde loonstijgingen en de verwachte loonkosten in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid, de verhouding tussen loonkosten en productiviteit voor oudere ten opzichte van jongere werknemers negatief wordt beïnvloed. Aangezien, zoals ook in de verkenning Belasting- en premieheffing is

aangegeven, het niet evident is dat een eventuele achterblijvende productiviteit als gevolg van ouderdom (louter) geconcentreerd is bij laagbetaalden ouderen, ligt het ook niet in de rede om de voorgestelde premiekorting specifiek te richten op laagbetaalden ouderen. Overigens kan worden opgemerkt dat de premiekorting een forfaitair bedrag is, waardoor de loonkosten van laagbetaalden als gevolg van de premiekorting sterker dalen dan de loonkosten van hoger betaalden.

Door de leden van de PvdA-fractie is gevraagd waarop het aantal van 210 000 werknemers voor wie gebruik wordt gemaakt van de ouderenkorting is gebaseerd.

De verwachting dat voor 210 000 oudere werknemers gebruik wordt gemaakt van de premiekorting is gebaseerd op het huidige aantal werknemers ouder dan 58 jaar (aantal ontleend aan de statistiek werkzame beroepsbevolking van het CBS). Daarbij is overigens geen rekening gehouden met de beoogde groei van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het gebruik kan nog oplopen als gevolg van de gedragseffecten van deze maatregel.

Het verheugt ons dat de leden van de VVD-fractie instemmen met de doelstelling om het aantal ouderen op de arbeidsmarkt te vermeerderen. Naar aanleiding van de vragen van deze leden naar de noodzaak van de maatregelen die in het onderhavige wetsvoorstel zijn opgenomen zij opgemerkt dat, gezien het belang van een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen voor onder meer een houdbare ontwikkeling van de overheidsfinanciën, het kabinet bewust gekozen heeft om via een breed pakket aan maatregelen de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. De thans voorgestelde maatregelen dienen dan ook beschouwd te worden als aanvullend op de door de VVD-fractie aangehaalde maatregelen zoals de werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers, de omzetting van VUT-regelingen in flexibele pensioenregelingen en het mogelijk opheffen van de ontheffing van de sollicitatieplicht voor ouderen van 57,5 jaar en ouder. Zoals in de memorie van toelichting al is aangegeven, zullen de effecten van de maatregelen worden gevolgd. Zodra de arbeidsparticipatie van ouderen aantrekt, zal moeten worden bezien of en in hoeverre het zinvol is om het stimuleringsbeleid voort te zetten.

Er wordt naar gestreefd om het wetsvoorstel werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers op 1 juli 2002 in werking te laten treden. Dit voorstel heeft wel een terugwerkende kracht wat betreft de toepassing op ontslagen vanaf 11 mei 2001. Het wetsvoorstel is thans ter advisering voorgelegd aan de Raad van State. Naar de herinvoering van de sollicitatieplicht van 57½-jarigen en ouderen wordt een aantal onderzoeken verricht, die nog niet allemaal zijn afgerond.

In reactie op de vraag van de leden van de VVD-fractie waarom niet is uitgegaan van de leeftijdsgrens van 55 jaar in plaats van 58 jaar zij opgemerkt, dat met de leeftijdsgrens van 58 jaar is aangesloten bij de leeftijdsgrens die wordt gehanteerd in het wetsvoorstel werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers en bij de bestaande ontheffing van de sollicitatieplicht voor mensen ouder dan 57,5 jaar. Ook uit een oogpunt van doelmatigheid (minder dead weight loss) zijn er goede redenen voor deze leeftijdsgrens te kiezen, aangezien de participatiegraad van ouderen sterker daalt naarmate de leeftijd van 65 jaar dichterbij wordt genaderd. Om die reden is ook gekozen voor een vanaf 58 jaar oplopende arbeidskorting. Indien voor deze regeling uitgegaan zou worden van een leeftijdsgrens van 55 jaar, zou, gegeven de huidige participatie van werknemers in de leeftijdscategorie van 55 tot 58 jaar, het budgettaire effect uitkomen op circa 350 miljoen euro in plaats van 150 miljoen euro.



De leden van de VVD-fractie vragen zich af of het directe verband tussen WAO-instroom en hoogte van de WAO-premie niet wegvalt door de voorgestelde premiekorting, waardoor werkgevers minder duidelijk met hun neus op de feiten worden gedrukt.

Het kabinet verwacht niet dat dit het geval is. Werkgevers zien namelijk nog steeds in het percentage van hun gedifferentieerde WAO-premie de directe gevolgen terug van hun WAO-instroom. Een hoge instroom leidt tot een hoge gedifferentieerde premie. Hierin brengt de premiekorting voor oudere werknemers geen verandering.

De premiekorting is een generieke maatregel om werkgevers te stimuleren oudere werknemers in dienst te nemen dan wel te houden. Dit zien werkgevers dan terug in de betaling van WAO-premie en niet in de hoogte van hun gedifferentieerde premie. Zoals ook in het nader rapport naar aanleiding van het advies van de Raad van State is opgemerkt, hebben de verschillende voorgestelde maatregelen (waaronder de premiekorting voor oudere werknemers) ceteris paribus een geringe premieverhoging voor overige werkgevers tot gevolg. De regering verwacht niet dat hierdoor werkgevers zich minder bewust zullen zijn van het verband tussen de WAO-instroom en de hoogte van de gedifferentieerde premie.

De premiekorting voor het in dienst houden of het in dienst nemen van oudere werknemers verhoogt de uitvoeringskosten van het UWV met enkele miljoenen. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering niet in staat is dit te voorkomen.

Bij de in deel V van het belastingplan voorgestelde REA-maatregelen is er sprake van een beleidswijziging, die voor wat betreft de uitvoeringskosten (kleine geldstroom) neutraal kan plaatsvinden. Tegenover de uitvoering van de premievrijstelling staat namelijk het wegvallen van de uitvoering van de subsidieregeling. Bij de ouderenkorting is sprake van een beleidsintensivering die gepaard gaat met extra handelingen (en kosten). De ouderenkorting heeft tot doel ouderen langer aan het werk te houden en daarmee het draagvlak voor sociale zekerheid te verbeteren. Ik ben voornemens met het UWV in overleg te treden over de mogelijkheid de extra kosten van de maatregel inzichtelijk te maken en deze tevens zo beperkt mogelijk te houden.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de voorgestelde premiekorting voor oudere werknemers in een aantal bedrijfstakken niet zal werken, omdat de oudere werknemers voor het bereiken van de leeftijd van 58 jaar al uit het arbeidsproces zijn vertrokken en vragen of de regering een kwantitatieve uitspraak kan doen over de effectiviteit van deze maatregel voor andere sectoren.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de premiekorting voor oudere werknemers een generieke en geen sectorspecifieke maatregel is. Mede door de aard van het werk zal de effectiviteit van deze maatregel niet in alle sectoren even groot zijn. Dat is echter ook niet erg. Waar het om gaat is dat in die sectoren waar ouderen langer kunnen werken, werkgevers worden gestimuleerd om meer ouderen in dienst te nemen of te houden.

De fractie van D66 verzoekt het kabinet toe te lichten waarop het de veronderstelling baseert dat werkgevers door een premiekorting als voorgesteld daadwerkelijk gestimuleerd worden om ouderen in dienst te nemen en hoeveel effect zij verwacht van de regeling.

Het kabinet streeft naar een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen om knelpunten op de arbeidsmarkt tegen te gaan waardoor de economische groei niet in gevaar komt en voor het creëren van een breder draagvlak voor de sociale zekerheid. Teneinde de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen wordt een pakket aan maatregelen voorgesteld, zowel op het terrein van het arbeidsmarkt- en sociale-

zekerheidsbeleid als fiscale maatregelen. De premiekorting voor oudere werknemers is slechts een van de maatregelen.

Door het toekennen van een forfaitaire premiekorting op de WAO-premie bij het in dienst nemen of in dienst houden van een oudere werknemer worden de loonkosten verlaagd en daarmee worden naar de mening van de regering ouderen aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers. Het bedrag van de premiekorting is weliswaar beperkt maar kan zich wel uitstrekken over een aantal jaren, namelijk tot het moment dat de betrokken werknemer 65 jaar wordt. Voor werkgevers zijn oudere werknemers relatief duur omdat verscheidene factoren de verhouding tussen loonkosten en productiviteit van oudere werknemers ongunstig beïnvloeden.

De fractie van D66 wil graag weten of bij de premiekortingsregeling voor ouderen werknemers geen sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Dit onderscheid is gerechtvaardigd omdat een legitiem doel wordt nagestreefd, namelijk een financiële prikkel die leeftijdsdiscriminatie beoogt te voorkomen. Ook is nagegaan of het wetsvoorstel past binnen de werkingssfeer van de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Geconcludeerd is dat de wettelijke sociale zekerheid niet valt onder de werkingssfeer van de Europese richtlijn en het daaruit voortvloeiende wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid.

De fracties van D66 en GroenLinks informeren naar de stand van zaken met betrekking tot het onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van ouderen, dat het kabinet laat verrichten in het kader van het eventueel herinvoeren van de sollicitatieplicht van 57½-jarigen en ouderen. Bij de voorbereiding van het kabinetsstandpunt over de eventuele herinvoering van de sollicitatieplicht wordt een aantal onderzoeken verricht, die nog niet allemaal zijn afgerond. De resultaten daarvan worden afgezet tegen de resultaten van recent afgesloten onderzoek, zodat een volledig en afgewogen inzicht kan worden verkregen in de positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

De mogelijke herinvoering van de sollicitatieplicht voor nieuwe werklozen van 57½-jarigen en ouderen maakt onderdeel uit van een heel pakket aan beleidsvoornemens om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen.

De fractie van D66 vraagt waarom de beoogde korting op de door de werkgever te betalen WAO-premie zal worden gecompenseerd door verhoging van dezelfde premie, terwijl toch een inkomstenderving van 150 miljoen euro wordt opgevoerd in de paragraaf budgettaire effecten. In reactie hierop zij opgemerkt dat de korting is bedoeld om de premie-differentiatie binnen de WAO-premie te versterken. De korting zelf leidt weliswaar tot een inkomstenderving van 150 miljoen euro maar deze is via een premieverhoging WAO gecompenseerd. De maatregel wordt dus budgettair neutraal ingevoerd. Dit blijkt ook uit het overzicht op pagina 17 van de Memorie van toelichting, waarin een budgettair effect is opgenomen van 0 miljoen euro.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af of de in onderhavig wetsvoorstel voorgestelde maatregel om werkgevers te stimuleren (meer) oudere werknemers in dienst te nemen of te houden wel in voldoende mate tegemoet komt aan de diversiteit van de betekenis van financiële prikkels binnen groepen ouderen. Tevens vragen deze leden of de voorgestelde maatregelen niet wat voorbarig zijn gegeven het feit dat eind 2001 de resultaten worden verwacht van een onderzoek naar de positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de in onderhavig wetsvoorstel en in het wetsvoorstel Belastingplan 2002, deel I opgenomen maatregelen gericht

op het vergroten van de participatie van ouderen, mede zijn gebaseerd op de in het kader van de verkenning belasting- en premieheffing uitgevoerde analyse en verkenning van beleidsopties. Het is niet te verwachten dat het onderzoek waaraan deze leden refereren op hoofdlijnen tot andere conclusies zal leiden dan die in deze verkenning. In dat licht bezien kunnen de thans voorgestelde maatregelen dan ook niet als voorbarig worden bestempeld.

De leden van de SP-fractie vragen zich af wat het rendement is van de premiekorting voor oudere werknemers en of het kabinet kan aangeven hoe groot het werkgelegenheidseffect is dat verwacht wordt van deze maatregel.

In reactie hierop zij in de eerste plaats opgemerkt dat de premiekorting voor oudere werknemers onderdeel uitmaakt van een breder pakket aan maatregelen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te vergroten (o.a. verhoging van de arbeidskorting voor werknemers van 58 jaar en ouder, de mogelijkheid van een belastingvrije bonus voor oudere werknemers en een werkgeversbijdrage in de werkloosheidslasten van oudere werknemers). De reden voor de premiekorting voor oudere werknemers is gelegen in het feit dat onder meer door aan senioriteit gekoppelde loonstijgingen en de verwachte loonkosten in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid, de verhouding tussen loonkosten en productiviteit voor oudere ten opzichte van jongere werknemers negatief wordt beïnvloed. Recent onderzoek van het arbeidsbureau Nederland heeft aange-toond dat werkgevers ook in de huidige situatie van een krappe arbeidsmarkt vaak nog de nodige aarzelingen hebben om oudere werknemers in dienst te nemen. Verwacht wordt dat door het verminderen van de loonkosten voor oudere werknemers, werkgevers eerder zullen besluiten tot het in dienst nemen of houden van oudere werknemers. Wat het precieze werkgelegenheidseffect is van deze maatregel kan niet worden aangegeven.

#### *Naleving en misbruik*

De leden van de VVD-fractie stellen de vraag hoe fraudegevoelig de regeling is.

Uit de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV) vloeien bepaalde verplichtingen voort die voor de werkgever van belang zijn voor het voeren van zijn loonadministratie en het doen van loonopgave. Dit is van belang omdat het UWV hierdoor de hoogte van de te betalen sociale-verzekeringspremies kan vaststellen en vervolgens kan controleren of de werkgever op correcte wijze aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Het UWV heeft op grond van de artikelen 12a tot en met 12e van de CSV de mogelijkheid een boete op te leggen aan de werkgever die geen, een niet juiste, of een onvolledige loonopgave doet. Bovendien kan onder omstandigheden het overtreden van de verplichtingen ten aanzien van het doen van jaaropgaven strafrechtelijk worden gesanctioneerd.

De regering heeft het Ctsv gevraagd het wetsvoorstel specifiek te toetsen op de fraudegevoeligheid, en de handhavingsmogelijkheden. Het Ctsv kwam in zijn reactie tot de conclusie dat het toezicht op naleving van de voorwaarden die gekoppeld zijn aan het recht op premievrijstelling, of een vergoeding van meerkosten, in de praktijk geen problemen hoeft op te leveren.

#### *Europese aspecten*

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering nalaat de kansen op werk voor Nederlandse arbeidsgehandicapten te vergroten door niet ook aan werkgevers net over de grens de financiële stimulans van het wetsvoorstel toe te kennen.

Zoals ook in de Memorie van toelichting is opgemerkt, moeten de financiële stimulansen van het wetsvoorstel voor de werkgever om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen worden geplaatst binnen het totale Nederlandse premie- en belastingpakket waarmee de werkgever wordt geconfronteerd. Daar kan niet een aspect – premieverlaging – worden uitgelicht en aan in het buitenland gevestigde werkgevers, die niet bij het Nederlandse sv-stelsel zijn aangesloten, worden toegekend. Daar kan in dit verband nog aan worden toegevoegd, dat als het wel mogelijk zou zijn ook in het buitenland gevestigde werkgevers financieel te stimuleren Nederlandse arbeidsongeschikten in dienst te nemen, deze facilitering juridisch niet te beperken is tot net over de grens gevestigde werkgevers. In dat geval zouden financiële stimulansen aan werkgevers wereldwijd «geëxporteerd» kunnen worden. Mede vanuit handhavingsperspectief is dit niet wenselijk.

#### *Budgettaire effecten*

De leden van de VVD-fractie en de fractie van de ChristenUnie vragen welke bestemming er wordt gegeven aan de structurele besparing van (150 miljoen euro) 332 miljoen gulden die wordt bereikt door de REA plaatsingssubsidies om te zetten naar een premievrijstellingsregeling. De huidige subsidies op grond van de voorzieningen voor het eigen werk, het plaatsingsbudget, herplaatsingsbudget en pakket op maat komen te vervallen. Dit levert een structurele besparing in de uitgavensfeer op van (151 miljoen euro) 332 miljoen gulden ten gunste van het Reïntegratiefonds (circa 25% van de totale REA-uitgaven).

Het Reïntegratiefonds wordt gevoed vanuit vijf verschillende sociale verzekeringsfondsen. De besparing op de uitgaven van het Reïntegratiefonds leidt derhalve tot minder uitgaven voor de volgende fondsen:

- Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof): 60,35 miljoen euro (133 miljoen gulden)
- Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen (AfZ): 4,5 miljoen euro (10 miljoen gulden)
- Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten (AfJ): 10,44 miljoen euro (23 miljoen gulden)
- werkgeversdeel Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf): 63,98 miljoen euro (141 miljoen gulden)
- Uitvoeringsfonds voor de overheid (UfO): 11,34 miljoen euro (25 miljoen gulden).

De uitgavenreductie moet worden gezien in relatie tot het pakket intensiveringen waartoe het kabinet bij Kaderbriefbesluitvorming heeft besloten.

De leden van de D66-fractie vragen naar een overzicht van de budgettaire gevolgen van het wetsvoorstel belastingplan 2002 deel V.

Vanaf pagina 16 van de Memorie van toelichting bij deel V van het belastingplan 2002 en in de inleiding worden de budgettaire effecten vermeld.

De leden van de CDA-fractie zijn door het gebrek aan duidelijk geformuleerde doelstellingen – waaronder een verbeterde participatie van arbeidsgehandicapten en de daaraan verbonden inzet van middelen – voornamelijk van mening dat het de regering in de eerste plaats te doen is om een budgettaire bezuiniging.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen zich af in hoeverre de voorgestelde wijziging wordt ingegeven door budgettaire overwegingen. In de inleiding van deze nota is uitgebreid ingegaan op de doelstellingen van dit wetsvoorstel. Voor een beantwoording van deze vragen wordt daarnaar verwezen.

Door de leden van de VVD-fractie en CDA-fractie wordt gevraagd om nog eens goed aan te geven welke relaties er liggen tussen de in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen maatregelen op sociaal zekerheidsgebied en het lopende wetgevingsproces SUWI, alsmede het Besluit SUWI. Op deze vraag is in de inleiding al ingegaan.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of achter elkaar kan worden opgesomd welke regelingen van het oude REA-instrumentarium er na de invoering van het wetsvoorstel blijven bestaan en welke worden omgezet in het kader van het belastingplan 2002 en welke verdwijnen. Tevens vraagt ze hoe deze maatregelen gemiddeld financieel gezien uitpakken voor werkgevers.

In de inleiding van deze nota is al in het kort aangegeven wat de veranderingen inhouden. In het wetsvoorstel belastingplan 2002 deel V worden wijzigingen aangebracht in de tegemoetkomingen die werkgevers ontvangen voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het eigen bedrijf door in dienst nemen van arbeidsgehandicapten dan wel het in dienst houden van arbeidsgehandicapte geworden werknemers. Daarnaast worden de regelingen van toepassing verklaard op WIW-werkgevers. Tevens wordt een korting op de WAO-premie ingevoerd voor werkgevers die ouderen in dienst hebben.

### **Nieuwe regelingen in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Werkloosheidswet en Wet op de loonbelasting**

#### *Nieuwe regelingen voor werknemers*

- Verstrekking van meeneembare werkplekvoorzieningen aan de werknemer (variabel)

#### *Nieuwe regelingen voor werkgevers*

- Premievrijstelling voor werkgevers die arbeidsgehandicapte werknemers in dienst nemen (6 207 euro of 13 679 gulden bij een gemiddeld inkomen van 22 689 euro of 50 000 gulden)
- Premievrijstelling voor werkgevers die arbeidsgehandicapte werknemers in dienst houden (2 069 euro of 4 560 gulden bij een gemiddeld inkomen van 22 689 euro of 50 000 gulden)
- Vergoeding van meerkosten voor werkgevers die hogere kosten maken voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers dan het bedrag van de premievrijstelling (variabel).
- Beschikbaarheid van premievrijstelling en vergoeding meerkosten voor Wiw-werkgevers.
- Aftrek van WAO-uitkering op de subsidie voor Wiw-werkgevers.

#### *Regelingen die vervallen*

- Plaatsingsbudget bij in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemer (maximaal 10 891 euro of 24 000 gulden)
- Herplaatsingsbudget bij herplaatsing in andere functie van arbeidsgehandicapte geworden werknemer (maximaal 3 630 euro of 8 000 gulden)
- Pakket op maat in plaats van (her)plaatsingsbudget met vergoeding kosten en loonkostensubsidie gedurende maximaal drie jaar (variabel)
- Vergoeding kosten voor aanpassing van de werkplek voor de werkgever die een arbeidsgehandicapte geworden werknemer in de eigen functie behoudt (variabel)

- Vrijstelling van en korting op de basispremie WAO indien de werkgever ten minste 3% van de totale loonsom verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers dan wel de netto toegevoegde waarde van uitbesteding van werk aan Wsw-bedrijven ten minste 3% van de totale loonsom van de werkgever is (vrijstelling bij gemiddeld loon per arbeidsgehandicapte 1 340 euro of 2 952 gulden en korting per werkgever voor niet arbeidsgehandicapte werknemers maximaal 5 024 euro of 11 072 gulden per jaar)

#### *Regelingen die voortbestaan*

De Wet REA bevat een groot aantal instrumenten gericht op reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Daarnaast zijn in verschillende andere wetten instrumenten opgenomen die de reïntegratie van arbeidsgehandicapten bevorderen.

#### *Regelingen die voortbestaan voor de arbeidsgehandicapte*

- Vervanging van werkloosheidsuitkering door een reïntegratie-uitkering indien de werknemer deelneemt aan een voor hem noodzakelijk geachte scholing gedurende maximaal twee jaar.
- Mogelijkheid tot verrichten van onbeloonde arbeid op een proefplaats bij een werkgever voor een arbeidsgehandicapte werknemer met een werkloosheidsuitkering gedurende maximaal zes maanden met vervanging van de werkloosheidsuitkering door een reïntegratie-uitkering.
- Verantwoordelijkheid van gemeenten voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte cliënten die een uitkering ontvangen van de gemeente.
- Verantwoordelijkheid van het UWV voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten die een uitkering ontvangen van het UWV voor zover niet de eigen (ex-)werkgever verantwoordelijk is.
- Uitstel van herbeoordeling van arbeidsongeschikte werknemer gedurende ten hoogste drie jaar bij hervatting in arbeid indien nog niet vaststaat dat de werknemer de arbeid duurzaam zal kunnen verrichten, met aftrek van inkomsten op de uitkering via fictieve schatting ofwel anticumulatie.
- Uitstel van 1e jaars herbeoordeling indien de arbeidsgehandicapte deelneemt aan een reïntegratietraject.
- Uitstel van herbeoordeling in verband met het volgen van een noodzakelijke scholing of opleiding, tijdens en gedurende een periode van een jaar na afloop van de scholing of opleiding.
- Verstrekking van loon- en inkomenssuppletie indien de arbeidsgehandicapte hervat in arbeid waarin hij minder verdient dan de theoretisch vastgestelde resterende verdiencapaciteit.
- Verlening van een starterskrediet van maximaal 27 226 euro of 60 000 gulden aan een arbeidsgehandicapte die start als zelfstandig ondernemer.
- Verstrekking van een toelage bij inkomstenderving als gevolg van het treffen van een voorziening voor een zelfstandige.
- Verstrekking van voorzieningen aan de werkzoekende arbeidsgehandicapte en aan de arbeidsgehandicapte werknemer.
- Verstrekking van een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de arbeidsgehandicapte werknemer die arbeid verricht met toepassing van begeleid werken.

#### *Regelingen die voortbestaan voor de werkgever*

- Mogelijkheid van plaatsing in onbeloonde arbeid op proefplaatsing gedurende maximaal 6 maanden voorafgaande aan dienstbetrekking.
- No riskpolis Ziektewet voor de werkgever die een arbeidsgehandicapte



- werknemer in dienst neemt. Bij ziekteverzuim van de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding betaalt het UWV ziekengeld tot ten hoogste 100% van het dagloon, waarmee een compensatie wordt geboden voor de verplichting tot loondoorbetaling van de werkgever tijdens ziekte. De periode van vijf jaar kan worden verlengd bij aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten.
- No riskpolis WAO: bij het intreden van arbeidsongeschiktheid binnen de termijn van vijf jaar na indiensttreding worden de arbeidsongeschiktheidslasten niet doorberekend aan de werkgever via de gedifferentieerde premie Pemba. De periode van vijf jaar kan worden verlengd bij aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten.
  - Verantwoordelijkheid voor reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer in het eigen bedrijf (1e spoor).
  - Verlening van loondispensatie indien de arbeidsgehandicapte werknemer een duidelijk mindere arbeidsprestatie levert dan een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een vergelijkbare functie.
  - Afdrachtvermindering lage lonen van 1 924 euro of 4 240 gulden voor werkgevers die een werknemer in dienst hebben of nemen met een loon van niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon (specifieke afdrachtkorting of spak).
  - Afdrachtvermindering langdurig werklozen van 2 296 euro of 5 060 gulden voor werkgevers die een langdurig werkloze werknemer of een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen met een loon van niet meer dan 130% van het wettelijk minimumloon dan wel 150% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 50 jaar en ouder.

#### *Maatregelen in het belastingplan 2002, deel I*

Naast de wijzigingen in de sociale zekerheidswetten worden in het belastingplan 2002, deel I, andere maatregelen getroffen die mede bestemd zijn voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Genoemd worden hier:

- Toetrederskorting voor de werknemer die vanuit een uitkering hervat in arbeid of die zonder uitkering herintreedt op de arbeidsmarkt (maximaal 2 723 euro of 6 000 gulden)
- Afdrachtvermindering toetreders voor werkgevers die werknemers in dienst nemen die in aanmerking komen voor de toetrederskorting (700 euro of 1 543 gulden).

#### *Schema van bestaande instrumentarium en van nieuw instrumentarium voor werkgevers*

In onderstaande schema's worden de meest toepasselijke maatregelen vermeld waarover een werkgever kan beschikken die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt of in dienst houdt. Hieruit blijkt dat het plaatsingsbudget, het herplaatsingsbudget, de vergoeding van kosten bij behoud in de eigen functie, het pakket op maat en de vrijstelling van en korting op de basispremie WAO vervallen. Daarvoor in de plaats komt de premievrijstelling gedurende drie jaar, respectievelijk een jaar, alsmede de vergoeding voor meerkosten indien kosten worden gemaakt die hoger zijn dan het bedrag van de premievrijstelling.

Nieuw zijn de afdrachtvermindering toetreders (belastingplan 2002, deel I) en de korting op de WAO-premie voor oudere werknemers. Van toepassing blijven de no riskpolis (ziekengeld en geen doorbelasting arbeidsongeschiktheidslasten bij uitval binnen vijf jaar na indiensttreding) en de afdrachtvermindering langdurig werklozen en de afdrachtvermindering lage lonen. De bedragen bij deze twee afdrachtverminderingen worden voor het jaar 2002 nog geïndexeerd.

## Tot 2002 bestaand instrumentarium voor werkgevers

Dienstbetrekking van arbeidsgehandicapte werknemer bij nieuwe werkgever <sup>1</sup>	Behoud in eigen functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer	Herplaatsing in nieuwe functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer
Plaatsingsbudget: over drie jaren van 12 000, 8 000 en 4 000 gulden (10 891 euro), evenredige vermindering bij part time arbeid Pakket op maat: vergoeding van werkelijke kosten van plaatsing plus loonkosten-subsidie van maximaal 1/3 van het loon over maximaal drie jaar in plaats van plaatsingsbudget indien de kosten hoger zijn dan het plaatsingsbudget Kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO indien en zo lang >= 3% loonsom aan arbeidsgehandicapten <sup>2</sup> No riskpolis: betaling van ziekengeld bij uitval door ziekte binnen vijf jaar na indiensttreding; geen opslag gedifferentieerde premie Pemba bij arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar Afrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon Afrachtvermindering loonheffing langdurig werkloze indien loon tot 130%/150% wettelijk minimumloon maximaal 5 060 (2 296 euro) gulden per jaar maximaal 4 jaar	Vergoeding van werkelijke kosten van behoud van de functie  Kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO indien en zo lang >= 3% loonsom aan arbeidsgehandicapten  Afrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon	Herplaatsingsbudget: over een jaar van 8 000 gulden (3 630 euro), evenredige vermindering bij part time arbeid Pakket op maat: vergoeding van werkelijke kosten van herplaatsing plus loonkosten-subsidie van maximaal 1/3 van het loon over maximaal drie jaar in plaats van plaatsingsbudget indien de kosten hoger zijn dan het herplaatsingsbudget  Kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO indien en zo lang >= 3% loonsom aan arbeidsgehandicapten  Afrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon

<sup>1</sup> De proefplaatsing in onbetaalde arbeid gedurende maximaal 6 maanden die vooraf kan gaan aan een dienstbetrekking is niet in het schema opgenomen omdat op dat moment nog geen sprake is van een dienstbetrekking.

<sup>2</sup> De korting op de basispremie WAO indien de werkgever voor ten minste een netto toegevoegde waarde van 3% van zijn totale loonsom werkzaamheden laat verrichten door een Wsw-bedrijf is niet opgenomen omdat geen dienstbetrekking bestaat tussen de werkgever en werknemers in het Wsw-bedrijf.

## (Nieuw) instrumentarium voor werkgevers met ingang van 2002

Dienstbetrekking van arbeidsgehandicapte werknemer bij nieuwe werkgever <sup>1</sup>	Behoud in eigen functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer	Herplaatsing in nieuwe functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer
Premievrijstelling WAO basis- en gedifferentieerde premie en AWF-/UfO-premie gedurende drie jaar Vergoeding meerkosten van plaatsing indien de kosten hoger zijn dan de premievrijstelling	Premievrijstelling WAO basis- en gedifferentieerde premie en AWF-/UfO-premie gedurende een jaar Vergoeding meerkosten van plaatsing indien de kosten hoger zijn dan de premievrijstelling	Premievrijstelling WAO basis- en gedifferentieerde premie en AWF-/UfO-premie gedurende een jaar Vergoeding meerkosten van plaatsing indien de kosten hoger zijn dan de premievrijstelling

Dienstbetrekking van arbeidsgehandicapte werknemer bij nieuwe werkgever <sup>1</sup>	Behoud in eigen functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer	Herplaatsing in nieuwe functie bij eigen werkgever van arbeidsgehandicapte geworden werknemer
<p>Afdrachtvermindering toetreders 1 542 gulden (700 euro) indien werknemer zonder uitkering, uit de bijstand of arbeidsongeschiktheidsuitkering</p> <p>Forfaitaire korting WAO-premie van 1 570 gulden (712 euro) bij werknemer van 57 jaar of ouder</p> <p>No riskpolis: betaling van ziekengeld bij uitval door ziekte binnen vijf jaar na indiensttreding; geen opslag gedifferentieerde premie Pemba bij arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar</p> <p>Afdrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon</p> <p>Afdrachtvermindering loonheffing langdurig werkloze indien loon tot 130%/150% wettelijk minimumloon maximaal 5 060 gulden (2.26 euro) per jaar maximaal 4 jaar</p>	<p>Forfaitaire korting WAO-premie van 1 570 gulden (712 euro) bij werknemer van 57 jaar of ouder</p> <p>Afdrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon</p>	<p>Forfaitaire korting WAO-premie van 1 570 gulden (712 euro) bij werknemer van 57 jaar of ouder</p> <p>Afdrachtvermindering loonheffing lage lonen maximaal 4 240 gulden (1 924 euro) per jaar indien loon tot 115% van het wettelijk minimumloon</p>

<sup>1</sup> De proefplaatsing in onbetaalde arbeid gedurende maximaal 6 maanden die vooraf kan gaan aan een dienstbetrekking is niet in het schema opgenomen omdat op dat moment nog geen sprake is van een dienstbetrekking.

De Staatssecretaris van Financiën,  
W. J. Bos

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst