

Vergaderjaar 1984–1985

17 384

Regelen met betrekking tot de bevordering van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces (Wet arbeid gehandicapte werknemers)

Nr. 10

NADER VOORLOPIG VERSLAG

Vastgesteld 14 juni 1985

Na kennisneming van de memorie van antwoord en de daarbij gevoegde nota van wijziging bestond er binnen de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ behoefte om in een nader voorlopig verslag in te gaan op de voorgestelde wijzigingen.

Van deze bevindingen brengt de commissie als volgt verslag uit.

1. Algemeen

Allereerst spraken de leden van de P.v.d.A.-fractie hun ongenoegen uit over de vertraging in de voortgang van het voorstel van wet. Zij sloten zich aan bij de constatering van de SER-Commissie Sociale Verzekeringen in haar advies van 25 juli 1984 dat het kabinet weinig haast heeft gemaakt met de realisering van maatregelen gericht op vermindering van het beroep op de Ziektewet, de WAO en de AWW, maatregelen waartoe de SER al in februari 1982 unaniem adviseerde.

Een van de belangrijkste oorzaken van de vertraging en van de aangebrachte wijzigingen hebben, volgens deze leden, gelegen in het door het kabinet gedane onderzoek in hoeverre met het voorstel extra lasten voor het bedrijfsleven zouden worden opgelegd.

Zij wensten van het kabinet te vernemen in hoeverre daarvan sprake is; welke zijn de zwaardere lasten voor het bedrijfsleven en aan de hand van welke criteria zijn deze vastgesteld?

Tevens wilden deze leden vernemen waarom deze eventuele lasten, afgewogen tegen het belang van gehandicapten, niet verantwoord zouden zijn.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel kwam het toenmalige kabinet tot de conclusie dat alleen een samenhangend pakket van maatregelen ertoe zou kunnen bijdragen dat meer gehandicapte werknemers in het arbeidsproces worden opgenomen. Nu besloten is dit samenhangend pakket van maatregelen overboord te zetten, vroegen deze leden in hoeverre het kabinet van mening is dat de WAGW nog succesvol zal zijn.

De P.v.d.A.-fractieleiden zeiden het met het kabinet eens te zijn dat de werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties een belangrijke rol vervullen bij de inschakeling van gehandicapte werknemers.

Het kabinet maakt echter de indruk dat het hier gaat om een gelijke verantwoordelijkheid. Indien deze indruk juist is dan wordt deze opvatting niet door hen gedeeld.

¹ Samenstelling:

Leden: Scholten, Poppe (PvdA), Weijers (CDA), Kraaijeveld-Wouters (CDA), voorzitter, Beckers-de Bruijn (PPR), Spieker (PvdA), Moor (PvdA), De Korte (VVD), Gerritse (CDA), Buurmeijer (PvdA), ondervoorzitter, Toussaint (PvdA), Buikema (CDA), Rempt-Halmmans de Jongh (VVD), Leerling (RPF), Schutte (GPV), Groenman (D'66), Van der Vlies (SGP), Willems (PSP), Brouwer (CPN), Oomen-Ruijten (CDA), Ter Veld (PvdA), Ubels-Veen (EVP), Dales (PvdA), Korthals (VVD), Linschoten (VVD), Paulis (CDA), Nijhuis (VVD).
Plv. leden: Worrell (PvdA), Hermesen (CDA), G. C. van Dam (CDA), Leijne (PvdA), Kombrink (PvdA), Van Erp (VVD), Van Muiden (CDA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Salomons (PvdA), Van der Linden (CDA), Hermans (VVD), Nypels (D'66), Wolters (CDA), Wöltgens (PvdA), Knol (PvdA), Kamp (VVD), De Grave (VVD), Evenhuis-van Essen (CDA), Metz (VVD).

Zoals ook in het oorspronkelijk wetsvoorstel staat vermeld zijn de werkgevers primair verantwoordelijk voor het opnemen van gehandicapte werknemers en voor het aanpassen van de arbeidsplaats. Overigens wilden deze leden vernemen welke mogelijkheden de werknemersorganisaties hebben om een bepaald door hen noodzakelijk en mogelijk geacht (re)integratie-plan gerealiseerd te krijgen, en het selectiebeleid van werkgevers daarop af te stemmen.

Zij vroegen in dit verband op welke gronden het kabinet verwacht dat het c.a.o.-overleg, dat in het verleden immers nooit heeft geleid tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie van gehandicapten, nu wel tot bevredigende resultaten zal leiden. Dit mede in het licht gezien van de opmerking van de Raad van State dat bij een periode van drie jaar het gevaar bestaat dat de sociale partners de realisering van hun taak op de lange baan zullen schuiven.

Zal dit nog niet versterkt kunnen worden nu slechts de mogelijkheid tot het opleggen van een quotumverplichting is opgenomen? Met andere woorden, welke druk zal er nog van de werkgevers bij dit overleg uitgaan om tot bevredigende resultaten te komen?

Deze vragen achtten deze leden des te dringender nu de memorie van antwoord onduidelijk laat wat onder een bevredigend resultaat moet worden verstaan.

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren voorts van mening dat de factoren, die het kabinet noemt waarmee rekening moet worden gehouden bij de beoordeling van de vraag in hoeverre de sociale partners aan hun taakstelling hebben voldaan en bij de keuze voor een bepaald quotum, vaag en rekbaar zijn.

Zo kan men van mening verschillen bij voorbeeld over de specifieke eisen die een bepaalde sector aan zijn werknemers stelt, evenals over de financiële situatie. Deze leden vreesden dat dit in de praktijk een beoordeling sterk zal bemoeilijken en zal leiden tot verdeelde adviezen. Deelt het kabinet deze vrees?

Nu gesteld wordt dat van een advies van de desbetreffende adviesorganen niet licht zal worden afgeweken rijst de vraag wat hieronder moet worden verstaan in het geval van – te verwachten – verdeelde adviezen?

Uit de Nota van Wijzigingen en het Nader Rapport begrepen deze leden dat ook de SER, hoewel niet genoemd in het gewijzigd voorstel van wet (artikel 2, derde lid) een advies zal moeten uitbrengen. Op welke gronden is hiervoor gekozen? Betekent dit dat er altijd twee adviezen moeten worden uitgebracht? Kan pas ná de driejarige periode een advies worden uitgebracht om een bepaald quotum op te leggen, of reeds eerder?

Mocht tot het opleggen van een bepaald quotum voor een bedrijf of overheidsdienst worden overgegaan, hoe lang krijgen deze dan de tijd om hieraan te voldoen?

Verbaasd waren deze leden over het feit dat de aard van de sector (profit, semi-profit, non-profit) een rol gaat spelen in de beoordeling.

In het oorspronkelijke voorstel werd een dergelijk onderscheid terecht niet gemaakt. Nu dit reeds op voorhand gebeurt wilden deze leden vernemen wat de motieven hiervoor zijn en wat hiermee precies wordt bedoeld. Betekent dit bij voorbeeld dat voor de profit sector lichtere maatstaven zullen gelden dan voor de non-profit sector of andersom?

Wat de maatstaven betreft, die gehanteerd kunnen worden bij de beoordeling van de ingevulde taakstelling, wilden deze leden vernemen in welke mate (re)integratie-effecten dienen op te treden en preventieve maatregelen genomen dienen te zijn om te kunnen spreken van een voldoende gerealiseerde taakstelling. Welk uitgangspunt hanteert het kabinet daarbij?

Wordt het percentage in dienst zijnde gehandicapten vóór het in werking treden van de Wet vergeleken met het percentage in dienst zijnde (en in dienst behouden) gehandicapten na de driejarige periode? Moeten de sociale partners een bepaald percentage als uitgangspunt nemen? Wie

bepaalt de zwaarte van de factoren, waarmee rekening moet worden gehouden, indien de sociale partners daarover geen overeenstemming bereiken? Welke criteria worden daarvoor aangelegd?

Deelt het kabinet de vrees van deze leden dat de sociale partners in het toch al zwaar belaste c.a.o.-overleg geen kans zullen zien de (re)integratie van gehandicapten bevredigend te regelen? Ook wilden deze leden vernemen wat er gebeurt indien een bedrijf na de periode van drie jaar op een veel te laag percentage is uitgekomen ten opzichte van het mogelijk bij algemene maatregel van bestuur vastgestelde percentage.

Met betrekking tot de grote rol van de sociale partners in het voorstel wensten deze leden te vernemen wat er gebeurt bij bedrijven, waarop in het geheel geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Vallen deze bedrijven buiten het voorstel? Ook zijn er bedrijven waar een deel van het personeel niet onder de c.a.o. valt. Hoe denkt het kabinet hiermede rekening te houden en dit op te lossen?

Wat de rol van de overheid betreft zeiden de leden van de P.v.d.A.-fractie van mening te zijn dat deze in het algemeen veel te terughoudend is in het gewijzigd voorstel met alle – reeds genoemde – te verwachten gevolgen daarvan.

In dat verband vroegen zij waarom het kabinet niet tenminste een meer actieve rol voor de overheid heeft weggelegd daar waar deze zelf als werkgever optreedt. Is het niet mogelijk, zo vroegen zij, dat het kabinet bepaalde percentages vaststelt, waaraan de verschillende overheidsdiensten moeten voldoen? Moet er ook hier niet een voorbeeldfunctie van de overheid uitgaan?

De leden van de C.D.A.-fractie hadden met buitengewoon grote belangstelling kennis genomen van de memorie van antwoord en de bijgevoegde Nota van Wijziging. Met name op het punt van de quotumverplichting heeft het kabinet in grote lijnen de ideeën van de C.D.A.-fractie overgenomen. Deze leden wensten daarvoor hun erkentelijkheid uit te spreken.

In dit verband wilden zij nog in herinnering roepen wat zij ter zake reeds in het voorlopig verslag hadden vermeld: «Het voeren van een sociaal beleid voor gehandicapten en andersgeschikten moet in de eerste plaats onderdeel zijn van het sociale beleid in de onderneming. Verder zal dit beleid een zaak van overleg dienen te zijn tussen de sociale partners. Een en ander zou kunnen leiden tot bindende afspraken per bedrijfstak of onderneming. Op dezelfde wijze zouden de sociale partners uitdrukking kunnen geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit punt. Bovendien zijn zij beter dan wie ook in staat van dichtbij te beoordelen welk percentage gehandicapten in een bedrijfstak of onderneming opgenomen kan worden. Het is evident dat de reële mogelijkheden gehandicapten in dienst te nemen per arbeidsorganisatie verschillen. Mocht echter het bedrijfsleven in gebreke blijven dan dient de overheid te beschikken over een instrument om alsnog de (her)plaatsing van gehandicapten te realiseren. In dat geval moet een onderneming of bedrijfstak bij algemene maatregel van bestuur verplicht kunnen worden een bepaald percentage gehandicapten in dienst te nemen. Dit voorstel mist de eenvoud van het regeringsvoorstel, maar zou, naar de mening van de leden van de C.D.A.-fractie, in de praktijk minder rigide en daardoor beter kunnen functioneren. Zij realiseerden zich dat met name het uiteindelijk vaststellen van een gewenste percentage per onderneming of bedrijfstak, van buiten getoetst zal moeten worden» (17 384, nr. 4, blz. 12) en «In de praktijk verwachten deze leden dat er arbeidsorganisaties zullen blijken te zijn waar het gewenste percentage boven de vijf en in andere organisaties beneden de vijf procent zal komen te liggen» (idem, blz. 13).

Deze uitgangspunten van de C.D.A.-fractie sluiten volledig aan bij het huidige kabinetsstandpunt, waarbij de verantwoordelijkheid voor een goede inschakeling van gehandicapte werknemers bij de werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties berust. Dit impliceert een terughou-

dende rol van de overheid, die zich zoveel mogelijk beperkt tot een voorwaardenscheppend beleid.

Deze leden betreurden de lange tijd die gemoeid is geweest met het opstellen van de memorie van antwoord. Naar hun mening had een prompte aanpassing van het wetsvoorstel, naar de ideeën van de C.D.A.-fractie, veel tijd kunnen besparen.

Deze leden waren overigens, in afwijking van sommige geluiden uit de samenleving, niet van oordeel dat het nu voorgestelde gewijzigde wetsvoorstel op gespannen voet staat met de grondslagen van het aanvankelijke voorstel van wet. Vragen hadden deze leden bij de wijze van toetsing, of door een onderneming of bedrijfstak de taakstelling wel voldoende is ingevuld. In de memorie van antwoord worden, en wel in willekeurige volgorde, een aantal criteria genoemd. Deze leden zagen gaarne dat het kabinet in de nadere memorie van antwoord hierop dieper zou ingaan. Voorkomen moet worden, dat hier vrijblijvendheid en willekeur een rol van betekenis zouden kunnen gaan spelen. Is reeds mede te delen welke ondernemingen of bedrijfstakken voor het hoge of het lage quoteringspercentage in aanmerking zullen komen, een en ander bij wijze van voorbeeld?

De leden van de C.D.A.-fractie wensten nog te beklemtonen dat zij zich konden vinden in de twee hoofddoelstellingen van het wetsvoorstel, te weten:

- het bevorderen van het recht op deelname aan de arbeid van gehandicapten en
- het uitvoering geven aan het noodzakelijke volumebeleid.

Tegen deze achtergrond achtten deze leden het van groot belang indien nog dit kalenderjaar het voorliggende voorstel van wet het Staatsblad zou kunnen bereiken.

Ten slotte hechtten deze leden eraan nader van het kabinet te vernemen op welke wijze inschakeling van gehandicapten in het arbeidsproces bij de overheid zelf verder bevorderd kan worden.

Deze leden stelden het op prijs een overzicht te ontvangen waaruit de inschakeling van gehandicapten op de ministeries blijkt (zo mogelijk de stand van zaken per 1 januari 1985 gerelateerd aan het totaal aantal personeelsleden). Deze leden zeiden de mening toegedaan te zijn dat de overheid op dit punt een voortrekkersfunctie dient te vervullen.

De leden van de V.V.D.-fractie waren er verheugd over dat de schriftelijke procedure inzake het onderhavige, inmiddels gewijzigde, wetsvoorstel nu eindelijk kan worden voortgezet. Zij memoreerden nog eens dat van de zijde van hun fractie de nodige keren op spoed was aangedrongen, te meer daar het onderhavige voorstel reeds een geruime voorgeschiedenis heeft.

Feitelijk is deze voorgeschiedenis reeds aangevangen in 1975 met het advies van de Raad voor de Arbeidsmarkt. Vervolgens verscheen het oorspronkelijk wetsvoorstel pas in 1982, het jaar dat volgde op het Internationaal Jaar van Gehandicapten.

Deze leden konden er zeer wel begrip voor opbrengen dat naar aanleiding van de adviezen van de dereguleringscommissie een herbeoordeling en uiteindelijk een bijstelling heeft plaatsgevonden. Uiteraard is hiermee, mede gelet op de nadere advisering door de diverse gremia tijd gemoeid, doch de verwerking daarvan had naar hun oordeel sneller gekund. Nadere advisering en dergelijke is prima, maar het zou niet moeten leiden tot extra vertraging, wanneer juist slagvaardig handelen geboden is ten behoeve van maatregelen die uit maatschappelijke overwegingen haast hebben.

Waarom, zo vroegen zij, zijn er na de ontvangst van het advies van de Raad van State over de nota van wijziging drie maanden nodig geweest voor het Nader rapport? Was overigens een advies van de Raad van State wel noodzakelijk?

Een nader advies over een nota van wijziging is toch niet gebruikelijk?

De leden van de V.V.D.-fractie waren het kabinet erkentelijk voor de zeer uitvoerige en gedegen memorie van antwoord. Zij hadden eveneens kennis genomen van de nota van wijziging die leidt tot een niet onbelangrijke beleidswijziging, namelijk het loslaten van een uniform quotumpercentage en het daarvoor in de plaats stellen van een inspanningsverplichting van de sociale partners per bedrijfstak. Deze leden konden hiermee in beginsel instemmen op grond van de volgende overwegingen:

1

De oorspronkelijke doelstelling van het onderhavige wetsvoorstel is niet losgelaten.

2

De overheid houdt een flinke «stok achter de deur» voor het geval die doelstelling door de betreffende bedrijfstak onverhoopt niet wordt gerealiseerd.

3

Zelfregulering door de sociale partners past beter bij een «overheid op afstand» en het vrije en decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg conform het gesloten akkoord in de Stichting van de Arbeid.

4

Het voornemen bestaat om de huidige verdiscontering van werkloosheid in de WAO daadwerkelijk aan te pakken.

Met dit laatste punt wezen deze leden op de relatie tussen het onderhavige wetsvoorstel en de herziening van het stelsel van sociale zekerheid.

Zij betreurden overigens dat onder meer de organisaties van gehandicapten bij meer dan één gelegenheid hun twijfels hadden uitgesproken over het feit dat de doelstelling van het oorspronkelijke voorstel is gehandhaafd.

Voor de aan het woord zijnde leden was er wat dat betreft geen misverstand mogelijk: de doelstelling, het realiseren van een substantieel aantal arbeidsplaatsen voor gehandicapten/arbeidsongeschikten, staat ook thans nog recht overeind. Het gaat immers, zo zeiden zij, niet aan de zoveel arbeidsongeschikten aan de kant te laten staan dan wel nieuwe arbeidsongeschikten aan de kant te zetten en hen min of meer maatschappelijk af te schrijven.

Een zichzelf respecterende samenleving kan en mag dit niet aanvaarden. Terecht wordt in de memorie van antwoord geconstateerd dat de geloofwaardigheid van het sociale zekerheidsstelsel dan in het geding is. Zeer vele gehandicapten kunnen en willen immers werken, en zij dienen dan ook kansen te krijgen op reïntegratie in het arbeidsproces. Die kansen zijn thans onvoldoende aanwezig.

Tegen die achtergrond vonden de leden van de V.V.D.-fractie een WAGW nog steeds een noodzakelijke wettelijke maatregel en zij hoopten daarom dat het wetsvoorstel een spoedige plenaire behandeling zal kunnen krijgen.

Zij hadden naar aanleiding van de memorie van antwoord en de nota van wijziging nog wel een aantal nadere vragen en opmerkingen. Wat betreft de concrete invulling van de algemene maatregelen van bestuur, waarbij een bepaald quotum wordt opgelegd, vonden deze leden de passage op bladzijde 4 van de memorie van antwoord bepaald vaag. Concrete criteria worden niet vermeld. Betekent dit, zo vroegen zij, dat die alsnog zullen worden opgesteld? Zo neen, is dan het risico van willekeur niet denkbeeldig?

De leden van de fractie van D'66 moesten tot hun verbazing constateren dat tegelijk met de memorie van antwoord een nota van wijziging is ingediend door het kabinet waarin, haaks op het oorspronkelijke wetsvoor-

stel, wordt afgestapt van de wettelijk vastgelegde verplichting voor elke werkgever om per onderneming op elk geheel van twintig werknemers ten minste één gehandicapte in dienst te nemen.

Zij konden deze ommezwaai van het kabinet in het geheel niet billijken, en zij hadden uit de bijdragen aan het voorlopig verslag ook niet kunnen opmaken dat de meerderheid van de Kamer het daarmee eens zou zijn, zelfs integendeel. Het gewijzigd wetsvoorstel is nu naar hun gevoel een zeer slap aftreksel geworden van het oorspronkelijke wetsvoorstel.

Een en andermaal hadden deze leden benadrukt dat de werkelijke integratie van gehandicapten in de samenleving zeer gebaat is bij het zoveel mogelijk realiseren van volwaardige werkgelegenheid voor hen. Nu zwichten voor ondernemingen om de quotumverplichting te laten vallen, betekent dat het kabinet zich behoorlijk in de kaart laat kijken waar het de bevoordeling van werkgevers betreft, en de benadeling van gehandicapten, die ook anderszins al veel te verduren hebben van dit kabinet.

De verbazing van de leden van de fractie van D'66 was des te groter toen zij de memorie van toelichting nog eens in herinnering riepen, waarin met kracht van argumenten wordt betoogd dat op vrijwillige basis geen behoorlijke resultaten te verwachten zijn met betrekking tot het (opnieuw) betrekken van gehandicapten bij het arbeidsproces. In de nota van wijziging ontbreekt nu evenwel vrijwel elke argumentatie voor de thans door het kabinet beleden andere zienswijze.

Met des te meer zorg raakten de aan het woord zijnde leden vervuld, wanneer zij constateren dat het kabinet in een ander kader bepleit om het verdisconteringsprincipe uit de WAO en de AAW te elimineren. Naar hun mening is het of het één, of het ander. Of men elimineert het verdisconteringsprincipe, maar dan zorgt men ook dat de WAGW iets voorstelt, nu en niet eventueel op termijn, of men elimineert het verdisconteringsprincipe niet en dan heeft men strikt genomen de hele WAGW niet nodig.

Juist vanwege deze samenhang hechtten deze leden aan een effectieve WAGW om op die wijze met vrucht te kunnen discussiëren over de verdiscontering bij de komende stelselherziening.

Het vrijblijvend karakter van het gewijzigde wetsvoorstel komt nog eens extra tot uitdrukking in het nieuw voorgestelde eerste lid van artikel 2, waar het slechts gaat om een bevoegdheid en niet om een verplichting om alsnog een quotumverplichting op te leggen indien de in artikel 1a neergelegde taakstelling onvoldoende is gerealiseerd.

Deze leden konden zich nauwelijks voorstellen dat de aanwijzingen van de dereguleringscommissie zover zouden gaan dat niet tot een imperatieve formulering kon worden besloten in artikel 2.

Naast het vrijblijvende karakter van artikel 2, eerste lid, moesten deze leden constateren dat het kabinet zich ook anderszins een uitweg heeft verschaft om überhaupt aan een quotumverplichting te ontsnappen, door naast de SVR ook de mogelijkheid te openen eventueel de SER over een maatregel advies te vragen.

De leden van de fractie van D'66 konden zich al met al niet aan de indruk onttrekken dat het kabinet zijn aanvankelijk standpunt met betrekking tot de reïntegratie van gehandicapten in het arbeidsproces, om (mede) daardoor de toestroom naar AAW/WAO af te dammen, geheel heeft laten varen.

Zij konden zich niet voorstellen dat door dit wetsvoorstel de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen voor gehandicapten, ondanks de algemene werkgelegenheidssituatie, aanzienlijk zou verbeteren.

Hoewel deze leden zich het recht voorbehielden op een later tijdstip op concrete punten terug te komen, wilden zij één punt vermelden waaraan zij graag nadere aandacht zagen besteed. Het betreft de hulpverlening bij algemene dagelijkse levensverrichtingen, waaraan gehandicapte werknemers behoefte kunnen hebben. Dit staat als zodanig los van de aanpassing van de arbeidsplaats zelf. Bedrijfsgeneeskundige diensten kunnen dergelijke hulpverlening niet bieden, en ook de Arbeidsomstandighedenwet is hierop niet van toepassing.

Aangezien «ADL»-hulpverlening wel degelijk te maken heeft met de mogelijkheid van een gehandicapte om adequaat te kunnen functioneren op een, eventueel aangepaste arbeidsplaats, ware met een en ander wellicht rekening te houden in dit wetsvoorstel. Deelt het kabinet deze opvatting?

De leden van de fractie van de P.S.P. waren zeer teleurgesteld dat het kabinet het uniforme percentage van 5% heeft laten vervallen en daarvoor in de plaats de mogelijkheid voorstelt om in een later stadium, door middel van algemene maatregelen van bestuur bedrijven of bedrijfstakken alsnog een quotum op te leggen. Opnieuw zagen zij een wetsvoorstel, dat een verbetering van de positie van, in dit geval gehandicapte, werknemers zou kunnen inhouden, voor een deel afgezwakt worden. Zij achtten dat een buitengewoon betreuenswaardige zaak.

Vooral ten aanzien van de nota van wijziging wensten deze leden een aantal vragen te stellen. Bij de hier aan het woord zijnde leden bestond sterk de indruk dat de kern van het wetsvoorstel, een quotum van 5% voor ieder bedrijf, door een veel ingewikkelder regeling wordt vervangen. Zij zagen het zogenaamde dereguleringsargument derhalve in het geheel niet terug in het gewijzigde voorstel. Indien werkelijk op termijn de situatie zou ontstaan dat de overheid door middel van algemene maatregelen van bestuur aan afzonderlijke bedrijven percentages van diverse hoogten zou gaan opleggen, voorzagen zij een buitengewoon ingewikkeld stelsel van criteria, regels en voorwaarden, dat uiteindelijk tot de vaststelling van een percentage zou kunnen leiden. De afweging welke omstandigheden in een specifiek geval de doorslag zullen geven, zullen niet alleen voor bedrijven onderling verschillen. Zij zullen ook nadrukkelijk als argument opgevoerd worden om voor een zo laag mogelijk percentage in aanmerking te komen. Zo al enige lijn in de overheidsbeslissingen te ontdekken zal zijn in die situatie, zal het in ieder geval tot buitengewoon gecompliceerde regelgeving leiden.

De leden van de P.S.P.-fractie hadden er overigens weinig vertrouwen in dat nog een vooruitstrevend en rechtvaardig beleid ten aanzien van de inschakeling van gehandicapten in het arbeidsproces tot stand zal komen. Het is immers niet bevorderlijk om afspraken hierover over te laten aan de sociale partners die beiden, zij het om diverse redenen, geen of slechts een marginaal belang hebben bij het bevorderen van de inschakeling van gehandicapten. Juist vanwege het feit dat de gehandicapten doorgaans buiten het onderhandelingsproces staan, is er alle reden juist de overheid een taak tot (dwingende) regelgeving te geven. Graag wensten de leden van de P.S.P.-fractie een reactie op deze stelling.

De voorgestelde nota van wijziging achtten de leden van deze fractie vooral in het belang van het bedrijfsleven en geenszins in het belang van de gehandicapten. Graag zagen zij een nadere uiteenzetting van het kabinet op het voornemen om bij de besluitvorming rond het opleggen van het quotum alle relevante aspecten te betrekken, waaronder de economische situatie. Als het gaat om de economische situatie, waarin een bedrijf verkeert, zagen de hier aan het woord zijnde leden een aantal problemen opdoemen. Zo vroegen zij zich af of bedrijven niet altijd hun economische situatie als argument voor géén of zo gering mogelijke afspraken terzake zullen kunnen aanvoeren. Het te werk stellen van een aantal gehandicapten op plaatsen waar ook niet-gehandicapte werknemers kunnen werken brengt immers, door de in de meeste gevallen hogere produktiviteit van de laatsten, altijd economisch nadeel. Zelfs indien de economische positie van een bedrijf zeer florissant is (het argument om een hoger percentage vast te stellen) zou dat juist door de vaststelling van het quotum voor een deel teniet gedaan worden. In hoeverre zou dat laatste bij de beoordeling een rol kunnen spelen? Juist vanwege dit aspect, de concurrentiepositie van het ene bedrijf ten opzichte van het andere, vermochten de hier aan het woord zijnde leden niet in te zien hoe anders dan geldend voor een gehele

sector of bedrijfstak eenzelfde quotum kan worden opgelegd. Graag zagen zij de visie van het kabinet hierover uiteengezet.

Bovendien zouden de leden van de fractie van de P.S.P. uiteengezet willen zien op welke punten de SVR geacht wordt besluiten terzake te toetsen, en in hoeverre deze toetspunten verschillen van die, die het kabinet in een later stadium zal gebruiken om een algemene maatregel van bestuur vast te stellen. *Wat zijn de verwachtingen van het aantal gevallen dat ter beoordeling voor een algemene maatregel van bestuur voorgelegd zal worden? Welke indicaties bestaan er dat in het onderhandelingsproces tussen werknemers en werkgevers tot gewenste en succesvolle afspraken zal komen? Wordt ieder bedrijf of bedrijfstak met een afzonderlijke algemene maatregel van bestuur, zondig, tot een percentage gedwongen? Wordt iedere afzonderlijke algemene maatregel van bestuur dan ook weer afzonderlijk aan de SER voorgelegd?*

Kan, tot slot, worden medegedeeld welke criteria de SVR zal hanteren om bestuursbesluiten te toetsen? Welke criteria acht het kabinet wenselijk?

De leden behorend tot de fractie van de S.G.P. hadden met belangstelling kennisgenomen van het gewijzigd voorstel van wet. Zij zouden willen volstaan met het stellen van enkele nadere vragen.

Vooraf merkten zij op het positief te waarderen dat aan de bezwaren van ondernemingen tegen een algemeen, ongedifferentieerd quotum is tegemoet gekomen in die zin dat niet langer de quoteringsregeling wordt gezien als het middel bij uitstek voor het scheppen van zoveel mogelijk gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces. Ook beoordeelden deze leden positief dat de verantwoordelijkheid voor de keuze wordt gelegd op (organisaties van) werkgevers en werknemers, zonder nadere regulering van de wetgever ter zake.

Minder gelukkig waren zij echter met het feit dat niet is gekozen voor het volledig loslaten van het quotum, maar voor een quotum, dat gelegen is tussen 3 en 7% hetwelk kan worden opgelegd indien geen dan wel onvoldoende maatregelen ter bevordering van de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces zijn getroffen. Wordt door het als subsidiaire regeling in stand houden van de quotumverplichting niet een te zware hypotheek gelegd op het overleg tussen de sociale partners, zo vroegen de leden van de fractie van de S.G.P. Wordt op die wijze langs de achterdeur niet toch weer het primaat van de quoteringsregeling bevestigd, ondanks de negatieve conclusies op dat punt van de Commissie Deregulering en het Ipso Facto-onderzoek?

De leden van de C.P.N.-fractie constateerden dat van de doelstelling van het oorspronkelijke wetsvoorstel, namelijk een wettelijke regeling die de positie van de gehandicapten op de arbeidsmarkt versterkt, in het nieuwe voorstel weinig is terug te vinden. Deze leden waren van mening dat beleid ten aanzien van werk van gehandicapten enerzijds onderdeel is van het algemene arbeidsmarktbeleid, anderzijds onderdeel van het totale beleid gericht op de emancipatie van gehandicapten. De positie van gehandicapten in de samenleving is slecht. Op het gebied van wonen, vervoer, recreatie, inkomen en werk is de situatie de afgelopen jaren in het algemeen verslechterd. Deze verslechtingen frustreren op onaantoonbare wijze het streven naar een zelfstandig bestaan van gehandicapten. De huidige situatie op de arbeidsmarkt noopt tot maatregelen ter versterking van de positie van zwakke groepen. *De positie van zwakke groepen is niet alleen een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, maar van de gehele maatschappij en dus van de rijksoverheid. Bovendien waren juist ook de ervaringen met de oude wetgeving aanleiding om te komen tot meer dwingende wetgeving. Denken de bewindslieden dat het voorliggende wetsvoorstel voldoende garanties biedt, zo vroegen deze leden?*

Kunnen cijfers gegeven worden over de aantallen gehandicapte werknemers in dienst van de overheid? Is hun aantal toegenomen ten opzichte

van 15 jaar geleden, respectievelijk 10 en 5 jaar geleden? Zien de bewindslieden nog steeds een verband tussen de hier voorgestelde maatregelen en de in het kader van de stelselherziening voorgestelde opheffing van de verdisconteringsbepalingen?

De leden van de fractie van de P.P.R. merkten op dat het gewijzigde wetsvoorstel weliswaar overeenstemt met hun verwachtingen van dit kabinet maar niet met hun wensen. Zij vonden het dan ook moeilijk om, hoewel elke mate van wettelijke bescherming van de positie van gehandicapten een steun in de rug is voor deze groep, positief ten opzichte van het hier voorliggende gewijzigde voorstel van wet te staan.

Daarbij wekte het lange tijd uitblijven van de memorie van antwoord enige wrevel bij deze leden, omdat niet aan de indruk valt te ontkomen dat tijdens de dereguleringsronde wél de bezwaren vanuit werkgeverszijde breed zijn uitgemeten, maar bij de belangen van de betrokken gehandicapte werknemers bij een snelle en effectieve wetgeving maar nauwelijks is stilgestaan.

De leden van de P.P.R.-fractie merkten voorts op dat in het wetsvoorstel geen aandacht is besteed aan de invoering van de WAGW, anders dan dat de beloningsbepalingen uit de huidige Wet Arbeid Mindervaliden overgaan naar de nieuwe wet. Zij wezen op de zeer trage invoering in vele bedrijven van bij voorbeeld de Wet op de Ondernemingsraden of de Arbo-wet en zij vroegen zich dan ook af of het niet wenselijk is om een taakstelling in de tijd vast te leggen. Bovendien wilden zij graag van het kabinet vernemen wat de voornemens zijn omtrent het aanwijzen van (onderdelen van) bedrijfstakken om aan de WAGW te voldoen.

Zij merkten ten slotte op dat in het wetsvoorstel niet is voorzien in een beroepsprocedure voor de individuele gehandicapte werknemer bij klachten over sollicitatie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden. Wil het kabinet opnemng daarvan alsnog bevorderen?

De arbeidsmarktsituatie van gehandicapte werknemers is de laatste twee jaar nauwelijks verbeterd, eerder verslechterd, aldus het lid van de R.P.F.-fractie. Het aantal WAO/AAW-gerechtigden stijgt volgens de Financiële Nota sociale zekerheid 1985, wel iets minder dan voorheen, maar toch nog met vermoedelijk 2% in 1984, tot 750 000 personen. Er is vanuit deze optiek alle reden om pogingen in het werk te stellen het aantal in bedrijfsleven en bij de overheid werkzame gehandicapte werknemers te verhogen. Door het tijdsverloop tussen het uitbrengen van het voorlopig verslag en de memorie van antwoord is het voorliggend wetsvoorstel echter in een ander kader komen te staan. Er vond een wisseling plaats in de signatuur van het kabinet, het wetsvoorstel is de dereguleringsmolen gepasseerd en ontegenzeggelijk werpt de komende stelselherziening van de sociale zekerheid haar schaduwen vooruit.

Deze factoren hebben er terecht toe geleid, dat een aantal wijzigingen in het oorspronkelijke wetsvoorstel is aangebracht. Met de voornaamste wijziging, het laten vervallen van een starre quotumbepaling kon dit lid zich in beginsel verenigen. Deze wijziging sluit beter aan op het door hem voorgestane uitgangspunt van decentraal overleg op bedrijfstaks- of ondernemingsniveau. Het thans voorgestelde systeem roept evenwel de vraag op of de 5%-norm nu vervangen is door een minimumnorm van 3% na drie jaar, waaraan zowel de particuliere als de overheidssector zal moeten voldoen.

Of vormt de 3% geen «bodem»-percentage, zo wilde dit R.P.F.-fractielid vernemen. In dat geval blijft het bijvoorbeeld dus mogelijk dat een bedrijfstak zeer weinig gehandicapte werknemers in dienst heeft, terwijl daarentegen een belangrijke bijdrage aan de instroom van arbeidsongeschikten wordt geleverd. Onderkent het kabinet dit aspect? Dient daarom in ieder geval niet op korte termijn gestreefd te worden naar meer evenwicht tussen beide grootheden? Welke wegen ziet het kabinet hiervoor? Gaarne vernam

dit lid tevens de visie van de bewindslieden op een mogelijke voorttrekkersrol van de overheid ten aanzien van de inspanningsverplichting gehandicapten in dienst te nemen. Hij overwoog hierbij, dat in de overheidsadministratie het productie-element in vele gevallen een minder centrale rol inneemt dan in het bedrijfsleven het geval is.

Het huidige wetsvoorstel is bedoeld als vervanging van de Wet plaatsing minder-valide arbeidskrachten (1947). De memorie van antwoord wijt het gebrekkig functioneren van die Wet mede aan een inadequate definitie van het begrip minder-valide. De bewindslieden onderschrijven de conclusie van het onderzoekbureau Ipso facto, dat bijvoorbeeld de vangnet-categorie in de WAGW vaag omschreven is. In hoeverre achten zij het reëel te veronderstellen, dat de solidariteit tussen werkgevers en niet-gehandicapte werknemers enerzijds en gehandicapte werknemers anderzijds zal groeien, indien uit hetzelfde onderzoekrapport blijkt, dat er tegen het (van buitenaf) in dienst nemen van gehandicapten nogal wat weerstand bestaat?

Welke gevolgen heeft dit voor de formulering van de taakstelling «voor zo ver in ieders vermogen ligt»? Wat moet hieronder worden verstaan?

Is het niet van belang om thans de beginsituatie van het aantal werkzame gehandicapte werknemers te kennen om straks het effect van de WAGW goed te kunnen beoordelen? Inzake het quotum-percentages wordt immers opgemerkt dat het niet mogelijk is aan te geven hoeveel arbeidsplaatsen voor bezetting door gehandicapte werknemers in aanmerking zullen komen. Toch is uitgegaan van veronderstelde mogelijkheden bij het bedrijfsleven en de collectieve sector, met als kengetal 155.000 arbeidsplaatsen. (blz. 19 van de memorie van toelichting) Bestaat enige indicatie in welke mate deze arbeidsplaatsen nu bezet zijn door gehandicapte werknemers?

Het lid van de G.P.V.-fractie had met instemming kennis genomen van het gewijzigde voorstel van wet. De belangrijkste knelpunten leken hiermee te zijn weggenomen. In de eerste plaats wordt nu volop de ruimte gegeven aan de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners. Pas wanneer blijkt dat die verantwoordelijkheid onvoldoende wordt waargemaakt kan een quotumverplichting worden opgelegd, die niet uniform is maar kan worden aangepast aan de omstandigheden in de desbetreffende bedrijfstakken. Wel werd het door dit lid betreurd dat niet of nauwelijks is ingegaan op een aantal meer fundamentele opmerkingen die in het voorlopig verslag zijn gemaakt.

Voorts was het hem opgevallen dat de memorie van antwoord op veel plaatsen enigszins vrijblijvend is geredigeerd. De indruk is ontstaan dat om een aantal lastige vragen is heengeschreven. In dit verband kan worden gewezen op de passage op blz. 15 over het niet identiek zijn van de begrippen werkgever en onderneming, voor welke problematiek uitvoeringstechnisch nog oplossingen moeten worden gevonden. Op dezelfde bladzijde wordt slechts gewag gemaakt van een zo klein mogelijke administratieve belasting voor de werkgevers. Op blz. 18 wordt gerept over verrekeningen en compensaties van de bijdragen en tegemoetkomingen. Kennelijk moet de mede-wetgever dit allemaal maar rustig afwachten, in het vertrouwen dat alles wel goed zal komen. Het G.P.V.-fractielid zag echter een nadere toelichting op de genoemde punten met belangstelling tegemoet.

Dit lid zou het bovendien op prijs stellen indien het wetsvoorstel nog eens kritisch zou worden doorgelopen op het aantal instanties dat zich met de uitvoering van de voorgestelde bepalingen zal bezighouden. Met name de inschakeling van de Loontechnische Dienst lijkt niet onontkoombaar. Alhoewel de ervaring die bij de LTD bestaat bij het beoordelen van de functie-inhoud en bij functievergelijking zeker van grote waarde is moet dit toch worden afgewogen tegen het advies van de SER om de bedrijfsverenigingen hier een meer prominente rol te laten spelen. Eventueel zou gedacht kunnen worden aan de mogelijkheid de bedrijfsvereniging, indien gewenst, advies te laten vragen aan de LTD. Hoe wordt hierover geoordeeld?

2. De inhoud van het gewijzigd voorstel van wet

2.1. De kring van personen, op wie de WAGW van toepassing is

In een tijdschriftartikel (TVVS 1982, nr. 82/9) pleit prof. mr. W. J. P. M. Fase voor een vervanging van het begrip «gehandicapte» door de term «gedeeltelijk arbeidsgeschikte», zo merkten de leden van de C.D.A.-fractie op. Naar zijn mening zou deze laatste term niet alleen positiever klinken, maar ook beter aansluiten bij de bedoeling van het voorstel: het benutten van de restcapaciteit van door ziekte of gebrek uit het arbeidsproces gesloten personen. Naar zijn mening is het gebruik van de term gehandicapte in dit verband ook verwarrend. Het wettelijk begrip wijkt nogal af van het spraakgebruik. De leden van deze fractie kwam de argumentatie van prof. Fase niet onlogisch voor. Graag zouden zij zien dat het kabinet hierop nog eens zou ingaan. Deze leden onderschreven in algemene zin de opvatting van de SVR dat de met de WAGW in te voeren maatregelen een (rechts)gelijke uitwerking dienen te hebben op allen met een resterende verdiencapaciteit, ongeacht beroepsniveau, leeftijd, handicap en oorspronkelijke verdienste. Twijfel hadden deze leden daarom bij de conclusie van het kabinet om de vangnetbepaling pas na opgedane ervaring in te vullen. Graag vernamen zij welke periode het kabinet nodig acht, om de gewenste ervaring op te doen. Het enige argument waarvoor deze leden in deze gevoelig zouden zijn, is de vrees voor ongewenste substitutie-effecten. Zij nodigden de bewindslieden uit nog eens ten principale op de «vangnetproblematiek» in te gaan.

De leden van de V.V.D.-fractie deelden de mening van het kabinet dat eerst ervaring dient te worden opgedaan met de hoofdgroep zoals omschreven in artikel 1 onder b, 1e tot en met 3e. Dit neemt niet weg dat daarnaast een ruime omschrijving van het vangnet geboden is.

Voorts vroegen deze leden een nadere beschouwing over het rapport «wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces» van de Stichting Ipso Facto te Leiden, waarin de conclusie wordt getrokken dat de kans dat gehandicapten die eenmaal buiten het arbeidsproces staan door de WAGW weer in het arbeidsproces worden opgenomen gering is en dat de WAGW slechts de instroom in de WAO zal kunnen beperken.

Voor wat betreft de personenkring wezen deze leden er nog op dat het merendeel van de WAO-ers een laag tot zeer laag scholingsniveau heeft. Naar hun oordeel zal derhalve naast de WAGW een actief om- her- en bijscholingsprogramma inzet van het beleid moeten worden. Hoe denkt het kabinet dat gestalte te geven. Is de scholingscapaciteit feitelijk voldoende (blz. 33 memorie van antwoord) en zijn er voldoende mogelijkheden juist voor gehandicapten?

Zou ook het bedrijfsleven daarbij een actieve rol kunnen spelen, bij voorbeeld in de vorm van een leerlingstelsel voor gehandicapten?

De leden van de fractie van de P.P.R. waren niet tevreden met het gestelde in de memorie van antwoord op het door hen gesignaleerde probleem rondom de personenkring in de Wet. Zij hadden gewezen op de ruime omschrijving van de kring van gehandicapte werknemers en zagen hierin het gevaar dat mettertijd steeds meer werknemers onder de werking van deze Wet zouden vallen en zodoende zouden meetellen voor de 5%-norm. Het kabinet erkent dit probleem; het is ook aangetoond door het onderzoek van Ipso Facto, maar de oplossing die wordt voorgesteld kan de goedkeuring van de P.P.R.-fractieleiden niet wegdragen. Door een aantal fracties en door de SVR zijn groepen personen voorgesteld die bij voorkeur uitdrukkelijk genoemd zouden moeten worden in het vangnet-artikel. Het argument van het kabinet hiertegen is dat indien ook mensen met beperkte belemmeringen onder de WAGW gebracht zullen worden, de zwaarder gehandicapten hiervan nadeel zullen ondervinden. Naar de mening van

deze leden wentelt het kabinet hier onterecht de werkloosheid van de ene groep af op de andere.

In de eerste plaats zullen de ongewenste substitutie-effecten optreden, niet omdat er nu eenmaal licht en zwaarder gehandicapten bestaan, maar omdat op het punt van de uitvoering en de invulling van de WAGW op bedrijfsniveau de Wet vrijwel niets regelt.

Zo is aan de ondernemingsraad of aan de bedrijfsledengroep van de vakbond geen enkele functie in de (mede)uitvoering toegekend. Ware dit wel zo geregeld dan zou de sfeer waarin de WAGW moet opereren er niet een zijn van een minimum-uitvoering, maar van een maximum-uitvoering. Dan zouden werkgevers zich er niet met het minimale percentage gehandicapte werknemers vanaf kunnen maken. Dan zou er vanuit werknemerszijde (OR) op toegezien kunnen worden dat een redelijk ruim percentage werknemers, gedifferentieerd gehandicapt, afgestemd op de uiteenlopende functie-eisen in dienst wordt genomen of gehouden.

In de tweede plaats gaat het kabinet met zijn argumentatie volledig voorbij aan de arbeidsmarktsituatie van de licht-gehandicapte werknemer. In een situatie als de huidige, waarin honderdduizenden niet-gehandicapten kort tot zeer langdurig werkloos zijn, zijn de kansen voor een persoon met een lichte handicap nihil. Graag zouden de P.P.R.-fractieleden een reactie van het kabinet vernemen op beide stellingen.

2.2. Het quotumpercentage

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het ten zeerste dat het kernpunt uit de WAGW, namelijk de gefaseerde invoering van een 5%-quotumverplichting, in het gewijzigde voorstel is komen te vervallen. Zij waren van mening dat de indertijd genoemde en weloverwogen argumenten voor het instellen van een dergelijk quotum nog niets van hun geldigheid hebben verloren. Integendeel, die argumenten zijn nog sterker gaan gelden.

Zo is de positie van gehandicapten op de arbeidsmarkt in de tussenliggende periode nog verder verslechterd door een verdere stijging van de werkloosheid en de mede daarop gebaseerde scherpere selectie-eisen van de werkgevers bij het aantrekken van personeel. Merkwaardig achtten deze leden het dat, terwijl in de toelichting het oorspronkelijke wetsvoorstel werd opgemerkt dat er sprake was van zo een selectief personeelsbeleid dat mede daarom voor een verplichte opnemings van gehandicapte werknemers werd gekozen, nu het argument wordt aangevoerd dat er bij een verplichting sprake zal zijn van een verminderde bewegingsvrijheid in het personeelsbeleid.

Deze leden vroegen het kabinet deze veranderde opvatting te motiveren. Toentertijd werd in de memorie van toelichting de quotumverplichting uitvoerig beargumenteerd op grond van het feit dat op vrijwillige basis geen behoorlijke resultaten te verwachten waren. Gewezen werd onder andere op de voortdurend hoge instroom in de WAO en AAW en het niet of nauwelijks gebruik maken van de instrumenten in het kader van de sociale verzekeringswetgeving en van het arbeidsvoorzieningsbeleid om de participatie van gehandicapten aan het arbeidsproces te vergroten of te behouden, ondanks de pogingen daartoe.

Deze leden wensten te vernemen in hoeverre deze argumenten niet meer van kracht zouden zijn.

Volgens hen wijst niets erop dat er zich in deze situatie relevante verbeteringen hebben voorgedaan. Dit wordt onder meer bevestigd in het recent gehouden onderzoek «Wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces» van de Stichting Ipso Facto. Hieruit blijkt dat slechts twee procent van het in de onderzochte arbeidsorganisaties werkzame personeel geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Wordt de zogenaamde vangnetcategorie buiten beschouwing gelaten dan is dit zelfs nog maar één procent.

In de memorie van toelichting wordt mede op grond van de bevindingen

van dit onderzoeksbureau gesteld dat zonder goede wettelijke regeling onvoldoende resultaat wordt bereikt.

Desalniettemin is in het gewijzigde voorstel van wet de verantwoordelijkheid voor een (re)integratie van gehandicapten toch – gedurende een periode van drie jaar – bij de sociale partners gelegd, zonder dat daarna de verplichting bestaat voor de overheid om een quotum op te leggen indien de sociale partners niet voldoende geslaagd zijn in de hen toebedeelde taak.

Deze leden konden zich dan ook niet aan de indruk onttrekken dat het kabinet de bezwaren van ondernemerskant tegen het oorspronkelijke voorstel zwaarder heeft laten wegen dan de belangen van de gehandicapten, hetgeen ook tot uitdrukking komt in de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 januari 1984. (17 384, nr. 5) De uitstroom uit de WAO/AAW naar het arbeidsproces zal zonder het verplichte quotum nihil zijn, een conclusie die ook wordt getrokken in het al genoemde onderzoek van de Stichting Ipso Facto. Maar ook van een substantiële beperking van de instroom – waarop het oorspronkelijke voorstel een redelijk uitzicht bood door middel van de quotumverplichting – zal volgens deze leden geen sprake zijn na de door het kabinet aangebrachte wijzigingen.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was gekozen voor een eenduidige quotumregeling boven een gecompliceerd stelsel waarin onderscheid werd gemaakt naar bedrijfstakken, beroepen en dergelijke. Zo een eenduidige regeling verdient, naar de mening van de P.v.d.A.-fractieleden, nog steeds de voorkeur boven het nu door het kabinet voorgestelde stelsel van maatregelen.

Opmerkelijk is het dat, waar in vele Europese landen een verplicht quotum geldt, en waar het kabinetsbeleid met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid zich nogal eens richt op ontwikkelingen in het buitenland, het kabinet met betrekking tot de WAGW een geheel afwijkende regeling voorstelt. De P.v.d.A.-fractieleden wilden van het kabinet vernemen in welke andere landen een systeem van integratie van gehandicapte werknemers in het arbeidsproces wordt toegepast en wat de resultaten daarvan zijn.

Waar het kabinet geen sanctionering van het bij algemene maatregel van bestuur opgelegde quotum wil toepassen wensten de leden van de P.v.d.A.-fractie te vernemen welke situatie ontstaat indien een werkgever daarna weigert de opgelegde heffing te betalen? Verbaasd waren deze leden dat, terwijl het kabinet enerzijds een regeling ontwerpt waarvan men succes verwacht, anderzijds een aanzienlijke toeneming van het aantal strafrechtelijke procedures bij het niet nakomen van de verplichting wordt verondersteld. Zij wensten derhalve een nadere toelichting waarop deze veronderstelling is gebaseerd.

De leden van de C.D.A.-fractie spraken er hun tevredenheid over uit dat het kabinet gekozen heeft voor een flexibilisering van de quotumverplichting. Zij konden zich vinden in de voorgestelde 3-7%-differentiatie.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen of het per bedrijfstak gedifferentieerd beleid zoals voorgesteld in de nota van wijziging nog steeds impliceert dat de oorspronkelijke doelstelling van 5% macro nog steeds uitgangspunt is. Voorts wilden deze leden vernemen wat nu de sanctie zal zijn indien de sociale partners het gedurende de gestelde 3 jaar volledig laten afweten en zelfs geen begin zouden maken van taakstellende afspraken.

Kortom, daadwerkelijk nalatig zijn. Zal dit leiden tot een extra taakstelling in de op te leggen quotum-verplichting in de algemene maatregel van bestuur?

De leden van de V.V.D.-fractie waren voorts niet overtuigd door de argumenten van het kabinet om de verplichting en de tellingen niet in concern-verband te laten gelden doch per onderneming.

2.3. De telling van het quotum

Bezwaren maakten de leden van de P.v.d.A.-fractie tegen het voorstel om ondernemingen met minder dan 35 werknemers uit te zonderen van het bij algemene maatregel van bestuur op te leggen quotumpercentage. Zij waren van mening dat dit de reikwijdte van de Wet onnodig verkleint, zeker nu in het voorstel uitgegaan is van het begrip onderneming. Deze leden meenden dat de oorspronkelijke grens van 20 dient te worden aangehouden.

Het argument van het kabinet dat met deze grens aangesloten wordt bij de omschrijving in de Wet op de Ondernemingsraden achtten zij niet relevant, daar die Wet niet is te vergelijken met de WAGW. Tevens waren zij van mening dat de definitieve keuze omtrent deze grens niet mag afhangen van de adviezen van de daartoe geëigende organen maar dat dit in de Wet moet worden vastgelegd, opdat tevoren duidelijk is op welke bedrijven de Wet van toepassing is.

Deelt het kabinet de mening van deze leden dat nu deze grens genoemd is het gevaar vergroot wordt dat er een nog kleinere stimulans zal zijn voor ondernemingen met minder dan 35 werknemers om ook feitelijk iets te doen aan de (re)integratie van gehandicapten?

Destijds werd in de memorie van toelichting medegedeeld dat ongeveer één vierde van het aantal in loondienst werkzame personen, werkzaam was in bedrijven met minder dan 20 werknemers. Kunnen de bewindslieden mededelen hoeveel personen werkzaam zijn in bedrijven met minder dan 35 werknemers?

Ook vroegen deze leden zich af hoe het kabinet, deze grens voorstellend, tegelijkertijd kan stellen dat de indertijd genoemde aantallen arbeidsplaatsen voor gehandicapten in de gewijzigde opzet uitgangspunt blijft bij de in het overleg te realiseren (re)integratie?

Deze leden vroegen zich af waarom de gedachten van het kabinet, aangaande het meetellen als één werknemer voor het vervullen van het quotum, uitgaan naar een minimumarbeidsduur van ten minste 15 uur per week bij één werkgever? Waarom is bijvoorbeeld niet gekozen voor 20 uur?

Ook vroegen deze leden hoe een minimumarbeidsduur gecontroleerd zal worden, daar op de verzamelloonlijsten uitsluitend sociale verzekeringsdagen worden vermeld en onduidelijk is of er op die dagen full-time of parttime is gewerkt? Hoe telt een werknemer die minder dan 15 uur arbeid per week verricht mee voor het vervullen van het quotum?

Deze leden waren van mening dat de genoemde 15 uur te weinig is, onder andere vanuit het oogpunt dat er naar gestreefd moet worden om gehandicapten zoveel mogelijk op volwaardige arbeidsplaatsen te krijgen.

De laatste jaren heeft zich bovendien een situatie ontwikkeld waarbij de werkgevers in toenemende mate gebruik maken van tijdelijke arbeidskrachten.

Waar het hier gaat om dikwijls grote aantallen meenden de leden van de P.v.d.A.-fractie dat er een voorziening moet worden getroffen zodat – voor zover dit verschijnsel niet kan worden teruggedrongen – op enigerlei wijze tijdelijke arbeidskrachten worden meegeteld bij het totaal aantal in dienst zijnde werknemers.

De leden van de C.D.A.-fractie merkten op dat het bij algemene maatregel van bestuur op te leggen quotumpercentage zal gelden voor ondernemingen, ongeacht de ondernemingsgrootte. Het kabinet stelt vervolgens dat ondernemingen met minder dan 35 werknemers uitgezonderd kunnen worden. Deze leden wilden in dit verband vernemen of het de intentie van het kabinet is dit ook feitelijk te doen. Voorts vroegen zij zich af of het aantal van 20 werknemers, zoals in het aanvankelijke wetsvoorstel, nu definitief verlaten is.

De leden van de C.D.A.-fractie konden zich vinden in het idee een minimumarbeidsduur te laten gelden ter bepaling van het gewicht, waarmee een werknemer wordt meegeteld bij het bepalen van de quotumverplichting.

Een minimumarbeidsduur van vijftien uur leek hen aanvaardbaar. Is overwogen het quotum uit te drukken in manuren in plaats van in fictieve aantallen werknemers?

Ten aanzien van de telling van het quotum achtte het R.P.F.-fractielid het meetellen van een werknemer die ten minste 15 uur per week werkt, erg mager. Is het niet beter aansluiting te zoeken bij de 20 uursgrens, die thans door de gewestelijke arbeidsbureaus wordt gehanteerd als inschrijvingscriterium?

2.4. *Ontheffing van de quotumverplichting*

De leden van de C.D.A.-fractie wensten te onderstrepen dat zij voorstander zijn van een strikt ontheffingsbeleid. Dit is bij de gekozen systematiek, nu ook alleszins verantwoord. Ontheffingen kunnen naar hun mening slechts van toepassing zijn op individuele ondernemingen.

De stelling, dat de arbeidsmogelijkheden «zo rijk geschakeerd» zijn en «de geschiktheid van gehandicapten (zo) divers (is)» behoeft naar de mening van het lid van de R.P.F.-fractie nadere toelichting. Geldt dit met name ook voor de scheepvaart-, de bouw-, en de landbouwsector?

2.5. *Geldelijke bijdragen en tegemoetkomingen*

De leden van de V.V.D.-fractie stelden de vraag waarom de geldelijke bijdrage, die verschuldigd wordt bij het niet voldoen aan de bij algemene maatregel van bestuur opgelegde quotumverplichting moet worden gestort in het AAF en niet, zoals de SER heeft voorgesteld, in de ziekenkas?

Is ook overwogen de geldelijke bijdrage, zoals in de Bondsrepubliek Duitsland het geval is, ook ten goede te laten komen aan de Sociale Werkvoorziening, waarbij de keuze bestaat tussen geld of orders?

Omtrent de hoogte van de geldelijke bijdrage van bedrijven die niet of in onvoldoende mate aan de wet voldoen, zijn, zo constateerden de leden van de fractie van de P.P.R., geen nadere criteria gesteld dan dat de hoogte ervan wordt vastgesteld door de bedrijfsverenigingen. Deze leden drongen aan op een standpunt van het kabinet omtrent de hoogte van de bijdrage zodat er geen gevaar kan bestaan voor het «afkopen» door ondernemingen van hun verplichtingen in het kader van de WAGW.

Wanneer zal meer duidelijkheid komen in welke gevallen een geldelijke tegemoetkoming kan worden verstrekt, zo vroeg het R.P.F.-fractielid.

2.6. *Aanpassing van de arbeidsplaats*

Met betrekking tot het aanpassen van de arbeidsplaats wilden de leden van de P.v.d.A.-fractie graag vernemen welke mogelijkheden er zijn indien een gehandicapte werknemer, wiens arbeidsplaats is aangepast, van werkgever verandert. Is het mogelijk dat voor deze werknemer opnieuw een arbeidsplaats met financiële steun wordt aangepast?

Onduidelijk achtten deze leden ook de toelichting op artikel 2 met betrekking tot de tweede functie van het overleg tussen de SVR met de betrokken bedrijfsvereniging(en) en de GMD.

Het lijkt erop dat hiermee nog een fase gecreëerd wordt tussen een niet tot bevredigend resultaat geleid hebbend c.a.o.-overleg en het advies over te gaan tot het opleggen van een wettelijk quotumregeling.

Er wordt immers gesteld dat bezien kan worden of door intensivering van de gebruikmaking van de bestaande wettelijke bevoegdheden (en met name de artikelen 57 en 57a AAW en artikel 30 Ziektewet) de taakstelling alsnog kan worden gerealiseerd zonder een opgelegd quotum. Waarom is voor deze tussenmogelijkheid gekozen? Komt deze in wezen niet neer op een mogelijke verlenging van de driejarige periode?

Hoe lang krijgen bedrijven of overheidsdiensten de tijd om via deze mogelijkheid alsnog aan de taakstelling te voldoen? Wordt, indien daarna nog niet aan de taakstelling is voldaan, direct een quotumverplichting opgelegd?

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af wat de verklaring kan zijn van het feit dat de thans beschikbare Arbvo-middelen voor aanpassing van de arbeidsplaats een onderuitputting laten zien. Bovendien wilden zij vernemen wat de relatie is tussen die middelen en de middelen die beschikbaar komen in het kader van het onderhavige voorstel.

Betreft, zo vroegen deze leden nog, het aanpassen van de arbeidsplaats uitsluitend materiële aanpassing of valt hieronder ook noodzakelijke verzorging en hulpverlening bij algemene dagelijkse levensverrichtingen (bij voorbeeld door kruiswerk)? Hebben de bewindslieden in dit verband kennis genomen van de brief van de heer Lits aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de uitspraak van de Raad van Beroep te Den Haag van 12 december 1984?

2.7. Beloning

De leden van de V.V.D.-fractie constateerden een verschil in beloning tussen de gehandicapte werknemer die op basis van de WAGW een arbeidsplaats heeft gekregen en de WSW-werknemer. Indien beiden een mindere arbeidsprestatie leveren houdt de WSW-werknemer bij die omstandigheid zijn volle loon op grond van artikel 30 WSW terwijl de «WAGW»-werknemer een evenredige verlaging van het c.a.o.-loon kan krijgen.

Een toeslag, conform het SER-voorstel van 10% voor de werkgever in verband met verhoogd ziekterisico achtten zij derhalve niet onredelijk.

De leden van de P.P.R.-fractie zouden op het punt van de beloning van de WAGW-werknemers graag meer duidelijkheid van het kabinet ontvangen omtrent de werking van artikel 7. Hoe zijn de beroepsmogelijkheden voor de gehandicapte werknemer geregeld?

Aan wie of welke instantie denkt de minister bij het overdragen van bevoegdheden zoals vermeld in artikel 7, tweede lid? Graag zouden deze leden een overzicht ontvangen van de aantallen en de situaties waarin op dit moment van de Wet minimumloon een minimumvakantiebijslag wordt afgeweken en gebruik wordt gemaakt van de bevoegdheid om een lager loon uit te betalen dan in de onderneming doorgaans pleegt te worden betaald (memorie van antwoord, blz. 24).

2.8. Verbetering toepassing artikel 30 Ziekwet

De leden van de V.V.D.-fractie hadden ervan kennis genomen dat het kabinet een verkorting van de Ziekwet-periode in dit verband niet voorstaat, doch dat de integratie van ZW en WAO/AAW eerst op langere termijn aan de orde is. Zij vonden deze zienswijze reeds een groot winstpunt. Aan welke termijn denkt het kabinet in dit verband?

3. Niet in de WAGW zelf geregelde onderdelen van geïntegreerde beleidsaanpak

3.1. Aanstellingsbeleid

De leden van de V.V.D.-fractie deelden mee nogal eens klachten te horen van WAO-ers, danwel WAO-groepen over de arbeidsbemiddeling, waarbij deze het gevoel hebben te snel in de categorie onbemiddelbaar geplaatst te worden. Is deze kritiek juist en zo ja, wil de verantwoordelijke bewinds-

persoon onverwijld aan de GAB's het consigne geven om met deze onjuiste aanpak te stoppen?

3.2. *Ontslagbescherming*

In verband met de voorgestelde betere ontslagbescherming voor langdurig zieken, bedoeld om te voorkomen dat (re) integratiepogingen zullen worden doorkruist of gefrustreerd was het deze leden onduidelijk of de procedure gehandhaafd blijft dat, alvorens een beslissing over de ontslagaanvraag wordt genomen, in overleg met de GMD wordt onderzocht in hoeverre een aanpassing van de arbeidsplaats ontslag zal kunnen voorkomen. Ook vroegen deze leden nadere uitleg waarom, indien de werknemer in staat is tot het verrichten van passend werk, weigering van de ontslagvergunning niet zonder meer voor de hand ligt, ook al zou de werkgever deze passende arbeid beschikbaar hebben. Dit mede in het licht van de huidige bepalingen van artikel 1638 BW e.v.

Indien dit het geval zou zijn, welke gevolgen heeft dit dan op artikel 18, waarin het verhaal wordt geregeld van de bedrijfsvereniging op de werkgever die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan herplaatsing van een werknemer die voor zijn eigen arbeid ongeschikt is geworden?

En wat zijn de gevolgen hiervan voor het instrumentarium tot arbeidsplaatsaanpassing? Ook vroegen deze leden hoe een betere ontslagbescherming voor langdurig zieken als onderdeel van de WAGW in overeenstemming te brengen valt met het voorstel van het kabinet – neergelegd in de adviesaanvraag aan de SER omtrent de herziening van het ontslagrecht – aan artikel 1639h BW een bepaling toe te voegen die opzegging wel mogelijk maakt tijdens ziekte in geval van opzegging wegens zwaarwichtige bedrijfseconomische redenen?

Deze leden waren van mening dat de komende algemene herziening van het ontslagrecht de positie van personen, vallend onder de WAGW, nog zwakker zal maken. Deelt het kabinet deze mening? Opvallend achtten deze leden het dat het kabinet wel gemeend heeft de opvatting van de Commissie *Deregulering te moeten volgen in haar bezwaar tegen de quotumverplichting* maar niet in haar aanbeveling de wettelijke regeling van de materie dan onder andere wél te concentreren op een goede ontslagbescherming voor gehandicapten. Op welke gronden is dit niet gebeurd?

De Commissie *Deregulering* stelde voor in plaats van een quotumverplichting in de WAGW op te nemen, de wettelijke regeling te concentreren op de ontslagbescherming, aangevuld met een gehoudenheid van werkgevers tot aanpassing van de arbeidsplaats. Deze aanbevelingen zijn niet overgenomen. Wanneer het R.P.F.-fractielid de bewoordingen in de memorie van antwoord juist interpreteerde, is ontslagbescherming van een gehandicapte werknemer in bepaalde opzichten stringenter dan van een niet-gehandicapte werknemer. Daarom verbaasde het hem enigzins dat, ook al is passende arbeid beschikbaar, een weigering van de ontslagvergunning niet zonder meer voor de hand ligt.

In dat geval zullen naar zijn oordeel toch aanvullende redenen voor ontslag beschikbaar dienen te zijn, mede gelet op de intentie van de WAGW om het in dienst houden van de huidige werknemers te bevorderen.

Overigens ging dit lid er van uit dat de «normale» ontslag-gronden, van toepassing op niet-gehandicapte werknemers evenzeer voor de gehandicapte werknemers zullen gelden, zodat ten aanzien van ontslag op staande voet, ontslag met onderling goedvinden, geen verschillen zullen optreden.

3.3. *Verdiscontering van de werkloosheid*

Door de voorstellen van het kabinet met betrekking tot de maatregelen ten aanzien van het werkloosheidsdeel in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, zal de financiële positie van gehandicapten – en daarmee hun maatschappelijke mogelijkheden – aanzienlijk verslechteren, aldus de

P.v.d.A.-fractieleden. Op deze plaats geen discussie voerend over de billijkheid van deze maatregelen, gaven deze leden als hun mening te kennen dat bij effectuering van deze voorstellen op het kabinet een nog zwaardere taak had gelegen (en ligt) tot een betere wettelijke regeling te komen inzake de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces, dan nu het geval is.

Ook vroegen deze leden of het kabinet met hen van mening is dat er ook tegenstrijdigheid bestaat tussen het enerzijds erkennen in – en louter door – het voorstel van wet, van een in het algemeen slechtere arbeidsmarktpositie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten ten opzichte van niet-gehandicapte werkzoekenden, en het anderzijds ontkennen daarvan in de adviesvraag over de herziening van het stelsel van sociale zekerheid aan de SER, wanneer het gaat om de verschillen in uitkeringsrechten tussen hen.

In dat verband vroegen deze leden of de zinsnede in de memorie van antwoord «wel zal het ontwerp de positie van arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt verstevigd hebben indien in het vlak van de uitkeringsrechten wijziging zal moeten worden aangebracht», zo geïnterpreteerd dient te worden dat niet tot deze wijzigingen zal worden overgegaan voordat de WAGW tot concrete resultaten heeft geleid?

De leden van de S.G.P.-fractie constateerden dat de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (RCO) heeft geattendeerd op het feit dat het kabinet voornemens is de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) zodanig te wijzigen dat verdiscontering van werkloosheid in de mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgesloten (door schrapping van artikel 21, tweede lid onder a WAO en artikel 12, tweede lid onder a AAW, alsmede door wijziging van het arbeidsongeschiktheids criterium in beide wetten) (zie het concept-voorstel van wet Nadere regeling in verband met verminderde gelegenheid tot het verkrijgen van arbeid). In de daarbij gevoegde concept-memorie van toelichting wordt uitvoerig aandacht geschonken aan de samenhang tussen het elimineren van de verdiscontering en de in de WAGW geregelde onderwerpen, en wel in die zin dat de in de WAGW neergelegde instrumenten worden beschouwd als flankerend beleid voor het niet langer laten meewegen van arbeidsmarktaspecten bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het omgekeerde is echter evenzeer juist. Zou het derhalve niet uiterst ongewenst zijn de WAGW in te voeren zonder gelijktijdig de verdiscontering uit de WAO en de AAW te schrappen, zo vroegen de leden van de fractie van de SGP?

De verdisconteringsproblematiek verdiende volgens het lid van de R.P.F.-fractie meer aandacht. Uit diverse onderzoeken is immers duidelijk geworden, dat onder de WAO/AAW-gerechtigden een substantiële verborgen werkloosheid heerst. Betekent dit, dat de WAGW ook een belangrijke plaats als werkloosheidsbestrijdingsmiddel kan gaan innemen?

Zal ook onderzoek worden gedaan naar de mate waarin zwaar gehandicapten in het kader van de WAGW aangesteld zullen worden. Of gaan de bewindslieden er nu reeds van uit dat met name licht-gehandicapten feitelijk voor een plaats op de arbeidsmarkt in aanmerking zullen komen? Zal bij plaatsing van een zwaar-gehandicapte ook aandacht worden besteed aan eventueel noodzakelijke hulp bij de (lichamelijke) verzorging van die werknemers?

Overigens leefde bij dit R.P.F.-fractielid de vraag op welke wijze aan de voorgestelde volwaardige arbeidsbemiddelende taak van de GMD gestalte kan worden gegeven.

4. Gecoördineerde uitvoering van het beleid

De leden van de C.D.A.-fractie onderschreven de opvatting van de SVR dat het belangrijk is, dat verzekeringsgeneeskundigen en arbeidsdeskundi-

gen vroegtijdig en continu communiceren met de bedrijfsgeneeskundige diensten. Ook het door de SVR voorgestelde integratieplan had de instemming van deze leden.

Zij vroegen zich echter wel af of het zal lukken vóór 1 januari 1986 alle uitvoeringsorganen op één lijn te hebben. Deze leden wensten te benadrukken dat het welslagen van de gehele operatie sterk zal afhangen van de wil om in uitvoerende zin constructief met elkaar samen te werken. In het voorlopig verslag waren deze leden ingegaan op ideeën om de WAGW uit te voeren door regionaal opgezette toetsingsorganen. Zij zouden het op prijs stellen, indien het kabinet op het onderwerp regionalisatie nog eens ten principale zou ingaan. In dit verband vernamen deze leden graag, wanneer het kabinet een standpunt zal bepalen over de reorganisatie van de uitvoering, één en ander op basis van de adviesaanvraag aan de SER van 1980.

In de memorie van antwoord wordt gesteld dat AVO-Nederland zich met name toelegt op de reïntegratie van gehandicapten, door middel van het zelfstandig ondernemerschap. Indien de deze leden ter beschikking staande informatie juist is, doet dit onvoldoende recht aan de werkelijke activiteiten van deze organisatie. Zij nodigden het kabinet uit hier nog eens op in te gaan.

Met vele andere fracties bleven de C.D.A.-fractieleden moeite houden met de veelheid van instanties die zich met de uitvoering van de WAGW moeten gaan bezighouden. Indien men niet bereid is te herstructureren, dan zal het, naar de mening van deze leden, waarschijnlijk een onvermijdelijk kwaad blijven. Daarom wensten zij te benadrukken dat zij alles voelen voor een functionele herstructurering.

Tegen deze achtergrond leek het hun niet onlogisch, om, zolang deze herstructurering van de uitvoering niet is afgerond, één organisatie het voortouw bij de uitvoering te laten nemen. De argumenten van de SVR op dit punt, spraken deze leden aan.

Dat er een gecoördineerde uitvoering moet zijn is volgens de leden van de V.V.D.-fractie buiten twijfel, doch de veelheid van de daarbij betrokken instanties roept beslist vragen op. Deze leden stelden nog eens dat het indringend geboden is de bureaucratie te bestrijden en tot stroomlijning over te gaan, niet alleen vanuit het oogpunt van kostenbeheersing maar ook en met name in het belang van de betrokkenen.

5. Artikelen

Artikel 1a

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen wat precies wordt bedoeld met het nieuwe artikel 1a, tweede lid, waar gesteld wordt dat voor de toepassing van het eerste lid onder gehandicapte werknemers mede begrepen dienen te zijn degenen die beschikbaar zijn voor het als werknemer verrichten van arbeid.

Het lid van de G.P.V.-fractie zei niet enthousiast te zijn over de voorwaardelijke formulering van het nieuw voorgestelde artikel 1a. De gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers dienen te worden bevorderd door werkgevers en door organisaties van werkgevers en werknemers, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt. Is het formuleren van deze voorwaarde niet overbodig? Niemand zal toch onredelijke eisen stellen? Wat zou het bezwaar zijn tegen het laten vervallen van deze zinsnede? Indien deze voorwaarde niet in dit artikel zou worden opgenomen dan zou de tekst van het artikel toch nog voldoende soepelheid mogelijk maken bij de uitvoering van deze wet? Er worden immers geen absolute eisen gesteld? Gevraagd wordt slechts maatregelen te treffen die iets bevorderen. Dat is toch rekbaar genoeg?

Artikel 2

De leden van de P.P.R.-fractie wensten van het kabinet te vernemen of het inderdaad voornemens is om deeltijdwerknemers niet mee te tellen in het personeelsbestand, zoals op te maken valt uit artikel 2, zesde lid. Indien dit zo zou zijn, dan zou dit op grote bezwaren bij deze leden stuiten.

Artikel 3

De fractieleden van de P.P.R. konden meegaan met de voorkeur van het kabinet om de quotum-stelling niet in het algemeen te stellen maar te verbijzonderen naar de diverse bedrijfstakken. Uiteindelijk is de kans op arbeidsongeschiktheid in de diverse bedrijfstakken ook zeer uiteenlopend. Maar deze leden hadden ernstige bedenkingen tegen de zeer vaag geformuleerde ontheffingsmogelijkheden in artikel 3. Graag zouden ze dan ook een nadere invulling van criteria tot ontheffing van het kabinet vernemen.

De voorzitter van de commissie,
Kraaijeveld-Wouters

De griffier van de commissie,
Van der Windt