

Vergaderjaar 2005–2006

30 370

Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel en wijziging van het ontslagrecht (Wet wijziging WW-stelsel en ontslagrecht)

Nr. 8

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 16 januari 2006

Inhoudsopgave

1. Aanleiding voor het wetsvoorstel
2. Doelstelling en inhoud van het wetsvoorstel
3. Wijziging polisvoorwaarden WW
4. Meer nadruk op preventie en reïntegratie
5. Versoepeling ontslagrecht en ontslagpraktijk
6. Deregulering en vereenvoudiging van de WW
7. Overgangsrecht
8. Commentaren en adviezen
9. Financiële effecten
10. Artikelsgewijs

Bijlage 1. Schema invoeringsdata wijzigingen WW en ontslagrecht¹

Bijlage 2. Overzicht delegatiebepalingen in de WW en daarop gebaseerde gedelegeerde Regelgeving¹

Bijlage 3. Brief van de Stichting van de Arbeid van 3 oktober 2005 met advies over premiepercentages in de sectorfondsen van de sectoren Agrarisch bedrijf, Bouwbedrijf, Schildersbedrijf, Horeca en Culturele instellingen¹

Bijlage 4. Advies van het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) van 13 september 2005¹

Bijlage 5. Overzicht opgenomen tabellen¹

HOOFDSTUK 1. AANLEIDING VOOR HET WETSVOORSTEL

Algemeen

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de Tweede Kamer naar aanleiding van het voorbereidend onderzoek van wetsvoorstel Wet wijziging WW-stelsel en ontslagrecht². Zij stelt met genoegen vast dat het merendeel van de fracties die inbreng voor het verslag hebben geleverd, de doelstelling van het wetsvoorstel en de belangrijkste wijzigingsvoorstellen ondersteunt. Het voorbereidend onder-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

² Kamerstukken II 2005/06, 30 370 nr. 7.

zoek heeft geleid tot een groot aantal vragen. Veel daarvan hebben betrekking op de beoogde invoeringsdata van de wijzigingen van de Werkloosheidswet (WW) en het ontslagrecht en over de gevolgen van het wetsvoorstel voor de positie van ouderen.

In een bijlage bij deze nota naar aanleiding van het verslag is een schematisch overzicht opgenomen van de invoeringsdata van de voorgestelde wetswijzigingen en van de andere wijzigingen van de WW en het ontslagrecht die op dit moment aan de orde zijn (bijlage 1). In hoofdstuk 2 behandelt de regering de gevolgen van het wetsvoorstel voor de arbeidsparticipatie en de positie van oudere werknemers.

Bij de beantwoording van de overige vragen heeft de regering in beginsel de indeling van het verslag aangehouden. In enkele gevallen is daarvan afgeweken teneinde de verschillende vragen over eenzelfde onderwerp zoveel mogelijk binnen één hoofdstuk of paragraaf te beantwoorden. Zo zijn de vragen over de planning van het wetsvoorstel Inkomensvoorziening oudere werkloze werknemers (IOW) van onder meer de leden van het CDA en de ChristenUnie beantwoord in hoofdstuk 2, waar de IOW als geheel wordt behandeld. In hoofdstuk 2 zijn tevens de vragen beantwoord over de gevolgen van de per 1 januari jl. ingevoerde premiedifferentiatie in de sectorfondsen, alsmede de vragen over de voorstellen van de SER over financiering van de WW. De vragen over reïntegratie-instrumenten en -middelen zijn beantwoord in hoofdstuk 4.

Het wetsvoorstel is de neerslag van de kabinetsreactie op de adviezen van de Sociaal-Economische Raad (SER) *Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet*¹ en *Ontslagpraktijk en Werkloosheidswet*². In zijn reactie op dit advies oordeelde het kabinet positief over het voorgestelde pakket van maatregelen, in samenhang met de voorstellen van het kabinet op het terrein van het ontslagrecht vanwege het evenwichtige karakter en het draagvlak. Samen met de al doorgevoerde aanpassingen van de WW zullen deze maatregelen bijdragen aan een activerende WW die de dynamiek op de arbeidsmarkt bevordert en waarin meer nadruk komt te liggen op preventie van werkloosheid en op snelle werkhervatting. De regering heeft de voorstellen van de SER voor wijziging van de hoogte en duur van de WW-uitkering overgenomen in dit wetsvoorstel. Deze voorstellen accentueren het karakter van de WW als een tijdelijke inkomensvoorziening voor een periode tussen twee banen. Het wetsvoorstel beperkt de mogelijkheden voor het gebruik van de WW als een oneigenlijke route voor vervroegde uittreding. Verder maakt het wetsvoorstel de WW eenvoudiger en meer inzichtelijk, en leiden de voorgestelde wijzigingen tot lagere administratieve lasten voor burgers en bedrijven en lagere uitvoeringskosten voor het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

In antwoord op de vraag van de fractie van het CDA naar een onderbouwing van het effect op het maatschappelijke draagvlak voor de WW, merkt de regering op dat dit draagvlak met name is gediend met een beter evenwicht tussen rechten en plichten, met het terugdringen van oneigenlijk gebruik van de WW en door de wet eenvoudiger en minder administratief belastend te maken. Het onderhavige wetsvoorstel draagt in belangrijke mate bij aan deze doelstellingen.

Door de verbetering van het maatschappelijke draagvlak voor de WW en de versterking van activerende karakter wordt de WW eveneens meer toekomstbestendig. De leden van de fractie van de SP hebben hierover een vraag gesteld. De voorgestelde wijzigingen vergroten de legitimiteit en de financierbaarheid van de WW.

¹ SER Publicatienummer 5, 15 april 2005.

² SER Publicatienummer 6, 15 april 2005.

Ontslagrecht

De leden van de verschillende fracties hebben vragen gesteld over de invoering van een afwijkingsmogelijkheid bij CAO en van een preventieprikkel.

In het op 1 september 2005 met de Kamer besproken kabinetsstandpunt Werkloosheidswet en Ontslagrecht heeft het kabinet een aantal maatregelen aangekondigd ter versoepeling van het ontslagrecht c.q. de ontslagpraktijk. Dit mede naar aanleiding van de op 18 december 2003 aanvaarde motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl, waarbij de regering is verzocht het lifo-beginsel te heroverwegen¹. Dat betreft:

- de beperking van de verwijtbaarheidstoets WW om pro forma procedures tegen te gaan. Dit voorstel maakt onderdeel uit van onderhavig wetsvoorstel.
- Het vervangen van het lifo-beginsel door het afspiegelingsbeginsel voor de bepaling van de ontslagkeuze bij een ontslag op bedrijfseconomische gronden, waarbij sprake is van het vervallen van uitwisselbare functies. Dit is geregeld in het inmiddels gewijzigde Ontslagbesluit² en treedt per 1 maart in werking.
- Het niet langer toetsen van de bedrijfseconomische noodzaak van een collectief ontslag (20 of meer werknemers) als werkgever en vakbonden daarover overeenstemming hebben. Ook dit is geregeld in het gewijzigde Ontslagbesluit en treedt eveneens per 1 maart in werking.

Deze voorstellen worden door de fracties die inbreng hebben geleverd gesteund, zoals ook bleek tijdens het hiervoor genoemde algemeen overleg.

Daarnaast heeft het kabinet de mogelijkheid voorgesteld voor partijen om bij CAO eigen ontslagcriteria af te spreken die bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen in acht zullen worden genomen. Als dergelijke afspraken worden gemaakt zullen daarop betrekking hebbende ontslagen niet langer worden getoetst door de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), maar door CAO-partijen zelf. Dit voorstel maakt thans nog onderdeel uit van voorliggend wetsvoorstel.

Met betrekking tot de afwijkingsmogelijkheid bij CAO is, zowel in het kabinetsstandpunt over de WW en het ontslagrecht als in de memorie van toelichting bij onderhavig wetsvoorstel, aangegeven dat deze gekoppeld zou worden aan premiedifferentiatie in de WW teneinde onevenredig ontslag van ouderen tegen te gaan (de preventieprikkel WW). Met de afwijkingsmogelijkheid bij CAO beoogde de regering de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten. Tegelijk moest worden voorkomen dat de versoepeling van het ontslagrecht zou leiden tot een onevenredig hoge instroom van ouderen in de WW. De combinatie met een preventieprikkel beoogde werkgevers te stimuleren om te investeren in de employability van oudere werknemers waardoor hun arbeidsparticipatie wordt vergroot. Daarnaast beoogde de preventieprikkel te voorkomen dat de WW na de versoepelingen in het ontslagrecht als route voor vervroegde uittreding gaat fungeren.

In de memorie van toelichting is daarom aangegeven, dat een belangrijk criterium bij de uitwerking van de preventieprikkel is in hoeverre deze prikkel onevenredig ontslag van ouderen (en het gebruik van de WW als uittreedroute) zou tegengaan. Hierover is advies gevraagd aan het CPB.

De regering concludeert mede op basis van de CPB-analyse dat zij op dit moment geen mogelijkheden ziet te komen tot een evenwichtig pakket

¹ Kamerstukken II 2003/04, 29 900 XV, nr. 48.

² Staatscourant 13 december 2005, nr. 242.

aan maatregelen dat én de dynamiek van de arbeidsmarkt versterkt én voorkomt dat ouderen meer dan evenredig in de WW instromen. Op grond daarvan heeft de regering besloten om de voorgestelde mogelijkheid om bij CAO eigen ontslagcriteria overeen te komen niet te introduceren. De regering realiseert zich hierbij, dat de versoepeling van het ontslagrecht die werd beoogd met de afwijkingsmogelijkheid bij CAO op dit moment nog niet wordt gerealiseerd, maar weegt het mogelijk oneigenlijke gebruik van de WW zwaarder.

Dit betekent dat naar aanleiding van het MLT-advies van de SER, waarin ook het ontslagrecht en de ontslagpraktijk aan de orde komen, opnieuw bezien zal worden op welke wijze gekomen kan worden tot een evenwichtig pakket, dat bijdraagt aan de beoogde verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt, maar tegelijk werkgevers stimuleert te investeren in de employability van hun werknemers.

In verband met het feit dat de regering thans afziet het voorstel om CAO-partijen de mogelijkheid te bieden eigen ontslagcriteria overeen te komen, ligt de beantwoording van de hierop betrekking hebbende vragen niet voor de hand. Datzelfde geldt voor de vragen die zijn gesteld over de invoering van een preventieprikkel. In het vervolg van deze nota zal hier dan ook niet meer op worden ingegaan. Met de bij deze nota gevoegde tweede nota van wijziging worden de desbetreffende voorstellen ingetrokken. Deze nota van wijziging bevat tevens enkele technische aanpassingen.

De leden van de VVD-fractie vinden het zeer jammer dat de regering niet heeft gekozen voor een meer fundamentele herziening van het ontslagrecht en merken daarbij op, dat zij af willen van het duale ontslagstelsel. Zij vinden, dat het BBA 1945 moet worden geschrapt en dat men terug moet naar de basis van het arbeids- en ontslagrecht, waarbij de ontslagvergoeding bij wet wordt geregeld. Wanneer het arbeidscontract bij de rechter wordt ontbonden, krijgt een werknemer geld mee, maar volgt de werkgever de procedure via het CWI dan krijgt de werknemer niets. Daarin moet de goede middenweg worden gevonden, zo merken zij op. Verder moet het arbeidscontract kunnen worden ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. De ontslagvergoeding moet worden genormeerd en het leeftijds criterium geschrapt, want dat laatste belemmert het aannemen van ouderen. De kantonrechter kan van de genormeerde bedragen afwijken als een van de partijen in gebreke is gebleven. Tenslotte merken zij op, dat daarnaast het onmisbaarheids criterium moet worden uitgewerkt. Zij vragen de regering of zij kan ingaan op bovenstaande visie van de VVD-fractie en of de regering kan beamen, dat bovenstaande visie een meer verdergaande versoepeling van het ontslagrecht betekent. Verder vragen deze leden of de regering in een rechtsvergelijkend overzicht kan aangeven welke EU-landen nog een preventieve ontslagtoets kennen en hoe deze wordt ingevuld.

Het ontslagstelsel en de systematiek van ontslagvergoedingen zijn onderwerp van bespreking in de SER. De SER zal hierover in het kader van het advies over het sociaal-economische beleid op middellange termijn (MLT advies) adviseren. Hetzelfde geldt voor de toepassing van het onmisbaarheids criterium, dat thans is opgenomen in het Ontslagbesluit. Op verzoek van de Kamer zal de SER zich ook hierover buigen. De regering acht het dan ook niet opportuun om vooruitlopend op dat advies een inhoudelijke reactie te geven op de voorstellen zoals hiervoor verwoord.

Wat betreft de preventieve toetsing van ontslagen in andere EU landen geldt het volgende. In Spanje worden collectieve ontslagen preventief door de overheid getoetst. In Zweden en Noorwegen geldt, dat als de

werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst aanvecht de werkgever gehouden is het salaris door te betalen totdat de rechter het ontslag heeft goedgekeurd. In Duitsland geldt, dat de ondernemingsraad voor ondernemingen met 10 of meer werknemers een toetsende rol vervult en in Polen en Slovenië, dat voorafgaande raadpleging en instemming van de vakbonden nodig is. In landen waar geen systeem van preventieve toetsing geldt, bestaat bij ontslag soms de verplichting om werknemers vooraf in de gelegenheid te stellen te worden gehoord (o.a. in Finland) of dient de ondernemingsraad nauw bij een ontslag te worden betrokken (o.a. in Portugal).

Overeenkomsten en verschillen met SER-advies

Op verzoek van de leden van de fractie van de VVD is hieronder voor de kern van de voorstellen schematisch aangegeven waar het wetsvoorstel overeenkomt met het SER-advies en waar dit afwijkt.

Tabel 1.1 Overeenkomsten en verschillen wetsvoorstel t.o.v. SER-advies

Voorstel	SER-advies	Wetsvoorstel
<i>Polisvoorwaarden WW</i>		
Koppeling duur WW aan arbeidsverleden	Eén jaar arbeidsverleden = één maand WW	Idem
Maximering WW-duur	Maximum = 38 maanden	Idem
Kortdurende WW-uitkering (6 maanden 70% WML)	Omzetten in 3 maanden loongerelateerde uitkering	Idem
Hoogte WW	In alle gevallen eerste 2 maanden 75% dagloon, daarna 70% dagloon	Idem
Referte-eis ¹	26 uit 36 weken, alleen weken waarin 5 uur is gewerkt	26 uit 36 weken, zonder ondergrens
Arbeitsverledeneis	4 uit 5 kalenderjaren, waarin over 52 dagen en/of over 200 uren loon is ontvangen	4 uit 5 kalenderjaren, waarin over 52 dagen loon is ontvangen (= huidige eis)
Gelijkstelling zorg voor kinderen tot 5 jaar met arbeidsverleden (verzorgingsforfait)	Uitbreiding verzorgingsforfait met mantelzorg	Geen uitbreiding verzorgingsforfait
<i>Financiering WW</i>		
Financiering sectorpremies	50% werkgever / 50% werknemer	Financiering WW wordt bezien na SER-advies MLT
Financiering Awf-premie	Tripartite financiering werkgever/werknemer/overheid en afschaffing Awf-franchise	Financiering WW wordt bezien na SER-advies MLT
<i>Ontslagpraktijk</i>		
Beperking verwijtbaarheidstoets (a-grond)	Alleen verwijtbare werkloosheid na ontslag op staande voet of ontbinding wegens dringende reden	Alleen verwijtbare werkloosheid als werknemer zich zodanig heeft gedragen dat van de werkgever geen voortzetting van de dienstbetrekking kan worden gevergd (dringende reden)

Voorstel	SER-advies	Wetsvoorstel
Beperking verwijtbaarheidstoets (b-grond)	Alleen verwijtbare werkloosheid bij ontslagname door werknemer, tenzij voortzetting niet van werknemer kan worden geveerd	Idem
Invloed ontslagvergoeding op WW	Geen verrekening van ontslagvergoedingen met WW	Idem
<i>Activering en reïntegratie</i>		
Poortwachterstoets voor reïntegratie WW-gerechtigden	Invoering poortwachterstoets na 3 maanden en meer ruimte voor maatwerk door UWV	Idem. Uitvoering wordt aangepast cf. SER-voorstel. Geen wetswijziging nodig
Reïntegratie-instrumenten	Voorstander van persoonlijke gebonden budgetten (IRO)	Uitvoering wordt aangepast conform SER-voorstel. Geen wetswijziging nodig
Sollicitatieplicht	Voor iedereen, maar ontheffing is mogelijk op grond individuele omstandigheden (afstand tot arbeidsmarkt)	Voor iedereen, UWV kan invulling sollicitatieplicht afstemmen op individuele omstandigheden (maatwerk)
<i>Oudere werklozen</i>		
Inkomensvoorziening na nieuwe WW voor werknemers die bij aanvang werkloosheid 50 jaar of ouder zijn ²	Onder voorwaarden recht op een minimumuitkering tot 65 jaar zonder vermogenstoets	Idem

¹ Dit voorstel is niet opgenomen in onderhavig wetsvoorstel, maar in wetsvoorstel 29 738 (Aanscherping wekeneis).

² De IOW wordt opgenomen in een apart wetsvoorstel dat wordt ingediend in augustus 2006.

Invoeringsdata wijzigingen WW

De leden van de fractie van de PvdA hebben verzocht om een meer integrale benadering van de wijzigingen van de WW. Zij zijn van oordeel dat voor een toekomstbestendige ontwikkeling een pakket van maatregelen nodig is die elkaar versterken. In dat kader zou de aanscherping van de wekeneis op hetzelfde moment in werking moeten treden als het onderhavige wetsvoorstel, aldus deze leden. Zij vragen welke overwegingen er zijn, naast het bezuinigingsoogmerk, om de aanscherping van de wekeneis eerder in te voeren.

In de memorie van toelichting zijn de door de SER voorgestelde hoofdlijnen voor aanpassing van de WW weergegeven. In het kabinetsstandpunt WW en ontslagrecht van 29 april 2005 is eerder en uitgebreider op het SER-advies gereageerd. In hoofdstuk 2 van de memorie van toelichting is een driedeling aangebracht tussen de voorstellen die in het onderhavige wetsvoorstel zijn opgenomen, de voorstellen die inmiddels hun beslag hebben gekregen en de voorstellen die in een separaat traject zijn of worden meegenomen, zoals de voorgestelde aanscherping van de wekeneis¹. Ook zijn daarbij andere wijzigingen van de WW genoemd, zoals de premiedifferentiatie in de sectorfondsen en de daarmee samenhangende afschaffing van de regeling voor cyclische arbeidspatronen. Tot slot is via een nota van wijziging in het wetsvoorstel ook het voorstel opgenomen om de faciliteiten voor het starten als zelfstandige uit te breiden².

¹ Kamerstukken II 2004/05, 29 738.

² Kamerstukken II 2005/06, 30 370 nr. 5.

De regering heeft in het algemene deel van de toelichting op dit wetsvoorstel een integraal beeld van de wijzigingen van de WW willen schetsen. De Tweede Kamer is hiermee in staat om de voorstellen te bezien in samenhang met de andere voornemens op het terrein van de WW. Uit het schema in hoofdstuk 10 blijkt dat het overgrote deel van de in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen wijzigingen per 1 oktober 2006 in werking treedt. Dit is de eerste datum waarop het UWV in staat is de ingrijpende wijzigingen in de duur en hoogte van de WW in te voeren. Op aandringen van – onder meer – de fractie van de PvdA beoogt de regering de uitbreiding van de startersfaciliteiten op een eerder moment in te voeren. Naar verwachting zal dit mogelijk zijn vanaf 1 juli 2006.

De regering wil in het kader van deregulering enkele bepalingen in de WW per 1 januari 2007 laten vervallen om de betreffende sectoren de gelegenheid te geven zich hierop in te stellen. Dit betreft specifieke bepalingen in de WW voor werknemers in sectoren die het vakantiegeld via een vakantiefonds beschikbaar stellen. De vereenvoudiging van de WW voor zieke werklozen kan door het UWV per 1 mei 2007 worden uitgevoerd. De regering ziet geen aanleiding om de aanscherping van de wekennis uit te stellen tot 1 oktober 2006. Dat is niet wenselijk vanuit budgettaire overwegingen en zou er bovendien toe leiden dat de invoering van maatregelen waarover politieke overeenstemming bestaat, langer wordt uitgesteld dan om uitvoeringstechnische redenen noodzakelijk is. Voor de effectiviteit van de diverse wijzigingen van de WW is het niet noodzakelijk dat deze alle op het zelfde moment in werking treden.

HOOFDSTUK 2. DOELSTELLING EN INHOUD VAN HET WETSVORSTEL

Effect wetsvoorstel op ouderen

De leden van de fractie van het CDA merken op, dat de kern van de nieuwe WW, zoals voorgesteld door de SER en overgenomen door de regering, is dat de maximale uitkeringsduur wordt verkort. Zij vragen of dit ook zal leiden tot een beperking van de instroom in de WW van ouderen.

Het aspect van dit voorstel dat de grootste volumereductie in de WW teweeg brengt, is de verkorting van de uitkeringsduur tot maximaal drie jaar en twee maanden (zie tabel 9.1 in hoofdstuk 9 van de memorie van toelichting). Deze maximering van de duur komt volledig tot effect in de leeftijdscategorie van 53 jaar en ouder. Dit leidt tot een volumereductie onder ouderen, maar kent als zodanig geen direct effect op de instroom. Wel zal de verkorting van de uitkeringsduur als gedragseffect hebben dat oudere werknemers sterker worden geprikkeld om werkloosheid te voorkomen. De verhoging van de uitkering gedurende de eerste twee maanden kan een tegengesteld gedragseffect hebben.

De leden van de CDA-fractie kunnen met het pakket van maatregelen instemmen als tegelijkertijd meer wordt gedaan aan employability en scholing. Bovendien is een mentaliteitsverandering bij werkgevers, vakbonden en individuele werknemers nodig gewenst, zo merken zij op. Het motto moet zijn, blijven investeren in (oudere) werknemers in plaats van afschrijven en verschuiven. Zij vragen de regering hierop in te gaan. Tevens vragen deze leden om een reactie op de opmerkingen van de Raad van State en het UWV over de gevolgen van het wetsvoorstel voor de positie van ouderen.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat, als onderdeel van een toekomstbestendige WW, een forse investering in scholing en in levensloopconcepten nodig is om ervoor te zorgen dat werknemers langer en duurzamer aan de arbeidsmarkt verbonden blijven. Zij merken op, dat voorstellen om dat te realiseren ontbreken in dit wetsvoorstel. Zo leiden volgens de Raad van State deze voorstellen eerder tot het ontslaan van oudere werknemers. Ook het UWV meent dat de voorstellen tot een verdere uitstoot van oudere werknemers leiden, mede in combinatie met het loslaten van het lifo principe, zo merken zij op. Het sanctie-instrumentarium om oudere werknemers te ontslaan ontbreekt. De regering is niet ingegaan op de kritiek met betrekking tot de positie van de ouderen werknemers, zo menen deze leden. Zij vragen een uitvoerige en met cijfers (aantallen en kosten) onderbouwde stelling van de regering als zouden de voorgestelde maatregelen niet leiden tot een grotere uitstoot uit de arbeidsmarkt van oudere werknemers.

Ook de leden van de fracties van VVD, SP, GL en SGP vragen naar de effecten van de maatregelen op de arbeidsmarktpositie van ouderen en op de instroom van ouderen in de WW.

Zoals hiervoor aangegeven, is op 18 december 2003 door de Tweede Kamer de motie Verburg, Weekers, Bakker en Noorman- den Uyl aanvaard, waarbij de regering is verzocht het lifobeginsel te heroverwegen. Daarbij is overwogen, dat met genoemd beginsel onvoldoende kan worden ingespeeld op de behoefte van ondernemingen aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand. Naar aanleiding daarvan heeft de regering besloten om het lifo-beginsel te vervangen door het afspiegelingsbeginsel. Daarmee worden ontslagen gespreid over de verschillende leeftijdsgroepen binnen de categorie functies waar ontslagen vallen. Hierdoor komen niet meer per definitie de laatst binnen gekomen werknemers als eerste weer voor ontslag in aanmerking. Dat is vooral gunstig voor jongeren en herintreders. Wel kunnen oudere werknemers hierdoor eerder voor ontslag in aanmerking komen (zoals ook de Raad van State opmerkt), dan bij toepassing van lifo het geval zou zijn. Het betreft hier een wijziging van het Ontslagbesluit welke per 1 maart in werking treedt en waarmee uw Kamer in het algemeen overleg van 1 september 2005 over het kabinetsstandpunt Werkloosheidswet en ontslagrecht heeft ingestemd.

Zoals ook het CPB opmerkt in zijn advies over de effecten van de versoepeling van het ontslagrecht en preventieprikkel, vermindert de maatregel de ontslagbescherming van zogenoemde insiders en wordt het arbeidsmarkt perspectief van outsiders vergroot, zodat de arbeidsmarktdynamiek toeneemt. Bovendien worden werknemers – en niet alleen oudere werknemers – door de maatregel meer geprikkeld om hun inzetbaarheid op peil te houden, zodat zij ook op oudere leeftijd beschikken over een gunstige loonkosten-arbeidsproductiviteitsverhouding en gemakkelijker elders aan de slag kunnen als ontslag onvermijdelijk blijkt te zijn. Het CPB concludeert dat de vervanging van het lifo-beginsel door het afspiegelingsbeginsel op de korte termijn ertoe kan leiden, dat de instroom van ouderen in de WW in vergelijking tot de huidige situatie zal toenemen. Op langere termijn zal de maatregel een gunstig effect hebben op arbeidsmarktpositie van ouderen en daarmee op de instroom van oudere werknemers in de WW.

Overigens wijst de regering op het feit, dat in deze kabinetsperiode al diverse maatregelen zijn genomen met als oogmerk de instroom van ouderen (vanaf 57½ jaar) in de WW te beperken. Dit betreft de vrijstelling van de basispremie WIA voor oudere werknemers, de invoering van een fiscale ouderenkorting, de herinvoering van de sollicitatieplicht voor

oudere werklozen en de afschaffing van de vervolguitering. De instroom van deze categorie werknemers is in verhouding tot andere leeftijdscategorieën gedaald (zie hiervoor onderstaande tabel). De thans voorgestelde verkorting van de maximale uitkeringsduur ligt in het verlengde van genoemde maatregelen.

Tabel 2.1 Instroom in de WW per 100 verzekerden

	Instroom per 100 verzekerden in 2003	Instroom per 100 verzekerden in 2004
15 t/m 24 jaar	4,9	5,1
25 t/m 34 jaar	7,5	7,6
35 t/m 44 jaar	6,2	6,4
45 t/m 54 jaar	5,4	5,6
55 tot 57,5 jaar	5,7	5,4
57,5 jaar en ouder	5,9	5,5
Totaal	6,1	6,2

Bron: jaarverslag UWV 2004.

Uit deze tabel blijkt dat de totale instroomkans in de WW, over alle leeftijdsgroepen gemeten, in 2004 licht gestegen is ten opzichte van 2003. Maar ondanks deze stijging onder de totale populatie, is de instroomkans onder 55-plussers afgenomen.

De regering onderschrijft het door de leden van de CDA-fractie verwoorde motto «blijven investeren in (oudere) werknemers in plaats van afschrijven en verschuiven» en meent dat de voorstellen rond versoepeling van het ontslagrecht hierop aansluiten. Het streven daarbij is niet alleen het aanpassingsvermogen van bedrijven verder te vergroten, maar uiteindelijk ook de positie van werknemers te verbeteren. Een soepel werkend ontslagrecht (met minder kosten) zal werkgevers minder huiverig maken om personeel aan te nemen en het vervangen van het lifobeginsel door het afspiegelingsbeginsel zal een positief effect hebben op de employability van werknemers. Wel wordt opgemerkt, dat investeren in scholing naar het oordeel van de regering primair tot de verantwoordelijkheid van sociale partners behoort en een gezamenlijke inzet van werknemers en werkgevers vergt. Uit het SER advies blijkt, dat zij ook bereid zijn die verantwoordelijkheid te nemen. Het vervangen van het lifobeginsel door het afspiegelingsbeginsel werkt hierbij ondersteunend en past in de rol die de overheid, ook naar het oordeel van deze leden, hierin moet spelen.

Vormgeving en planning IOW

In deze en de volgende paragraaf beantwoordt de regering de vragen van de verschillende fracties over de IOW. Eerst gaat de regering in op de planning en reden van het separate wetsvoorstel. Vervolgens beantwoordt de regering de inhoudelijke vragen over de IOW. Verschillende fracties hebben gevraagd de verschillen tussen de IOW en de huidige IOAW in kaart te brengen. Ook gaat de regering in op aspecten van de vormgeving van het IOW-regime voor 50-plussers en voor 60-plussers, de hoogte van de netto uitkeringen in de fictieve situatie dat de IOW al in januari 2006 van kracht zou zijn en de sollicitatieplicht voor IOW-gerechtigden.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering nader te motiveren waarom de IOW in een separaat wetsvoorstel zal worden uitgewerkt en wanneer de regering dit wetsvoorstel bij de Kamer zal indienen. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie informeren waarop de planning van de regering is gericht ten aanzien van het wetsvoorstel IOW.

De regering heeft in zijn reactie op het SER-advies aangegeven te zullen onderzoeken op welke wijze en door welke instantie de uitvoering van de voorgestelde IOW kan plaatsvinden. Daarbij heeft de regering besloten niet te wachten tot afronding van dit onderzoek, maar voortvarend met de wijzigingen in het WW-stelsel en het ontslagrecht aan de slag te gaan. De IOW wordt daarom in een apart wetsvoorstel aan uw Kamer aangeboden. Dit is niet bezwaarlijk, omdat de regeling zal gelden voor werknemers die werkloos worden op of na de datum van inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel. De voorwaarden voor het recht op IOW, in combinatie met de regeling van de duur van de WW-uitkering, brengen mee dat een recht op IOW-uitkering op zijn vroegst 28 maanden na de invoering van het voorliggende wetsvoorstel kan ontstaan. De planning is er evenwel op gericht het wetgevingstraject IOW nog in deze kabinetsperiode af te ronden. De regering is voornemens het wetsvoorstel IOW in augustus 2006 in te dienen bij de Tweede Kamer met als streven om de wet per 1 april 2007 in het Staatsblad te publiceren.

De leden van de PvdA-fractie hebben de regering tevens gevraagd om welke netto maandbedragen het zou gaan in het geval de IOW op dit moment van kracht zou zijn. De maanduitkering voor de IOW-gerechtigde die op of na de leeftijd van 50 werkloos is geworden, zou op basis van de thans geldende grondslagen en loonheffing (inclusief vakantiegeld) bedragen: circa € 840 netto per maand (70% van het netto wettelijk minimumloon) als alleenstaande, circa € 1 080 netto per maand (90% van het netto wettelijk minimumloon) als alleenstaande ouder met kind, of circa € 1 200 netto per maand (100% van het netto wettelijk minimumloon) als gehuwde.

Voor de IOW-gerechtigde die op of na de leeftijd van 60 werkloos is geworden, is de hoogte (onafhankelijk van de leefsituatie) circa € 840 netto per maand (70% van het netto wettelijk minimumloon). Als deze uitkering lager is dan het voor de leefeenheid relevant sociaal minimum, kan recht op een aanvulling bestaan tot aan dat sociaal minimum. Het gaat bij bovenstaande bedragen om maximale bedragen, waarop eventueel (partner)inkomen uit of in verband met arbeid in mindering wordt gebracht, zoals verderop in tabel 2.4 is aangegeven. Ook kan de IOW-uitkering nimmer meer bedragen dan de voorafgaande WW-uitkering en eventuele toeslag op grond van de Toeslagenwet (TW). De IOW kent geen vermogenstoets.

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie hoe de regering het SER-advies gaat opvolgen om meer beleidsvrijheid te geven zodat bij de toepassing van de sollicitatieplicht rekening gehouden kan worden met de reële arbeidsmarktkansen van de IOW-gerechtigde.

De regering zal bij de uitwerking van het kader rond de sollicitatieplicht voor IOW-gerechtigden uitgaan van een algemene sollicitatieplicht tot het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, zoals de SER in zijn advies voorstelt. Maatwerk zal bij de toepassing van de sollicitatieplicht voor de IOW-gerechtigde centraal staan. De regering is daarom voornemens voor wat betreft de invulling van de sollicitatieplicht van de IOW-gerechtigden aan te sluiten bij de lijn zoals weergegeven in de brief aan de Tweede Kamer van 18 november 2005¹ over de sollicitatieplicht voor WW-gerechtigden.

Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie wanneer de regering voornemens is de wijzigingen van de IOAW naar de IOW in te laten gaan. Ook zouden deze leden graag een nadere toelichting willen hebben op het overgangsregime dat de regering hierbij gaat hanteren.

¹ Kamerstukken II 2005/06, 30 109, nr. 19.

Zoals hierboven is aangegeven, brengen de voorwaarden voor het recht op IOW, in combinatie met de regeling van de duur van de WW-uitkering, mee dat een recht op IOW-uitkering op zijn vroegst 28 maanden na de invoering van het voorliggende wetsvoorstel kan ontstaan. Vanaf dat moment kunnen werknemers die op of na de leeftijd van 50 werkloos zijn geworden, na afloop van hun WW-periode (onder de nieuwe voorwaarden zoals voorgesteld met dit wetsvoorstel) een beroep doen op een IOW-uitkering.

De IOAW is van toepassing op uitkeringsgerechtigden die vóór de inwerkingtreding van onderliggend wetsvoorstel werkloos zijn geworden en die een WW-uitkering hebben ontvangen naar de voorwaarden zoals die luiden vóór de inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel.

De IOW en de IOAW zullen naast elkaar blijven bestaan. Indien het voorliggende wetsvoorstel in werking treedt op 1 oktober 2006, zal de eerste IOW-uitkering ingaan op 1 februari 2009. De IOAW blijft gelden voor de oudere WW-gerechtigde die werkloos is geworden vóór 1 oktober 2006. Dat betekent dat vanaf 1 februari 2009 de instroom in de IOAW langzamerhand zal afnemen tot nihil¹. Daarmee is de IOAW een eindige regeling.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering kan aangeven hoeveel mensen die bij aanvang van de werkloosheid ouder zijn dan 60 jaar, vanaf 2020 geen recht zullen hebben op een IOW-uitkering, en hierdoor in de bijstand belanden.

De leden van de PvdA-fractie doelen hierbij op het feit dat één van voorwaarden om in aanmerking te komen voor een IOW-uitkering voor 60-plussers is, dat de rechthebbende een arbeidsverleden moet hebben van 25 jaar. De werkloze die ouder is dan 60 jaar en voldoet aan de arbeidsverledeneis (4 uit 5 jaren-eis) zal de komende jaren altijd een arbeidsverleden hebben van meer dan 25 jaar, omdat over de jaren vóór 1998 met het fictieve arbeidsverleden gerekend wordt. Pas vanaf circa 2020 kan het voorkomen dat een 60-plusser wel voldoet aan de arbeidsverledeneis, maar niet voldoet aan de voorwaarden van een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar.

De leden van de fractie van de PvdA menen dat het verschil in de uitkeringsvoorwaarden IOW tussen personen die vóór en na 60 jaar werkloos zijn geworden, rechtsongelijkheid kan opleveren. Heeft de regering dit voorgelegd aan de commissie gelijke behandeling (CGB), zo vragen deze leden.

De regering beschouwt de voorstellen van de SER voor een inkomensvoorziening voor oudere werklozen na afloop van het recht op een WW-uitkering als een belangrijk onderdeel van een evenwichtig totaalpakket aan maatregelen. De raad daarbij heeft bewust gekozen voor een apart IOW-regime voor 60-plussers. De regering ziet geen aanleiding om hierover advies in te winnen bij de CGB. De CGB heeft immers geen bevoegdheid heeft inzake sociale zekerheidswetgeving. Bovendien is de CGB geen officieel adviesorgaan van de regering. Het wetsvoorstel met betrekking tot de IOW zal vanzelfsprekend wel voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd.

¹ Een deel van de oudere WW-gerechtigden die vóór 1 oktober 2006 werkloos zijn geworden, zal na 1 februari 2009 nog in de IOAW stromen. Dat heeft te maken met de huidige WW-duur van maximaal vijf jaar, met het overgangsrecht bij de afschaffing van de vervolgitkering WW en met mogelijke (tijdelijke) werkhervatting, waardoor de WW-termijn opgeschoven is.

De leden van de PvdA-fractie zien graag een overzicht van het aantal te ramen instroom (in uitkeringsjaren en financieel) van oudere werklozen in de huidige IOAW-regeling en in de door de regering voorgestelde IOW regeling voor de komende 30 jaar.

In de SZW-begroting wordt uitgegaan van standen (gemiddeld volume in een jaar). Deze vormen het resultaat van de in- en uitstroom. De in- en

uitstroom worden niet apart geraamd. In de ontwerpbegroting 2006 en bij de doorrekening van de beoogde WW-hervorming is uitgegaan van de volgende reeks voor de IOAW en IOW:

Tabel 2.2 Gemiddeld volume (x duizend) van de IOAW en IOW

	2006	2007	2008	2009	2010
IOAW	16	18	21	22	21
IOW				1	4

Er zal in 2010 naar verwachting circa € 300 miljoen omgaan in de IOAW en de IOW.

Het aantal na 2010 zal vooral bepaald worden door de ontwikkeling van de economie.

Verschillen tussen IOW en IOAW

Conform het SER-advies worden bij de inrichting van de IOW twee uitkeringsregimes onderscheiden:

- a. voor werklozen die bij aanvang van hun werkloosheid 50 jaar of ouder zijn en die ten minste recht hebben op zes maanden loongerelateerde WW-uitkering, zal (conform de huidige IOAW) recht bestaan op een IOW-uitkering ter hoogte van het relevant sociaal minimum. Om in aanmerking te komen voor zes maanden WW-uitkering moet de werkloze voldoen aan de nieuwe wekeneis (26 uit 36) en de arbeidsverledeneis (4 uit 5). In verband met het fictief arbeidsverleden voor 1998 heeft hij dan altijd meer dan 6 jaar arbeidsverleden. Voor het recht op IOW-uitkering zal geen vermogenstoets gelden.
- b. voor werklozen die bij aanvang van hun werkloosheid 60 jaar of ouder zijn en die ten minste recht hebben op zes maanden loongerelateerde WW-uitkering, zal recht bestaan op een IOW-uitkering ter hoogte van het individueel sociaal minimum (70% van het minimumloon). Daarnaast zal als voorwaarde gelden dat de rechthebbende een arbeidsverleden heeft van 25 jaar. Voor deze uitkering zal geen vermogenstoets en geen partnerinkomenstoets gelden. Op de uitkering kan een aanvulling tot aan het sociaal minimum wordt verstrekt, hiervoor deze aanvulling kent wel een (partner)inkomenstoets.

In antwoord op vragen van de leden van de fractie van de PvdA, de VVD, GroenLinks en de ChristenUnie zijn in onderstaande tabel (tabel 2.3) de verschillen en overeenkomsten qua recht, hoogte en duur van de IOW voor 50-plussers en voor 60-plussers in beeld gebracht. In deze tabel zijn tevens ter vergelijking de verschillen en overeenkomsten met de huidige IOAW in beeld gebracht. De leden van de D66-fractie vroegen om een vergelijking van de verschillen en overeenkomsten met de vervolgitkering WW.

Tabel 2.3: Verschillen en overeenkomsten IOW, IOAW en vervolguitering WW

	IOW		huidige IOAW	Vervolguitering WW
	50-plussers	60-plussers		
voorwaarden voor het recht op uitkering	<ul style="list-style-type: none"> • 50 jaar of ouder op 1ste WW-dag, en • na afloop van ten minste 6 maanden loonger. WW-uitkering 	<ul style="list-style-type: none"> • 60 jaar of ouder op 1ste WW-dag, en • na afloop van ten minste 6 maanden loonger. WW-uitkering • arbeidsverleden van 25 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 jaar of ouder op 1ste WW-dag, en • na afloop van loonger. WW-uitkering (en evt. vervolg-WW) of • 57,5 jaar of ouder op 1ste WW-dag, en • na afloop van kortdurende WW-uitkering 	<ul style="list-style-type: none"> • na afloop van loongerelateerde WW-uitkering (voor werklozen met een eerste werkloosheids-dag vóór 11 augustus 2003)
maximale hoogte van de uitkering	Relevant sociaal minimum, maar niet hoger dan de voorgaande WW-uitkering, incl. toeslag op grond van de TW.	De uitkering bedraagt 70% van het minimumloon, tenzij de voorgaande WW-uitkering lager was. Er kan sprake zijn van een aanvulling, als de uitkering lager is dan het relevant sociaal minimum.	Relevant sociaal minimum, maar niet hoger dan de voorgaande WW-uitkering, incl. toeslag op grond van de TW.	70% van het minimumloon, tenzij de voorgaande WW-uitkering lager was. Er kan sprake zijn van een toeslag op grond van de TW, als de uitkering lager is dan het relevant sociaal minimum.
duur van de uitkering	tot 65 jaar	tot 65 jaar	tot 65 jaar	2 jaar, of maximaal 3,5 jaar voor WW-gerechtigden die 57,5 jaar of ouder zijn op 1ste WW-dag, maar niet langer dan tot 65 jaar.

In tabel 2.4 zijn, op verzoek van de leden van de PvdA-fractie, de verschillen in vermogenstoets en (partner)inkomenstoets in de IOW, IOAW en WWB op een rijtje gezet.

Tabel 2.4: Vermogenstoets en (partner)inkomenstoets in de IOW, IOAW en WWB

	IOW		huidige IOAW	WWB
	50-plussers	60-plussers		
vermogen	nee	nee	nee	Ja, behoudens specifieke vrijlatingen (bijv: eigen huis, spaargeld)
inkomen	ja, zowel het inkomen uit als in verband met arbeid van de uitkeringsgerechtigde en van de partner worden gekort op de uitkering.	<p>primair wordt alleen rekening gehouden met inkomsten uit arbeid van de uitkeringsgerechtigde.</p> <p>Als sprake is van een aanvulling, dan worden zowel het inkomen uit als in verband met arbeid van de uitkeringsgerechtigde en van de partner gekort op deze aanvulling.</p>	ja, zowel het inkomen uit als in verband met arbeid van de uitkeringsgerechtigde en van de partner worden gekort op de uitkering.	ja alle inkomens-bestanddelen waarover de bijstandsgerechtigde en zijn partner beschikken dan wel redelijkerwijs kunnen beschikken worden gekort op de uitkering behoudens specifieke uitzonderingen.

Premiedifferentiatie sectorfondsen

De leden van de fracties van de PvdA, de SP, GL en de Christen Unie hebben vragen gesteld over de invoering van premiegroepen in enkele sectorfondsen. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering aan te geven welke bandbreedte maximaal wordt gehanteerd voor de premiehoogte. Zij verzoeken om toezending van de adviezen van de betrokken sectoren over de bandbreedte voor de differentiatie en om een reactie

daarop van de regering. Welke besparingen vloeien hier uit voort in de eerste jaren en structureel, zo vragen deze leden.

De leden van de SP-fractie vragen voor welke sectoren in 2006 de premies worden gedifferentieerd en wat de precieze relatie is tussen de lengte van de arbeidsovereenkomst en de hoogte van de premie.

De leden van de fracties van de PvdA, GroenLinks en de ChristenUnie vragen in het bijzonder naar de effecten van de premiedifferentiatie op de kunstensector, waarin naar de aard van het werk kortdurende contracten eerder regel dan uitzondering zijn. Welke invloed gaat van de premie-differentiatie uit op de loonkosten in die sector en wat betekent dat voor de werkgelegenheid in die sector en de andere betrokken sectoren?

Met de invoering van premiegroepen in de sectorfondsen wordt beoogd werkgevers te stimuleren meer continuïteit in de organisatie van de arbeid aan te brengen en kortdurende werkloosheid, zoals cyclische en seizoenwerkloosheid, te beperken. Hiertoe worden de premies in de sectorfondsen gedifferentieerd naar de overeengekomen duur van het dienstverband. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën van werknemers. Tot de eerste categorie worden werknemers gerekend die blijkens een schriftelijke arbeidsovereenkomst ten minste voor een jaar of voor onbepaalde tijd in dienstbetrekking zullen staan tot de werkgever. Voor deze werknemers betaalt de werkgever een lage premie. Tot de tweede categorie, waarvoor de hoge premie van toepassing is, behoren alle overige werknemers.

Over de vraag wat de wenselijke verhouding is tussen de hoge en de lage premie per sector heeft de Stichting van de Arbeid op 3 oktober 2005 geadviseerd. Deze brief met de adviezen van de sectoren treft u bijgesloten aan. Naar aanleiding hiervan heb ik de Stichting van de Arbeid bij brief van 26 oktober 2005 bericht dat, gelet op het eensluidende advies vanuit de sectoren Agrarisch bedrijf, Schildersbedrijf, Horeca en Culturele instellingen met betrekking tot de verhouding tussen het lage premiepercentage en het hoge premiepercentage van het WW-deel van de sectorpremie, deze verhouding over zou nemen en bij ministeriële regeling vast zou leggen. Deze brief is op 26 oktober 2005 eveneens in afschrift aan uw Kamer gezonden. Dit betekent dat in de sectoren Agrarisch bedrijf en Culturele instellingen sprake zal zijn van een verhouding tussen het lage en het hoge premiepercentage van het WW-deel van de sectorpremie van minimaal 1:7 en voor de sectoren Schildersbedrijf en Horeca is, gelet op het advies uit deze sectoren, een verhouding van minimaal 1:5 vastgelegd. In de sector Bouwbedrijf was geen overeenstemming bereikt. Een deel van deze sector pleit voor een verhouding van 1:5 en een ander deel voor een zo laag mogelijke bandbreedte. Gezien het door mij overgenomen advies van de SER, om een verhouding van minimaal 1:5 aan te houden, en gelet op het draagvlak in deze sector, heb ik besloten voor de bouwsector ook een verhouding van minimaal 1:5 vast te leggen. Vervolgens is het UWV verzocht de premies vast te stellen met inachtneming van deze verhouding in het WW-deel van de sectorpremie. Dit laat onverlet dat sectoren de beleidsvrijheid hebben om naar eigen inzicht te adviseren over het wegwerken van het dekkingssaldo en de wenselijke WW-reserves (voorzover de regeling reservevorming sectorfondsen 2002 dit toelaat). De sectoren hebben hierover begin oktober rechtstreek aan het UWV geadviseerd.

Daarnaast is door enkele sectoren nog geadviseerd over een premie-maximum. In de sector Horeca, Culturele instellingen en Schildersbedrijf is een premie maximum voorgesteld van respectievelijk 5%, 7% en 12,5%. In zijn advies geeft de SER aan dat de verhouding tussen de hoge en de lage premie een zekere substantie moet hebben om enig effect te kunnen sorteren. Deze verhouding zou bij voorkeur niet kleiner moeten zijn dan

1:5. Daarnaast stelt de SER dat indien sectoren het wenselijk vinden over een maximumpremie te adviseren, dit voor een overgangperiode mogelijk zou moeten zijn. In het verzoek aan de Stichting van de Arbeid om namens sectoren te adviseren is aangegeven dat, gelet op het advies van de SER ten minste de verhouding één staat tot vijf aangehouden moet worden. Gegeven het advies van de SER en de beoogde effectiviteit heb ik besloten dat een facultatief premiemaximum van 12,5% voor alle sectoren aanvaardbaar is, mits dit niet leidt tot een lagere verhouding dan 1:5.

Met betrekking tot de effecten die samenhangen met de invoering van premiegroepen kan worden opgemerkt dat de sectorpremies (zowel het WW-deel als het ZW-deel) jaarlijks lastendekkend worden vastgesteld (met inachtneming van de wensen van sectoren ten aanzien van het aanhouden van reserves en de interingstermijn van het dekkingsaldo). De invoering van premiegroepen wijzigt niets aan dit uitgangspunt van lastendekkendheid. Dit betekent dat geen sprake is van een stijgende sectorpremie, maar van een gelijkblijvende of zelfs dalende gemiddelde premie. De invoering van premiegroepen leidt met name tot een verschuiving van WW-lasten van werkgevers die veel met langdurende arbeids-overeenkomsten werken, naar werkgevers die meer kortdurende arbeids-overeenkomsten afsluiten. De invoering van premiegroepen in de sectorfondsen en intrekking van de regels met betrekking tot cyclische werkloosheid leidt tot een besparingsreeks van € 5 miljoen in 2006 en € 10 miljoen vanaf 2007.

Dit betekent dat de gemiddelde sectorpremie en dus ook de loonkosten in elk van de vijf sectoren zullen afnemen met in totaal € 10 miljoen. Uit empirisch onderzoek onder meer uit de Verenigde Staten is gebleken dat de invoering van premiedifferentiatie leidt tot een verlaging van de instroom in werkloosheid in het bijzonder tot een verlaging van de herhalings- en seizoenwerkloosheid, en als gevolg daarvan tot een verlaging van de loonkosten¹. Deze verlaging van de loonkosten leidt naar verwachting per saldo tot een verhoging van de werkgelegenheid. Vooral bij tijdelijke contracten, die gekenmerkt worden door een lagere ontslagbescherming, zal premiedifferentiatie positief uitwerken.

Door de invoering van premiegroepen in het sectorfonds Culturele instellingen zullen twee effecten optreden. Doordat werkgevers, sterker dan nu, gestimuleerd worden om continuïteit in de werkzaamheden aan te brengen en de instroom in de WW daardoor afneemt zullen de wachtgeldlasten, de gemiddelde wachtgeldpremie en daarmee dus ook de loonkosten voor deze sector als geheel dalen. Dit betekent dat er binnen de bestaande financiering ook meer ruimte zal ontstaan voor kunsten cultuuractiviteiten. Naast de afname van lasten zal er ook sprake zijn van een verschuiving van lasten van werkgevers binnen de sector Culturele Instellingen die minder gebruik maken van tijdelijke krachten naar werkgevers die meer gebruik maken van tijdelijke krachten. In dit verband is het van belang dat binnen het sectorfonds Culturele Instellingen sprake is van een grote diversiteit aan werkgevers. Onder dit sectorfonds ressorteren gesubsidieerde werkgevers als musea, archieven, bibliotheken, orkesten, gezelschappen en omroepen, maar ook niet door de (rijks)overheid gesubsidieerde kunstenaars en artiesten alsook commerciële bedrijven zoals de dagrecreatie, organisatoren van evenementen en commerciële media. Met betrekking tot (onregelmatig) werkende musici en artiesten is van belang dat zij een relatief gunstige positie hebben gelet op de lichtere toetredingsvoorwaarden voor de WW (verlaagde wekeneis) en de begunstigende dagloonregels. De WW die beoogt een tijdelijke inkomensbescherming te bieden bij werkloosheid, kan hierdoor voor deze groep gaan fungeren als een inkomensaanvulling bij een onregelmatig arbeidspatroon dat feitelijk inherent is aan de aard van deze activiteiten. Gelet op deze relatief gunstige positie van musici en artiesten in de WW ligt het in

¹ Zie onder meer R. Alessie e.a., Nieuwe financieringsvormen van de WW, Ministerie van SZW, Den Haag, 2000 en R.A. de Mooij, Towards efficient unemployment insurance in the Netherlands, CPB, 2004.

de rede om werkgevers in dit deel van de sector financieel te stimuleren om meer continuïteit in de organisatie van de werkzaamheden aan te brengen en zodoende vermijdbaar gebruik van de WW te beperken. Een ander opmerkelijke onderdeel van de sector Culturele Instellingen is onder meer de dagrecreatie. In de periode 1999 tot 2002 was 17% tot 44% van de WW-toekenningen in dit sectoronderdeel cyclisch van aard. Ook in sommige andere onderdelen van de sector wordt veel met tijdelijke contracten gewerkt, hierbij kan gedacht worden aan commerciële bedrijven zoals organisatoren van evenementen en audiovisuele producenten van televisie en reclame. Door de invoering van premiegroepen worden ook deze werkgevers gestimuleerd meer continuïteit te bieden, waardoor de instroom in de WW beperkt wordt. Hierdoor worden de WW-lasten beperkt en zullen andere (gesubsidieerde) onderdelen binnen deze sector zoals de bibliotheken, musea, archieven, schouwburgen en concertgebouwen die wel continuïteit bieden en een beperkte instroom in de WW veroorzaken, in mindere mate geconfronteerd worden met deze lasten.

De leden van de SP-fractie vragen de regering uiteen te zetten waarom de aanpassingen in het WW-stelsel zullen leiden tot een lager beroep op de WW in de sectoren met een sterk cyclische of seizoensmatige productie.

De afschaffing van de verlaagde wekeneis voor seizoenwerknemers en de aanscherping van de wekeneis zal de instroom in de WW als gevolg van seizoenwerkloosheid beperken. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te kunnen komen, moeten werknemers immers meer weken gewerkt hebben dan nu het geval is. Daarnaast is van belang dat per 1 januari 2006 premiegroepen zijn geïntroduceerd in de sectorfondsen van een vijftal sectoren met hoge kortdurende cyclische werkloosheid, zoals hiervoor beschreven.

Voorstellen SER voor financiering WW

De leden van de fracties van de PvdA, de VVD en ChristenUnie stellen vragen over het door de SER voorgestelde financieringsregime van de WW. De fractie van de PvdA dringt er op aan de tripartiete financiering onderdeel van de voorstellen te maken ook al ligt deze uitwerking in de nabije toekomst. Deze leden vragen aan de regering een uitwerking van drie scenario's waarin de tripartiete van de financiering in 5 jaar, in 10 jaar en in 15 jaar wordt ingevoerd en daarbij de besparing op loonkosten van de werkgevers te betrekken, alsmede het effect van de verlaging van de loonkosten op de werkgelegenheid in mensen en in geld en de benodigde verhoging van de inkomstenbelasting.

In tabel 2.5 staan de inkomenseffecten van afschaffing van de WW-franchise en overgang op tripartiete financiering (kolom 1). In de twee kolommen daarnaast staan twee alternatieven voor compensatie van de belasting op het EMU-saldo: verhoging van tarief eerste en tweede schijf (alternatief A) en verhoging van de tweede en derde schijf (alternatief B). In de laatste twee kolommen staan ten slotte de totaaleffecten van beide alternatieven. Hieruit blijkt dat de inkomenseffecten van de voorstellen met betrekking tot de Awf in geval van alternatief B variëren tussen -0,5% en 0,1%.

Tabel 2.5 Inkomenseffecten financieringsregime SER

Standaard presentatie inkomenskengetallen					
	Effect afschaffing franchise incl 1/3-wg en 1/3-wn financiering AWF	Effect compensatie 1/3-financiering rijk (verhoging tarief 1e en 2e) (alternatief A)	Verhoging tarief 2e en 3e schijf (alternatief B)	Totaal effect financierings- verschuiving AWF (= 1+A)	Totaal effect financierings- verschuiving AWF (= 1+B)
Koopkrachtcijfers	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Actieven:</i>					
Alleenverdiener mk					
modaal	1,0%	- 1,0%	- 1,2%	0,0%	- 0,2%
2*modaal	1,6%	- 0,6%	- 1,7%	1,0%	- 0,1%
Tweeverdiener					
modaal + 1/2*modaal mk	0,6%	- 1,1%	- 0,9%	- 0,6%	- 0,3%
2*modaal + 1/2*modaal mk	1,0%	- 0,7%	- 1,3%	0,3%	- 0,3%
modaal + modaal zk	1,6%	- 1,2%	- 1,5%	0,3%	0,1%
2*modaal + modaal zk	1,7%	- 0,9%	- 1,7%	0,8%	0,0%
Alleenstaande					
WML	- 0,5%	- 1,1%	0,0%	- 1,6%	- 0,5%
modaal	1,6%	- 1,2%	- 1,5%	0,3%	0,1%
2*modaal	1,8%	- 0,7%	- 1,8%	1,1%	- 0,1%
Alleenstaande ouder					
WML	- 0,7%	0,0%	0,0%	- 0,7%	- 0,7%
modaal	1,2%	- 1,0%	- 1,1%	0,2%	0,1%
<i>Inactieven</i>					
Sociale minima					
paar mk	- 0,4%	- 0,9%	0,0%	- 1,2%	- 0,4%
alleenstaande	- 0,4%	- 1,0%	0,0%	- 1,5%	- 0,5%
alleenstaande ouder	- 0,4%	- 0,8%	0,0%	- 1,2%	- 0,4%
AOW (alleenstaand)					
sociaal minimum	- 0,4%	- 0,9%	0,0%	- 1,3%	- 0,4%
AOW +5000	- 0,3%	- 0,9%	0,0%	- 1,2%	- 0,3%
AOW (paar zk)					
sociaal minimum	- 0,5%	- 0,7%	0,0%	- 1,2%	- 0,5%
AOW+10000	- 0,3%	- 0,9%	0,0%	- 1,2%	- 0,3%

Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie naar de effecten van de voorstellen met betrekking tot het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) indien dit ingevoerd wordt in respectievelijk 5, 10 en 15 jaar. Wanneer er bijvoorbeeld voor afschaffing in 5 jaar gekozen wordt, dan bedragen de inkomenseffecten ieder jaar grofweg een vijfde van het totale effect. De per jaar optredende effecten kunnen van dit gemiddelde afwijken, omdat ieder jaar de aanpassingen vanaf een gewijzigd niveau plaatsvinden.

Mijn brief aan de Tweede Kamer van 19 augustus 2005 beschrijft de lastenverschuiving die zich in de SER-voorstellen zou voordoen¹. De introductie van tripartiete financieringen van de WW en een werknemersdeel in de wachtgeldpremie betekenen een verlaging van de lasten van werkgevers met € 1,1 miljard en een verlaging van werknemerslasten met € 0,6 miljard. De tripartiete financiering betekent dat een deel van de werkloosheidslasten ten laste van de algemene middelen zou komen. Het gaat om een verschuiving van de lasten naar het rijk van € 1,7 miljard. De daling van de werkgevers- en werknemerslasten heeft een positief effect op de werkgelegenheid van circa 17 000 personen gecumuleerd over vier jaar. Wanneer de effecten van de lastenverschuiving op het EMU-saldo worden gecompenseerd via verhoging van de tarieven voor de inkomstenbelasting wordt dit effect echter teniet gedaan. Per saldo is er na vier jaar geen gecumuleerd werkgelegenheidseffect. Ook op lange termijn zijn er geen noemenswaardige werkgelegenheidseffecten.

Bij invoering van de voorstellen in respectievelijk 5, 10 en 15 jaar, waarover de leden van de PvdA-fractie een vraag stellen, zullen de werkgelegenheidseffecten op lange termijn overeenkomen met het effect wanneer de maatregel direct wordt ingevoerd. Op korte termijn kunnen er kleine werkgelegenheidseffecten zijn doordat de effecten van lastenverlichting voor werkgevers en werknemers in de eerste jaren sterker zijn dan het effect van de lastenverzwaring.

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom de regering van oordeel is dat het SER-voorstel ten aanzien van de medefinanciering door werknemers van de wachtgeldpremie tot «een grote spreiding over de verschillende sectoren» leidt. Deze leden vragen verder waarom de regering twijfelt aan de gedragseffecten van medefinanciering van de wachtgeldpremie door werknemers.

Op dit moment bestaat er alleen een sectorpremie voor werkgevers. Deze premie varieert tussen sectoren. Dit is onder andere afhankelijk van het werkloosheidsrisico per sector. Indien een werknemersdeel in de sectorpremie geïntroduceerd wordt, zal dit per sector tot verschillende effecten op de netto inkomens van werknemers leiden. Ook zullen inkomenseffecten optreden die van jaar tot jaar uiteenlopen, afhankelijk van het werkloosheidsrisico in die sector.

Volgens de SER is het voortbestaan van werkloosheid in de eerste zes maanden vooral te beïnvloeden door actoren in de sector (werkgevers en werknemers). Om deze reden stelt de raad voor een werknemersdeel in de wachtgeldpremie (thans sectorpremie) te introduceren, zodat voor werknemers een tastbaar financieel belang ontstaat bij het beperken van de WW-lasten. De regering deelt de mening van de raad, dat het ontstaan en voortbestaan van werkloosheid gedurende de eerste periode vooral op sectoraal niveau en door de individuele werkgever en werknemer te beïnvloeden is en dat hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers ligt. Dit impliceert dat de sector de meest efficiënte vereveningskring is voor financiering van kortdurende werkloosheid. De huidige financiering van de eerste zes maanden werkloosheid sluit hierbij aan, doordat de sectorpremie een werkgeverspremie is die per sector verschilt en daardoor werkgevers op sectorniveau stimuleert het gebruik van de WW te beperken. Premiedifferentiatie op bedrijfsniveau kan gelet op deze analyse eveneens een effectief instrument zijn omdat hierdoor individuele werkgevers gestimuleerd kunnen worden. Voor individuele werknemers is al sprake van een prikkel, in de vorm van een «eigen risico» omdat niet het volledige loon wordt doorbetaald bij werkloosheid. Van een introductie van een werknemerspremie gaat echter geen individuele prikkel uit omdat de individuele werknemer die het ontstaan of

¹ Kamerstukken II 2005/06, 30 109, nr. 6.

voortbestaan van zijn werkloosheid beperkt, hiervan geen voordeel ondervindt in de vorm van een lagere premie.

Het kabinet stelt dat de voorstellen van de SER met betrekking tot de wachtgeldpremie lastig inpasbaar zijn vanwege de gevolgen voor het inkomensbeleid, bestaande uit negatieve inkomenseffecten in het invoeringsjaar, de grote spreiding over de verschillende sectoren en het ontbreken van een gericht compensatie-instrumentarium. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een nadere onderbouwing van dit standpunt. Zij verwijzen daarbij naar het commentaar van de Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties op dit onderdeel (brief RCO van 14 december 2005, p. 2 en 3).

Op de negatieve inkomenseffecten en de spreiding over de verschillende sectoren is hiervoor ingegaan. Het ontbreken van een gericht compensatie-instrumentarium vloeit direct voort uit de spreiding. Deze analyse beperkt zich overigens niet alleen tot het voorstel van introductie van een werknemersdeel in de sectorpremie. Ook de gevolgen van afschaffing van de franchise en overgang op tripartiete financiering zijn hierbij door het kabinet integraal beoordeeld. Hierbij is geconcludeerd dat met betrekking tot de door de RCO en SER voorgestane directe medefinanciering van de WW-lasten door het rijk, de verantwoordelijkheid van de overheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt al via de financiering van (vangnet)voorzieningen voor werklozen tot uitdrukking komt.

De PvdA-fractie vraagt het kabinet het financieringsregime voor de WW heeft meegenomen in de adviesaanvraag aan de SER over de middellange termijn visie (MLT-advies). Ook vraagt de fractie of dit onderwerp aan de orde is geweest bij het najaarsoverleg en wat hierover is afgesproken. Indien er geen afspraken zijn gemaakt willen de leden van de PvdA-fractie graag weten waarom dit niet, zoals afgesproken, is gebeurd tijdens het Najaarsoverleg.

In mijn brief aan de Stichting van de Arbeid van 31 augustus 2005 heb ik de suggestie gedaan om de problematiek van medefinanciering door het rijk van werknemersverzekeringen in het MLT-advies in te passen. In de oorspronkelijke adviesaanvraag is deze problematiek niet expliciet aan de orde gesteld.

In de brief aan uw Kamer van 14 oktober 2005 over de resultaten van het najaarsoverleg is bevestigd dat in het advies op het brede thema financiering sociale zekerheid, waaronder de financiering van de WW kan worden ingegaan¹. Tijdens het najaarsoverleg zijn verder geen inhoudelijke afspraken gemaakt over dit onderwerp.

Employability en preventie

De leden van de SP fractie vragen wat de definitie is van «employability». Ook de leden van de PvdA-fractie vragen de regering nader aan te geven wat zij verstaat onder «employability» en of het hierbij gaat om het aan het werk houden («baanzekerheid») of om het snel werk kunnen vinden («werkzekerheid»).

Onder employability wordt verstaan de inzetbaarheid van werknemers binnen of buiten de eigen onderneming. Employabilitybeleid omvat in beginsel dan ook alle maatregelen en instrumenten waarmee de inzetbaarheid van werknemers binnen en buiten de onderneming wordt vergroot. Hierbij valt te denken aan taakverbreding, taakverrijking en taakrotatie en aan de ontwikkeling van competenties voor de eigen functie en voor andere functies al dan niet buiten de eigen onderneming. Het gaat hierbij zowel om het behoud van baanzekerheid (in de zin van het

¹ Kamerstukken II 2005/06, 30 300 XV, nr. 5.

meegroeien in de eigen functie of gemakkelijker elders inzetbaar zijn binnen de onderneming) als om werkzekerheid (in de zin van het gemakkelijker een baan vinden buiten de onderneming als ontslag onvermijdelijk is).

De leden van de fractie van de PvdA vragen welke verwachtingen de regering heeft van werk-naar-werk trajecten en op welke manier de totstandkoming van deze trajecten het beste bevorderd kan worden. Tevens vragen deze leden of de regering zicht heeft op het aantal werknemers voor wie in de afgelopen jaren ontslag heeft gedreigd, en die zonder een beroep op WW te hoeven doen aan de slag zijn gegaan in een andere baan.

Hoewel de verwachtingen niet in kwantitatieve zin zijn uit te drukken, heeft de regering er goede hoop op, dat werkgevers en werknemers steeds vaker dergelijke trajecten zullen overeenkomen, dat de focus minder komt te liggen op (kostbare) regelingen waarbij bij ontslag wordt voorzien in vergoedingen ter beperking van het inkomensverlies. Dit is zowel in het belang van werkgevers als van werknemers. Voor werkgevers omdat de kosten van ontslag hierdoor kunnen verminderen en voor werknemers omdat de beste remedie tegen inkomensverlies het behoud van werk is.

Dat belang wordt ook onderkend door sociale partners die recent hebben aangegeven meer werk te willen maken van dergelijke projecten. Verwezen zij in dit verband naar de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van 15 april 2005¹. Hierin worden partijen op het decentrale niveau opgeroepen bij redelijkerwijs voorzienbare individuele en collectieve ontslagen in een zo vroeg mogelijk stadium de mogelijkheden te verkennen en te benutten voor het inzetten van werk-naar-werk trajecten binnen de eigen sector en, waar nodig en mogelijk, tussen sectoren.

Over het aantal werknemers dat met ontslag wordt bedreigd, zijn geen cijfers beschikbaar.

HOOFDSTUK 3. WIJZIGING POLISVOORWAARDEN WW

Uitstroom uit WW naar werk

De leden van de fractie van het CDA steunen het voorstel om de opgebouwde WW-aanspraken bij werkhervatting intact te laten. Aanvaarding van een kortdurend of flexibel arbeidscontract leidt hierdoor niet tot verlies van uitkeringsrechten. Deze leden verzoeken om in een grafiek weer te geven hoe de uitstroom uit de WW naar arbeid over de tijd is verdeeld.

Het merendeel van de WW-gerechtigden dat het werk hervat, doet dit betrekkelijk snel. Van de WW-uitstroom naar werk in 2004 zat één derde minder dan 2 maanden in de WW, terwijl 75% binnen een halfjaar het werk hervatte. Zie onderstaande tabel.

¹ SER, publicatienummer 2205/5, bijlage 8.

Tabel 3.1 Uitkeringsduur WW tot werkherhvatting

	Uitkeringsduur tot werkherhvatting :					
	< 2 mnd	2 mnd - halfjaar	halfjaar - jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	> 3 jaar
2000	36%	37%	12%	8%	4%	2%
2001	35%	38%	13%	9%	4%	2%
2002	36%	40%	13%	7%	3%	1%
2003	32%	41%	15%	8%	2%	1%
2004	34%	41%	15%	8%	1%	0%

De leden van de fractie van de VVD vragen naar het verband tussen het vinden van een baan en het einde van de uitkeringsduur. De leden van de fractie van de SP vragen of de verhoogde uitstroom naar arbeid bij de maximale uitkeringsduur erop duidt dat werklozen arbeid accepteren met een lager loon dan zij voor de werkloosheid verdienen.

Uit onderzoek van de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (SEO) blijkt dat in de laatste maand voor het verstrijken van de maximale uitkeringsduur significant meer WW-gerechtigden het werk hervatten¹. Het onderzoek had betrekking op een populatie die na afloop van de loongerelateerde uitkering in aanmerking kwam voor een vervolguitkering van twee jaar. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 75% van de WW-gerechtigden die een baan vindt, dat binnen een half jaar na aanvang van de uitkering doet. De hoogte van het loon bij werkherhvatting is niet onderzocht. Ook het UWV heeft hierover geen gegevens.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe vaak het voorkomt dat mensen geen baan accepteren omdat zij het salaris te laag vinden of beneden hun niveau vinden en derhalve in een uitkering blijven.

Navraag bij het UWV wijst uit dat deze organisatie niet over cijfers beschikt over WW-ers die een passende baan weigeren omdat zij het salaris te laag vinden of beneden hun niveau achten en dus in een uitkering blijven. Wel is aan te geven dat het UWV in de eerste drie kwartalen van 2005 ruim 1500 maal een maatregel opgelegd heeft om reden dat de WW-gerechtigde heeft nagelaten aangeboden passende arbeid te aanvaarden, verkrijgen of te behouden. Een onbekend deel van deze ruim 1500 maatregelen kan betrekking hebben op de situaties als in de vraagstelling besloten.

Maatvoering hoogte en duur WW-uitkering

De regering heeft in dit wetsvoorstel de voorstellen van de SER met betrekking tot de duur en de hoogte van de WW-uitkering overgenomen. De duur van de WW-uitkering wordt rechtstreeks gekoppeld aan het feitelijke arbeidsverleden van de werknemer. Als de werknemer wel aan de wekeneis voldoet, maar niet aan de arbeidsverledeneis (4 uit 5 jaren-eis), is de maximale duur van de WW-uitkering drie maanden.

Als de werknemer tevens aan de arbeidsverledeneis voldoet bedraagt de WW-duur in maanden even lang als het arbeidsverleden in jaren. Ten opzichte van de huidige situatie leidt dit in de meeste gevallen tot een kortere uitkeringsduur. Dit is met name het geval bij werknemers met een arbeidsverleden van 35 jaar of meer. De WW-duur voor deze werknemers neemt af van vier of vijf jaar, naar (maximaal) 38 maanden. Dit maximum van 38 maanden is het totaal van drie maanden basisuitkering en 35 maanden verlengde uitkering. De leden van de fractie van de SP hebben hierover een vraag gesteld.

¹ SEO, *Effect van de potentiële uitkeringsduur op de werkelijke uitkeringsduur WW*, Amsterdam/Tilburg, mei 2005.

De leden van de fractie van de VVD vragen een aanvullende onderbouwing van de keuze voor een maximale duur van 38 maanden en een

hoogte van 75% van het dagloon tijdens de eerste twee maanden. Ook de leden van de SP-fractie vragen waarom de regering de uitkeringsduur maximeert op 38 maanden.

Zoals hierboven al aangegeven leidt het voorstel tot een aanzienlijke bekorting van de WW-duur. Voor werknemers met een langdurig arbeidsverleden (38 jaar of langer) wordt de uitkering gemaximeerd op 38 maanden. Waar op dit moment vanaf de leeftijd van 60 jaar een WW-uitkering tot de pensioengerechtigde leeftijd kan worden ontvangen, wordt dit in het onderhavige voorstel verhoogd naar bijna 62 jaar.

Een maximumduur voor de WW-uitkering is – ongeacht de exacte duur – altijd arbitrair. De regering stelt echter vast dat er een breed maatschappelijk en politiek draagvlak is voor de voorgestelde opbouwsystematiek van de loongerelateerde uitkeringsduur en de maximumduur van 38 maanden. Een dergelijk draagvlak, dat voor de toekomstbestendigheid van de WW van belang is, ontbreekt voor een verdergaande beperking tot 18 maanden, zoals de VVD-fractie voorstaat en eveneens voor een onbeperkte durkoppeling aan het arbeidsverleden, waar de SP-fractie op doelt.

De hoogte van de WW-uitkering bedraagt in de voorstellen gedurende de eerste twee maanden 75% van het dagloon en daarna 70% van het dagloon. Dit geldt voor alle nieuwe WW-uitkeringen. De SER heeft bewust gekozen voor een degressief uitkeringsniveau omdat dit – in samenhang met een adequate begeleiding en activering van de WW-gerechtigde – sterkere prikkels tot werkhervatting oplevert. In zijn reactie op het SER-advies heeft het kabinet duidelijk gemaakt dat hij dit voorstel beschouwt als een belangrijk onderdeel van een evenwichtig totaalpakket aan maatregelen dat als geheel voldoet aan de daaraan gestelde voorwaarden.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de voorstellen in EU-perspectief kunnen worden geplaatst en hoe in andere EU-landen wordt omgegaan met de hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering.

Binnen de Europese Unie is iedere lidstaat bevoegd zelf de nationale sociale-zekerheidswetgeving in te richten. Vanuit de EU worden geen inhoudelijke eisen gesteld aan die wetgeving. Wel gelden enkele randvoorwaarden, zoals de discriminatieverboden, met name naar geslacht of nationaliteit.

Voor wat betreft de hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering kan worden gesteld dat de regelingen binnen de Europese Unie zeer divers zijn en feitelijk niet los te zien zijn van andere ondersteunende financiële maatregelen en de bijstandsregeling.

Daarenboven is de inrichting van de werkloosheidswetgeving sterk afhankelijk van de arbeidsmarkt en de economische situatie in een land. Het is daarom lastig alle 25 stelsels binnen de EU in detail te beschrijven, terwijl aan een overzicht van uitsluitend uitkeringshoogte en -duur om genoemde reden geen conclusies kunnen worden verbonden zonder de daar samenhangende voorwaarden en overige regelingen in te betrekken. Ter illustratie is hieronder algemene informatie over hoogteen duur van de werkloosheidswetgeving in België, Duitsland, en Denemarken in beeld gebracht.

Overigens dateert de informatie uit 2004 en is ook in deze landen discussie gaande over de wetgeving inzake werkloosheid.

Tabel 3.2. Werkloosheidswetgeving in België, Duitsland en Denemarken

Land (stand van zaken 2004)	Hoogte	Duur
België	60% van het referentiesalaris gedurende het eerste jaar van werkloosheid voor werkloze met gezin, (max. € 38,- per dag); 50% van het referentiesalaris vanaf het tweede jaar van werkloosheid; 55% van het referentiesalaris gedurende het eerste jaar van werkloosheid voor werkloze zonder gezin; oudere werkloze heeft recht op anciënniteit toelage	onbeperkt
Duitsland	67% van het netto referentie salaris voor een werkloze met kinderen; 60% van het netto referentiesalaris voor een werkloze zonder kinderen	32 maanden (afhankelijk van leeftijd en duur verzekering)
Denemarken	90% van het referentiesalaris, met een maximum van € 431,- per week; jonge werklozen hebben een maximum van € 353,-	4 jaar

De hoogte van de uitkering wordt onder andere bepaald door het laatst verdiende loon (in sommige lidstaten geldt een maximum dagloon), leeftijd, duur van de betaling van premies of belastingen of de gezinsamenstelling (in sommige lidstaten geldt het aantal kinderen dat ten laste is van de werkloze). De duur van de uitkering is onder meer afhankelijk van de duur van de verzekering, leeftijd en het arbeidsverleden.

De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel het zou opleveren als de verhoging van de uitkering van 70% naar 75% niet plaats zou vinden.

De structurele kosten die gemoeid zijn met deze uitkeringsverhoging naar 75% van het laatste loon gedurende de eerste 2 maanden WW, liggen in de orde van grootte van € 40 à € 50 miljoen per jaar.

De VVD-fractie is voorstander van een maximale uitkeringsduur van 18 maanden. Kan de regering aangeven hoeveel dit aan premieverlaging met zich meebrengt. Klopt het dat in de orde van grootte van € 700 miljoen ligt, zovragen deze leden.

Met een eventuele duurverkortung tot 18 maanden zou inderdaad een bruto besparing in die orde van grootte gemoeid zijn, wat rekening houdend met doorstroom naar de bijstand een netto besparing betekent in de orde van grootte van structureel € 300 tot € 600 mln. Hierbij weerspiegelt de bandbreedte het effect van de conjunctuur. Overigens leidt een besparing in uitkeringslasten niet per definitie tot een vergelijkbare premieverlaging. Bij de premievaststelling worden immers ook andere factoren in ogenschouw genomen, zoals de algemene koopkrachtontwikkeling en het EMU-saldo. De fractie van D66 zou graag de meest recente cijfers/onderzoekresultaten zien waaruit het beroep op de WW naar inkomenscategorie blijkt, en in hoeverre de hoogte van de WW voor de verschillende inkomenscategorieën afwijkt van het sociaal minimum.

De meest recente cijfers waarmee deze vraag van de leden van de D66-fractie kan worden beantwoord, zijn uit 2004. Ultimo dat jaar werden ruim 321 duizend WW-uitkeringen verstrekt. Met behulp van gegevens van het UWV kan het inkomen van deze uitkeringsgerechtigden worden benaderd. Dit leidt tot het volgende overzicht:

Tabel 3.3 Beroep op WW naar hoogte dagloon

Klassen dagloon	Aantal	Aandeel
< €58 (WML)	83.254	26%
€58 (WML)– €117 (modaal)	171.906	53%
€117 (modaal)– €168 (maxdagloon)	40.927	13%
> maximum dagloon	25.331	8%
Totaal	321.418	100%

Uit dit overzicht blijkt dat bij 26% van de WW-uitkeringen sprake is van een dagloon dat lager ligt dan het bruto minimumdagloon voor volwassenen (23 jaar en ouder). En 79% van de WW-uitkeringen wordt gebaseerd op een dagloon dat lager ligt dan modaal.

Hierbij moet worden opgemerkt dat het minimumdagloon voor < 23 jaar lager ligt, waardoor vertekening kan optreden. Verder geldt dat lang niet alle WW-gerechtigden 8 uur per dag, of 5 dagen per week, werkten, dit is ook van invloed op het relatief hoge aantal WW-gerechtigden met een laag dagloon.

Van de uitkeringen die ultimo 2004 werden verstrekt waren er 18 400 zogenaamde kortdurende WW-uitkeringen en 63 800 vervolguutkeringen. De hoogte van deze twee uitkeringen is gelijk aan 70% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon of 70% van het dagloon van de werknemer indien dat lager is dan het wettelijk minimumloon. Ongeveer 60% van de loongerelateerde uitkeringen ligt op of onder het niveau van het wettelijk minimumloon.

Aanscherping wekeneis

De leden van de PvdA-fractie verzoeken de regering het «Besluit verlaagde wekeneis Werkloosheidswet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen» aan de kamer te zenden. Deze leden zijn teleurgesteld over de afschaffing van de verlaagde wekeneis voor seizoenwerk. Eerst zouden de effecten van de invoering van de premiedifferentiatie in de WW per 1 januari 2006 afgewacht moeten worden, aldus deze leden. De leden van de D66-fractie vragen zich af of de afschaffing van de afwijkende wekeneis voor seizoensarbeid gevolgen heeft voor de bereidheid van WW-gerechtigden om dergelijk werk te aanvaarden.

Zoals bekend zal het kabinet voor onregelmatig werkende musici, artiesten, hun ondersteunend personeel en filmmedewerkers een verlaagde wekeneis vaststellen van 16 uit 39 weken. Dit is dezelfde wekeneis als thans geldt. Het daartoe strekkende besluit zal slechts één inhoudelijk artikel bevatten met als strekking:

1. Ten aanzien van de werknemer die in de 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid in een onregelmatig arbeidspatroon uitsluitend of vrijwel uitsluitend als musicus of anderszins als artiest, dan wel als filmmedewerker arbeid in dienstbetrekking heeft verricht wordt:
 - a. het aantal weken waarin ten minste als werknemer arbeid moet zijn verricht, bedoeld in de artikelen 17, onderdeel a, van de Werkloosheidswet en 58, eerste lid, onderdeel a, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, gesteld op 16; en
 - b. de periode onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid als bedoeld in die artikelen gesteld op 39 weken.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die de in het eerste lid bedoelde artiest of musicus in zijn optreden technisch heeft ondersteund in hetzelfde of nagenoeg hetzelfde arbeidspatroon.

Een en ander betekent dat de huidige wekeneis ten aanzien van de musici en artiesten, hun ondersteunend personeel en filmedewerkers niet wordt gewijzigd. Tekstuele afwijkingen ten opzichte van de huidige formulering betreffen uitsluitend redactionele verbeteringen.

De afschaffing van de verlaagde wekeneis voor seizoenswerk vloeit rechtstreeks voort uit het SER-advies over de toekomstbestendigheid van de WW. De SER is van mening dat de verlaagde wekeneis moet worden afgeschaft voor alle sectoren, met uitzondering van de musici en de artiesten. De regering deelt deze mening van de SER, omdat werknemers niet langer zijn aangewezen op een bepaald soort seizoenarbeid. Onderzoek van het UWV heeft bovendien aangetoond dat de overgrote meerderheid van de seizoenswerkers eenvoudigweg voldoet aan de reguliere wekeneis¹. De regering verwacht dus niet dat het afschaffen van de verlaagde wekeneis werknemers ervan zal weerhouden seizoenarbeid te accepteren.

Herleving WW-recht

De leden van de PvdA-fractie hebben nog wat nadere vragen over de herlevingsrechten voor de WW. Zo vragen zij of de persoon die in het voorbeeld op bladzijde 13 van de memorie van toelichting wordt genoemd, vanaf 1 oktober 2008 recht heeft op een uitkering van in totaal 11 maanden. Daarnaast willen deze leden weten welke herlevingsrechten deze werknemer zou hebben als hij een baan zou accepteren voor twee jaar of voor vijf maanden.

Het bedoelde voorbeeld ziet op een werknemer die op 1 januari 2007 werkloos wordt. Hij voldoet aan de wekeneis en de arbeidsverledeneis en heeft een arbeidsverleden van 22 jaar. De duur van zijn recht op WW-uitkering is dan 22 maanden. Op 1 maart 2008 gaat de werknemer werken tot 1 oktober 2008. Op 1 oktober 2008 voldoet hij wel aan de wekeneis, maar niet aan de arbeidsverledeneis. Hij heeft recht op drie maanden basisuitkering. Op 1 maart 2008 had hij nog recht op acht maanden verlengde uitkering. De basisuitkering waar hij vanaf 1 oktober 2008 recht op heeft, wordt verlengd met 8 maanden. Deze persoon heeft dus, zoals de leden van de PvdA-fractie ook stellen, recht op een uitkering van in totaal elf maanden.

In de situatie dat deze persoon twee jaar gaat werken, dus van 1 maart 2008 tot 1 maart 2010, voldoet deze persoon op 1 maart 2010 aan de wekeneis. Hij kan ook aan de arbeidsverledeneis voldoen². Als deze persoon ook aan de arbeidsverledeneis voldoet, dan krijgt hij recht op drie maanden basisuitkering plus recht op 21 maanden verlengde uitkering (totaal 24 maanden uitkering, omdat zijn arbeidsverleden 22 + 2 jaar is). Er is dan geen sprake van een herleving. Als deze persoon niet aan de arbeidsverledeneis voldoet, dan heeft hij (evenals in het reeds genoemde voorbeeld) recht op 3 maanden basisuitkering plus recht op acht maanden verlengde uitkering, die herleeft van het voorgaande WW-recht.

In de situatie dat deze persoon vijf maanden gaat werken, dus van 1 maart 2008 tot 1 augustus 2008, voldoet deze persoon op 1 augustus 2008 niet aan de wekeneis. In dat geval is er geen recht op basisuitkering, maar herleeft alleen het voorgaande WW-recht. Deze persoon heeft per 1 augustus 2008 recht op acht maanden verlengde uitkering.

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts hoe het arbeidsverleden van iemand wordt berekend die verscheidene keren in zijn carrière werkloos raakt. Deze leden vragen hoe het arbeidsverleden wordt berekend van de persoon die na een arbeidsverleden van 20 jaar werkloos raakt, een WW

¹ UWV, *Beetwortelwerkers en bollensorteerders*, oktober 2002.

² Als de persoon in het voorbeeld over de jaren 2002 t/m 2006 aan de arbeidsverledeneis voldoet en over de jaren 2003 t/m 2007 niet, dan heeft hij of in 2003, of in 2004 of in 2005 geen 52 loondagen. In 2007 heeft hij geen 52 loondagen, omdat hij dat gehele jaar een WW-uitkering ontvangt. Als hij in 2003 of 2004 geen arbeidsverleden heeft, dan zal voor de 1e WW-dag per 1 oktober 2008 wel voldaan worden aan de arbeidsverledeneis (4 uit 5). Als hij in 2005 geen 52 loondagen heeft, dan zal voor de 1e WW-dag per 1 oktober niet voldaan worden aan de arbeidsverledeneis.

krijgt en vervolgens, enige tijd na afloop van de WW, 10 jaar werkt en opnieuw werkloos raakt.

Het arbeidsverleden van een werkloze wordt berekend door samentelling van:

- a. het aantal kalenderjaren, vanaf en met inbegrip van 1998 tot en met het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan het kalenderjaar waarin zijn 1e WW-dag is gelegen, waarover de werknemer over 52 of meer dagen loon heeft ontvangen; en
- b. het aantal kalenderjaren vanaf en met inbegrip van het jaar waarin de werknemer zijn 18e verjaardag bereikte tot 1998.

Anders dan bij de wekeneis, waarbij een gewerkte week slechts in aanmerking wordt genomen voor zover deze niet reeds eerder heeft geleid tot het ontstaan van een recht op WW-uitkering, kan een kalenderjaar bij een volgend WW-recht opnieuw meetellen voor de bepaling van het arbeidsverleden. In het voorbeeld dat de leden van de PvdA-fractie noemen, zal voor de duur van de WW-uitkering uitgegaan worden van een arbeidsverleden van 30 jaar.

De arbeidsverledeneis

De leden van de D66-fractie verzoeken de regering de kosten en baten naast elkaar te zetten van de verschillende modaliteiten voor de extra arbeidsverledeneis dat in een kalenderjaar over minstens 200 uur loon is ontvangen.

Op grond van de huidige arbeidsverledeneis telt een jaar mee als feitelijk arbeidsverleden indien in dat jaar over 52 dagen loon is ontvangen. De SER heeft voorgesteld hieraan een eis van 200 arbeidsuren per jaar toe te voegen of daarvoor in de plaats te stellen. Dit voorstel leidt tot drie mogelijke modaliteiten voor de arbeidsverledeneis. Een kalenderjaar telt mee als arbeidsverleden als er in dat jaar loon is ontvangen:

- a. op 52 loondagen,
- b. over 200 arbeidsuren, of
- c. op 52 loondagen èn over 200 arbeidsuren.

De SER heeft in overweging gegeven om de 200 arbeidsuren als extra arbeidsverledeneis (modaliteit c) op te nemen om op een later moment met het oog op de invoering van de polisadministratie een keuze te maken tussen ofwel 52 loondagen ofwel 200 arbeidsuren (modaliteit a of b). De regering geeft er de voorkeur aan om nu al de keuze voor een van beide eisen te maken, nu de polisadministratie op 1 januari 2006¹ is ingevoerd en voorliggend wetsvoorstel op een later tijdstip in werking zal treden. Daarmee kiest de regering dus niet voor de tijdelijke modaliteit c. Op deze manier wordt voorkomen dat de wet tweemaal, mogelijk kort na elkaar, moet worden aangepast en dat de uitvoering en de burgers voor een korte periode met een afwijkende invulling van het feitelijk arbeidsverleden worden geconfronteerd.

Het toevoegen van de eis van 200 arbeidsuren zou overigens een gering effect hebben. Volgens cijfers van het CBS waren er eind 2003 113 duizend banen met een jaarlijkse arbeidsduur van minder dan 200 uur en met meer dan 52 loondagen per jaar. Uitgaande van een gemiddelde WW-kans en het feit dat deze werknemers om voor WW in aanmerking te komen wel aan de wekeneis moeten voldoen (de arbeidsverledeneis ziet alleen op de duur van de uitkering) wordt het «netto»-effect geraamd op maximaal duizend uitkeringsjaren. Het gaat daarbij om uitkeringen van beperkte omvang. Het financiële effect van (afzien van) deze extra voorwaarde is hooguit € 1 miljoen tot enkele miljoenen.

¹ Kamerstukken II 2003/04, 29 529.

Bij de keuze voor een van beide eisen (modaliteit a of b) zijn de volgende overwegingen van belang:

- administratieve lasten.

Zowel de loondagen als de verloonde uren (als criterium voor arbeidsuren) zijn in de gegevensset voor de polisadministratie opgenomen. Beide modaliteiten leiden dus niet tot extra administratieve lasten.

- beperking van het aantal kruimeluitkeringen en het WW-volume.

Een eis van alleen 200 arbeidsuren zal voor de groep die wel aan het dagementarium (52 loondagen) maar niet aan het uren criterium (200 arbeidsuren) voldoet, tot beperkte besparingen leiden. Anderzijds zullen extra uitkeringslasten optreden bij de groep die niet aan het dagementarium voldoet, maar wel aan het uren criterium. Immers: een werkloze werknemer die in een bepaalde periode acht uur per dag heeft gewerkt, voldoet al na 25 dagen (in plaats van 52 loondagen) aan de drempel van 200 uur voor het meetellen van een jaar bij de berekening van het arbeidsverleden. De omvang van deze groepen is niet bekend; het gaat naar verwachting niet om grote aantallen. In het geval er over zou worden gegaan naar een 200-uurs criterium i.p.v. het huidige 52-dagementarium, zullen er enerzijds enkele kruimeluitkeringen komen te vervallen, terwijl er anderzijds enkele naar verwachting kleine uitkeringen bijkomen. Per saldo, de besparingen en extra uitkeringslasten tegen elkaar afzettend, zal er geen sprake zijn van significante besparingen dan wel meerkosten.

- uitvoeringskosten.

De uitvoering is op dit moment ingericht op het criterium van 52 loondagen. Een overgang naar 200 arbeidsuren zou wijziging van de uitvoering betekenen. Een dergelijke wijziging leidt tot initiële uitvoeringskosten van € 400 000 waartegenover geen structurele besparingen staan. Een uren criterium zou ook leiden tot hogere structurele kosten, maar daarover zijn op dit moment geen gegevens voorhanden.

Daarnaast is het SER-voorstel voor 200 arbeidsuren mede in het licht gedaan van hun voorstel voor de invulling van de wekeneis (minimaal 5 arbeidsuren per week). Zoals in de derde nota van wijziging op het wetsvoorstel aanscherping wekeneis WW is gemeld heeft de regering deze extra eis van vijf gewerkte uren bij de wekeneis niet overgenomen¹. De Stichting van de Arbeid kan zich vinden in de afweging die de regering heeft gemaakt ten aanzien van de wekeneis en de arbeidsverledeneis.

De leden van de fractie van het CDA vragen om een reactie op hun veronderstelling dat de vaststelling van het feitelijk arbeidsverleden op basis van uren zou kunnen bijdragen aan meer omvangrijke deeltijdbanen en aan emancipatie.

De invulling van de arbeidsverledeneis voor de WW speelt voor de omvang van arbeidsverhoudingen een bescheiden rol. Werknemers laten zich bij hun voorkeur voor de omvang van hun dienstbetrekking vooral leiden door de hoogte van het loon en overige arbeidsvoorwaarden. Het verschil tussen (loon over) 52 dagen of 200 uur op jaarbasis is ook niet zo groot dat daarvan een belangrijke impuls kan uitgaan op de vergroting van de omvang van deeltijdbanen.

Bij een aanscherping van de arbeidsverledeneis zouden meer werknemers dan thans geen aanspraak kunnen maken op een WW-duur van langer dan 3 maanden, terwijl zij wel verzekerd en dus premieplichtig zijn voor de WW.

De positie van mantelzorgers

In dit onderdeel van de nota naar aanleiding van het verslag beantwoordt de regering de vragen die gesteld zijn met betrekking tot de positie van mantelzorgers in de WW. Eerst wordt ingegaan op de vragen over de

¹ Kamerstukken II 2005/06, 29 738, nr. 16.

bestaande vrijstellingsregeling van de sollicitatieplicht voor vrijwilligers en mantelzorgers. Vervolgens beantwoordt de regering de vragen over een mantelzorgforfait in de WW.

Huidige vrijstellingregeling voor vrijwilligers en mantelzorgers

De WW kent – onder voorwaarden – een categorale vrijstellingsregeling van de sollicitatieplicht voor vrijwilligers en mantelzorgers, die op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder zijn. De leden van de PvdA-fractie en van de fractie van GroenLinks hebben vragen gesteld over deze vrijstellingsregeling. Ook vragen deze leden welke definitie wordt gehanteerd voor vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Op grond van artikel 5, tweede lid, van de *Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA*, zijn werklozen vrijgesteld van de sollicitatieplicht gedurende de periode dat zij vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken verrichten, als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

1. Betrokkene was op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder.
2. Betrokken was voorafgaand aan de vrijstelling een jaar of langer werkloos.
3. Betrokkene gaat vrijwilligerswerk en/of mantelzorg verrichten gedurende ten minste 3 maanden met een omvang van tenminste 20 uur per week.

De WW-gerechtigde die voor deze vrijstelling in aanmerking wil komen, moet een aanvraag indienen bij het UWV. Daarbij moet de betrokkene een verklaring voor de noodzaak van mantelzorg en/of een contract tot het verrichten van vrijwilligerstaken kunnen overhandigen. Een belangrijke aanvullende voorwaarde voor de vrijstelling is dat het recht op vrijstelling in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken niet eerder ingaat, dan nadat een lopend reïntegratietraject is afgerond.

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan de onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideële doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande voorzieningen. Het gaat bijvoorbeeld om:

- activiteiten voor kerkelijke en levensbeschouwelijke organisaties;
- activiteiten voor niet-commerciële winkels, zoals rechtsen wetswinkels, onder-wijswinkels, en gezondhuiswinkels;
- activiteiten in bejaarden- en verpleegcentra, voor wat betreft: begeleid wandelen, voorlezen/gezelschap houden, begeleiden naar arts of ziekenhuis, bibliotheek;
- activiteiten in de maatschappelijke dienstverlening en gezondheidszorg.

Voor de afbakening van het begrip vrijwilligerswerk is van belang dat het gaat om activiteiten die gebruikelijk onbetaald zijn, die geen winstoogmerk hebben en een algemeen maatschappelijk nut dienen.

Onder mantelzorgtaken wordt verstaan de noodzakelijke zorg voor een zieke of gehandicapte. Bij mantelzorg moet het gaan om zorg die in duur en in intensiteit een meer gebruikelijke gang van zaken overstijgt en niet in georganiseerd verband en niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt verleend. Verder is een bestaande sociale relatie vereist tussen degene die de zorg nodig heeft en degene die de zorg verleent. Bij een sociale relatie kan primair gedacht worden aan gezinsleden en huisgenoten, maar het is niet noodzakelijk beperkt tot deze groepen.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen wat de mogelijkheden zijn voor het verlenen van een dergelijke vrijstelling na aanname van voorliggend wetsvoorstel.

De bepaling voor vrijwilligers en mantelzorgers in de Regeling vrijstellingen verplichtingen WW en Wet WIA wordt niet aangepast. Het blijft daarom na aanname van voorliggend wetsvoorstel voor deze groepen mogelijk om op basis van bovengenoemde voorwaarden vrijstelling van de sollicitatieplicht te krijgen. Daarnaast staat maatwerk in de nieuwe werkwijze van het UWV met betrekking tot de sollicitatieplicht centraal waardoor meer rekening zal worden gehouden met de individuele kansen van WW-gerechtigden op de arbeidsmarkt. Als een WW-gerechtigde niet voldoet aan de voorwaarden van de bestaande categorale vrijstellingsregeling, kan hij met het UWV afspraken maken over een juiste balans tussen sollicitatieactiviteiten en mantelzorg of vrijwilligerswerk. Dit is ook het antwoord van de regering op de vraag van de leden van de PvdA-fractie welke instrumenten de regering te bieden heeft voor mantelzorgers in de WW jonger dan 57,5 jaar.

De leden van de PvdA-fractie vragen of WW-gerechtigden met een vrijstelling van de sollicitatieplicht tevens recht hebben op een ruimer vakantie-recht (13 weken).

In de Vakantieregeling WW is geregeld dat oudere werknemers die vrijgesteld zijn van de sollicitatieplicht in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken, recht hebben op 65 vakantiedagen (13 weken) per kalenderjaar. De huidige vrijstellingsregeling voor vrijwilligers en mantelzorgers die op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder waren, blijft na invoering van dit voorstel van kracht, inclusief de extra vakantiedagen.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel mantelzorgers die meer dan 20 uur per week aan mantelzorg besteden een WW-uitkering ontvangen, uitgesplitst naar leeftijd (onder en boven 57,5 jaar). Wat zou het effect zijn in geld en volume als de betrokken werknemers zouden worden ontheven van de sollicitatieplicht, zo vragen deze leden.

Uit een pilot van het UWV «Pilot vrijstelling sollicitatieplicht voor oudere werkloze vrijwilligers en/of mantelzorgers»¹ is naar schatting bekend hoeveel WW-ers van 57,5 jaar en ouder zich inzetten als mantelzorgers. Dit percentage ligt rond de vier procent. Het aantal WW-gerechtigde mantelzorgers jonger dan 57,5 jaar is niet bekend maar zal naar verwachting lager liggen. Deze verwachting komt vooral voort uit de omstandigheid dat jongere personen minder vaak met hulpbehoevende naasten verkeren dan personen die gemiddeld ouder zijn. Voor onderstaande berekening is ondermeer als aanname gebruikt dat de jongere groep de helft minder aan mantelzorg zal deelnemen en dat de vrijstelling van sollicitatieplicht voor een jaar wordt verleend.

Tabel 3.4 Kosten vrijstelling sollicitatieplicht

WW-gerechtigden	Aantal mantelzorgers	Kosten vrijstelling sollicitatieplicht (na wachttijd van 1 jaar)
< 57,5 jaar	6 700	€ 16 mln.
> 57,5 jaar	1 600	€ 2 mln.
Totaal	8 300	€ 18 mln.

Mantelzorgforfait

De WW stelt kalenderjaren waarin kinderen tot 5 jaar zijn verzorgd, onder voorwaarden, deels gelijk met feitelijk arbeidsverleden (het verzorgings-

¹ Bijlage bij brief aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2004/05, 28 862, nr. 40).

forfait). De SER heeft in overweging gegeven om dit verzorgingsforfait uit te breiden met een mantelzorgforfait, zodat ook perioden waarin de werknemer naasten heeft verzorgd, deels als feitelijk arbeidsverleden aangemerkt kunnen worden. De regering heeft diverse varianten van een mantelzorgforfait uitvoerig onderzocht, maar daaruit moeten concluderen dat een effectieve, uitvoerbare en controleerbare regeling vooralsnog niet haalbaar is. De regering zal ontwikkelingen die hierop van invloed kunnen zijn, goed volgen. Zij staat open voor een invulling van een mantelzorgforfait die wel voldoet aan de daaraan te stellen voorwaarden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de regering bij dit onderzoek ook de variant heeft betrokken waarbij mantelzorgers vooraf moeten melden gebruik te maken van het mantelzorgforfait. Welke voor- en nadelen ziet de regering hierbij? De leden van de fractie van de Christen-Unie informeren waarom de regering bij het onderzoek naar de varianten deze termijn van drie maanden heeft gehanteerd. Ook vragen deze leden op welke wijze mantelzorgers van deze voorwaarde op de hoogte zouden kunnen zijn.

De leden van de PvdA-fractie en de VVD-fractie vragen de regering specifiek in te gaan op het voorstel van het UWV. Zo vragen de leden van de PvdA-fractie zich af waarom het bezwaarlijk is om af te gaan op de verklaring van een arts of zorginstelling. De leden van de VVD-fractie vragen de regering een verduidelijking waarom de door het UWV aangegeven methode voor invoering van het mantelzorgforfait nauwelijks effectief zal zijn.

Bij de voorbereidingen van onderliggend wetsvoorstel heeft de regering, op basis van een aantal uitgangspunten en voorwaarden, in overleg met het UWV gezocht naar een effectieve, uitvoerbare en controleerbare invulling voor een mantelzorgforfait. De voorwaarden van uitvoerbaarheid en controleerbaarheid verzetten zich tegen een mantelzorgforfait waarbij in beginsel onbeperkt in de tijd kan worden teruggegaan. Aantonen dat mantelzorg wordt verricht is sowieso moeilijk, maar naarmate de claim over een periode verder in het verleden ligt, zal het aantonen door de werknemer en het controleren door het UWV vrijwel onmogelijk worden. Wil een regeling voor mantelzorgforfait effectief en uitvoerbaar zijn, dan moet de beoordeling en controle beperkt kunnen blijven tot periodes tijdens of vlak na het daadwerkelijk verrichten van de zorg. Aan de andere kant vindt de regering het van belang dat de aanvraagperiode zo lang mogelijk is, zodat zoveel mogelijk mantelzorgers een beroep kunnen doen op het mantelzorgforfait. Na afweging van deze aspecten heeft de regering een variant onderzocht met een meldingstermijn van drie maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar.

Het UWV heeft in zijn uitvoeringstoets van 31 augustus 2005 een variant voorgesteld waarin de werknemer bij een aanvraag van een WW- of WIA-uitkering een verklaring van en arts of zorginstelling overlegt, waaruit blijkt dat hij in een bepaald jaar zes maanden mantelzorg heeft verricht. Het arbeidsverleden wordt op dat moment in de registratie opgenomen. Het UWV acht deze variant minder belastend voor de uitvoering, omdat slechts een klein aantal mantelzorgers (namelijk degenen die in de toekomst daadwerkelijk een aanvraag voor WW of WIA doen), een beroep hoeft te doen op het mantelzorgforfait. Het UWV zou in deze variant bij de aanvraag voor een WW- of WIA-uitkering moeten beoordelen of de uitkeringsgerechtigde in het verleden over een bepaald kalenderjaar voldaan heeft aan de voorwaarden voor het mantelzorgforfait.

De regering verwacht dat deze variant vanwege de bewijsproblematiek bij mantelzorg nauwelijks effectief kan zijn. Het UWV heeft immers ten aanzien van de in het conceptwetsvoorstel opgenomen variant die uitging

van mantelzorg die in het recente verleden was verricht, reeds aangegeven dat de verklaringen omtrent het verrichten van mantelzorg niet controleerbaar zijn. In de UWV-variant zou dit probleem alleen maar groter zijn, omdat de mantelzorg in een (ver) verleden kan zijn verricht. Als de werknemer al een verklaring kan krijgen of heeft bewaard over mantelzorg die bijvoorbeeld 10 jaar geleden is verricht, dan is dit voor het UWV in het geheel niet meer controleerbaar. Omdat de mantelzorg niet meer aantoonbaar is door de werknemer, zullen slechts enkelen in aanmerking kunnen komen voor een mantelzorgforfait en is de regeling dus nauwelijks effectief te noemen.

Er is geen landelijke registratie waarin gegevens over mantelzorg worden vastgelegd. Het ter plaatse controleren of er mantelzorg wordt verricht en voor hoeveel uur per week c.q. over welke periode is niet mogelijk. Dat betekent dat het UWV – zonder nader onderzoek – zou moeten afgaan op de verklaring van een arts of een zorginstelling. Dat is bezwaarlijk, omdat het UWV bij de uitvoering van het mantelzorgforfait geen eigen controle-mogelijkheden heeft. Daarbij komt dat de huidige methode om mantelzorg aan te tonen, via een verklaring van een arts, mogelijk wegvalt. Recent heeft de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst van en voor artsen in Nederland (KNMG) namelijk aan het UWV te kennen gegeven bezwaar te hebben dat het UWV verklaringen tot het verrichten van mantelzorg aan artsen vraagt. Een huisarts mag (conform de Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens) noch kan (deskundigheid) een waardeoordeel geven over het aantal uren mantelzorg. Aan een verklaring van mantelzorg via een zorginstelling kleeft het bezwaar van willekeurigheid. Lang niet iedereen die mantelzorg verricht, is bekend bij een zorginstantie. Zorginstellingen zijn in eerste instantie gericht op de zorgbehoefte en niet op de mantelzorger.

De leden van fractie van de PvdA en de SP vragen of de regering nog andere mogelijke initiatieven voor een mantelzorgforfait heeft overwogen. De PvdA-fractie vraagt welke resultaten het overleg met de Stichting van de Arbeid over het mantelzorgforfait heeft opgeleverd en welk perspectief er is op varianten die wel uitvoerbaar zijn.

Op 2 november en 9 november jl. is ambtelijk overleg gevoerd met de Stichting van de Arbeid over de uitwerking van de WW-voorstellen in relatie tot het SER-advies. Tijdens deze overleggen is toegelicht waarom het voorstel om het verzorgingsforfait uit te breiden naar de verzorging van naasten (mantelzorg) niet in het wetsvoorstel is meegenomen. De vakorganisaties hebben aangegeven te hechten aan invulling van dit onderdeel van het SER-advies. Afgesproken is dat, zowel de STAR als de regering, onderzoek zullen doen naar mogelijke uitvoerbare varianten. De regering heeft daartoe in de eerste plaats onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor een mantelzorgforfait op basis van de opmerkingen van de Raad van State. Daarnaast heeft de regering onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om aan te sluiten bij mantelzorgovereenkomsten die gesloten worden in het kader van een persoonsgeboden budget in het kader van de AWBZ. Op beide onderzoeken gaat de regering hieronder nader in.

De Raad van State merkt in zijn advies op dat een mantelzorgforfait wellicht wel uitvoerbaar en controleerbaar kan worden vormgegeven indien de regeling beperkt zou kunnen worden in tijd en doelgroep. Het mantelzorgforfait zou zich kunnen beperken tot mantelzorg die wordt verricht na invoering van het wetsvoorstel en tot personen die hun deelname aan het arbeidsproces hebben onderbroken (en dus al eerder als werknemer hebben gewerkt). Voor de uitvoering en de controle geeft de Raad van State aan dat het UWV gebruik zou kunnen maken van een (in

het kader van de WMO) op te zetten registratiesysteem van organisaties die mantelzorgers ondersteuning bieden.

De regering heeft in overleg met het UWV onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om op basis van deze uitgangspunten een uitvoerbaar en controleerbaar mantelzorgforfait vorm te geven. De leden van de PvdA-fractie, van de VVD-fractie, van de fractie van de ChristenUnie en van de SGP-fractie informeren naar het verrichte onderzoek.

Door het mantelzorgforfait te beperken tot toekomstige mantelzorgers en de doelgroep te beperken tot personen die eerder al als werknemer hebben gewerkt, wordt een aantal uitvoeringstechnische problemen ondervangen. Het belangrijkste bezwaar blijft echter dat het UWV niet kan vaststellen of daadwerkelijk sprake is van mantelzorg in de vereiste vorm en omvang. De controleerbaarheid en handhaafbaarheid hangt af van de betrouwbaarheid van een adequaat registratiesysteem. Voor de uitvoerbaarheid van een mantelzorgforfait moet in die registratie enkele gegevens worden opgenomen die voor de opbouw van het arbeidsverleden van belang zijn, zoals naam, sofinummer, begin- en einddatum van de mantelzorg.

De regering heeft nader onderzoek gedaan naar het in het kader van de WMO nog op te zetten registratiesysteem, waar de Raad van State op doelt. Hiermee wordt niet een persoonregistratiesysteem beoogd met gegevens van individuele mantelzorgers. Bedoeld wordt een registratiesysteem voor macro-onderzoek voor het ministerie van VWS, waaruit blijkt hoeveel personen door een regionale instelling voor mantelzorg-ondersteuning zijn geholpen, welke vragen gesteld worden en welke leemten optraden in het ondersteuningsaanbod, etc. Dit registratiesysteem is dus niet geschikt voor de uitvoering van een mantelzorgforfait. Bij uitbreiding van dit (nog op te zetten) registratiesysteem naar een individuele persoonsregistratie, signaleert de regering de volgende problemen:

- De meeste instellingen zijn zeer klein (gemiddeld 1,5 fte personeel) en niet ingesteld op een dergelijke registratie. Het zal aanzienlijke kosten met zich meebrengen om dergelijke instellingen hierop in te richten.
- De privaatrechtelijke instellingen voor mantelzorgerondersteuning zijn niet verplicht aan de registratie mee te werken.
- Mantelzorgers zijn niet verplicht zich te melden bij een organisatie die mantelzorgers ondersteunt. Lang niet alle mantelzorgers ervaren mantelzorgtaken als belastend of er kan al goede ondersteuning aanwezig zijn; deze personen zijn dus niet bij zo'n instelling bekend.
- Een registratie op naam en sofinummer is zeer waarschijnlijk niet toegestaan volgens het College bescherming persoonsgegevens op grond van privacy-regelgeving.

Een onderscheid in behandeling tussen personen die hun werkzaam leven onderbreken voor mantelzorg en personen die voor de start van hun carrière mantelzorg verrichten, zou mogelijk ook rechtsongelijkheid met zich brengen.

Concluderend stelt de regering dat de regeling die de Raad van State voorstelt in zijn advies minder uitvoeringstechnische bezwaren kent, maar dat de handhaafbaarheid en controleerbaarheid een groot probleem blijft. Een mantelzorgforfait staat of valt met een betrouwbare registratie van mantelzorgers. Het registratiesysteem, dat de Raad van State noemt in zijn advies, is geen adequaat registratiesysteem voor de uitvoering van een mantelzorgforfait. De regering concludeert dat deze variant voor een mantelzorgforfait eveneens niet voldoet als effectieve, uitvoerbare en controleerbare regeling.

De leden van de CDA-fractie vragen of een koppeling aan bijvoorbeeld mantelzorgovereenkomsten in het kader van het PGB AWBZ de bezwaren met betrekking tot de uitvoerbaarheid en controleerbaarheid van een mantelzorgforfait zouden kunnen wegnemen.

Met een persoonsgebonden budget in het kader van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (PGB AWBZ) kunnen personen (budgethouders) de zorg die zij nodig hebben in verband met onder meer langdurige ziekte, handicap of ouderdom zelf inkopen. De budgethouder sluit daartoe met een of meerdere zorgverleners een zorgovereenkomst af. Deze zorgverlener kan een familielid of buur zijn, maar ook een zorginstelling, particulier bureau of alfahulp. In een zorgovereenkomst wordt afgesproken welke soort zorg wordt verleend aan de budgethouder en de prijs die ervoor wordt betaald. De budgethouder betaalt de zorgverlener op basis van declaraties. Op deze declaraties dienen onder andere de volgende gegevens te staan: de dagen waarop is gewerkt, het uurtarief en het aantal te betalen uren. De budgethouder moet vervolgens achteraf aan het regionale zorgkantoor, dat het PGB toekent, verantwoording afleggen over de besteding van het PGB. Hiertoe worden onder andere de namen van de zorgverleners en/of zorgverlenende instanties opgegeven aan het zorgkantoor, evenals hun sofinummer, BTW- of inschrijfnummer van de Kamer van Koophandel en de uitbetaalde bedragen over een bepaalde voorschotperiode. Steekproefsgewijs kan het zorgkantoor de zorgovereenkomsten en declaraties opvragen.

De regering signaleert de volgende problemen om het PGB AWBZ te gebruiken als basis voor de uitvoering van een mantelzorgforfait in de WW.

- Het belangrijkste probleem is dat slechts een deel van de mantelzorgers wordt ingehuurd als zorgverlener en betaald vanuit een PGB. Recent onderzoek¹ heeft uitgewezen dat van de 70 000 budgethouders eenderde deel de zorg inkoopt bij uitsluitend mantelzorgers, eenderde deel koopt gecombineerd in bij mantelzorgers en professionele hulpverleners of zorginstellingen en eenderde deel koopt uitsluitend in bij zorginstellingen. Een ruwe schatting, mede gebaseerd op cijfers uit dit onderzoek, leert dat zo'n 80 000 mantelzorgers² als zorgverlener optreden, terwijl in Nederland in totaal naar schatting 750 000 mensen (2001)³ mantelzorg verlenen.
- De PGB-registratie geeft verder alleen aan welke personen of instellingen de budgethouder inhuurt als zorgverlener. Uit de registratie blijkt niet of het om mantelzorgers gaat. Het gaat om zorgovereenkomsten en niet specifiek om mantelzorgovereenkomsten.
- Als de budgethouder een mantelzorg inhuurt als zorgverlener, verleent deze voor dat deel van de zorg geen mantelzorg, maar verzekerde zorg. De mantelzorg wordt voor deze arbeid als werknemer beschouwd of opdrachtnemer (dit laatste bij een zorgovereenkomst met een partner of een inwonend familielid). Als werknemer bouwt hij met deze arbeid dus arbeidsverleden op.

Ten slotte spelen nog twee andere argumenten een rol, die ook bij de Raad van State-variant genoemd zijn:

- Een eventuele mantelzorgregistratie op naam en sofinummer komt mogelijk in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens.
- Zorgkantoren zijn niet ingesteld op een dergelijke registratie. Het zal aanzienlijke kosten met zich meebrengen om dergelijke instellingen hierop in te richten.

De regering trekt uit het vorenstaande de conclusie dat het PGB AWBZ onvoldoende aanknopingspunten biedt voor een effectieve, uitvoerbare en controleerbare regeling voor een mantelzorgforfait.

¹ ITS, *Persoonsgebonden budget en mantelzorg*, 2005.

² Van de budgethouders die zorg inkopen bij mantelzorgers (tweederde deel van 70 000= 47 800) gaat het in 63% van de gevallen om 1 mantelzorg (31 500), in 25% om 2 mantelzorgers (12 500 plus 12 500) en in 13% van de gevallen om 3 of meer mantelzorgers (6 500, plus 6 500, plus 6 500). Opgeteld is dat 76 000 en afgerond naar boven dus 80 000.

³ SCP, *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*, 2003.

Relatie met ILO 168

De leden van de VVD-fractie willen een verduidelijking van de stelling van de regering dat het aannemen van dit wetsvoorstel de bekrachtiging van het IAO-Verdrag nr. 168 dichterbij brengt. De leden van de CDA-fractie vragen op welke termijn de regering een standpunt over de bekrachtiging van dit verdrag zal bepalen. Deze leden vragen of er een relatie is met het te verwachten SER-advies over het sociaal-economische beleid op de middellange termijn.

De belangrijkste beletselen voor de bekrachtiging van IAO-Verdrag nr. 168 hielden verband met de kortdurende uitkering. Doordat de hoogte van de kortdurende uitkering is gerelateerd aan het minimumloon, en niet aan het laatstverdiende loon treedt een spanning op met het in het verdrag neergelegde uitgangspunt dat de hoogte van de uitkering minimaal 50% van het laatstgenoten loon dient te bedragen. Door de maximale uitkeringsduur van zes maanden van de kortdurende uitkering kan daarnaast niet in alle gevallen worden voldaan aan het verdragsvereiste dat bij tijdelijke werktijdverkorting over de gehele periode een uitkering dient te worden verstrekt. Het onderhavige wetsvoorstel neemt deze belemmeringen weg. Niettemin blijven er reserves bestaan, zoals de vraag naar geoorlooftheid van de anticumulatie van andere uitkeringen op de werkloosheidsuitkering. In dit verband is ook het SER-advies over het sociaal-economische beleid op de middellange termijn van belang, nu dit advies onder andere zal ingaan op de ontslagvergoeding. Het kabinet zal over de wenselijk van de bekrachtiging van Verdrag nr. 168 een standpunt innemen nadat het onderhavige wetsvoorstel door de Eerste Kamer is aanvaard en nadat de SER haar advies heeft uitgebracht. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de samenhang met de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Vergroting deeltijdbanen

De leden van de fractie van het CDA vragen welke maatregelen het kabinet wil nemen om kleine deeltijdbanen te vergroten.

De regering heeft verschillende beleidsmaatregelen getroffen die van invloed zijn op (kleine) deeltijdbanen. Zo is € 200 miljoen uitgetrokken voor vermindering van de kosten van kinderopvang. In dit verband verwijst de regering eveneens naar de adviesaanvraag aan de SER over de personenkring werknemersverzekeringen die in afschrift aan de Kamer is gezonden¹.

Meer in het algemeen kan worden gezegd dat de maatregelen gericht op het faciliteren van de combinatie arbeid en zorg van invloed zijn op de omvang van deeltijdbanen. Ook is de vormgeving van de arbeidskorting zodanig – namelijk een sterkere toename vanaf 50% van het wettelijk minimumloon – dat zij voor mensen een prikkel bevat om meer uren te (gaan) werken, dat wil zeggen een sterkere voorkeur hebben voor grote in plaats van kleine deeltijdbanen. De regering verwijst hierbij naar de evaluatie van het Meerjarenbeleidsplan Emancipatiebeleid, die december 2005 naar Tweede Kamer is gestuurd².

Relatie tussen de WIA en de WW

De leden van de CDA-fractie vragen wat de SER in zijn adviezen heeft aangegeven over de relatie tussen de WIA en de WW. De leden van de fractie van de PvdA verzoeken om een nadere motivering van het voorstellen om de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering gelijk te trekken met de duur van de WW-uitkering. Zij vragen naar de budgettaire

¹ Kamerstukken II 2005/06, 30 300 XV, nr. 17.

² Kamerstukken II 2005/06, 30 420, nrs. 1 en 2.

gevolgen van de wijziging van de WGA-duur. Tevens vragen deze leden waarom de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet gelijk is aan de duur van het eigenrisicodragen in de WGA.

De SER besteedt in zijn adviezen over de WW geen aandacht aan de relatie tussen de WW en de WIA. De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is ook nu al afgestemd op de duur van de (loongerelateerde) WW-uitkering. De regering is van oordeel dat de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot de hoogte en de duur van de WW-uitkering dienen te worden doorgevoerd in de loongerelateerde WGA-uitkering. In mijn brief van 11 maart 2005 aan de Tweede Kamer heb ik als uitgangspunt genoemd dat wijzigingen in de WW ook zullen worden doorgevoerd in de WIA, tenzij er gegronde redenen zijn om dat niet te doen¹. De WW-uitkering is immers geïncorporeerd in de loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte en de duur van laatstgenoemde uitkering zijn zo vastgesteld dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte bij (gedeeltelijke) werkloosheid naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering geen beroep op de WW hoeft te doen. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft bij volledige werkloosheid aanspraak op een loongerelateerde WGA-uitkering die 70% van zijn dagloon bedraagt.

Naast deze systematische redenen bevordert doorwerking van de voorgestelde wijzigingen in de hoogte en duur van de WW-uitkering naar de loongerelateerde WGA-uitkering de eenvoud voor de uitvoering en de uitkeringsgerechtigde.

Met doorwerking van de wijzigingen van de WW naar de WGA wordt bovendien de rechtsgelijkheid gediend. Doorwerking bevordert immers dat de WW-uitkering bij werkloosheid van degene die na 104 weken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, niet hoger of lager is, dan wel korter of langer duurt, dan de loongerelateerde WGA-uitkering die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte bij werkloosheid ontvangt. Bij de gelijkstelling van de duur van loongerelateerde WGA-uitkering met de duur van het eigenrisicodragen in de WGA, zoals de PvdA-fractie voorstelt, vallen deze voordelen weg. Een dergelijke gelijkstelling zou betekenen dat de relatie tussen de duur van de loongerelateerde uitkering en het arbeidsverleden ongedaan zou worden gemaakt. In vergelijking met de WW zou bovendien een disproportioneel langere duur ontstaan, met de daaraan verbonden hogere kosten.

De doorwerking van de wijzigingen in de hoogte en duur van de WW-uitkering naar de loongerelateerde WGA-uitkering levert besparingen op in de orde van grootte van € 20 miljoen structureel. Deze besparingen zijn additioneel ten opzichte van de besparingen in de WW.

Informeel advies over ILO 121

De leden van de SP-fractie hebben gevraagd naar het antwoord van de ILO op mijn verzoek om een informeel advies over de Wet WIA in relatie tot ILO-verdrag nr. 121.

De ILO heeft deze informeel advies nog niet uitgebracht.

HOOFDSTUK 4. MEER NADRUK OP PREVENTIE EN REÏNTEGRATIE

Verantwoordelijkheden overheid en sociale partners

De leden van de CDA-fractie zijn van mening, dat sociale partners primair

¹ Kamerstukken II 2004/05, 30 034, nr. 5, blz. 4.

verantwoordelijk zijn voor scholing, employability en reïntegratie. De overheid behoort hierbij slechts ondersteunend op te treden. De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering kan aangeven of er nog aanvullende afspraken zijn gemaakt op de werktop ten aanzien van preventie.

De regering deelt de mening van de CDA-fractie over de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners voor scholing en employability en de ondersteunende rol die de overheid daarbij dient te spelen, zoals ook bij de werktop is gebleken. Verwezen zij in dit verband ook naar hoofdstuk 2 van deze nota waarin aangegeven is hoe de maatregelen op het terrein van het ontslagrecht in die ondersteunende rol passen. Tijdens deze werktop hebben het kabinet en de Stichting van de Arbeid de «Tripartiete beleidsinzet op het gebied van scholing en werk» vastgesteld. Dit document is u op 1 december 2005 toegezonden. Centraal hierin staan investeringen in menselijk kapitaal en verhoging van de arbeidsparticipatie. Investerings in menselijk kapitaal zijn uiteraard ook vanuit het oogpunt van preventie van groot belang. Van belang in dit opzicht is vooral de beleidsinzet zoals geformuleerd in par. 1.3. (scholing en loopbaanbegeleiding) van het document. Het gaat hier om versterking van de arbeidsmarktpositie van mensen met een baan. Belangrijk is verder, dat de Stichting uiterlijk 1 maart 2006 aanbevelingen zal doen over employability en scholing. Hierbij zal onder meer aandacht worden gegeven aan preventieve scholing voor werkenden, erkenning van verworven competenties (EVC), stages, sectoroverschrijdende scholing en loopbaanbegeleiding. Ook zal de Stichting aanbevelen om werkende jongeren zonder startkwalificatie alsnog in de gelegenheid te stellen een startkwalificatie te halen. Het kabinet heeft een fiscaal budget van € 40 miljoen beschikbaar gesteld om scholing van werknemers en het aanbieden van stageplaatsen verder te stimuleren.

De leden van de fractie van de PvdA zijn van mening dat een preventief beleid met name gericht moeten zijn op scholings- en onderwijsbeleid en op de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Deze leden verzoeken aan te geven waarom de regering zich hierbij alleen richt op werknemers vanaf 50 jaar. Deelt de regering de mening van de leden van de PvdA-fractie dat scholing gedurende de hele loopbaan van belang is ter voorkoming van werkloosheid?

Voorts vragen deze leden om een overzicht van de sectorale uitgaven voor de scholing van werknemers, met een verdeling naar leeftijdscategorieën en naar opleidingsniveau.

Welke rol ziet de regering voor de overheid bij het voorkomen van werkloosheid door scholing, zo vragen deze leden.

De regering deelt de opvatting van de PvdA-fractie dat scholing gedurende de hele loopbaan een belangrijke preventieprikkel is ter voorkoming van werkloosheid. Ter stimulering van een leven lang leren worden daarom – onder meer via de projectdirectie Leren en Werken – extra investeringen gepleegd. Het bevorderen van scholing vraagt echter om een gezamenlijke inspanning van overheid, sociale partners, het onderwijs etc. Hierover zijn tijdens de recent gehouden werktop concrete afspraken gemaakt.

De deelname aan om-, her- en bijscholing in Nederland als percentage van het aantal werknemers is gestegen van 16 in 1999 naar 19 in 2003. Uitgaand van het uitgavenniveau in 1999 (€ 3,4 miljard) werd in 2003 naar schatting circa € 4,5 miljard door het bedrijfsleven uitgegeven aan bedrijfsscholing. De geregistreerde gegevens bevatten geen uitsplitsing naar leeftijdsgroepen, etniciteit of opleidingsniveau. Wél zijn er voor 2003

gegevens over de *totale* deelname aan postinitiële scholing naar leeftijd, opleidingsniveau en etnische herkomst.

Met de toename van de leeftijd neemt de deelname aan postinitieel onderwijs sterk af. Waar het relatieve aandeel (in procenten van de personen in de betreffende leeftijdsgroep die geen voltijdonderwijs volgen) voor de leeftijdsklasse 30 tot 40 jaar ongeveer 18 procent is, bedraagt deze voor de leeftijdsklasse 40 tot 50 jaar circa 14 procent en voor 50 tot 65 jaar nog maar 5 à 10 procent. Hier zijn dus duidelijk extra inspanningen nodig. Ter bevordering van de scholing van oudere werknemers is de Taskforce Grijs Werkt ingesteld.

Lager opgeleiden nemen minder deel aan postinitiële scholing dan hoger opgeleiden. Voor personen met lager onderwijs (alleen basisonderwijs of VMBO) is de relatieve deelname 8 à 12 procent, ten opzichte van circa 20 procent voor personen met een HBO- of WO-opleiding. De relatieve deelname van personen met een MBO-opleiding zit hier met 16 procent tussenin.

De relatieve deelname aan postinitiële scholing door niet-westerse allochtonen is met 20 procent relatief hoog. De relatieve deelname van autochtonen bedraagt in 2003 ruim 14 procent en van westerse allochtonen 16 procent.

Reïntegratie-instrumenten en -middelen

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de inzet van preventieve reïntegratie-instrumenten bij dreigend ontslag, conform de wet die is ingegaan op 1 juli 2005¹.

In de tweede helft van 2005 heeft UWV circa 600 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om reeds vóór de eerste WW-dag met reïntegratie-activiteiten te beginnen.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe het mogelijk is dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.

Bij het vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor een met ontslag bedreigde werknemer is recente werkervaring slechts één van de criteria. Als de werkzaamheden die een met werkloosheid bedreigde werknemer uitvoert niet overeenkomen met de werkzaamheden waar op de regionale arbeidsmarkt vraag naar is, bijvoorbeeld omdat de kennis van de werknemer is verouderd, dan kan er sprake zijn van een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. De reïntegratiecoach stelt samen met de cliënt vast op welke wijze deze afstand kan worden verkleind. Indien er sprake is van een preventief traject, dan zullen ook de inspanningen die de werkgever doet of heeft gedaan worden meegewogen, teneinde een naadloze overgang te bewerkstelligen van outplacement naar reïntegratie.

De leden van de fracties van CDA en PvdA vragen welke experimenten momenteel onder het experimenteerartikel WW worden uitgevoerd.

Op 4 mei 2005 is het *Besluit experimenten stageplaatsen voor jongeren in de WW* in werking getreden². Op grond van dit besluit kunnen jongeren tot 23 jaar voor een periode van drie maanden stage lopen bij een werkgever met behoud van uitkering. Daarnaast wordt een eventuele bonus tot €450 niet verrekend met de uitkering. Met dit experiment kunnen jongeren met een WW-uitkering deelnemen aan de zogenoemde jop-stages (Jongeren Ontwikkelings- en ervarings Plaatsen) van de Task-

¹ Staatsblad 2005, 382/383.

² Staatsblad 2005, nr. 218.

force Jeugdwerkloosheid. Via het Kwartaalrapport Arbeidsmarkt wordt de Tweede Kamer regulier geïnformeerd over de voortgang van de werkzaamheden van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Het experiment loopt tot 1 juli 2007. Een evaluatie van dit experiment wordt vóór 1 juli 2007 naar de Tweede Kamer gezonden.

De leden van de PvdA-fractie vragen wanneer de wetswijziging kan worden verwacht die regelt dat mensen in het eerste half jaar dat ze werkloos zijn nog recht hebben op kinderopvangtoeslag en een ontbrekende werkgeversbijdrage van het rijk.

Bij brief van 7 oktober 2005 heeft het kabinet aangekondigd te onderzoeken of deze wetswijziging met ingang van 1 januari 2007 uitgevoerd kan worden¹. De wetswijziging wordt op dit moment voorbereid.

De leden van de fracties van CDA en PvdA vragen of de regering kan bevestigen dat er bij reïntegratie sprake is van maatwerk en of alle werklozen al vanaf de eerste werkloosheidsdag aanspraak kunnen maken op een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO).

Reïntegratie-inspanningen zijn het meest effectief als er sprake is van maatwerk. Maatwerk begint al bij het opstellen van een reïntegratievisie. De reïntegratiecoach stelt samen met de cliënt vast hoe de weg naar werk er uit ziet en op welke gebieden versterking nodig is. De uitkomst van de reïntegratievisie kan zijn: directe bemiddeling naar werk, het verbeteren van één of enkele competenties of een scholingstraject. Ook bij de uitvoering van de reïntegratievisie is maatwerk essentieel. Het kan gaan om het inkopen van een reïntegratieonderdeel, het inkopen van een regulier traject of het om een invulling via de IRO. Met andere woorden, de reïntegratiecoach heeft de beschikking over een breed assortiment aan reïntegratiemogelijkheden. Het is zijn taak om die mogelijkheid in te zetten die het best past bij de cliënt. De IRO draagt bij aan keuzevrijheid en maatwerk, maar is zeker niet het enige instrument waarbij maatwerk mogelijk is.

Indien het UWV verantwoordelijk is voor de reïntegratie en bij het opstellen van de reïntegratievisie wordt geconstateerd dat een reïntegratietraject de meest aangewezen ondersteuning is, dan kan de cliënt een aanvraag voor een IRO indienen.

Faciliteiten voor zelfstandigen

De leden van de PvdA-fractie vragen welke faciliteiten er beschikbaar zullen komen voor startende zelfstandigen vanuit de WW en WAO (inclusief kredietfaciliteiten).

Bij de beantwoording van de schriftelijke de vragen van mevrouw Noorman-Den Uyl, welke zijn verstuurd zijn naar de Tweede Kamer op 18 november 2005², is een schema bijgevoegd met de beschikbare faciliteiten voor starters vanuit de WW, WAO en de WWB, inclusief de kredietfaciliteit krachtens de Bsa en Bbz. In de voortgangsrapportage Stimulering Ondernemerschap van 1 december 2005 heeft de minister van SZW uiteengezet welke faciliteiten er komen voor startende ondernemers vanuit de WW, de WAO en de WIA. De kredietfaciliteit Bsa staat ook open voor startende zelfstandigen vanuit de WIA.

Op dit moment bestaat er geen kredietfaciliteit voor startenden zelfstandigen vanuit de WW.

De haalbaarheid van een door het rijk op te richten waarborgfonds ten behoeve van starters vanuit een uitkering met een geringe behoefte aan

¹ Kamerstukken II 2004/05, 28 447, nr. 112.

² Kamerstukken II 2005/06, 28 719, nr. 27.

startkapitaal wordt op dit moment onderzocht. Daarbij worden ook de consequenties van een dergelijk fonds gezien voor de potentiële rechthebbenden, de uitvoeringsinstellingen en de overige bij de uitvoering betrokken partijen. Het kabinet is van mening dat één regeling voor iedereen met een geringe kredietbehoefte het meest logisch is. Ik zal de eindresultaten van de projectgroep Stimulering ondernemerschap vóór 1 april 2006 aan de Tweede Kamer zenden. Daarin wordt gerapporteerd over de resultaten van het onderzoek naar het waarborgfonds.

De leden van de PvdA-fractie vragen of mensen die vanuit de WW een eigen bedrijf opstarten recht hebben op de zelfstandigenaftrek en startersaftrek.

Om in aanmerking te komen voor de zelfstandigenaftrek, moet een (startende) ondernemer door de Belastingdienst als ondernemer worden aangemerkt. De ondernemer moet dan aan de volgende drie voorwaarden voldoen: de ondernemer drijft de onderneming feitelijk zelf (of samen met anderen), de ondernemer is op 1 januari nog geen 65 jaar en de ondernemer voldoet aan het urencriterium (de ondernemer moet minimaal 1 225 uren per jaar besteden aan het feitelijk drijven van de onderneming).

De zelfstandigenaftrek mag worden verhoogd met de startersaftrek indien aan aanvullende voorwaarden wordt voldaan. Zo moet de ondernemer in één of meer van de vijf voorafgaande kalenderjaren geen ondernemer zijn geweest én mag bij de ondernemer in die periode niet meer dan tweemaal de zelfstandigenaftrek zijn toegepast.

Een startende WW-gerechtigde die aan de hiervoor beschreven voorwaarden voldoet, komt in aanmerking voor de zelfstandigenaftrek en startersaftrek. Het maakt voor de Belastingdienst in principe niet uit vanuit welke positie (uitkering, loondienst enzovoort) iemand start met een eigen onderneming.

Voor reïntegratie beschikbare middelen

De leden van de fractie van GroenLinks vragen om een overzicht van de middelen die CWI, UWV en gemeenten hebben om mensen vanuit een WW-uitkering naar een reguliere baan te begeleiden. Kan worden uitgesplitst hoe deze middelen worden besteed, waarbij in ieder geval een onderscheid wordt gemaakt naar publieke en private reïntegratieactiviteiten, individuele reïntegratieovereenkomsten, opleidingen, coaching, gesubsidieerde arbeid, aanpassingen van de werkplek en vrijstelling van de sollicitatieplicht bij bedrijfsstart?

De begeleiding van personen vanuit een WW-uitkering naar een reguliere baan wordt bij een geringe afstand tot de arbeidsmarkt tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid verzorgd door het CWI. Het CWI kent echter een veel grotere doelgroep voor begeleiding naar werk (bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden) en heeft daarnaast ook nog andere taken (zoals de uitkeringsintake). De totale uitvoeringskosten van het CWI ad € 352 miljoen zijn niet uitgesplitst naar doelgroepen, zoals bijvoorbeeld WW-gerechtigden en specifieke activiteiten daarvoor.

Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt of als de werkloosheid langer duurt dan zes maanden, wordt de verantwoordelijkheid voor reïntegratie aan het UWV overgedragen. In 2005 heeft het UWV circa € 180 miljoen uitgegeven aan reïntegratietrajecten voor WW-gerechtigden. Deze middelen worden niet alleen besteed aan trajecten die zijn

gestart in 2005, maar worden vanwege de financieringsstructuur van reïntegratietrajecten ook ingezet voor trajecten die vóór 2005 zijn gestart. Een opleiding kan deel uitmaken van zowel een regulier traject als van een individuele reïntegratieovereenkomst. Beide soorten trajecten worden naar behoefte ingezet en op de private markt ingekocht.

Met begeleiding door een reïntegratiecoach van het UWV is in oktober 2005 gestart. Over kosten en resultaten zijn nog geen gegevens beschikbaar.

Aanpassing van de werkplek is niet een instrument dat specifiek voor WW-gerechtigden wordt ingezet. Met name gedeeltelijk arbeidsgeschikten zullen van deze regeling gebruik maken.

Vanaf medio 2006 zal voor WW-gerechtigden die starten met een eigen bedrijf gelden dat de activiteiten gericht op de start van het bedrijf en de werkzaamheden in de startperiode aangemerkt kunnen worden als activiteiten waarmee getracht wordt passende arbeid te verkrijgen (sollicitatieplicht).

Vrijstelling van sollicitatieplicht en proefplaatsing leiden niet tot extra reïntegratiekosten, maar komen ten laste van het uitkeringsbudget.

Uitstroombonus

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering heeft overwogen om in plaats van de uitkeringsverhoging in de eerste twee WW-maanden een bonus van vergelijkbare omvang beschikbaar te stellen aan mensen die binnen drie maanden uitstromen naar werk.

De huidige set aan rechten en plichten, alsmede de inkomensvoortgang bij het aanvaarden van werk, bevat voldoende prikkels om uitstroom naar werk te bevorderen. De regering heeft derhalve niet het voornemen om in plaats van uitkeringsverhoging in de eerste twee WW-maanden een bonus beschikbaar te stellen aan WW-gerechtigden die binnen drie maanden na de eerste WW-dag uitstromen naar werk. Zoals blijkt uit tabel 2.1 hervat eenderde van de WW-gerechtigden bij wie de uitkering wegens werkhervatting wordt beëindigd, binnen twee maanden na aanvang van de WW-uitkering. Dat betekent dat een dergelijke uitstroombonus met een aanzienlijke dead weight-loss te kampen zou hebben. De SER heeft de verhoging van de uitkering naar 75% voorgesteld als onderdeel van een samenhangend pakket aan maatregelen voor wijziging van de WW.

Premievrijstelling voor oudere werknemers

De leden van de fractie van de PvdA vragen de regering een overzicht te geven van de werking van de *Wet premievrijstelling bij in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers* (wet premievrijstelling ouderen). Ook de leden van de SP-fractie vragen wat het effect is van deze wet.

Werkgevers betalen sinds 1 januari 2004 geen WAO-basispremie voor nieuwe werknemers van 50 jaar of ouder en voor werknemers die al in dienst zijn bij de werkgever die bij begin van het kalenderjaar de leeftijd van 54,5 jaar hebben bereikt. Op basis van cijfers van UWV blijkt dat er sprake is van een toename van het aantal verzekerde personen met een dienstverband in de leeftijdsklassen vanaf 50 jaar, terwijl het totale aantal verzekerde personen (inclusief de jongeren) een daling laat zien. In het jaarverslag UWV van 2004 wordt ook melding gemaakt van het feit dat de totale instroomkans in de WW, over alle leeftijdsgroepen gemeten, in 2004 licht gestegen is ten opzichte van 2003. Maar ondanks deze stij-

ging onder de totale populatie is de instroomkans onder 55-plussers juist afgenomen. Verder blijkt de participatiegraad van ouderen in 2004 licht gestegen te zijn ten opzichte van 2003, van 39% naar 40%, ondanks de toegenomen werkloosheid¹.

Het is niet goed mogelijk om het effect van wet premievrijstelling ouderen af te bakenen en de toename van de arbeidsdeelname van ouderen te herleiden tot één beleidsmaatregel.

In dit verband is ook van belang het onderzoek naar de houding en het gedrag van de beroepsbevolking en de werkgevers tegenover de arbeidsdeelname van ouderen². Voor werknemers hangt het antwoord van de vraag of ze langer door willen werken vooral af van de financiële gevolgen die dit heeft. Ook werkgevers laten zich door financiële overwegingen leiden als het gaat om de vraag of ze meer ouderen in dienst willen houden of nemen. Die bereidheid is groter als ze daarvoor premieverlaging of loonkostensubsidie krijgen. In die zin zal de Wet premievrijstelling dus zeker een bijdrage leveren aan de arbeidsdeelname van ouderen.

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, heeft de regering besloten thans geen voorstel te doen voor de invoering van een preventieprikkel. Beantwoording van de over dit voorstel gestelde vragen is daarmee niet opportuun.

Invoering poortwachterstoets

De leden van de fracties van het CDA, de PvdA en D66 onderschrijven het voorstel om na drie maanden werkloosheid een poortwachterstoets te laten plaatsvinden. Deze fracties hebben wel vragen over taakverdeling tussen de betrokken organisaties en over de procesgang. De PvdA-fractie vraagt de verhouding met de «routeplanner» te verduidelijken. De bovengenoemde fracties wijzen erop dat het voor de betrokken WW-gerechtigde duidelijk dient te zijn aan de hand waarvan zijn inspanningen worden beoordeeld. Welke toetsingscriteria worden gehanteerd, vragen deze leden.

De «routeplanner naar werk» is de benaming voor de werkwijze van het CWI en het UWV om WW-gerechtigden zo snel mogelijk te begeleiden naar werk. De indeling in de A- of B-route, de poortwachterstoets en de begeleiding van de WW-gerechtigde zijn deel van het proces dat de «routeplanner» wordt genoemd. Het CWI deelt iedere werkzoekende in aan de hand van de zogenoemde A- of B-routering. Bij indeling in route A stelt het CWI op grond van de individuele arbeidsmarktsituatie en de nalevingsbereidheid vast welke inspanningen van betrokkene worden verwacht en welke diensten worden aangeboden. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en na drie maanden door het CWI getoetst (de poortwachterstoets). Wanneer de werkzoekende na ongeveer een half jaar nog geen baan heeft gevonden, draagt het CWI de begeleiding van de betrokkene over aan het UWV.

Als het CWI de werkzoekende na de WW-aanvraag in route B indeelt, wordt betrokkene direct overgedragen aan de reïntegratiecoach van het UWV. Deze reïntegratiecoach maakt in dat geval de schriftelijke afspraken met betrekking tot de reïntegratie. In dit traject is de begeleiding van de uitkeringsgerechtigde intensiever en is er dus geen reden voor een poortwachterstoets na drie maanden werkloosheid.

Met de juiste ondersteuning is in beginsel iedereen in staat om werk te zoeken, is de leidende gedachte van de «routeplanner». De focus ligt op werk en de kansen en mogelijkheden van de werkzoekende. Dit betekent dat voor iedere werkzoekende bij elk contact opnieuw beoordeeld wordt

¹ Bron: Begroting Ministerie van SZW.

² Ecorys, *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*, oktober 2005.

wat de situatie is, welke dienstverlening de klant nodig heeft en welke ketendienstverlening daarvoor beschikbaar is. De cliëntprofilering en de daaraan gekoppelde dienstverlening wordt gebaseerd op observaties van het zoek- en sollicitatiegedrag van de werkzoekende (zoek- en sollicitatievaardigheden en nalevingbereidheid) en het beschikbare banenaanbod gedurende langere tijd.

Het maken van schriftelijke afspraken met de uitkeringsgerechtigde in het kader van de poortwachertoets gebeurt zoals gezegd door het CWI, tenzij de betrokkene niet in staat moet worden geacht zelf meteen een baan te kunnen zoeken. In dat geval maakt het UWV de afspraken met de betrokkene. Het CWI voert na drie maanden de poortwachertoets uit. Wanneer de WW-gerechtigde de afspraken met het CWI is nagekomen, wordt dit in ieder geval als voldoende aangemerkt. Wanneer het CWI van oordeel is dat de werkzoekende verwijtbaar te weinig heeft gedaan om aan werk te komen, meldt het CWI dit aan het UWV. Het UWV beoordeelt vervolgens de kennisgeving op mogelijk verwijtbaar gedrag en of er een sanctie opgelegd moet worden.

De poortwachertoets omvat niet alleen een terugblik op de inspanningen van de WW-gerechtigde in de eerste drie maanden, maar ook worden nieuwe afspraken gemaakt naar de toekomst toe (voor de tweede periode).

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen beide organisaties is daarmee helder geregeld. Er is geen aanleiding voor een vrees dat dubbel werk wordt gedaan. Door de schriftelijke vastlegging van de afspraken is er ook voor de betrokken WW-gerechtigde duidelijkheid over zijn verplichtingen om weer aan het werk te geraken. De uitkomst van de poortwachertoets kan aanleiding zijn om concrete vervolgspraken te maken.

Voor aanvullende regelgeving of toetsingscriteria, zoals bedoeld door de fracties van de PvdA en D66, is geen aanleiding. De routeplanner en de beoordeling van de sollicitatie-inspanningen van de WW-gerechtigde sluiten aan bij de bestaande wet- en regelgeving. Wel zullen in de uitvoeringspraktijk de begeleiding van de WW-gerechtigde meer op maat gesneden en de verplichtingen duidelijker zijn.

De leden van de PvdA-fractie vragen met welke waarborgen de kwaliteit van de diagnosestelling is omkleed. Kan de regering in dit licht uiteenzetten waarom geen bezwaar en beroep mogelijk is als het gaat om de diagnose?

De verbeterde diagnosestelling aan de poort (A/B-routing en Ankermodel) neemt een belangrijke plaats in bij de reïntegratie-aanpak. Op basis hiervan wordt vastgesteld wat de gewenste dienstverlening en contactfrequentie is afhankelijk van het aanbod van banen (de kansen van betrokkene op de arbeidsmarkt) en de nalevingbereidheid van de klant. Met elke klant worden individuele afspraken gemaakt over de eigen verantwoordelijkheid en de inzet van de klant, zoals sollicitatieverplichtingen en reïntegratie-inspanningen. Het betreft hier een explicitering van verplichtingen die ook nu al op grond van de wet worden opgelegd. Er is geen sprake van additionele verplichtingen. Na de eerste periode van drie maanden wordt door het CWI op basis van de schriftelijke afspraken teruggekeken op de inspanningen van de betrokkene én worden nieuwe afspraken gemaakt naar de toekomst toe (voor de tweede periode). Alleen indien geconstateerd wordt dat de betrokkene niet gedaan heeft wat redelijkerwijs van hem mocht worden verwacht (bijvoorbeeld indien de afspraken niet zijn nagekomen), bestaat er aanleiding voor het CWI om een kennisgeving aan UWV te zenden en kan door het UWV een maatregel worden opgelegd. Daartegen kan de cliënt bezwaar en beroep

instellen. Indien de cliënt de afspraken met het CWI nakomt, wordt dit in ieder geval als voldoende aangemerkt. Op deze wijze is de kwaliteit van de diagnosestelling omkleed met afdoende rechtswaarborgen.

De leden van de CDA-fractie vragen of de automatiseringssystemen en werkprocessen van UWV en CWI aangepast en afgestemd moeten worden, en of dat binnen het bestaande budget van deze organisaties kan. Ook de leden van de PvdA-fractie vragen waarom de invoering van de poortwachertoets UWV nauwelijks en CWI geen extra geld kost. Deze leden vragen of het mogelijk is de invoeringsdatum van de poortwachterstoets te vervroegen naar 1 oktober 2006.

De poortwachterstoets is onderdeel van een groter pakket aan wijzigingen dat niet eerder dan op 1 januari 2007 kan worden ingevoerd. Zo is voor de poortwachterstoets noodzakelijk dat de diagnosemethodiek aan de poort, het digitale klantdossier en de digitale werkmap zijn ingevoerd. Voor de inhoudelijke ontwikkeling van de systematiek, het keteninstrumentarium, de aanpassing van de internetapplicaties, het testen in de uitvoering (pilots) en eventuele bijstelling daarvan en de afstemming met onder meer ketenpartners is een doorlooptijd van 12 maanden voorzien (stand: december 2005). Het digitale klantdossier en de digitale werkmap zullen dus pas eind 2006 definitief vorm krijgen.

De uitvoeringskosten ten gevolge van de poortwachterstoets zullen voor zowel CWI als UWV naar verwachting niet of slechts licht stijgen. De met de poortwachterstoets samenhangende activiteiten zijn namelijk reeds geheel verdisconteerd in de reeds voorziene kosten van CWI en UWV met betrekking tot de hierboven reeds aangeduide «routeplanner».

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe het gestelde in paragraaf 4.1 van de memorie van toelichting over de intensivering van de erkenning van verworven competenties (EVC) zich verhoudt tot de invoering van een poortwachterstoets.

In paragraaf 4.1 (Inleiding) schetst de regering de taken van de centrale overheid en die van sociale partners op het terrein van werkloosheidspreventie. De functie van de centrale overheid is daarin gekenschetst als voorwaardenscheppend. De intensivering van EVC is daarbij genoemd als voorbeeld van een voorwaardenscheppende taak van de centrale overheid.

In paragraaf 4.3 van de memorie van toelichting is de poortwachterstoets beschreven. Zoals aangegeven in mijn brief van 23 november jl. controleert het UWV na drie maanden of de WW-gerechtigde de ten behoeve van de werkhervatting afgesproken inspanningen in voldoende mate is nagekomen. De intensivering van de erkenning van verworven competenties staat hier los van.

De leden van de D66-fractie wensen te vernemen van welk door de sector, CWI en/of UWV aangeboden instrumentarium WW-gerechtigden gebruik dienen te maken en of dit instrumentarium beschikbaar is.

Het instrumentarium bestaat uit een aantal uiteenlopende instrumenten. Zo kan gewezen worden op de instrumenten die door de sociale partners beschikbaar worden gesteld. Het SER-advies over de toekomstbestendigheid van de WW wijst op bijvoorbeeld de inzet van sectorale fondsen en werk-naar-werk-trajecten¹. De beschikbaarheid is afhankelijk van het aanbod in de betreffende onderneming of bedrijfstak. Voorbeelden van door het CWI/UWV beschikbaar gestelde instrumenten zijn de werkmap, competentietests, sollicitatietrainingen, individueel advies over het curri-

¹ SER, publicatienummer 2005/5, hoofdstuk 4 en bijlage 8.

culum vitae en netwerkbijeenkomsten. Toegespitst op de individuele situatie van de WW-gerechtigde worden deze instrumenten ingezet.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat werklozen alleen kunnen worden afgerekend (via de poortwachterstoets) op het gebruik van het reïntegratie-instrumentarium als dat instrumentarium effectief is. Welke statistieken zijn bekend over de kans op het vinden van een baan met gebruik van het instrumentarium, zo vragen deze leden.

Met betrekking tot de poortwachtertoets is het volgende van belang. Outplacement en/of reïntegratie is gediend met een snelle start van de activiteiten. Immers, naar mate de werkloosheidsduur toeneemt, neemt de afstand tot de arbeidsmarkt toe. Op basis van dit uitgangspunt mag van de betrokkene verwacht worden dat hij bij (dreigende) werkloosheid niet achterover leunt, maar alles in het werk stelt om weer in zijn eigen inkomen te voorzien.

Het CWI maakt met elke klant individuele afspraken over de eigen verantwoordelijkheid en de inzet van de klant, zoals sollicitatieverplichtingen en reïntegratie-inspanningen. Na de eerste periode van drie maanden wordt door het CWI op basis van de schriftelijke afspraken teruggekeken op de inspanningen van de betrokkene én worden nieuwe afspraken gemaakt naar de toekomst toe (voor de tweede periode). In de eerste zes maanden van werkloosheid vindt circa tweederde van de cliënten een nieuwe baan.

In de brief van 29 november 2005 wordt ingegaan op de effectiviteit van het reïntegratiebudget¹. In deze brief wordt o.a. aandacht besteed aan het vraagstuk van de netto effectiviteit in termen van baanvindkansen. Hierbij wordt verwezen naar hoofdstuk 2 van het TNO-rapport «Verraderlijk effectief, prestatiemeting van reïntegratie en activering deel 2» (2005). Na het volgen van een traject zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor personen met een WW uitkering aanzienlijk verbeterd. Voor WW'ers in fase 4 neemt de kans op werk door het volgen van een reïntegratietraject toe van ruim 20 procent naar bijna 50 procent. Voor een persoon met de kenmerken van een fase 3 cliënt neemt de werkhervattingskans toe van bijna 50 procent naar 75 procent. En voor een persoon met fase 2 kenmerken geldt een stijging van ruim 75 procent naar ruim 90 procent.

De leden van de fractie van de PvdA vragen wat de invoering van de poortwachtertoets betekent voor de wijze waarop wordt gecontroleerd of WW-gerechtigden daadwerkelijk zinnige sollicitatieactiviteiten hebben verricht. Is het nieuwe systeem voor «de groene hoofdstroom» minder fraudegevoelig dan de werkbriefjes, zo vragen deze leden. Wat is het gevolg voor het systeem van werkbriefjes, vragen deze leden.

Bij de groene hoofdstroom ligt de verantwoordelijkheid en het initiatief bij de cliënten zelf. CWI volgt en faciliteert op afstand. Door de WW-gerechtigde zelf duidelijk verantwoordelijk te stellen voor zijn zoekgedrag en pas na drie maanden te toetsen vervalt een aantal controlemomenten. Vermelding van sollicitatieactiviteiten op een vierwekelijks werkbriefje van UWV zal niet langer nodig zijn. Immers, deze controles staan op gespannen voet met het motto dat de cliënt op afstand wordt gevolgd en na drie maanden wordt gecontroleerd. Dit betekent een besparing in de uitvoeringskosten die tot nu toe werden gemaakt.

Daartegenover staat dat na drie maanden een indringende toets wordt verricht. De poortwachterstoets betekent meer dan het tellen of het overeengekomen aantal sollicitaties is gehaald. Er zal ook een kwalitatieve beoordeling van de sollicitatie-inspanningen plaatsvinden. Het UWV zal onderzoeken of de opgegeven sollicitatieactiviteiten inderdaad ook zijn verricht. Ook zal inhoudelijk worden besproken met de WW-gerechtigde

¹ Kamerstukken II 2005/06, 28 719 en 30 300, nr. 28.

of deze sollicitatieactiviteiten ook daadwerkelijk bijdragen aan de kans om weer een baan te vinden.

Het werkbriefje zelf blijft vooralsnog bestaan, omdat de WW-gerechtigde hierop ook andere gegevens (zoals de vraag of hij heeft gewerkt) moet invullen, die van invloed kunnen zijn op het recht op en op de hoogte van de WW-uitkering.

Het bovenstaande geldt voor WW-gerechtigden die zijn ingedeeld in route A.

WW-gerechtigden die meteen door het CWI in route B worden ingedeeld, ontvangen begeleiding van de reïntegratiecoach van het UWV. Deze reïntegratiecoach maakt in dat geval de schriftelijke afspraken met betrekking tot de reïntegratie. De toets op sollicitatieactiviteiten is hiervan een onderdeel.

De leden van de fractie van de PvdA vragen op welke wijze de resultaten van het onderzoek van Abbring, Van de Berg en Van Ours naar het effect van een streng sanctiebeleid op de uitstroom uit de WW in het wetsvoorstel zijn verwerkt¹. Welk sanctieregime heeft het kabinet bij de poortwachterstoets voor ogen, zo vragen deze leden.

Het onderzoek van Abbring, Van de Berg en Van Ours bevestigt eerder onderzoek waaruit bleek dat werklozen gemiddeld sneller het werk hervatten als zij worden geconfronteerd met (de mogelijkheid van) een sanctie. De kans op werkhervatting neemt toe door het opleggen van een sanctie. De regering heeft de onderzoeksresultaten niet expliciet betrokken bij de voorbereidingen van het wetsvoorstel, maar zij ondersteunen de invoering van een poortwachterstoets in de WW. De individuele afspraken tussen de WW-gerechtigde, CWI en UWV maken de eerstgenoemde meer bewust van zijn verplichtingen om al het mogelijke te doen om het werk te hervatten en de mogelijkheid van een sanctie als hij zich niet aan de afspraken houdt.

Hierboven is al toegelicht dat de poortwachterstoets geen verandering met zich brengt in de op grond van de WW geldende rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden. De introductie van de poortwachterstoets zal daarom geen gevolgen hebben voor het geldende sanctieregime.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de grondslag voor de uitvoering van poortwachterstoets in de WW en de Wet SUWI.

De taken van de CWI en het UWV zijn opgenomen in artikel 21, respectievelijk artikel 30 van de Wet SUWI. Op basis van de onderlinge taakverdeling hebben genoemde organisaties reeds samenwerkingsafspraken gemaakt. De poortwachterstoets betreft een nadere invulling hiervan. In de reïntegratievisie, die op grond van artikel 30a van de Wet SUWI wordt opgesteld, worden de rechten en de daarbij behorende verplichtingen, die in het kader van de poortwachterstoets van belang zijn, op schrift gesteld. Indien de uitkeringsgerechtigde deze afspraken niet nakomt, legt het UWV op grond van artikel 27 van de WW een maatregel op wegens het niet nakomen van de verplichtingen genoemd in de artikelen 24 en 26 van de WW. Voorbeelden van dergelijke verplichtingen zijn het in voldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen, het nalaten eisen te stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren, het meewerken aan scholing, het meewerken aan het opstellen en naleven van de reïntegratievisie. De wettelijke verplichtingen vóór en na de poortwachterstoets wijzigen als zodanig niet. Wel levert de invoering van poortwachterstoets en het maatwerk voor werkzoekenden meer duidelijkheid op over de concrete inhoud van deze verplichtingen.

¹ Abbring, Van de Berg en Van Ours, *The effect of unemployment insurance sanctions on the transition rate from unemployment to employment*, 2000.

De leden van de CDA-fractie vragen vanaf welk moment de WW-gerechtigde aan zijn verplichtingen moet voldoen.

De verplichtingen gericht op werkhervatting gelden in beginsel vanaf het moment dat de werknemer redelijkerwijs weet dat hij werkloos wordt. De WW wordt in dit opzicht niet gewijzigd. Voor uitzendkrachten en andere flexwerkers zal dit veelal een ander moment zijn dan voor werknemers van wie de dienstbetrekking met toepassing van een opzegtermijn is opgezegd.

Ontheffing van de sollicitatieplicht

De leden van de fractie van het CDA verzoeken om de toetsingscriteria voor de bevoegdheid tot ontheffing van de sollicitatieplicht in de wet vast te leggen. Ook de leden van de PvdA-fractie vragen de regering de algemene maatregel van bestuur waarin de nadere toetsingscriteria omschreven zullen worden aan de kamer toe te zenden. Daarnaast vragen deze leden de regering hoe de ontheffingsmogelijkheid zich verhoudt tot de brief van 18 november 2005¹. Voorts verzoeken deze leden aan de hand van een drietal casussen de vrijstelling voor de sollicitatieplicht voor oudere werklozen te verduidelijken.

De leden van de SP-fractie vragen hoe de toetsingscriteria luiden voor individuele vrijstelling van de sollicitatieplicht.

In mijn brief van 18 november 2005 aan de Kamer ben ik ingegaan op de sollicitatieplicht van de WW en een mogelijke ontheffing daarvan. Blijkens het verslag is er bij verschillende fracties onduidelijkheid over hoe de brief zich verhoudt tot hetgeen over het onderwerp in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is geschreven.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is het standpunt van de SER en het daarop volgende kabinetsstandpunt over WW en ontslagrecht herhaald. In voornoemde brief is vervolgens verslag uitgebracht van het onderzoek naar de mogelijkheden ten aanzien van een ontheffing van de sollicitatieplicht. De conclusie is dat maatwerk bij de toepassing van de sollicitatieplicht de voorkeur verdient boven het treffen van een generiek beleidskader voor een individuele ontheffing van de sollicitatieplicht.

Met de keuze voor maatwerk zal de invulling van de sollicitatieplicht voor WW-gerechtigden veranderen van een kwantitatieve naar een kwalitatieve. Het UWV gaat per individu beoordelen welke activiteiten de betrokkene het snelst terug zullen geleiden naar de arbeidsmarkt. Voorbeelden van activiteiten waarover – in combinatie met een op de persoon afgemeten aantal sollicitaties – afspraken kunnen worden gemaakt met de WW-gerechtigde, zijn het doorlopen van een opleiding of training, het volgen van een stage, het verrichten van vrijwilligerswerk of mantelzorg of het volgen van een sollicitatieworkshop. Het UWV heeft dan ook aangegeven, met uitzondering van een bevoegdheid tot ontheffing in geval van calamiteiten, geen functie te zien voor een ontheffingsbevoegdheid.

Aangezien de beschreven aanpak kan plaatsvinden binnen de bestaande wettelijke systematiek, is geen nieuwe regelgeving benodigd, hetgeen uit het oogpunt van deregulering als een pluspunt geldt. Dit betekent ook dat de regering geen toetsingscriteria zal opstellen, zoals bedoeld door de fracties van het CDA, de PvdA en de SP.

Zoals in het voorgaande is verduidelijkt, zal bij de toepassing van de sollicitatieplicht maatwerk worden betracht. De in de door de PvdA beschreven casus geduide personen kunnen in overleg treden met de reïntegratiecoach van het UWV. Deze coach zal op basis van de individuele omstandigheden van de betrokkene beoordelen hoe bij de toepas-

¹ Kamerstukken II 2005/06, 30 109 nr. 19.

sing van de sollicitatieplicht met deze omstandigheden rekening wordt gehouden.

De leden van de fractie van D66 vragen of de regeling voor individuele ontheffing van de sollicitatieplicht van tijdelijke aard is en of een evaluatie eerder dan in 2010 niet verstandig is.

Zoals hierboven is uiteengezet geeft de regering de voorkeur aan de werkwijze waarbij bij de toepassing van de sollicitatieplicht rekening wordt gehouden met de individuele omstandigheden van de werkzoekende. De uitvoeringspraktijk zal vanaf de start worden gemonitord en zal uiterlijk in 2010 worden geëvalueerd.

De leden van de VVD-fractie vragen om een nadere toelichting op het besluit om de individuele ontheffing van de sollicitatieplicht ook in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in te voeren.

Met uitzondering van een calamiteitenontheffing, wordt geen ontheffing van de sollicitatieplicht van de WW geïntroduceerd. De calamiteitenontheffing wordt in de WIA opgenomen voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten ter uitvoering van de motie Verburg c.s.¹. Deze motie vraagt om de invulling van de sollicitatieplicht in de WIA zoveel mogelijk te stroomlijnen met de invulling daarvan in de WW.

Effect loondoorbetaling bij ziekte

De leden van de SP-fractie hebben gevraagd in hoeverre de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte belemmerend werkt op het aannemen van personeel.

De wettelijke verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte heeft tot doel om werkgevers te stimuleren er alles aan te doen om het ziekteverzuim terug te dringen, zowel door preventieve maatregelen in de sfeer van de arbeidsomstandigheden als door reïntegratie-inspanningen. De werkgever heeft er naar het oordeel van de regering geen belang bij om minder werknemers aan te nemen dan wel om bepaalde groepen werknemers, bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, niet of minder vaak aan te nemen.

5. VERSOEPILING ONTSLAGRECHT EN ONTSLAGPRAKTIJK

De versoepeling van het ontslagrecht en de ontslagpraktijk, voor zover dit het onderhavige wetsvoorstel betreft, heeft betrekking op de introductie van de mogelijkheid om bij CAO eigen ontslagcriteria overeen te komen die bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen in acht zullen worden genomen. Om redenen genoemd in hoofdstuk 1 van deze nota heeft de regering er van afgezien dit voorstel thans verder te voeren. De beantwoording van de over dat voorstel gestelde vragen ligt thans niet voor de hand.

Wel zal onderstaand worden ingegaan op de vragen over de heroverweging van het lifobeginsel, over de versoepeling van het ontslagrecht in relatie tot het ontslagrecht dat voor ambtenaren geldt en over de fiscale behandeling ontslagvergoedingen. Voorts wordt de beoogde versoepeling met dit wetsvoorstel gerealiseerd door beperking van de verwijtbaarheidstoets WW. Hiermee worden pro forma ontslagprocedures bij de kantonrechter en de CWI te voorkomen. Ook daarover zijn enkele vragen gesteld.

¹ Kamerstukken II 2004/05, 30 034 en 30 118, nr. 45.

Het heeft de leden van de PvdA-fractie verbaasd dat de regering zo summier de heroverweging van het lifobeginsel toelicht. Deze leden vragen de regering dan ook hier nader op in te gaan en tevens of deze heroverweging aansluit bij het Ontslagbesluit dat de minister in december 2005 heeft aangekondigd en dat per 1 maart 2006 zal ingaan

Naar aanleiding van de door de Tweede Kamer aanvaarde motie Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl¹ is op 25 mei 2004 de notitie «Heroverweging van het last in/first out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag» aan de Kamer aangeboden². In deze notitie is uitvoering stilgegaan bij de beweegredenen om in het Ontslagbesluit het lifobeginsel te vervangen door het afspiegelingsbeginsel en aan de mogelijkheid om hiervan bij CAO af te wijken. Tegelijkertijd is hierover op 25 mei 2004 een reactie gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, die op 1 december 2004 is uitgebracht. Rekening houdend met de (verdeelde) reactie van partijen in de Stichting van de Arbeid is de Kamer vervolgens op 29 april 2005 bij brief geïnformeerd over het kabinetsstandpunt WW en Ontslagrecht³. Daarbij is het uiteindelijke standpunt van het kabinet met betrekking tot de heroverweging van het lifobeginsel verwoord. Verwezen zij in dit verband naar hoofdstuk 6 paragraaf 6.6.1. van het kabinetsstandpunt. Het kabinetsstandpunt is op 1 september 2005 in de Kamer besproken, waarbij het vervangen van het lifobeginsel door het afspiegelingsbeginsel door de Kamer is ondersteund. Naar aanleiding daarvan is het Ontslagbesluit dienovereenkomstig gewijzigd⁴. Zoals ook eerder aangegeven, treedt deze wijziging op 1 maart 2006 in werking.

De leden van de fractie van D66 zijn het er op zichzelf mee eens dat het lifo-beginsel als hoofdregel voor ontslagselectie bij bedrijfseconomisch ontslag vervalst. Wel vraagt deze fractie zich af of het ervoor in de plaats komende afspiegelingsbeginsel wel zo gemakkelijk hanteerbaar is, en of dit geen leeftijdsdiscriminatie impliceert.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is wat bewerkelijker, dan toepassing van uitsluitend het lifobeginsel gezien de noodzakelijke indeling van werknemers in de verschillende leeftijdscategorieën alvorens te kunnen bepalen wie voor ontslag in aanmerking komt. De regering verwacht echter niet dat de uitvoeringspraktijk hierdoor ernstig wordt belast. Het criterium levert naar het oordeel van de regering geen leeftijdsdiscriminatie op, zoals eerder aangegeven in het overzicht van leeftijdsgrenzen dat op 19 januari 2005 aan de Tweede Kamer is gestuurd⁵.

Versoepeling ontslagrecht voor overheidswerkgevers

De leden van de CDA fractie vragen of de regering in dit kader ook kan ingaan op de uitspraak van de Kamer (30 300 XV nr. 68) dat het vernieuwde ontslagrecht ook van toepassing moet zijn op ambtenaren. De leden van de D66 fractie vragen hoe de regering deze motie gaat uitvoeren. Voorts vragen deze leden of een inventarisatie verstrekt kan worden van alle onderdelen waar de ontslagpraktijk voor ambtenaren, om wat voor reden dan ook (dus bijvoorbeeld als gevolg van andere wetgeving, ofwel als gevolg van rechtspositieregelingen of andere afspraken over arbeidsvoorwaarden e.d.) afwijkt van de ontslagpraktijk voor andere werknemers.

Zoals eerder in de reactie op de betreffende motie is aangegeven, is het ontslagrecht voor ambtenaren in relatie tot het civiele ontslagrecht aan de orde is geweest in de IBO-werkgroep Normalisatie rechtspositie over-

¹ Kamerstukken II 2003/04, 29 200 XV, nr. 48.

² Kamerstukken II 2003/04, 29 200 XV, nr. 87.

³ Kamerstukken II 2004/05, 30 109, nr. 1.

⁴ Staatscourant 13 december 2005, nr. 242.

⁵ Kamerstukken II 2004/05, 28 170, nr. 30.

heidspersoneel. Dit heeft geleid tot het rapport «Buitengewoon normaal» met een tweetal beleidsopties (volledig normalisatie of handhaving van de status quo met aanpassingen). De Minister van BZK heeft het rapport op 21 september 2005 ter informatie aan de Kamer aangeboden. Hierin wordt ook ingegaan op de belangrijkste verschillen tussen het ontslagrecht dat enerzijds geldt voor ambtenaren en anderzijds voor werknemers. Voorts is aan de Raad voor het overheidspersoneel (ROP) gevraagd het kabinet hierover te adviseren. Dit advies wordt in het voorjaar van 2006 verwacht. Daarna volgt een kabinetsstandpunt over de toekomst van de ambtelijke status. Uiteraard zal daarbij ook aandacht worden besteed aan het ontslagrecht waarbij het voor de hand ligt een en ander te bezien in samenhang met de verdere ontwikkelingen in het civiele ontslagrecht. Daarbij wordt gedoeld op het SER MLT advies (waarin tevens zal worden ingegaan op het civiele ontslagstelsel als zodanig en de ontslagvergoedingen systematiek) en de kabinetsreactie op dit advies.

Verder is het volgende van belang. Het ambtenarenontslagrecht kent in tegenstelling tot het civiele ontslagrecht geen preventieve externe toetsing. Het BBA 1945 en het Ontslagbesluit (evenals de Wet melding collectief ontslag) zijn dan ook niet van toepassing op ambtenaren. Overigens is het ontslagrecht van ambtenaren nu reeds zodanig opgebouwd, dat het aan overheidswerkgevers en vakbonden is overgelaten om in onderling overleg (veranderingen in) ontslagcriteria overeen te komen. Voor zover het gaat om de verschuiving van het lifobeginsel naar het afspiegelingsbeginsel is het derhalve aan de overheidswerkgevers en de centrales van overheidspersoneel om te bepalen of en hoe zij deze ontwikkeling een plaats willen geven in het ambtenarenontslagrecht. Een uitstralende werking valt in dit opzicht overigens zeker te verwachten. Met betrekking tot de beperking van de toets op verwijtbare werkloosheid in de WW wordt eveneens voldaan aan de motie, omdat ook het overheidspersoneel onder deze wet valt.

Fiscale behandeling van ontslagvergoedingen

De leden van de SGP-fractie stonden zeer kritisch tegen het voorgenomen beleidsbesluit over de fiscale behandeling van ontslagvergoedingen. De stamrechtregelingen bij ontslag en eenmalige ontslaguitkeringen zijn inmiddels opgeschort. De aan het woord zijnde leden dringen er bij de regering op aan dit definitief in te trekken.

In het beleidsbesluit van 26 mei 2005 is meegedeeld in welke situaties ontslagvergoedingen in elk geval niet worden aangemerkt als een VUT-regeling. Gelet op het met de Tweede Kamer te voeren overleg is het besluit van 26 mei 2005 opgeschort door het beleidsbesluit van 8 juni 2005. In het op 1 september 2005 gevoerde algemeen overleg heeft de staatssecretaris van Financiën nogmaals meegedeeld dat alleen verkapte VUT-uitkeringen onder de VUT-eindheffing vallen. Door middel van het beleidsbesluit van 8 december 2005, nr. DGB 2005–6722M, is dat uitgangspunt verder toegelicht. Uit dat besluit blijkt nog eens dat alleen verkapte VUT-regelingen onder de VUT-eindheffing vallen. Deze handelwijze is in overeenstemming met het kabinetsbeleid dat gericht is op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Beperking verwijtbaarheidstoets WW

De leden van de fractie van de PvdA vragen een toelichting op de formulering van artikel I, onderdeel R van het wetsvoorstel. Deze leden verzoeken de betekenis van verwijtbaar gedrag te verduidelijken aan de hand van voorbeelden. Voorts vragen zij naar de betekenis van de term «zodanig» in het voorgestelde wetsartikel. Is deze term al eerder gebruikt en is daar

jurisprudentie over, zo vragen deze leden en in welke zin leidt deze formulering tot een versoepeling van de verwijtbaarheidstoets.

De leden van de fractie van de SP vragen waarom is gekozen voor de formulering «zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen».

De in artikel I, onderdeel R voorgestelde tekst van artikel 24, tweede lid onder a, WW sluit aan bij de omschrijving van het begrip dringende reden in artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). In dit artikel wordt een aantal voorbeelden van dringende redenen genoemd. Het gaat bijvoorbeeld om gedragingen als diefstal of verduistering van bedrijfs-eigendommen, mishandeling van de werkgever of van collega's en het opzettelijk beschadigen van eigendommen van de werkgever. Meer algemeen gaat het om zodanig ernstige misdrijvingen dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsrelatie of een onmiddellijke schorsing in de rede ligt. Over het begrip dringende reden bestaat veel jurisprudentie. De aansluiting van artikel 24, tweede lid onder a, met dit begrip verduidelijkt de reikwijdte van de verwijtbaarheidstoets voor de rechtspraak.

Het huidige artikel 24, tweede lid, onderdeel a, kent eveneens de zinsnede «zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen». De term «zodanig» krijgt betekenis door het vervolg «dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat dit gedrag de beëindiging van de dienstbetrekking zou kunnen hebben;». Het is op dit moment dus niet vereist dat het gedrag van de werknemer een dringende reden voor ontslag oplevert, wel dat het ontslag het rechtstreekse en voorzienbare gevolg is van het gedrag van de werknemer. De voorgestelde formulering van de a-grond heeft tot gevolg dat de WW-uitkering minder vaak zal worden geweigerd. De versoepeling van de verwijtbaarheidstoets ziet echter niet primair op dit onderdeel van de verwijtbaarheidstoets (de a-grond), maar met name op de wijziging van onderdeel b van artikel 24, tweede lid WW (de b-grond).

In antwoord op de vraag van de fractie van de SP meldt de regering dat deze zinsnede is overgenomen van het huidige artikel 24, tweede lid onder a, WW. Over de betekenis hiervan bestaat geen onduidelijkheid. Er is daarom geen aanleiding de formulering van het artikel op dit punt aan te passen. De toelichting verduidelijkt dat het bij de a-grond van verwijtbare werkloosheid dient te gaan om ernstige misdrijvingen, zoals in de hierboven genoemde voorbeelden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen welke indicaties er, naast een ontslag op staande voet of een schorsing met onmiddellijke ingang, voor verwijtbare werkloosheid kunnen zijn.

Hoe wordt bepaald dat de werknemer zich zodanig heeft misdragen dat redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij de dienstbetrekking laat voortduren, zo vragen deze leden en blijft hiermee niet een grote kans op pro forma procedures bestaan.

De door de leden van de PvdA-fractie genoemde acties van de werkgever zijn de belangrijkste indicaties voor verwijtbare werkloosheid. Daarnaast kan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding of een beëindiging met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang een indicatie zijn, dat er mogelijk sprake is van verwijtbare werkloosheid. Net als thans zal het UWV aan de hand van de wet en de jurisprudentie moeten bepalen of sprake is van verwijtbare werkloosheid. Bij de toepassing van het nieuwe criterium van de a-grond kan het UWV de uitgebreide jurisprudentie over het begrip dringende reden in artikel 678 van Boek 7 BW raadplegen.

De leden van de fractie van de PvdA merken op dat de afwijkende rechtspositie voor overheidswerknemers een van de redenen was om af te

wijken van het SER-advies inzake de beperking van de verwijtbaarheidstoets. Zij vragen welke argumenten pleiten tegen een afwijkende regeling voor de verwijtbaarheidstoets voor overheidswerknemers.

Overheidswerknemers zijn met de tweede fase van de OOW-wetgeving in 2001 onder de WW gebracht. Dit impliceert dat voor hen dezelfde rechten en verplichtingen dienen te gelden als voor werknemers op wie het BW van toepassing is. De rechtspositieregelingen voor overheidswerknemers kennen geen ontslag op staande voet en geen dringende reden voor het ontslag. Een afwijkende bepaling zou daarmee tot gevolg hebben dat de verplichting om verwijtbare werkloosheid te voorkomen voor overheidswerknemers materieel een andere inhoud zou hebben dan voor werknemers met een arbeidsovereenkomst. De regering acht een dergelijk verschil onwenselijk.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de regering met het voorstel om de verwijtbaarheidstoets te beperken het SER-advies onverkort overneemt, of daarvan afwijkt.

In dat laatste geval verzoeken zij het verschil exact te duiden.

De leden van de fractie van de SGP merken op dat het wetsvoorstel afwijkt van het SER-advies en vragen de argumenten daarvoor te noemen. Wil de regering reageren op hun vrees dat de geringe wijziging ten opzichte van de huidige regelgeving niet zal leiden tot een beperking van de pro forma ontbindingen, zo verzoeken deze leden.

Zoals hierboven aangegeven stelt de regering voor om zowel de a-grond als de b-grond voor verwijtbare werkloosheid aan te passen. Met betrekking tot de b-grond stemt het voorstel overeen met het SER-advies. Het voorstel van de regering met betrekking tot de a-grond wijkt qua formulering af van het SER-advies, maar beoogt materieel hetzelfde resultaat. Na de wetswijziging is de werknemer op grond van de a-grond alleen werkloos als hij zich zodanig ernstig heeft misdragen dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat hij de dienstbetrekking laat voortduren. In dat geval is – in de termen van het BW – sprake van een dringende reden voor ontslag. Op bladzijde 25 van de memorie van toelichting noemt de regering drie argumenten om het SER-advies niet letterlijk over te nemen. In het kort:

1. bij ernstige misdragingen moet de verwijtbaarheidstoets niet buiten toepassing blijven omdat de werkgever een andere ontslagroute volgt dan een ontslag op staande voet, respectievelijk een ontbinding wegens dringende redenen;
2. het voorkomen van ongelijke behandeling van materieel gelijke gevallen;
3. voorkomen dat voor overheidswerknemers een afwijkend criterium voor verwijtbare werkloosheid moet gelden.

De leden van de SGP-fractie merken terecht op dat de voorgestelde wijziging van de a-grond niet ingrijpend is. Het is echter met name de voorgestelde wijziging van de b-grond die zal leiden tot een aanzienlijke afname van het aantal pro forma ontslagprocedures. Deze wijziging heeft tot gevolg dat de werknemer niet langer verwijtbaar werkloos zal worden geacht als hij medewerking verleent aan of zich neerlegt bij een ontslag op initiatief van de werkgever. Door de huidige b-grond loopt de werknemer een lastig in te schatten risico dat de WW-uitkering wordt geweigerd als hij zich niet tegen zijn ontslag verweert. Rechtshulpverleners adviseren hun cliënten daarom bijna altijd het ontslag te formaliseren via een (pro forma) ontslag- of ontbindingsprocedure, ook als tussen de werkgever en de werknemer volledige overeenstemming over het ontslag bestaat. Na invoering van de gewijzigde b-grond is hiervoor vanuit de WW geen enkele aanleiding meer. In zijn advies van 4 oktober 2005 onder-

schrijft de Raad voor de rechtspraak dat deze maatregel het aantal pro forma ontslagprocedures in belangrijke mate zal terugdringen.

Het voorstel van de regering wijkt, zoals gezegd, af van de letterlijke tekst van het SER-advies. Naar aanleiding hiervan is overlegd met de Stichting van de Arbeid. Dit overleg heeft geleid tot overeenstemming over de voorgestelde formulering van de beperkte verwijtbaarheidstoets.

HOOFDSTUK 6. DEREGULERING EN VEREENVOUDIGING VAN DE WW

In dit hoofdstuk beantwoordt de regering de vragen over de dereguleringsvoorstellen, alsmede de vraag van de fractie van het CDA naar de samenloop van de WW met buitenlandse regelgeving.

Het CDA vraagt naar de samenloop van de WW-regelgeving met buitenlandse regelgeving, in het bijzonder voor grensarbeiders.

In dit verband kan worden opgemerkt dat binnen de Europese Unie regels zijn gesteld voor de toepassing van de nationale sociale zekerheidswetgeving op grensoverschrijdende situaties. Verordening (EEG) nr. 1408/71 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers die zich binnen de Europese Unie verplaatsen, bevat een specifieke werkloosheidsbepaling ten behoeve van grensarbeiders. Er is geregeld dat een volledig werkloze grensarbeider recht heeft op een werkloosheidsuitkering volgens de wetgeving van het woonland. Dit leidt ertoe dat een grensarbeider die in Nederland heeft gewerkt en in België woont, een werkloosheidsuitkering van België ontvangt en dat een grensarbeider die in België heeft gewerkt en in Nederland woont, een werkloosheidsuitkering van Nederland ontvangt. Dit geldt ook in de relatie van Nederland tot Duitsland.

Er vindt derhalve geen samenloop van twee werkloosheidsuitkeringen plaats. De aanspraak op en de hoogte van de uitkering worden geheel volgens de wetgeving van het woonland beoordeeld en vastgesteld. Indien in de werkloosheidswetgeving een referte-eis is opgenomen, moet rekening gehouden worden met tijdvakken van verzekering die in andere EU lidstaten zijn vervuld. Voor de wekeneis (26 uit 36 weken) en jareneis (4 uit 5 kalenderjaren) in de Nederlandse Werkloosheidswet betekent dit dat, als een werknemer onvoldoende tijdvakken van verzekering in Nederland heeft opgebouwd, de tijdvakken in andere EU-lidstaten worden meegeteld.

Zieke werklozen

De leden van de PvdA-fractie zijn voorstander van de voorgestelde aanpassingen voor zieke werklozen. Deze leden vragen naar de uitwerking van de ontheffing van de sollicitatieverplichting voor zieke werknemers. Op basis van welke criteria zal het UWV beoordelen of iemand vrijgesteld wordt van de sollicitatieplicht, zo vragen deze leden.

Op de zieke werkloze is tijdens de eerste dertien weken van de ziekte zowel de WW als de Ziektewet (ZW) van toepassing. De werkloze ontvangt geen ZW-uitkering, maar moet wel aan de uit die wet voortvloeiende verplichtingen voldoen. Een van die verplichtingen is dat de zieke werkloze die in staat is passende arbeid te verrichten, verplicht is te trachten deze arbeid te verkrijgen en, als hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten (artikel 30 van de ZW). Deze verplichting komt in sterke mate overeen met de op grond van de WW geldende verplichting dat de uitkeringsgerechtigde in voldoende mate moet trachten passende

arbeid te vinden. Bij de beoordeling of een zieke werkloze voldoet aan zijn sollicitatieplicht dient het UWV rekening te houden met de beperkingen die voortvloeien uit de ziekte. In de situatie dat de werkloze door ziekte minder dan voorheen in staat is aan zijn sollicitatieverplichting te voldoen, moet het UWV beoordelen of de werkloze met inachtneming van zijn beperkingen in voldoende mate tracht passende arbeid te vinden. In die situaties waarin de zieke werkloze door ernstige ziekte zodanige beperkingen ondervindt dat hij in het geheel niet meer in staat is te voldoen aan zijn sollicitatieplicht, kan het UWV deze en andere verplichtingen tijdelijk buiten beschouwing laten.

Kleine werkhervattingen

De leden van de D66-fractie vragen het voorstel met betrekking tot werkhervattingen van kleine omvang nader toe te lichten.

De algemene regeling in de huidige WW is dat de uitkering wordt beëindigd met het aantal uren waarin de werknemer het werk hervat (urenverrekening). De huidige WW kent daarop één uitzondering, namelijk als er sprake is van een werkhervatting van minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal arbeidsuren. Bij deze zogenoemde werkhervattingen van kleine omvang wordt 70% van het inkomen uit arbeid in mindering gebracht (inkomstenverrekening). De regering stelt in voorliggend wetsvoorstel voor om deze uitzondering te schrappen. Anders dan de leden van de D66-fractie stellen, zal dan juist ook bij werkhervattingen van kleine omvang de urensystematiek worden gehanteerd. Indien in alle gevallen bij werkhervatting als werknemer de uitkering in uren wordt beëindigd, maakt dit de regelgeving en de uitvoering eenvoudiger. Ook voor de werknemer wordt de regelgeving transparanter en begrijpelijker.

De leden van de D66-fractie vragen wat het verschil is tussen nihil en «zeer nihil».

De regering moet toegeven dat deze leden een rekenkundig punt hebben. Bedoeld is aan te geven dat in slechts 0,6% van alle uitbetaalde weken toepassing is gegeven aan de regeling voor kleine werkhervattingen. De met dit voorstel gemoeide uitvoeringskosten en uitkeringslasten liggen daarmee (zeer) dicht bij nul.

De leden van de PvdA-fractie hebben vragen bij de gehanteerde urensystematiek in relatie tot werkhervatting met een lager uurloon dan waarop de WW-uitkering is vastgesteld. Zij vragen de regering een overzicht te geven van de gevolgen voor de WW-uitkering met enerzijds de urensystematiek en anderzijds de systematiek gebaseerd op inkomstenverrekening. Daarbij gaan deze leden uit van iemand die een WW-uitkering heeft voor 40 uur en werk aanvaardt voor 4, 10, 16 of 25 uur tegen een uurloon dat 15% lager ligt dan waarop de WW-uitkering is vastgesteld. Dit willen de leden van de PvdA-fractie graag uitgesplitst hebben voor de situatie dat deze persoon voor werkloosheid het minimumloon verdiende, een modaal inkomen had of 1,5 keer modaal inkomen had.

De regering heeft na onderzoek besloten het arbeidsurenverlies als maatstaf voor werkloosheid te handhaven omdat dit een helder en eenduidig criterium is. Het mogelijke alternatief van inkomstenverrekening zou leiden tot een toename van het uitkeringsvolume en de uitkeringslasten en uitvoeringskosten doen stijgen. Bovendien zou niet kunnen worden volstaan met inkomstenverrekening als werkloosheidsmaatstaf. Het is immers niet wenselijk om een WW-uitkering te verstrekken als de werknemer in de volledige omvang blijft werken, maar tegen een lager loon. De keuze voor arbeidsurenverlies als werkloosheidsmaatstaf impliceert dat de WW-uitkering bij werkhervatting wordt beëindigd voor het aantal arbeidsuren, ongeacht de hoogte van het loon. Werkhervatting tegen een

lager loon heeft bij arbeidsurenverlies negatievere gevolgen voor de uitkering dan een systeem van inkomstenverrekening. Daarentegen heeft werkhervatting tegen een geringer aantal uren maar een hoger uurloon bij arbeidsurenverlies een gunstiger effect op de uitkering dan inkomstenverrekening. Beide systemen kennen een prikkel tot werkhervatting. De onderstaande berekeningen illustreren dit.

In het overzicht wordt voor de persoon die het minimumloon verdiende, aangegeven wat zijn bruto WW-uitkering per week gaat bedragen als uitgegaan wordt van de urensystematiek (tweede kolom) of van inkomstenverrekening (derde kolom). Vervolgens is ditzelfde gedaan voor de situatie dat de persoon een modaal inkomen en 15, keer modaal inkomen had.

Bij de berekeningen is uitgegaan van een brutominimumloon per dag van € 58,74, een maximumdagloon van € 168,00 per dag (situatie per 1 januari 2006) en een bruto modaal inkomen van € 29 500 per jaar (= € 113,03 per dag).

Situatie 1

De werknemer werkte 40 uur per week en verdiende voor werkloosheid het minimumloon. Op basis daarvan heeft hij recht op een WW-uitkering van $5 \times 70\%$ van € 58,74 = € 205,60 bruto per week. Hij gaat weer werken tegen een uurloon van € 58,74 : 8 uur = € 7,34 (een lager uurloon is wettelijk niet toegestaan).

	bij urenverrekening	bij inkomstenverrekening
als deze persoon 4 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $4 \times € 7,34 = € 29,36$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $36/40 \times € 205,60 = € 185,04$ totaal inkomen: € 214,40	dan wordt zijn WW-uitkering € 205,60 (-70% van € 29,36) = € 185,05 totaal inkomen: € 214,41
als deze persoon 10 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $10 \times € 7,34 = € 73,40$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $30/40 \times € 205,60 = € 154,20$ totaal inkomen: € 227,60	dan wordt zijn WW-uitkering € 205,60 (-70% van € 73,40) = € 154,22 totaal inkomen: € 227,62
als deze persoon 16 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $16 \times € 7,34 = € 117,44$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $24/40 \times € 205,60 = € 123,36$ totaal inkomen: € 240,80	dan wordt zijn WW-uitkering € 205,60 (-70% van € 117,44) = € 123,39 totaal inkomen: € 240,83
als deze persoon 25 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $25 \times € 7,34 = € 183,50$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $15/40 \times € 205,60 = € 77,10$ totaal inkomen: € 260,60	dan wordt zijn WW-uitkering € 205,60 (-70% van € 183,50) = € 77,15 totaal inkomen: € 260,65

Situatie 2

De werknemer werkte 40 uur per week en had voor werkloosheid een modaal inkomen. Op basis daarvan heeft hij recht op een WW-uitkering van $5 \times 70\%$ van € 113,03 = € 395,60 bruto per week. Hij gaat weer werken tegen een uurloon van (85% van € 113,03) : 8 uur = € 12,01 (15% lager uurloon dan zijn eerdere baan).

	bij urenverrekening	bij inkomstenverrekening
als deze persoon 4 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $4 \times € 12,01 = € 48,04$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $36/40 \times € 395,60 = € 356,04$ totaal inkomen: € 404,08	dan wordt zijn WW-uitkering € 395,60 (-70% van € 48,04) = € 361,97 totaal inkomen: € 410,01
als deze persoon 10 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $10 \times € 12,01 = € 120,10$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $30/40 \times € 395,60 = € 296,70$ totaal inkomen: € 416,80	dan wordt zijn WW-uitkering € 395,60 (-70% van € 120,10) = € 311,53 totaal inkomen: € 431,63

Situatie 2

De werknemer werkte 40 uur per week en had voor werkloosheid een modaal inkomen. Op basis daarvan heeft hij recht op een WW-uitkering van $5 \times 70\%$ van € 113,03 = € 395,60 bruto per week. Hij gaat weer werken tegen een uurloon van (85% van € 113,03) : 8 uur = € 12,01 (15% lager uurloon dan zijn eerdere baan).

als deze persoon 16 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $16 \times € 12,01 = € 192,16$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $24/40 \times € 395,60 = € 237,36$	dan wordt zijn WW-uitkering € 395,60-(70% van €192,16) = € 261,09 totaal inkomen: € 453,25
	totaal inkomen: € 429,52	
als deze persoon 25 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $25 \times € 12,01 = € 300,25$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $15/40 \times € 395,60 = € 148,35$	dan wordt zijn WW-uitkering € 395,60-(70% van €300,25) = € 185,42 totaal inkomen: 485,67
	totaal inkomen: € 448,60	

Situatie 3

De werknemer werkte 40 uur per week en had voor werkloosheid 1,5 keer modaal inkomen. Op basis daarvan heeft hij recht op een WW-uitkering van $5 \times 70\%$ van € 168,00 (max. dagloon) = € 588,00 bruto per week. Hij gaat weer werken tegen een uurloon van (85% van € 169,55) : 8 uur = € 18,02 (15% lager uurloon dan zijn eerdere baan).

	bij urenverrekening	bij inkomstenverrekening
als deze persoon 4 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $4 \times € 18,02 = € 72,08$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $36/40 \times € 588,00 = € 529,20$	dan wordt zijn WW-uitkering € 588,00 -(70% van € 72,08) = € 537,54 totaal inkomen: € 609,62
	totaal inkomen: € 601,28	
als deze persoon 10 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $10 \times € 18,02 = € 180,20$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $30/40 \times € 588,00 = € 441,00$	dan wordt zijn WW-uitkering € 588,00-(70% van €180,20) = € 461,86 totaal inkomen: € 642,06
	totaal inkomen: € 621,20	
als deze persoon 16 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $16 \times € 18,02 = € 288,32$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $24/40 \times € 588,00 = € 352,80$	dan wordt zijn WW-uitkering € 588,00-(70% van €280,32) = € 391,78 totaal inkomen: € 672,10
	totaal inkomen: € 633,12	
als deze persoon 25 uur per week gaat werken, (hij verdient dan $25 \times € 18,02 = € 450,50$ bruto per week)	dan wordt zijn WW-uitkering $15/40 \times € 588,00 = € 220,50$	dan wordt zijn WW-uitkering € 588,00-(70% van €450,50) = € 272,65 totaal inkomen: € 723,15
	totaal inkomen: € 671,00	

HOOFDSTUK 7. OVERGANGSRECHT

Het uitgangspunt voor het overgangsrecht bij onderliggend wetsvoorstel is *eerbiedigende werking*. De aanspraken van werknemers die werkloos zijn geworden vóór inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, worden volledig geëerbiedigd. De betreffende werknemers behouden een WW-uitkering gebaseerd op de polisvoorwaarden zoals die golden vóór inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Ten aanzien van de werknemers die op of na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel werkloos worden, heeft het wetsvoorstel *onmiddellijke werking*. Eerst vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, naar verwachting 1 oktober 2006, hebben deze werknemers recht op een WW-uitkering onder de voorwaarden zoals genoemd in onderliggend wetsvoorstel. Er is geen sprake van terugwerkende kracht. De verwachtingen omtrent het recht, de hoogte en de duur van de WW-uitkering die op de eerste werkloosheidsdag bestonden, worden niet aangetast.

Bij de vormgeving van het overgangsrecht is rekening gehouden met het Toetsingskader Overgangsrecht¹. Dit toetsingskader geeft een leidraad voor de beleidsmatige afweging van de elementen die bij de keuze van overgangsrecht aan de orde zijn. Het Toetsingskader Overgangsrecht biedt ruimte voor een belangenafweging, het schrijft niet dwingend voor welk overgangsrecht gekozen moet worden. In het algemeen moet worden bedacht dat onmiddellijke werking van een nieuwe regeling kan botsen met het vertrouwens- en rechtzekerheidsbeginsel, terwijl eerbiedigende werking druk geeft op het beginsel van gelijke behandeling.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering heeft overwogen om de veranderingen voor oudere werknemer gefaseerd aan te passen, in die zin dat opgebouwde rechten op WW meer gefaseerd afgebouwd worden. Deze leden vragen of de regering een model van een meer gematigde fasering kan overleggen.

Volgens het Toetsingskader ligt met betrekking tot een groep, voor wie een verzekerd risico nog niet is ingetreden, onmiddellijke werking voor de hand. Wel geeft het Toetsingskader aan dat de groepen waarvoor het overgangsrecht betekenis heeft, dermate kunnen verschillen dat een verschillend type overgangsrecht is aangewezen. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij de groep ouderen ten opzichte van de groep jongeren, die zich vaak niet in een gelijke (arbeidsmarkt)positie zullen bevinden. De regering heeft bij de keuze voor het overgangsrecht – in overeenstemming met het Toetsingskader – een zorgvuldige afweging van de betrokken belangen gemaakt. De regering ontkent niet dat de arbeidsmarktpositie van ouderen minder gunstig is dan voor jongeren. In onderliggend wetsvoorstel hebben ouderen, die doorgaans een langer arbeidsverleden hebben opgebouwd, een langer WW-recht dan jongeren. Vervolgens kunnen ouderen, na afloop van de WW-periode, bij blijvende werkloosheid, een beroep doen op een IOW-regeling. De regering acht een verder onderscheid tussen oudere en jongere WW-gerechtigden door een gefaseerde invoering voor ouderen van onderliggend wetsvoorstel, te veel druk geven op het beginsel van gelijke behandeling. Een gefaseerde aanpassing voor oudere werknemers wijst de regering derhalve af.

HOOFDSTUK 8. COMMENTAREN EN ADVIEZEN

UWV

In hoofdstuk 2 is ingegaan op de gevolgen van het wetsvoorstel op de arbeidsmarktpositie van ouderen. De leden van de fracties van het CDA, de PvdA en de VVD vragen naar aanleiding van het commentaar van UWV (en de opmerkingen van de Raad van State) over de mogelijke toename van de instroom van ouderen in de WW. Zoals aangegeven in hoofdstuk 2 verwacht de regering geen negatieve gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van ouderen, noch dat de instroom van ouderen in de WW onevenredig zal toenemen. De vraag van de leden van de fracties van PvdA en VVD of het UWV naar aanleiding van de voorgestelde maatregelen extra middelen zal ontvangen om reïntegratie-inspanningen voor deze doelgroep te kunnen realiseren wordt dan ook ontkennend beantwoord.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de regering bereid is de uitstroom van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt te monitoren.

In de Kwartaalberichten Arbeidsmarkt die aan uw Kamer worden gezonden, zal aandacht worden besteed aan de uitstroom van oudere werknemers.

¹ Kamerstukken I 1999–2000, 25 900, nr. 87b.

De Raad voor de Rechtspraak meldt in zijn advies dat er jaarlijks nog maximaal 10 000 pro forma ontslagprocedures zullen worden aangespannen. De leden van de fractie van D66 vragen welke redenen er na de beperking van de verwijtbaarheidstoets in de WW nog zijn voor dergelijke ontslagprocedures.

In zijn advies over het wetsvoorstel wijziging WW en ontslagrecht d.d. 4 oktober 2005 geeft de Raad voor de Rechtspraak aan dat er – uitgaande van de cijfers over 2004 – jaarlijks nog maximaal 10 000 pro forma ontslagprocedures zullen worden aangespannen. Redenen voor pro forma ontslagprocedures zijn de behoefte van de werkgever om zekerheid te verkrijgen over de definitieve afwikkeling van de ontslagkwestie en de behoefte van de werknemer om zekerheid te verkrijgen dat de ontslagvergoeding zonder verdere procedures zal worden betaald (een executoriale titel).

Adviescollege administratieve lasten (Actal)

Op verzoek van de fractie van de VVD is het advies van Actal bijgevoegd als bijlage bij deze nota.

HOOFDSTUK 9. FINANCIËLE EFFECTEN

Actuele raming opbrengsten wetsvoorstel

Diverse fracties hebben verzocht de financiële effecten van het wetsvoorstel in beeld te brengen met hantering van de actuele inzichten over de instroom in de WW en de WWB.

De schattingen van de financiële effecten in de memorie van toelichting zijn immers gebaseerd op CPB-cijfers uit 2003.

Volgens de huidige inzichten van het CPB zal de werkloosheid de komende jaren ongeveer 20% lager liggen dan ten tijde van de middel-lange termijn raming van het CPB uit 2003 is verondersteld. De opbrengsten van de voorgestelde wijziging van de WW zullen ook 20% lager zijn. Dit betekent voor de in dit wetsvoorstel beschreven wijzigingen in polisvoorwaarden een bijstelling van de netto structurele besparingen van circa € 60 miljoen. Wanneer ook de effecten van de aanscherping van de wekeneis hierbij betrokken worden dan levert het geheel aan wijzigingen, uitgaande van de MLT uit 2003, in de structurele situatie netto € 400 miljoen op, en volgens de huidige inzichten circa € 320 miljoen.

Effecten latere invoering WW-wijzigingen

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering een doorrekening te presenteren van de volume- en financiële effecten in WW en WWB inclusief de aangescherpte wekeneis van 26 weken uit 36 weken. Deze leden willen hierbij twee doorrekeningen waarbij de eerste uitgaat van de inwerkingtreding van de aangescherpte wekeneis per 1 april 2006 en de tweede doorrekening uitgaat van een inwerkingtreding van de aangescherpte wekeneis per 1 oktober 2006.

Tabel 9.1 presenteert de financiële effecten bij aanscherping van de wekeneis per 1 april 2006 en bij invoering van de aanpassingen in de rest van de polisvoorwaarden per 1 oktober 2006. Deze bedragen zijn conform de in de MvT opgenomen besparingen. Tevens worden in tabel 1 de totale

opbrengsten gepresenteerd wanneer ook de wekeneis ingevoerd wordt per 1 oktober 2006.

In tabel 9.2 geeft het besparingsverlies weer bij uitstel van aanscherping van de wekeneis tot 1 oktober 2006. Uitstel van de wekeneis leidt tot een besparingsverlies van cumulatief ca. € 50 mln. in de periode 2006–2010.

In volumetermen zullen er bij uitstel van de wekeneis in de jaren 2006 t/m 2010 ieder jaar 500 tot 1 000 extra WW-uitkeringen worden verstrekt. In de WWB leidt het uitstel tot een vertraagde doorstroom vanuit de WW, en zodoende tot een lager WWB-volume in dezelfde periode van jaarlijks 200 tot 400 uitkeringen.

Tabel 9.1 Financiële effecten uitstel wijzigingen WW

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Structureel
	<i>mln euro</i>						
Wekeneis per 1-4-2006	-27	-58	-73	-85	-95	-95	-95
Rest polisvoorwaarden per 1-10-200	13	23	-16	-67	-154	-245	-292
Totale netto opbrengsten	-14	-34	-89	-152	-249	-340	-387
Totale netto opbrengst alles per 1-10-06	-1	-21	-80	-145	-243	-340	-387

Tabel 9.2 Financiële effecten uitstel aanscherping wekeneis

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Structureel
	<i>mln euro</i>						
Besparingsverlies uitstel wekeneis tot 1-10-06	-12	-14	-9	-7	-6	0	0

De leden van de fractie van de PvdA vragen een toelichting op de brief van 16 december 2005 waarin is gemeld dat iedere maand uitstel van de aanpassing van de wekeneis leidt tot een kostenpost van € 10 miljoen¹. Hoe zijn deze kosten berekend, zo vragen deze leden.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waarop de schattingen in de brief van 16 december over uitstel van het onderhavige wetsvoorstel zijn gebaseerd, mede in het licht van de relatief beperkte budgettaire effecten in de eerste jaren na inwerkingtreding.

Ook de leden van de fractie van GroenLinks verzoeken beide schattingen nader te onderbouwen.

Een eventuele vertraging van de inwerkingtredingsdatum zal geen gevolgen hebben voor het structurele effect van de wijzigingen. Wel zal het moment dat dit structurele effect bereikt wordt naar achteren schuiven, en zullen de besparingen in de tussenliggende jaren over het algemeen afnemen. Dit komt omdat het WW-bestand in het geval de invoering van de wijzigingen naar een latere datum verschuift, in de jaren totdat het structurele effect bereikt zal worden nog voor een groter deel zal bestaan uit WW-gerechtigden die onder het huidige regime vallen en minder uit WW-gerechtigden die onder het nieuwe strengere regime vallen. Bij benadering zal uitstel met een maand van de aanscherping van de wekeneis leiden tot een cumulatief besparingsverlies van ca. € 10 miljoen in de periode 2006–2011 en een maand uitstel van de overige wijzigingen tot een cumulatief besparingsverlies van zo'n € 20 miljoen over deze zelfde periode.

Deze kostenraming geeft een betrouwbare inschatting van de effecten van uitstel per maand. Zo zal uitstel van de aanscherping van de wekeneis tot 1 oktober 2006 leiden tot een kostenpost van bij benadering € 50 miljoen.

¹ Kamerstukken II 2005/06, 29 738 en 30 370, nr. 17.

In antwoord op de vraag van de ChristenUnie, bij uitstel zal het besparingsverlies in de eerste jaren inderdaad beperkt zijn. In 2006 zal zelfs een lichte meevaller optreden vanwege het feit dat de eerste maanden na invoering vooral de uitkeringsverhoging tot een effect leidt. Maar vooral in de jaren 2009–2011 zullen er besparingsverliezen optreden, omdat de effecten van de duurverkorting en de wijziging van de duurstafel bij een latere invoeringsdatum eveneens naar achteren verschuiven.

Toelichting op geraamde gedragseffecten

De leden van de fractie van GroenLinks vragen nader toe te lichten waarop de berekening van de gedragseffecten in de memorie van toelichting (tabel 2) is gebaseerd. Welke effecten worden hier bedoeld, zo vragen deze leden.

De gedragseffecten worden veroorzaakt door enerzijds de uitkeringsverhoging aan het begin van de werkloosheid en anderzijds door de duurverkorting. De uitkeringsverhoging leidt tot een geringer verschil in inkomen uit uitkering en uit arbeid, waardoor de prikkel om snel het werk te hervatten kleiner wordt. De duurverkorting resulteert juist in een sterkere prikkel om het werk te hervatten. De hier gepresenteerde gedragseffecten zijn gekwantificeerd door het Centraal Planbureau¹, en betreffen het saldo van beide afzonderlijke effecten.

Volume-effecten WW en WWB

De leden van de fractie van GroenLinks verzoeken de structurele effecten van het wetsvoorstel op de volumina van de WW en WWB nader te onderbouwen. Deze leden vragen voorts of het verschil van twintigduizend – tussen het aantal WW- en WWB-uitkeringsjaren – wordt veroorzaakt doordat een groep van (meer dan) twintigduizend voorheen WW-gerechtigden onder de nieuwe wet geen recht zouden hebben op een bijstandsuitkering, bijvoorbeeld doordat zij over vermogen beschikken of een verdienende partner hebben.

Door het wetsvoorstel verliest een deel van de WW-gerechtigden het recht op een uitkering. Om de omvang van de doorstroom naar de WWB van deze groep te bepalen is m.b.v. de WW- en bijstandsbestanden op persoonsniveau gemeten welk aandeel van de WW-populatie die de maximale WW-duur bereikt, doorstroomt naar de bijstand. Dit blijkt bij ca. 40% het geval te zijn.

Voor het effect van de SER-advies op het WW-volume sluit het kabinet aan bij de doorrekening van het Centraal Planbureau. Op jaarbasis gaat het om ongeveer 39 000 personen minder in de WW en naar schatting om (inclusief het effect van aanscherping van de wekeneis) ongeveer 16 000 huishoudens extra in de WWB. WW-gerechtigden hebben geen recht op een WWB-uitkering als ze niet voldoen aan de partner en/of vermogens-toets, maar ook niet als ze werk hebben gevonden en boven het sociaal minimum uitkomen.

Compensatie extra lasten gemeenten

De leden van de fractie van de VVD vragen een nadere uiteenzetting over de compensatie van de toename van de uitkeringslasten WWB door de invoering van onderhavig wetsvoorstel voor de gemeenten. De leden van de fractie van Groenlinks vragen of gemeenten behalve compensatie voor de toename van de WWB-uitkeringslasten, tevens compensatie krijgen binnen het «W-deel» voor het aan het werk helpen van deze niet-uitkeringsgerechtigden.

¹ Zie CPB Notitie «Analyse SER-voorstel hervorming WW» (2005/9).

De raming voor het macrobudget ten behoeve van de bekostiging van WWB-uitkeringen (I-deel WWB) dient toereikend te zijn. Dat betekent dat de gevolgen van rijksbeleid op de bijstandslasten volledig in het I-deel worden gecompenseerd.

Door het wetsvoorstel zullen WW-gerechtigden eerder de maximale uitkeringsduur WW bereiken. Om de omvang van de doorstroom naar de WWB van deze groep te bepalen is m.b.v. de WW- en bijstandsbestanden op persoonsniveau gemeten welk aandeel van de WW-populatie die de maximale WW-duur bereikt, doorstroomt naar de bijstand. Dit blijkt bij ca. 40% het geval te zijn. Bij de geraamde doorstroom is vervolgens zowel rekening gehouden met het aantal uitkeringen als met de gemiddelde hoogte van deze uitkeringen. De geraamde meerkosten worden toegevoegd aan het macrobudget voor het I-deel WWB. Op macro-niveau worden gemeenten dus volledig gecompenseerd voor de verwachte meerkosten.

In antwoord op de vraag van de fractie van GroenLinks merkt de regering op dat de *omvang* van het landelijk beschikbare reïntegratiebudget voor gemeenten (het W-deel) niet wordt bepaald op basis van de omvang van het aantal bijstandsgerechtigden of de samenstelling van de doelgroep van gemeenten. Wel wordt de *verdeling* van het beschikbare budget over gemeenten afgestemd op de omvang van de doelgroep en enkele relevante arbeidskenmerken. Als er als gevolg van dit wetsvoorstel in een gemeente relatief meer WW-gerechtigden dan het landelijk gemiddeld doorstromen naar de WWB heeft dat dus een gunstige invloed op het voor deze gemeente beschikbare reïntegratiebudget.

Het kabinet is van mening dat gemeenten met het thans beschikbare budget een adequaat reïntegratiebeleid kunnen voeren.

Besparingen uitvoeringskosten UWV

De leden van de CDA-fractie merken op dat de WW wordt vereenvoudigd door de omzetting van de kortdurende uitkering in een loongerelateerde basisuitkering. Wat betekent dit voor de uitvoeringskosten, zo vragen deze leden.

Het gegeven dat de hogere loongerelateerde uitkering in de plaats komt van de kortdurende uitkering brengt met zich mee dat UWV per saldo op jaarbasis ongeveer 26 000 gevallen minder aan KDU-uitkeringen hoeft te behandelen met als gevolg dat hiervoor ook minder beslissingen over het voortbestaan van het recht hoeven te worden genomen, wat € 1 miljoen per jaar bespaart op de uitvoeringskosten.

Besparingen bij rechterlijke macht en CWI als gevolg van beperking verwijtbaarheidstoets

De leden van de fracties van het CDA, de PvdA, de VVD, D66 en de ChristenUnie vragen naar de kostenbesparing bij de rechterlijke macht als gevolg van het beperken van de verwijtbaarheidstoets. Voorts vragen deze fracties uitleg over de geraamde uitvoeringskostenbesparing van CWI en de geraamde kostenbesparing van werkgevers als gevolg van de genoemde maatregel.

Uitgaande van de cijfers over 2004 leidt het beperken van de verwijtbaarheidstoets tot een vermindering van het jaarlijkse aantal pro forma ontbindingszaken bij kantonrechters met naar schatting circa 45 000 zaken. Rekening houdend met een beperkte stijging van het aantal 7:681 BW procedures leidt dit tot een te verwachten besparing bij de rechterlijke macht van naar schatting € 4 à 5 miljoen per jaar.

De geraamde besparing van de uitvoeringskosten van CWI van € 1,5 miljoen is gebaseerd op de verwachting dat het aantal pro forma ontslagprocedures bij CWI vermindert met naar schatting 20 000 als gevolg van het beperken van de verwijtbaarheidstoets. Daarbij bedraagt de gemiddelde kostprijs per pro forma ontslagzaak voor CWI circa € 80.

De geraamde totale kostenbesparing van werkgevers als gevolg van de beperking van de verwijtbaarheidstoets bedraagt naar schatting jaarlijks € 90 à 100 miljoen. Deze besparing is inclusief een administratieve lastenbesparing van circa € 13 miljoen. Het administratieve lastenniveau van de huidige ontslagwetgeving bedraagt € 65 miljoen. De administratieve lastenreductie als gevolg van onderhavige maatregel bedraagt dus 20% van de totale administratieve lasten die gepaard gaat met de bestaande ontslagwetgeving.

Deze kostenreductie van werkgevers (zowel de administratieve lasten als overige kosten) hangt samen met de vermindering van zowel het aantal pro forma ontslagprocedures bij CWI als het aantal pro forma ontbindingszaken bij de kantonrechter als gevolg van het beperken van de verwijtbaarheidstoets. In totaal betreft dit een reductie van 65 000 pro forma ontslagzaken voor werkgevers. Naast de genoemde daling van de administratieve lasten maken werkgevers minder ontslagkosten zoals griffierechtkosten (circa € 9 miljoen), advocaatkosten (circa € 35 à 40 miljoen) en minder loonkosten vanwege kortere ontslagprocedureperiodes (circa € 30 à 35 miljoen).

De leden van de fracties van PvdA, VVD en D66 vragen naar de uitkomsten van het overleg dat blijktens de memorie van toelichting nog werd gevoerd met CWI over de implementatiekosten en de nadere afstemming met CWI over de besparing op de structurele uitvoeringskosten als gevolg van de beperking van de verwijtbaarheidstoets.

Dat overleg heeft niet geleid tot andere inzichten dan in de memorie van toelichting vermeld en welke hiervoor zijn herhaald.

De leden van de fractie van D66 zijn voorstander van beperking van het aantal pro forma ontslagprocedures. Zij vragen hoe en wanneer de regering zal monitoren of deze beperking daadwerkelijk optreedt.

Het ministerie van Justitie en de Raad voor de rechtspraak volgen de ontwikkeling van het aantal ontbindingsverzoeken via zogenoemde 4-maandsrapportages. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt tussen pro forma procedures en procedures op tegenspraak. Uit tijdschrijfonderzoek en uit de rechtspraak is bekend dat het aantal procedures op tegenspraak echter slechts een gering aandeel is van het totaal aan ontbindingsprocedures. Dit aantal is de laatste jaren bovendien relatief constant gebleken. Indien zoals verwacht na de wetwijziging een aanzienlijke daling van het aantal ontbindingsverzoeken optreedt, kan dit waarschijnlijk voor het grootste deel worden toegeschreven aan een beperking van het aantal pro forma procedures. Na invoering van de wijziging van de WW zal de verhouding tussen pro forma procedures en procedures op tegenspraak opnieuw worden onderzocht.

Onderbouwing voorlichtingskosten

De leden van de fractie van de VVD verzoeken de voorlichting over het wetsvoorstel te verduidelijken en de daarmee gepaard gaande kosten te kwantificeren.

Het wetsvoorstel wijzigt – in combinatie met de voorgestelde aanscherping van de wekeneis (wetsvoorstel 29 738) – de kern van de polisvoorwaarden van de WW (de voorwaarden voor het recht op uitkering en de

duur en de hoogte van die uitkering). Goede voorlichting hierover is van belang. Datzelfde geldt voor de voorstellen voor versoepeling van de ontslagpraktijk. De wijzigingen zullen, na aanvaarding door het parlement, worden gepubliceerd op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en op andere overheidssites. Daarnaast wordt een volledig nieuwe WW-brochure gemaakt en wordt voor werkgevers en werknemers voorlichtingsmateriaal over specifieke maatregelen ontwikkeld. Via advertenties en radiospots zullen de burgers worden geattendeerd op de wijzigingen in de WW en verwezen naar bovengenoemde kanalen. Tot slot zullen voorlichtingsteksten over de wijzigingen worden opgesteld en aangeboden voor publicatie in verenigingsorganen, huis-aan-huisbladen en andere kanalen voor free publicity. De regering gaat ervan uit de bovenstaande voorlichtingsactiviteiten kunnen worden bekostigd uit het budget van € 300 000.

HOOFDSTUK 10. ARTIKELSGEWIJS

Overzicht delegatiebepalingen

Op verzoek van de leden van de CDA-fractie is in bijlage 2 bij deze nota een overzicht gevoegd van alle delegatiebepalingen in de WW en de daarop gebaseerde gedelegeerde regelgeving. Naast de in het overzicht opgenomen bepalingen is er nog een aantal delegatiebepalingen waarop geen ministeriële regeling dan wel een algemene maatregel van bestuur is gebaseerd. Dit betreft de artikelen 4, vierde lid, 18, tweede lid, 29, derde lid, 75 en 129a. Met betrekking tot de artikelen 4, vierde lid, 29, derde lid, 75 en 129a wordt de noodzaak tot handhaving nog bezien. Het tweede lid van artikel 18 vervalt met de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel.

In het onderhavige wetsvoorstel worden de volgende wijzigingen voorgesteld ten aanzien van de delegatiebepalingen in de WW:

- Artikel 7 (grondslag voor Faseringsbesluit overheidswerknemers onder de Ziektewet en de Werkloosheidswet en Besluit tot vaststelling van het tijdstip van aanvang van fase 2 en fase 3 van de Wet OOW) vervalt.
- Artikel 16, zevende lid, wordt aangepast. Er kunnen geen regels meer worden gesteld omtrent de berekening van het verlies van arbeidsuren met betrekking tot wisselende arbeidspatronen.
- De grondslag voor het Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt verplaatst van artikel 17b (dat vervalt) naar artikel 42a.
- Van de mogelijkheid in het tweede lid van artikel 18 om bij ministeriële regeling regels te stellen wordt geen gebruik gemaakt. Vanuit het oogpunt van deregulering wordt dan ook voorgesteld om het tweede lid te laten vervallen.
- De in artikel 20, zesde lid, opgenomen grondslag voor het Besluit nadere regeling eindiging recht op uitkering Werkloosheidswet wordt vernummerd tot vijfde lid. Het voorstel is om dit nieuwe vijfde lid per 1 mei 2007 te wijzigen. Dit houdt verband met het feit dat per 1 januari 2006 een model voor premiegroepen in de wachtgeldfondsen is ingevoerd. Zie hiervoor ook de toelichting bij artikel 16, zevende lid, met betrekking tot wisselende arbeidspatronen.
- In de artikelen 24, zesde lid, en 26, negende lid, wordt de bevoegdheid gecreëerd om op grond van bij amvb te stellen regels in individuele gevallen tijdelijk ontheffing te verlenen aan werknemers van verplichtingen die aan hen zijn opgelegd op grond van die artikelen.
- Artikel 52 (grondslag voor het Besluit eindiging recht op uitkering bij

samenloop van loongerelateerde uitkering en vervolguutkering en kortdurende uitkering) vervalt

In het wetsvoorstel *Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met aanscherping van de wekeneis* wordt een wijziging van artikel 17a, derde lid, voorgesteld. Dit lid komt te luiden: Bij algemene maatregel van bestuur kan voor bepaalde groepen werknemers het in artikel 17, onderdeel a, bedoelde aantal van 36 weken hoger worden vastgesteld en het in dat onderdeel bedoelde aantal van 26 weken lager worden vastgesteld.

Toezending concepten voor lagere regelgeving

De leden van de fractie van de PvdA verzoeken om de concepten van de ministeriële regelingen op grond van de artikelen 16, zevende lid en 20, vijfde lid van de WW vóór de plenaire behandeling aan de Kamer te zenden. Hetzelfde verzoek doen deze leden met betrekking tot de concepten voor de besluiten op grond van de artikelen 24, negende lid, 26, zesde lid, 42a, zevende lid en artikel 32, derde lid van de WW.

De wijziging van artikel 16, zevende lid, WW is van technische aard. De mogelijkheid om specifieke regels te stellen voor de berekening van het arbeidsurenverlies bij wisselende arbeidspatronen komt hiermee te vervallen. Die regels zijn met ingang van 1 januari 2006 al ingetrokken, in verband met de invoering van premiegroepen in de sectorfondsen waar veel cyclische arbeidspatronen voorkomen¹. Ook het nieuwe artikel 20, vijfde lid WW ziet op het vervallen van de grondslag voor ministeriële regels voor de berekening van het arbeidsurenverlies bij wisselende arbeidspatronen. Van de mogelijkheid om hiervoor ministeriële regels te treffen is overigens nooit gebruik gemaakt.

Van de algemene maatregel van bestuur op grond van de artikelen 24, negende lid en 26, zesde lid WW is nog geen concept beschikbaar. In eerste aanleg waren deze delegatiebepalingen bedoeld om een kader te kunnen scheppen voor de (individuele) ontheffing van de sollicitatieplicht van WW-gerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Naar aanleiding van het commentaar van het UWV dat de huidige regelgeving voldoende ruimte biedt voor maatwerk bij de invulling van de sollicitatieplicht en dat nadere centrale regelgeving contraproductief zou kunnen uitpakken, is dit doel verlaten. Ik verwijs u hiervoor naar mijn brief aan de Tweede Kamer van 18 november 2005.

De delegatiebepalingen zijn in het wetsvoorstel gewijzigd gehandhaafd om een tijdelijke ontheffing van diverse arbeidsverplichtingen mogelijk te maken voor WW-gerechtigden die worden geconfronteerd met een calamiteit, zoals een sterfgeval of een ernstige ziekte in het gezin. Het besluit waarin de ontheffing van sollicitatieplicht bij calamiteiten wordt geregeld, zal ik aan de Kamer zenden voordat dit wordt vastgesteld.

De delegatiebepaling van artikel 42a, zevende lid WW is dezelfde als die in het huidige artikel 17b, zevende lid. De bepaling is redactioneel verbeterd en om technische redenen verplaatst naar artikel 42a. De algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 17b zevende lid, WW wordt niet inhoudelijk gewijzigd. Het betreft het Besluit loondagen Werkloosheidswet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen².

Artikel 32 kent geen derde lid en bevat geen delegatiebepaling.

Onderbouwing preferentie vorderingen UWV op grond van artikel 66 WW

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de redenen en de rechts-

¹ Staatscourant 27 december 2005, nr. 251.

² Staatsblad 2005, nr. 620.

grond van de preferente vordering van UWV. Wat is de toekomstige verhouding tussen vorderingen van het UWV en de Belastingdienst, zo vragen deze leden.

In het derde lid van het voorgestelde artikel 66 wordt bepaald dat de vorderingen van het UWV in het eerste en tweede lid preferente vorderingen zijn.

De vorderingen uit het tweede lid betreffen vorderingen van het UWV op de werkgever ter zake van de door de werkgever verschuldigde premies. Per 1 januari 2006 zorgt de Belastingdienst voor de inning en heffing van de premies voor de sociale verzekeringen. Indien de Belastingdienst deze premies invordert, zijn de regels voor de invordering van de loonbelasting van de Invorderingswet 1990 van overeenkomstige toepassing. Dit houdt in dat de ontvanger een voorrecht heeft op alle goederen van degene die premies verschuldigd is. Aangezien bij toepassing van artikel 66 van de Werkloosheidswet de ontvanger geen bijzondere handelingen hoeft te verrichten ter invordering van de premies omdat het UWV zorgdraagt voor betaling daarvan, wordt aan het UWV voor de vordering op de werkgever van verhaal van de betaalde premies eenzelfde bevoorrechte positie toegekend.

Wat betreft de verhouding tussen de vorderingen van de Belastingdienst en het UWV is er in feite niets veranderd. Toen de heffing en inning van de premies nog door het UWV plaatsvond op basis van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), had het UWV immers eenzelfde voorrecht als de rijksbelastingdienst heeft met betrekking tot vordering van de loonbelasting (artikel 16 van de CSV). Dit heeft in de praktijk geen problemen opgeleverd.

De vorderingen uit het eerste lid hebben voornamelijk betrekking op vorderingen van werknemers ter zake van loon op de werkgever die over zijn gegaan op het UWV. Bij het overgaan van deze vorderingen op het UWV neemt het UWV dezelfde bevoorrechte positie in als de werknemer (artikel 228 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek). Dit is echter een minder bevoorrechte positie is dan de Belastingdienst heeft bij vorderingen ter zake van premies voor de sociale verzekeringen. Zonder nadere regeling zou de vordering van het UWV ter zake van loon niet bevoorrecht zou moeten zijn op alle goederen van de werkgever en boven alle andere voorrechten zou moeten gaan (exclusief de uitzonderingen waarnaar verwezen wordt in artikel 66, derde lid) zoals beschreven in het derde lid van artikel 66. Dit zou echter zeer onpraktisch zijn aangezien de vorderingen van het UWV ter zake van het loon en de premies veelal een gecombineerde vordering is. Daarom is ervoor gekozen om het UWV voor zowel de vordering ter zake van loon als de vordering ter zake van de premies eenzelfde bevoorrechte positie toe te kennen.

Deze regeling van het voorrecht was tot nu toe niet noodzakelijk voor het verhaal van het UWV van de premie, omdat het UWV toen nog zelf de heffing en inning van de premies verzorgde.

Verschillen WW overheid en markt

De leden van de fractie van de PvdA vragen schematisch in kaart te brengen welke verschillen er met betrekking tot de WW zijn tussen overheidswerkgevers en marktwerkgevers en tussen overheidswerknemers en marktwerknemers.

Werkgevers

Het belangrijkste verschil in de WW tussen overheidswerkgevers en marktwerkgevers is de wijze van financiering. Waar bij marktwerkgevers sectorpremies en Awf-premie worden geheven ter financiering van de uitkeringslasten WW, komen de WW-uitkeringen van overheidswerknemers voor rekening van de voormalige overheidswerkgever (eigenrisico-

dragerschap). Daarnaast betalen de overheidswerkgevers premies aan het Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO) voor de bekostiging van de uitvoering van de WW voor overheidswerknemers, voor de lasten van de Ziektewet voor overheidswerknemers, voor de afdracht aan het Reïntegratiefonds en enkele bijzondere uitgaven.

Voor overheidswerknemers die op of na 1 juli 2005 werkloos zijn geworden, ligt de reïntegratieverantwoordelijkheid van rechtswege bij de overheidswerkgever. Dit in plaats van het UWV (artikel 72a WW).

Werknemers

De WW maakt met betrekking tot de uitkeringsaanspraken geen onderscheid tussen de overheidswerknemers en marktwerknemers. De overheidswerkgever houdt op het loon van zijn werknemers een zogenoemde pseudo WW-premie in. Deze is gelijk aan de werknemerspremie AWF die marktwerknemers verschuldigd zijn. Als gevolg van het eigenrisicodragerschap draagt de overheidswerkgever deze pseudo WW-premie niet af aan een fonds. Deze premies blijven in kas bij de overheidswerkgever.

De werkloze overheidswerknemer komt niet in aanmerking voor een IRO ten laste van het UWV. Wel kan hij een verzoek om een IRO indienen bij de overheidswerkgever voor wiens rekening de WW-uitkering komt. Zie verder het antwoord op de onderstaande vraag.

De leden van PvdA-fractie vragen of de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) op dezelfde manier openstaat voor WW-gerechtigden die bij de overheid hebben gewerkt als voor WW-gerechtigden die in de marktsector hebben gewerkt.

Met betrekking tot de marktsector is geregeld dat het UWV verantwoordelijk is voor de reïntegratie van WW-gerechtigden. Indien de WW-gerechtigde, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt, in aanmerking komt voor een reïntegratietraject is het UWV verplicht om dit traject in te kopen via een aanbesteding. De door het UWV ingekochte reïntegratietrajecten voldoen in sommige situaties niet aan de wensen van de WW-gerechtigde. De WW-gerechtigde kan zijn wensen kenbaar maken aan de reïntegratiecoach en hem verzoeken om middels een IRO uitvoering te mogen geven aan die wensen.

De overheidswerkgever is zelf verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn WW-gerechtigden. De overheidswerkgevers is financieel gebaat bij een zo kort mogelijke werkloosheid en dus bij een efficiënte reïntegratie. Net als het UWV heeft ook de overheidswerkgever baat bij maatwerk en keuzevrijheid. De overheidswerkgever is niet gebonden aan de aanbestedingsregels van het UWV. Hij zal in zijn eigen afweging al veel meer mogelijkheden hebben om voor maatwerk te kiezen. De eigenrisicodragers is te allen tijde bevoegd en in staat om het ultieme maatwerk te leveren en dus individuele contracten op te stellen. Er is voor de wetgever geen reden om dat af te dwingen. Voor overheidswerknemers zal er dus een individuele reïntegratieovereenkomst zijn naar de mate waarin werkgevers en werknemers die samen invullen.

Over de mogelijkheden van maatwerk, bijvoorbeeld in de vorm van een individuele reïntegratieovereenkomst, is de Raad voor Overheidspersonelsbeleid, de CAOP en het VSO geïnformeerd. Daarnaast is de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties gevraagd deze mogelijkheid onder de aandacht te brengen bij de overheidswerkgevers.