

Vergaderjaar 1985-1986

17 384

**Regelen met betrekking tot de bevordering van de
deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces
(Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers)**

Nr. 11

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 8 oktober 1985

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
1. Algemeen	1
2. De inhoud van het gewijzigde voorstel van wet	13
2.1. De kring van personen, op wie de WAGW van toepassing is	13
2.2. Het quotumpercentage	15
2.3. De telling van het quotum	16
2.4. Ontheffing van de quotumverplichting	18
2.5. Geldelijke bijdragen en tegemoetkomingen	18
2.6. Aanpassing van de arbeidsplaats	19
2.7. Beloning	20
2.8. Verbetering toepassing artikel 30 ZW	21
3. Niet in de WAGW zelf geregelde onderdelen van geïntegreerde beleidsaanpak	21
3.1. Aanstellingsbeleid	21
3.2. Ontslagbescherming	22
3.3. Verdiscontering van de werkloosheid	23
4. Gecoördineerde uitvoering van het beleid	24
5. Artikelen	25

1. Algemeen

Met veel belangstelling lazen wij het door de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgebrachte nader voorlopig verslag. Wij hebben begrip voor het feit dat na het door ons aanbrengen van ingrijpende wijzigingen in het in 1982 bij uw kamer ingediende wetsvoorstel behoefte bestond een nader voorlopig verslag uit te brengen en zullen in deze nadere memorie van antwoord op de gestelde vragen en opmerkingen ingaan. Wij hebben er veel waardering voor dat uw kamer zo snel na het indienen van de memorie van antwoord heeft gereageerd.

Met genoegen constateerden wij in het nader voorlopig verslag brede instemming met het voorliggende gewijzigde wetsvoorstel. Avorens op de afzonderlijke standpunten ten aanzien van de voorgestelde koerswijziging in te gaan, vermelden wij hier nogmaals in het kort waar deze wijziging op neer komt en de redenen, die hieraan ten grondslag liggen.

Deze wijziging houdt in, dat de aanvankelijk in het wetsvoorstel opgenomen uniforme quotumverplichting van 5% vervangen is door een aan werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties opgelegde taakstelling om zoveel mogelijk in onderling overleg maatregelen te treffen ter bevordering van de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces, alsmede door het algemene maatregel van bestuur (a.m.v.b.) opleggen van een quotumpercentage, gelegen tussen 3 en 7%, aan een (deel van een) bedrijfstak dan wel onderdeel van de openbare dienst, indien de opgelegde taakstelling niet dan wel onvoldoende is ingevuld.

Het kabinet heeft voor deze koerswijziging gekozen nadat de inhoud van het wetsvoorstel in het licht van een terughoudende regelgeving opnieuw gewogen is. Zoals in de memorie van antwoord is vermeld, kan terughoudende regelgeving de lasten voor het bedrijfsleven verlichten. Deze lastenverlichting heeft tot een versterking van de economie geleid. Hierbij past een terughoudende rol van de overheid en het leggen van de verantwoordelijkheid voor de (her)plaatsing van gehandicapten in het arbeidsproces bij werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties.

Alvorens op de standpunten van de diverse fracties ten aanzien van de koerswijziging in te gaan, wijden wij enige woorden aan het uitblijven van de memorie van antwoord, waarover de leden van de fracties van de P.v.d.A., het C.D.A., de V.V.D. en de P.P.R. hun ongenoegen uitspraken. Dit uitblijven betreuen wij evenzeer, maar kon niet voorkomen worden, omdat voor de (in de aanvang van deze memorie genoemde) weging van het in 1982 ingediende wetsvoorstel in het licht van een terughoudende regelgeving enige tijd nodig is geweest.

De P.v.d.A.-fractieleiden brachten naar voren dat zij zich aansloten bij de constatering van de SER-commissie Sociale Verzekeringen in haar «advies over wijziging van het ontwerp-WAGW met betrekking tot de quotumverplichting» (25 juli 1984), inhoudende dat het kabinet weinig haast heeft gemaakt met de realisering van maatregelen gericht op vermindering van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelen. Over deze maatregelen heeft de SER in 1982 een advies uitgebracht.

Wij merken hierover het volgende op. De door de SER in 1982 voorgestelde maatregelen zijn voor een groot deel gerealiseerd in het ontwerp-WAGW of maken deel uit van het beleid, dat hiermee sterk samenhangt en dat gerealiseerd zal worden zodra de WAGW in werking treedt.

Voor wat dit laatste betreft wijzen wij onder meer op de in paragraaf 2.5 en op de in hoofdstuk 3 van de memorie van antwoord besproken maatregelen. De in de WAGW opgenomen maatregelen en het daarmee samenhangende beleid vormen een totaalpakket van maatregelen, dat gericht is op de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces. In verband hiermee hebben wij besloten niet tot invoering van de maatregelen onafhankelijk van elkaar in te gaan.

De C.D.A.-fractieleiden waren van mening, dat prompte aanpassing van het wetsvoorstel overeenkomstig hun ideeën veel tijd had kunnen besparen.

Wij wijzen erop dat een dergelijke prompte aanpassing echter niet altijd mogelijk is. Bij elke weging van de inhoud van een voorstel zijn verschillende alternatieven in het geding. Ook in dit geval was dat zo en uit de aangedragen mogelijkheden is een weloverwogen keuze gemaakt.

De V.V.D.-fractieleiden brachten naar voren er begrip voor te hebben, dat naar aanleiding van de adviezen van de dereguleringscommissie een herbeoordeling en uiteindelijk een bijstelling heeft plaatsgevonden. Zij hadden geen enkele moeite met nadere advisering, mits dit niet zou leiden tot extra vertraging wanneer juist slagvaardig handelen geboden is ten behoeve van maatregelen die uit maatschappelijke overwegingen haast hebben. In dit verband vroegen deze leden naar de noodzaak van het advies van de Raad van State.

Een advies van de Raad van State over een nota van wijziging is inderdaad niet gebruikelijk, maar in verband met de ingrijpende aard van de wijzigingen achtten wij een dergelijk advies gewenst.

De leden van de fractie van het C.D.A. hebben hun instemming met de koerswijziging betuigd, omdat een en ander in de lijn ligt van hun reeds eerder in het voorlopig verslag naar voren gebrachte standpunten.

Ook de leden van de fractie van de R.P.F. en G.P.V. stemden in met de voorgestelde wijzigingen. Het R.P.F.fractielid bracht naar voren, dat dit beter aansluit op het door hem voorgestane uitgangspunt van decentraal overleg op bedrijfstaks- of ondernemingsniveau.

Wat betreft de opmerking van dit lid, dat niet of nauwelijks is ingegaan op een aantal meer fundamentele opmerkingen die in het voorlopig verslag zijn gemaakt brengen wij nogmaals naar voren dat de in het voorlopig verslag gestelde vragen en gemaakte opmerkingen in het licht van de koerswijziging niet alle beantwoording behoeft, maar dat wel gereageerd is voor zover deze in de gewijzigde opzet nog van belang waren.

De V.V.D.-fractieleiden stemden in beginsel in met de wijzigingen. Hiertoe voerden zij een viertal argumenten aan, die op bladzijde 6 van het nader voorlopig verslag zijn vermeld. Deze leden hadden echter nog wel een aantal concrete vragen en opmerkingen, die in deze nadere memorie van antwoord aan de orde zullen komen.

Ook de leden van de fractie van de S.G.P. plaatsen een kanttekening bij hun instemming met het gewijzigd wetsvoorstel. Zij waren minder gelukkig 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 wordt opgelegd indien geen dan wel onvoldoende (re)integratiebevorderende maatregelen zijn getroffen. Zij vroegen zich af of door het als subsidiaire regeling in stand houden van de quotumverplichting niet een te zware hypotheek wordt gelegd op het overleg tussen de sociale partners.

Wij zijn echter van mening dat het opleggen van een quotumpercentage bij algemene maatregel van bestuur een onmisbaar instrument is in de gewijzigde opzet. De overheid dient namelijk de beschikking te hebben over een wettelijk instrument om alsnog de (her)-plaatsing van gehandicapten te realiseren indien de in het gewijzigde wetsvoorstel neergelegde taakstelling niet dan wel onvoldoende wordt ingevuld.

Wij zijn van mening dat dit geen zware hypotheek op het overleg tussen de sociale partners legt, maar juist een stimulans vormt tot invulling van de in artikel 1a neergelegde taakstelling.

De stelling van deze leden dat de Commissie Deregulering en de Stichting Ipso Facto (ook wel genoemd: onderzoeksbureau) in haar onderzoeksverslag, getiteld «Wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces» negatieve conclusies hebben getrokken ten aanzien van een quotumregeling kan niet ontkent worden. Maar zowel de Commissie Deregulering als het onderzoeksbureau zien de noodzaak van een wettelijke regeling ter bevordering van de arbeids(re)integratie van gehandicapten.

De Commissie Deregulering en het onderzoeksbureau hebben aanbevolen deze regeling te concentreren op ontslagbescherming voor gehandicapten en een gehoudenheid van werkgevers tot arbeidsplaatsaanpassing. Zoals reeds in de memorie van antwoord is neergelegd «acht het kabinet weliswaar enige wijzigingen in het ontwerp noodzakelijk, maar blijft het hechten aan de grondslagen van het wetsvoorstel».

Hiermede hebben wij tevens op de door de P.v.d.A.-fractie en de R.P.F.-lid ter zake geplaatste kanttekeningen in het hoofdstuk inzake de ontslagbescherming van het nader voorlopig verslag gereageerd.

De leden van de fracties van de P.v.d.A., D'66, P.S.P., C.P.N. en P.P.R. stemden niet in met de koerswijziging.

De fractieleden van P.v.d.A., D'66, en P.S.P. vroegen zich af of de in de memorie van toelichting opgenomen argumentatie rondom de aanvankelijk opgenomen uniforme quotumverplichting nog gold.

Alvorens op door deze fractieleden gemaakte opmerkingen in te gaan, brengen wij naar voren, dat de positie van gehandicapten op de arbeidsmarkt, die, zoals ook de P.v.d.A.-fractieleden stelden, in de periode na het indienen van de memorie van toelichting bij het ontwerp-WAGW nog verder verslechterd is door een toename van de werkloosheid en de dientengevolge door werkgevers gehanteerde scherpere selectie-eisen, vereist dat maatregelen worden getroffen om deze positie te verbeteren.

Ook de leden van de fractie van D'66 en C.P.N. wezen op de noodzaak tot arbeidsmarktpositieverbetering van gehandicapten. De leden van de C.P.N.-fractie brachten naar voren, dat het beleid ten aanzien van werk van gehandicapten enerzijds onderdeel is van het algemene arbeidsmarktbeleid en anderzijds onderdeel van het totale beleid gericht op de emancipatie van gehandicapten. Hierop is ook gewezen in de memorie van toelichting. Het ontwerp-WAGW is gericht op het bevorderen van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces en dit doel is ook thans overeind gebleven. Het wetsontwerp is in die zin gewijzigd dat dit doel langs andere weg wordt bereikt.

Naar aanleiding van kanttekeningen van de leden van de fracties van P.v.d.A., D'66, P.S.P., C.P.N. en V.V.D. hebben wij besloten artikel 2, eerste lid, zodanig te wijzigen dat te allen tijde tot het opleggen van een quotumverplichting bij algemene maatregel van bestuur wordt overgegaan indien de in het wetsvoorstel neergelegde taakstelling niet dan wel onvoldoende is ingevuld. Een daartoe strekkende tweede nota van wijziging vergezelt deze nadere memorie van antwoord. Door deze wijziging vormt deze bepaling een betere stimulans op de onderhandelingen tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties en is er geen sprake van een vrijblijvend karakter (waarop de D'66-fractieleden wezen) van het wetsvoorstel.

Het door de P.v.d.A.-fractieleden genoemde gevaar, dat sociale partners de realisering van hun taak op de lange baan zullen schuiven, doet zich hierdoor niet voor. De overheidstaak inzake de (her)plaatsing van gehandicapten in het arbeidsproces achten wij hiermee voldoende uitgewerkt.

Het in de memorie van toelichting bij de uniforme 5% quotumverplichting opgenomen argument, aangehaald door de fractieleden van P.v.d.A. en D'66, dat op vrijwillige basis geen behoorlijke resultaten te verwachten zijn met betrekking tot de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces is niet ondergraven door de koerswijziging.

Wij zijn van mening dat werkgevers en werknemers zich voldoende van hun verantwoordelijkheid bewust zijn, zodat wij er vertrouwen in hebben dat zij tot het creëren van (re)integratiebevorderende maatregelen zullen overgaan. Voorts vormt de mogelijkheid tot het opleggen van een quotum bij algemene maatregel van bestuur voldoende garantie voor (her)intreding in het arbeidsproces van gehandicapten en is er geen sprake van een vrijblijvend karakter van het gewijzigde wetsvoorstel, dat de leden van de fractie van D'66 aan dit voorstel toeschreven. Weliswaar is, zoals de fractieleden van de P.v.d.A. stelden, uit het onderzoek van de Stichting Ipsos Facto gebleken dat slechts 2% van het in de onderzochte arbeidsorganisaties werkzame personeel geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en dat hiervan slechts 1% tot de in de WAGW neergelegde hoofdgroep behoort, maar wij verwachten dat in deze situatie een belangrijke verbetering zal optreden na inwerkingtreding van de WAGW.

Zoals hierboven reeds gesteld, kon vanuit derreguleringsoogpunt de aanvankelijk in het wetsontwerp opgenomen uniforme quotumverplichting niet gehandhaafd blijven. De bezwaren waaraan het kabinet wil tegemoet komen betreffen deze uniforme quotumverplichting. Dit leidt

namelijk tot verminderde bewegingsvrijheid in het personeelsbeleid, alsmede is dit van invloed op de verhouding van de gehandicapte tot zijn werkomgeving, waarvan het karakter bepaald kan worden door wettelijke protectie. Deze gevolgen achten wij niet verantwoord, mede in het licht van de noodzakelijke verbetering van de economie. Het bovenstaande vormt een antwoord op de vragen van de leden van de P.v.d.A.-fractie.

De leden van de fracties van P.v.d.A. en P.P.R. zijn van mening, dat het kabinet de bezwaren van ondernemerskant tegen het oorspronkelijke voorstel zwaarder heeft laten wegen dan de belangen van de gehandicapten.

Dit ontkennen wij ten stelligste. Weliswaar vereiste de afweging in het kader van de deregulering enige wijzigingen ten aanzien van de quotumregeling, maar het wetsvoorstel bestaat niet alleen uit deze regeling. Het bevat een totaalpakket van (re)integratie bevorderende maatregelen. Wij wijzen onder meer op het verbeterde artikel 30 van de Zieketewet, het voorgestelde artikel 57a van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de verbeterde ontslagbescherming. Onjuist is dus de stelling van de P.v.d.A.-fractieleden dat besloten zou zijn om dit samenhangende pakket overboord te zetten.

De leden van de fracties van de P.v.d.A. en de P.S.P. waren van mening, dat de aanvankelijke 5%-regeling, die eenduidig van aard is, is vervangen door een veel gecompliceerder regeling, waarbij te zijner tijd bij invulling van de a.m.v.b.'s tot opleggen van quota een ingewikkeld stelsel van criteria, regels en voorwaarden moet ontstaan om te bepalen of een quotum kan worden opgelegd.

De leden van de P.S.P.-fractie merkten op dat dit niet strookt met het dereguleringsargument.

Wij zijn echter van mening, dat een uniforme quotumverplichting meer regelgevend van aard is dan bij a.m.v.v. op te leggen quotum, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden van de bedrijfstak dan wel tak van openbare dienst. Opmerking verdient hierbij dat een quotum per bedrijfstak dan wel tak van openbare dienst wordt opgelegd en niet per bedrijf. Dit laatste in reactie op een desbetreffende opmerking van de leden van de P.S.P.-fractie.

Er zal een stelsel van criteria ontstaan om te bepalen of tot het opleggen van een quotum moet worden overgegaan, alsmede om een keuze te maken inzake de hoogte van het quotum. Ten aanzien van de kanttekening van de P.S.P.-fractieleden dat dit stelsel buitengewoon ingewikkeld van aard zal zijn merken wij het volgende op. Enige vergelijking is mogelijk tussen dit stelsel en het stelsel van criteria, dat gehanteerd zal worden bij het ontheffingenbeleid. Dit laatste stelsel bevat, zoals blijkt uit de memorie van toelichting en de memorie van antwoord onder meer de volgende toetsingselementen: de specifieke eisen die aan de gezondheid van werknemers in een zekere bedrijfstak of onderdeel van openbare dienst worden gesteld, wettelijke voorschriften en voorschriften uit hoofde van openbare orde en veiligheid. Het nu noodzakelijke stelsel van criteria zal ingewikkelder zijn, maar niet in een zodanige mate, dat dit niet door de doelstellingen van het wetsvoorstel zou worden gerechtvaardigd.

Ten aanzien van de uitstroom uit de WAO/AAW naar het arbeidsproces brachten de P.v.d.A.-fractieleden naar voren, dat deze in de gewijzigde opzet van de WAGW vrijwel nihil zal zijn, alsmede dat van een substantiële beperking van de instroom geen sprake meer zal zijn. Zij merkten op dat ook de Stichting Ipso Facto de conclusie heeft getrokken dat de uitstroom uit de WAO/AAW naar het arbeidsproces vrijwel nihil zal zijn. De V.V.D.-fractieleden vroegen om een nadere beschouwing over deze conclusie van het onderzoeksbureau. Ten aanzien hiervan merken wij het volgende op. De onderzoekers concluderen, dat de WAGW alleen enige kans van slagen heeft bij het beperken van de instroom in de WAO.

«Het zal» aldus de onderzoekers – en wij citeren letterlijk – «duidelijk zijn dat wanneer het zowel bij werkgevers als bij werknemers aan bereidheid ontbreekt, ook het direct invoeren van een quotumverplichting in de praktijk de uitstroom uit de WAO niet of nauwelijks zal bevorderen».

Wij stemmen niet in met deze conclusie, omdat wij niet zo pessimistisch zijn over het bestaan van die bereidheid. Zeker op langere termijn verwachten wij dat de WAGW ook de herintreding in het arbeidproces vanuit de WAO zal bewerkstelligen. De door het kabinet voorgestelde maatregelen beogen namelijk die bereidheid bij werkgevers en werknemers te bevorderen en de mogelijkheden tot inschakeling van gehandicapten te vergroten. De onderzoekers constateren dat alle betrokkenen het eens zijn met de achterliggende doelstelling van de WAGW dat het WAO-bestand via beperking van de instroom in en via bevordering van de uitstroom uit de WAO, moet worden teruggedrongen. Wij zijn derhalve van mening, dat de verantwoordelijkheid voor de bevordering van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces in eerste instantie bij werkgevers en werknemers gelegd kan worden. Om de bereidheid bij werkgevers tot het inschakelen van gehandicapten te bevorderen en de mogelijkheden daartoe te verbeteren voorziet de WAGW onder meer in een tegemoetkoming in de kosten van arbeidplaatsaanpassing. Met betrekking tot de bereidheid van gehandicapten om aan het arbeidproces deel te nemen brengen wij het volgende naar voren. In het onderzoeksrapport wordt geconstateerd dat verschillende respondenten menen dat gehandicapten of WAO-ers, die eenmaal buiten het arbeidsproces staan, niet of nauwelijks solliciteren. Harde gegevens over het sollicitatiegedrag van gehandicapten ontbreken echter. In dit verband is van belang het onderzoek «Leven zonder werk», uitgevoerd door mevrouw H.S. Merens-Riedstra, naar de problematiek van het leven zonder werk van arbeidsongeschikten.

Eén van de conclusies uit dit onderzoek is dat de meeste arbeidsongeschikten vooral gediend zijn met gehele of gedeeltelijke werkherleving in eventueel aangepaste werk.

In dit verband achten wij de volgende onderzoeksresultaten vermeldenswaard:

De meeste van de 1687 ondervraagden hebben het gevoel er niet meer bij te horen. Slechts 11-13 % heeft niet het gevoel uitgerangeerd te zijn.

Ook voor arbeidsongeschikten blijkt de rol, die werken zou kunnen spelen, groot, met name ten behoeve van inkomstenverwerving, tijdsbesteding en tijdsstructurering, sociale contacten en de erkenning en waardering als volwaardig lid van de maatschappij.

Voor het wegvallen van deze functies blijken andere vormen van tijdsbesteding geen of nauwelijks compensatie te bieden. Het laatste onderzoeksresultaat, dat wij hier aahhalen, betreft de waardering van de totale werkloosheidssituatie van arbeidsongeschikten. 5 tot 6% van de ondervraagden zegt zonder aarzelen het wel uit te houden en 26% zegt zonder meer het niet uit te houden.

Op basis van deze bevindingen is aan te nemen, dat er wel degelijk bereidheid bij gehandicapten bestaat om te solliciteren.

Zoals reeds in de memorie van antwoord in de paragrafen 2.2.1 en 2.2.2 is vermeld zijn wij van mening, dat nu het wetsontwerp gewijzigd is, minder duidelijk is geworden hoeveel arbeidsplaatsen voor bezetting voor gehandicapten in aanmerking zullen komen. Dit is afhankelijk van de wijze van invulling van de taakstelling en het aantal a.m.v.b.'s waarbij een quotum wordt opgelegd, alsmede van de hoogte van deze quota. Het aantal arbeidsplaatsen, dat bij de aanvankelijke conceptie uitgangspunt vormde, is in de gewijzigde opzet doel van de in te vullen taakstelling.

Hierboven is reeds opgemerkt dat het kabinet van mening is dat de verantwoordelijkheid voor de (re)integratie van gehandicapten in het arbeidsproces in eerste instantie ligt bij het bedrijfsleven en de overheidsinstellingen, waarbij het de bedoeling is dat werkgevers en werknemers zoveel mogelijk in gezamenlijk overleg maatregelen terzake treffen.

De P.v.d.A.-fractieleden zeiden met het kabinet in te stemmen dat werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties een belangrijke rol vervullen bij de inschakeling van gehandicapte werknemers. Zij zijn echter van mening dat het hier niet gaat om een gelijke verantwoordelijkheid.

De leden van de P.S.P.-fractie hadden er weinig vertrouwen in dat nog een vooruitstrevend en rechtvaardig beleid ten aanzien van de inschakeling van gehandicapten in het arbeidsproces tot stand zal komen, omdat het naar hun mening niet bevorderlijk is om afspraken hieromtrent aan sociale partners over te laten, die beiden, zij het om diverse redenen, geen of slechts een marginaal belang hebben bij het bevorderen van de inschakeling van gehandicapten.

Naar aanleiding van deze opmerkingen brengen wij naar voren dat naar ons oordeel het belang van partijen hierbij niet marginaal van aard is. Indien zij namelijk niets of onvoldoende regelen wordt een quotumverplichting bij a.m.v.b. opgelegd. Voorts kunnen door de WAGW zieke en arbeidsongeschikte werknemers op een aangepaste of passende arbeidsplaats in dienst gehouden worden, hetgeen een bijdrage aan de productie voor een bedrijf of overheidsinstelling betekent.

Uiteindelijk zullen voordelen in de premiesfeer optreden indien het beslag op de collectieve middelen geringer wordt. Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid voor een geldelijke tegemoetkoming in aanmerking te komen als hij meer gehandicapte werknemers in dienst heeft dan waartoe hij op grond van artikel 2, eerste lid, verplicht is en wanneer hij op grond van dit artikellid niet verplicht is gehandicapte werknemers in dienst te hebben.

Een vooruitstrevend en rechtvaardig beleid, zoals bedoeld door de leden van de P.S.P.-fractie, is voldoende gewaarborgd door het feit dat een quotum bij a.m.v.b. wordt opgelegd indien geen dan wel onvoldoende (re)integratiebevorderende maatregelen zijn getroffen. Zoals hierboven is vermeld, wordt voorgesteld artikel 2, eerste lid, zodanig te wijzigen, dat dit een imperatieve bepaling wordt.

Wat betreft de kanttekening van de P.v.d.A.-fractieleiden, dat het niet om een gelijke verantwoordelijkheid van beide partijen gaat zij opgemerkt dat dit ook nooit is beweerd. Overleg tussen beide partijen dient zoveel mogelijk plaats te vinden, maar wij realiseren ons dat niet altijd georganiseerde overlegsituaties voorhanden zijn en voorts dat uiteindelijk de werkgevers de in overleg gecreëerde maatregelen zullen moeten uitvoeren.

Het lid van de fractie van de R.P.F. vroeg in hoeverre het reëel is te veronderstellen, dat de solidariteit tussen werkgevers en niet-gehandicapte werknemers enerzijds en gehandicapte werknemers anderzijds zal groeien indien uit het onderzoek van de Stichting Ipso Facto blijkt, dat er tegen het (van buitenaf) in dienst nemen van gehandicapten nogal wat weerstand bestaat.

Zoals in dit algemeen gedeelte reeds aan de orde is geweest zal het accent door de gewijzigde opzet van het wetsvoorstel de eerste jaren na inwerkingtreding op het tegengaan van de uitstroom van werknemers richting WAO/AAW komen te liggen.

Dit laat onverlet dat ook maatregelen getroffen kunnen worden, die gericht zijn op het bevorderen van de instroom van gehandicapte werknemers in het arbeidsproces. Wij verwachten dat de solidariteit tussen enerzijds werkgevers en niet gehandicapte werknemers en anderzijds gehandicapte werknemers zo ver zal gaan dat ook laatstgenoemde maatregelen getroffen zullen worden.

Het lid van de R.P.F.-fractie stelde de vraag wat moet worden verstaan onder de woorden «voor zover in ieders vermogen ligt».

Met deze woorden wordt bedoeld dat de taakstelling gerealiseerd kan worden rekening houdend met de specifieke omstandigheden van een bepaalde bedrijfstak dan wel tak van openbare dienst.

De P.v.d.A.-fractieleiden wilden vernemen welke mogelijkheden de werknemersorganisaties hebben om een bepaald door hen noodzakelijk geacht (re)integratieplan gerealiseerd te krijgen en het selectiebeleid van werkgevers daarop af te stemmen.

Wij merken hieromtrent op dat werknemersorganisaties dit in het al dan niet georganiseerd overleg met werkgevers(organisaties) kunnen brengen.

De P.v.d.A.-fractieleden waren van mening dat de memorie van antwoord onduidelijk laat wat onder een bevredigend resultaat van het overleg tussen werkgevers en werknemers moet worden verstaan. Onze reactie hierop is, dat bij de in te vullen taakstelling een quotumpercentage van 3 uitgangspunt is, maar bij een op andere wijze ingevulde taakstelling, die ook afdoende is, kan men op een lager percentage uitkomen.

Exact is een bevredigend resultaat niet te omschrijven omdat dit een overleg tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties te veel zou belemmeren. Voorts zal een en ander door de adviesorganen op basis van ervaringsgegevens nader worden ingevuld.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. stelden voorts de vraag of ook bedrijven waar geen CAO van toepassing is onder het voorstel vallen en op welke manier rekening wordt gehouden met personeel dat niet onder de CAO valt. Allereerst zij opgemerkt, dat de WAGW voor elk bedrijf dan wel onderdeel van openbare dienst zal gaan gelden, onafhankelijk van de vraag of al dan niet een CAO geldt.

De in artikel 1a, eerste lid, neergelegde taakstelling zal zoveel mogelijk in overleg tussen sociale partners gerealiseerd moeten worden. Hierbij kan naast CAO-overleg ook aan andere vormen van overleg gedacht worden, zoals met de Ondernemingsraad voor wat het bedrijfsleven betreft en de daartoe bevoegde medezeggenschapsorganen van de diverse overheden. Voor het personeel, dat in bepaalde bedrijven niet onder de CAO valt, kan worden aangesloten bij reeds bestaande overlegsituaties.

Bij kleine bedrijven, waar geen overlegvorm voorhanden is, dient de werkgever zelf tot invulling van de taakstelling over te gaan, bij voorkeur in overleg met zijn werknemers. Wij delen niet de vrees van de P.v.d.A.-fractieleden, dat de sociale partners in het toch al zwaar belaste CAO-overleg geen kans zullen zien de (re)integratie van gehandicapten bevredigend te regelen omdat wij de in het wetsvoorstel neergelegde «stok achter de deur» van het quotum, dat bij algemene maatregel van bestuur wordt opgelegd, hiertoe een voldoende waarborg achten.

De P.P.R.-fractieleden wilden graag vernemen wat de voornemens zijn omtrent het aanwijzen van (onderdelen van) bedrijfstakken om aan de WAGW te voldoen. Hierover kunnen wij thans nog geen duidelijkheid verschaffen. Wel zij opgemerkt dat niet zal worden nagelaten een quotum bij algemene maatregel van bestuur op te leggen indien wij van mening zijn dat de taakstelling niet dan wel onvoldoende is ingevuld.

De leden van de fracties van het C.D.A. en de C.P.N. vroegen naar de aantallen gehandicapte werknemers in dienst van de overheid. Het is thans niet mogelijk het gevraagde overzicht te geven, omdat er nog geen registratie plaatsvindt van gehandicapte werknemers bij de overheid.

Overigens worden nu voorbereidingen getroffen om onder de WAGW vallende ambtenaren te registreren zodat bij inwerking treden van de WAGW gegevens over aantallen gehandicapten, werkzaam bij de overheid, beschikbaar zijn.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen naar een actievere rol van de overheid als werkgever door percentages vast te stellen waaraan verschillende overheidsdiensten moeten voldoen.

In de gekozen opzet van het gewijzigde ontwerp, welke inhoudt dat de WAGW gelijktijdig in de particuliere sector en in de overheidssector van toepassing is, past het niet dat er door de regering bij voorbaat percentages worden opgelegd aan overheidsdiensten. In het kader van het overheids-personeelsbeleid is het voornemen om de uitvoering van het ontwerp decentraal te laten plaatsvinden. Daarbij is het in eerste instantie aan de overheidsdiensten zelf om initiatieven te nemen.

Om tot daadwerkelijke maatregelen te komen om de positie van gehandicapten bij de overheid te versterken zal de derde ondergetekende in overleg met de centrales van overheidsperoneel tot afspraken moeten komen over de wijze waarop uitvoering aan de WAGW gegeven kan worden bij de overheid.

Daarnaast wordt thans een rapport voorbereid, dat aanbevelingen zal bevatten over het voorkómen van dreigende (langdurige) arbeidsongeschiktheid en over de verbetering van de herplaatsing van herplaatsbaar verklaarde ambtenaren. Het hanteren van streefcijfers zal een van de mogelijkheden vormen om tot een beleid te komen waarbij de positie van gehandicapte werknemers kan worden verbeterd.

De leden van de fracties van de P.v.d.A., het C.D.A. en de V.V.D. plaatsten kanttekeningen bij de criteria ter beoordeling van de taakstelling en de oplegging van een quotumpercentage.

De leden van de P.v.d.A.-fractie noemden de in de memorie van antwoord vermelde factoren waarmee rekening moet worden gehouden bij de beoordeling van de vraag in hoeverre sociale partners aan hun taakstelling hebben voldaan en bij de keuze voor een bepaald quotumpercentage vaag en rekbaar. Ook de leden van de V.V.D.-fractie vonden de criteria, die in aanmerking moeten worden genomen bij het wel of niet opleggen van een bepaald quotum bij algemene maatregel van bestuur bepaald vaag. Zij misten concrete criteria. Als deze niet alsnog zouden worden opgesteld, dan vreesden zij het risico van willekeur. De C.D.A.-fractieleden zagen gaarne dat het kabinet in de nadere memorie van antwoord dieper op de criteria ter beoordeling van de ingevulde taakstelling zou ingaan. Zij wezen erop dat vrijblijvendheid en willekeur voorkomen moeten worden.

Ten aanzien van deze kanttekeningen merken wij op, dat vooralsnog de op de bladzijden 4 en 5 van de memorie van antwoord vermelde criteria ter beoordeling van de ingevulde taakstelling en tot vaststelling van een quotumpercentage, dat bij algemene maatregel van bestuur wordt opgelegd, nog niet verder kunnen worden verduidelijkt.

Allereerst dient het realiseren van het doel van de WAGW, namelijk het bevorderen van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces, overgelaten te worden aan werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, die zich hierover zoveel mogelijk in gezamenlijk overleg moeten buigen.

In de memorie van antwoord is reeds aangegeven, dat deze realisering door de in de WAGW genoemde adviesorganen beoordeeld zal worden. Deze adviesorganen zullen de criteria aan de hand van de hun ter beschikking komende gegevens nader invullen. De vaagheid en rekbaarheid, waarvoor deze leden vrezden, is slechts gering. Enige rekbaarheid ligt weliswaar besloten in de gewijzigde opzet van het wetsontwerp, die ruimte biedt aan een invulling per bedrijfstak of onderdeel van openbare dienst, maar hierbij is het bij algemene maatregel van bestuur op te leggen quotum leidraad. Zoals reeds in deze memorie is gesteld vormt een minimum van 3% bij invulling van de taakstelling uitgangspunt.

Alvorens verder op de geplaatste kanttekeningen inzake de criteria in te gaan, geven wij hier de in de memorie van antwoord vermelde criteria nog eens weer.

De aspecten, die bij de beoordeling van de taakstelling een rol spelen betreffen in eerste instantie of en in welke mate (re)integratie-effecten optreden en in tweede instantie in welke mate er preventieve maatregelen, gericht op voorkoming van uitstroom van werknemers wegens arbeidsongeschiktheid zijn getroffen. Deze aspecten spelen ook een rol bij de vaststelling van een quotumpercentage. Daarnaast spelen hierbij een rol de grootte en de financiële situatie van een bedrijfstak of tak van openbare dienst, de aard van de werkzaamheden en de specifieke eisen, die een bepaalde sector aan zijn werknemers stelt. Voorts zijn de elementen profit, non-profit en semi-profit van belang.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. en de P.S.P. stelden vragen ten aanzien van de rol, die de financiële dan wel economische situatie van een bepaalde sector speelt. De P.S.P.-fractieleden wezen erop, dat het economisch argument altijd aangevoerd kan worden tegen het in dienst nemen van gehandicapten omdat niet-gehandicapte werknemers in de meeste gevallen hogere produktiviteit leveren. Tewerkstellen van gehandicapten beïnvloedt derhalve de concurrentiepositie van het ene bedrijf ten opzichte van het andere. Als uitkomst hiertoe zien de P.S.P.-fractieleden het opleggen van een quotum aan een hele sector of bedrijfstak.

Allereerst merken wij op, dat in het algemeen niet gesteld kan worden dat gehandicapten een lagere productiviteit leveren. Indien sprake is van een geringe afname aan productiviteit ten gevolge van het in dienst houden of de indienstname van gehandicapten zal dit geen rol spelen in de beoordeling van de economische situatie van een bepaalde sector. Opgemerkt zij dat het de bedoeling is om een quotum aan een hele sector of bedrijfstak op te leggen. Voor individuele ondernemingen bestaat een ontheffingsmogelijkheid van het quotum, dat bij algemene maatregel van bestuur aan de sector of bedrijfstak waartoe zij behoren, is opgelegd. Verbaasd waren de P.v.d.A.-fractieleden over het feit dat de aard van de sector (profit, semi-profit, non-profit) een rol gaat spelen in de beoordeling omdat in het oorspronkelijk voorstel een dergelijk onderscheid niet werd gemaakt.

Deze leden wilden vernemen wat de motieven hiervoor zijn en wat hiermee precies wordt bedoeld. Zo vroegen zij zich af of voor de profit sector lichtere maatstaven zullen gelden dan voor de non-profit sector of andersom.

Allereerst merken wij op, dat wij er bij nader inzien voor gekozen hebben deze elementen niet te scharen onder de noemer «aard van de sector».

In de aanvankelijke opzet van het wetsontwerp hadden deze elementen geen rol kunnen spelen in het kader van het quotumpercentage, omdat dit uniform van aard was. In de gewijzigde opzet is het onontkoombaar om met deze factoren rekening te houden omdat de taakstelling naast het opnemen van een quotumpercentage ook op andere wijze kan worden ingevuld, bij voorbeeld door middel van aangepaste arbeidsplaatsen. Voorts vroegen de P.v.d.A.-fractieleden in hoeverre (re)integratie-effecten moeten optreden en preventieve maatregelen genomen moeten zijn om te kunnen spreken van een voldoende gerealiseerde taakstelling. Zoals hierboven reeds gesteld zal in eerste instantie getoetst worden aan een percentage van 3% en indien dit niet gehaald wordt, zal worden nagegaan in hoeverre overige (re)integratiebevorderende maatregel zijn getroffen, die dit kunnen compenseren.

Hieruit blijkt dat sociale partners de 3% als uitgangspunt moeten nemen als zij hun taakstelling slechts met behulp van een quotum invullen.

Het percentage in dienst zijnde gehandicapten vóór inwerkingtreding van de wet zal zo mogelijk vergeleken worden met het percentage in dienst zijnde (en in dienst behouden) gehandicapten na de driejarige periode, zoals de P.v.d.A.-fractieleden vroegen. Een en ander is afhankelijk van de ter beschikking staande en komende informatie.

In antwoord op de vraag van de P.v.d.A.-fractieleden wat er gebeurt indien een bedrijf na een driejarige periode op een veel te laag percentage is uitgekomen ten opzichte van het mogelijk bij algemene maatregel van bestuur op te leggen quotum antwoorden wij, dat in dat geval tot het opleggen van een quotum bij algemene maatregel van bestuur wordt overgegaan.

De vraag van de C.D.A.-fractieleden of reeds mee te delen is welke ondernemingen of bedrijfstakken voor het hoge of het lage quotumpercentage in aanmerking zullen komen, is thans nog niet te beantwoorden. Een en ander is afhankelijk van de wijze van invulling van de taakstelling en de hierboven genoemde factoren. Ook de vragen van de P.S.P.-fractieleden inzake de verwachtingen van het aantal gevallen dat ter beoordeling van een algemene maatregel van bestuur zal worden voorgelegd en welke indicaties er bestaan dat in het onderhandelingsproces tussen werkgevers en werknemers gewenste en succesvolle afspraken gemaakt zullen worden zijn thans nog niet te beantwoorden.

Indien sociale partners geen overeenstemming bereiken over de zwaarte van de factoren, waarmee rekening moet worden gehouden, wordt deze zwaarte bepaald door de daartoe geëigende adviesorganen. De criteria daartoe dienen overeenkomstig het hierboven opgemerkte ten aanzien van de criteria ter beoordeling van de taakstelling en ter invulling van de quotumverplichting nog verder te worden verduidelijkt.

De P.S.P.-fractieleden vroegen 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. Voorts vroegen deze leden welke criteria de SVR zal hanteren om bestuursbesluiten te toetsen en welke criteria het kabinet wenselijk acht.

Allereerst dient opgemerkt te worden dat in de brief van de tweede ondergetekende aan de Tweede Kamer dd. 23 januari 1984 (TK, 1983–1984, 17 384, nr. 6) is vermeld, dat de door sociale partners getroffen maatregelen door bedrijfsverenigingen in de vorm van bestuursbesluiten dienen te worden geformuleerd. Deze formalisering is echter losgelaten, zoals blijkt uit de SER-adviesaanvraag dd. 30 mei 1984 (TK, 1983–1984, 17 384, nr. 6). Zoals uit deze adviesaanvraag blijkt, leek het de tweede ondergetekende bij nader inzien minder wenselijk om de door de sociale partners getroffen maatregelen altijd in bestuursbesluiten van bedrijfsverenigingen te formaliseren; dit zou de mogelijkheden van sociale partners beperken (niet alle denkbare maatregelen van sociale partners lenen zich voor een zodanige formalisering) en zou ook tot complicaties ten aanzien van het CAO-recht leiden. De SVR toetst derhalve de door het bedrijfsleven ingevulde taakstellingen, waarbij bestuursbesluiten geen rol spelen, de toetspunten, die de SVR zal hanteren, zullen niet verschillen van die, welke het kabinet zal hanteren om een algemene maatregel van bestuur vast te stellen. Wat betreft de inhoud van deze criteria verwijzen wij naar het vorenstaande.

De P.v.d.A.-fractieleden vroegen, naar aanleiding van de opmerking in het nader rapport dat de overheid niet licht zal afwijken van een advies van de desbetreffende adviesorganen, wat hieronder moet worden verstaan in het geval van verdeelde adviezen.

Onze reactie hierop is dat uiteindelijk bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald of voor een (deel van een) bedrijfstak of onderdeel van openbare dienst een quotumregeling zal gaan gelden en dat geen sprake zal zijn van de wetgever bindende adviezen. Het is mogelijk om tijdens de eerste drie jaren na inwerkingtreding van dit wetsontwerp een advies uit te brengen om een bepaald quotum op te leggen. Dit laatste in reactie op een vraag van de fractieleden van de P.v.d.A.

De P.v.d.A.-fractieleden stelden enige vragen rondom het overleg, dat de SVR voert met de betrokken bedrijfsvereniging(en) en de GMD alvorens advies uit te brengen. Zij vroegen zich af of hiermee een extra fase gecreëerd wordt tussen een niet tot bevredigend resultaat geleid hebbend CAO-overleg en het advies over te gaan tot een wettelijke quotumregeling.

Op deze gedachte zijn deze leden gekomen doordat in de toelichting bij de nota van wijziging gesteld wordt dat bezien kan worden of door de gebruikmaking van de bestaande wettelijke bevoegdheden (met name de artikelen 57 en 57a AAW en artikel 30 ZW) de taakstelling alsnog kan worden gerealiseerd zonder een bij algemene maatregel van bestuur opgelegd quotum. Zij stelden de vraag of dit niet neerkomt op een mogelijke verlenging van de driejarige periode.

Wij zouden van deze functie van dit overleg tussen de SVR enerzijds en de betrokken bedrijfsvereniging(en) en de GMD anderzijds niet onmiddellijk willen zeggen dat dit tot een extra fase leidt.

Het biedt mogelijkheden om de taakstelling alsnog (volledig) in te vullen en als men in termen van fasen wil spreken, dan behoort dit tot de eerste fase.

Het is mogelijk dat de driejarige periode hierdoor verlengd wordt, maar deze verlenging zal slechts van beperkte duur zijn. De SVR zal de lengte van deze tijdsduur bepalen. Indien daarna nog niet aan de taakstelling is voldaan, bestaat de mogelijkheid direct tot het opleggen van een quotumverplichting over te gaan.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen op welke gronden gekozen is voor advisering door de SER.

Voorts stelden deze leden de vraag of dit betekent dat er altijd twee adviezen moeten worden uitgebracht.

Zoals ook in de toelichting bij de nota van wijziging is vermeld is het de bedoeling dat naast de SVR de SER over een maatregel om advies wordt gevraagd als die maatregel zich over een substantieel deel van het bedrijfsleven zal uitstreken of wanneer daarbij meer algemene problemen aan de orde zijn. Dit is overeenkomstig het gestelde in artikel 41, tweede lid, van de Wet op de bedrijfsorganisatie en behoefde derhalve niet als afzonderlijk artikel in de WAGW te worden opgenomen. Dit betekent dat niet altijd twee adviezen moeten worden uitgebracht.

Deze advisering door de SER is niet bedoeld als uitweg om aan de quotumverplichting te ontsnappen, zoals de leden van de fractie van D'66 meenden, maar zal leiden tot een weloverwogen oordeel over de (on)mogelijkheden voor de (re)integratieve maatregelen ten behoeve van gehandicapten in het bedrijfsleven of een substantieel deel ervan. Uit het vorenstaande blijkt, dat niet elke afzonderlijke algemene maatregel van bestuur aan de SER ter advisering zal worden voorgelegd. Dit in antwoord op een vraag van de P.S.P.-fractie.

De P.P.R.-fractieleiden merkten op dat in het wetsvoorstel niet is voorzien in een beroepsprocedure voor de individuele gehandicapte werknemer bij klachten over sollicitatie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden.

Het opnemen van een dergelijke beroepsprocedure in dit wetsvoorstel achten wij overbodig gezien het feit dat de gehandicapte werknemer – evenals elke andere werknemer – zonder meer gebruik kan maken van reeds bestaande beroeps- en klachtprocedures. Met betrekking tot klachten over de sollicitatie wijzen wij hierbij op de bestaande sollicitatiegedragscodes en regelingen op bedrijfstak – of ondernemingsniveau, welke al dan niet gebaseerd zijn op de daartoe strekkende aanbeveling van de Stichting van de Arbeid over werving en selectie (1982).

Klachten over arbeidsomstandigheden kunnen worden ingediend bij de Arbeidsinspectie binnen het kader van de Arbeidsomstandighedenwet, terwijl men voor klachten over (collectieve) arbeidsvoorwaarden terecht kan bij de vakorganisaties dan wel – in enkele specifieke gevallen – bij de Loontechnische Dienst.

De leden van de fracties van het C.D.A. en de P.P.R. stelden vragen inzake de inwerkingtreding van de WAGW.

De C.D.A.-leden merkten op het van groot belang te achten dat het voorliggende wetsvoorstel nog dit jaar het Staatsblad zou bereiken omdat zij zeer veel waarde hechten aan de twee hoofddoelstellingen van het wetsvoorstel, namelijk het bevorderen van het recht op deelname aan de arbeid van gehandicapten, alsmede het uitvoering geven aan het noodzakelijke volumebeleid.

De P.P.R.-fractieleiden vroegen zich af of het niet wenselijk is om een taakstelling in de tijd vast te leggen gezien de ervaringen met de zeer trage invoering in veel bedrijven van de Wet op de Ondernemingsraden of de Arbeidsomstandighedenwet.

Zij stelden dat in het wetsvoorstel geen aandacht is besteed aan de invoering van de WAGW, anders dan dat de beloningsbepalingen uit de huidige Wet plaatsing minder-valide arbeidskrachten overgaan naar de nieuwe wet. Ook wij zijn van mening dat de WAGW zo spoedig mogelijk in werking dient te treden en zullen ernaar streven dat dit op 1 januari 1986 zal plaatsvinden.

Op de bladzijden 6 en 7 van de memorie van antwoord zijn enige woorden gewijd aan het tijdstip van inwerkingtreding van de verschillende artikelen.

Wij achten het vooralsnog niet nodig om een taakstelling in de tijd vast te leggen gezien het feit dat drie jaar na het van kracht worden van de WAGW quota bij algemene maatregel van bestuur worden opgelegd en dit biedt ons inziens een voldoende stimulans om tot invulling van de taakstelling over te gaan.

2. De inhoud van het gewijzigde voorstel van wet

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

De leden van de fractie van het C.D.A. vroegen het kabinet nog eens in te gaan op het begrip «gehandicapte». Hen kwam de argumentatie van prof. Mr. W. J. P. M. Fase, die in een tijdschriefartikel (TVVS 1982, nr. 82/9) pleit voor vervanging van het begrip «gehandicapte» door de term «gedeeltelijk arbeidsongeschikte», niet onlogisch voor. Prof. Fase is van mening, dat deze laatste term niet alleen positiever zou klinken, maar ook beter zou aansluiten bij de bedoeling van het voorstel, inhoudende het benutten van de restcapaciteit van door ziekte of gebrek uit het arbeidsproces gestoten personen. Voorts is hij van mening, dat het gebruik van de term gehandicapte in dit verband verwarrend is. Het wettelijk begrip wijkt nogal af van het spraakgebruik.

Om met dit laatste te beginnen, reeds in de memorie van toelichting hebben wij op bladzijde 13 aangegeven dat de invulling van het begrip gehandicapte in het wetsontwerp betekent dat het een grotere groep personen betreft dan met de uitdrukking «gehandicapte» in het spraakgebruik worden aangeduid.

Aan het begrip «gedeeltelijk arbeidsongeschikt» zijn ook bezwaren verbonden. Deze term is namelijk minder juist als het gaat om personen, die weliswaar door ziekte of gebrek een zeker verlies aan verdien capaciteit hebben geleden, doch die geheel geschikt zijn voor de functie, die zij vervullen. Het gebruik van het begrip «gehandicapte» verdient daarom ons inziens de voorkeur. Wij zijn voorts van mening dat de door prof. Fase voorgestane term geen positiever klank heeft dan het in de wet opgenomen begrip.

Leden van verschillende fracties zijn ingegaan op het vangnet.

Zoals blijkt uit de memorie van antwoord (bladzijde 11) hebben wij besloten nog niet tot invulling van de vangnet- algemene maatregel van bestuur over te gaan. Dit om ongewenste substitutie-effecten te voorkomen, die het bereiken van de volume-doelstelling van de WAGW zouden bemoeilijken. Invulling zal plaatsvinden nadat gedurende enige tijd ervaring is opgedaan met de hoofdgroep, zoals omschreven in artikel 1, onder b, ten 1e tot en met ten 3e.

De C.D.A.-fractieleden stelden de vraag welke periode het kabinet nodig acht om de gewenste ervaring op te doen. Wij wijzen erop, dat een en ander afhankelijk is van de wijze en mate van invulling van de in de WAGW neergelegde taakstelling. Drie jaar na inwerkingtreding van de WAGW zal hieromtrent meer duidelijkheid bestaan.

De C.D.A.-fractieleden hadden twijfel bij de conclusie van het kabinet om de vangnetbepaling nog niet in te vullen. Dit staat naar hun mening in de weg bij een rechtsgelijke uitwerking van de in de WAGW neergelegde maatregelen op allen met een resterende verdien capaciteit, ongeacht beroepsniveau, leeftijd, handicap en oorspronkelijke verdienste. Zij vroegen ons nog eens ten principale op de vangnetproblematiek in te gaan, waarbij zij opmerkten allen gevoelig te zijn voor de vrees voor ongewenste substitutie-effecten. De V.V.D.-fractieleden stemden in met ons standpunt, dat eerst enige ervaring moet worden opgedaan met de hoofdgroep, maar zij waren van oordeel, dat een ruime omschrijving van het vangnet geboden is.

De P.P.R.-fractieleden wensten een beperkte invulling van het vangnet. In dat verband noemden zij de door een aantal fracties en door de SVR voorgestelde groepen van personen, die uitdrukkelijk opgenomen zouden moeten worden in het vangnet.

De P.P.R.-fractieleden waren van mening dat het kabinet ten onrechte de werkloosheid van de ene groep afwentelt op de andere. In eerste instantie treden naar hun mening ongewenste substitutie-effecten op omdat in de WAGW niets is geregeld op het punt van de uitvoering en de invulling op

bedrijfsniveau. Zij noemden in dat verband een aantal organen aan welke geen enkele functie in (mede) uitvoering is toegekend.

In tweede instantie wezen zij op de slechte arbeidsmarktpositie van de licht-gehandicapte werknemer, waaraan het kabinet naar hun mening voorbijgaat.

Allereerst merken wij op, dat de vangnetproblematiek reeds in de memorie van antwoord ten principale aan de orde is gesteld. Wij hebben er voor gekozen gedurende de eerste jaren dat de WAGW van kracht is het vangnet niet, ook niet gedeeltelijk, in te vullen. De in artikel 1, onder b, ten 1e tot en met ten 3e, WAGW omschreven hoofdgroep vormt uitgangspunt bij het bij a.m.v.b. op te leggen quotum.

Wij brengen onder uw aandacht dat de doelgroep waarop de door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties ingevulde taakstelling zich richt, ruimer is dan de hoofdgroep.

Wij wijzen in dit verband op artikel 1a, tweede lid, WAGW. De ervaring, die hiermee zal worden opgedaan, zal meewegen bij de vangnetinvulling, evenals de door een aantal fracties en door de SVR voorgestelde groepen van personen, zoals de P.P.R.-fractieleiden stelden. Met het thans nog niet invullen van het vangnet ontkennen wij niet de moeilijke arbeidsmarktpositie van de licht gehandicapte, maar wij hebben er voor gekozen diegenen, die een zwaardere handicap hebben, in eerste instantie onder de WAGW te laten vallen. Wij zijn van mening dat de WAGW zich in de eerste plaats moet richten op mensen met duidelijk minder kansen op de arbeidsmarkt.

Hiermede achten wij tevens de hierover door het R.P.F.-fractielid gestelde vraag beantwoord. Zo mogelijk zal ook onderzoek worden gedaan naar de mate waarin zwaar gehandicapten in het kader van de WAGW aangesteld zullen worden, zoals het R.P.F.-fractielid voorstelde. Dit is afhankelijk van de ter beschikking staande en komende informatie. De opmerking van de P.P.R.-fractieleiden dat de WAGW niets regelt op het punt van de uitvoering en de invulling op bedrijfsniveau ontkennen wij ten stelligste. De door deze fractieleiden genoemde organen, namelijk ondernemingsraad, bedrijfsleden-groep van de vakbond, hebben wel degelijk een taak op het terrein van de (mede) uitvoering. In artikel 1a, eerste lid, van de WAGW zijn de werknemersorganisaties expliciet genoemd en het is de bedoeling dat (re)integratie bevorderende maatregelen zo veel mogelijk in gezamenlijk overleg worden getroffen. Niet alle denkbare organen kunnen in de wettekst opgenomen worden omdat dit het risico kan inhouden, dat niet alle groepen genoemd worden.

Van de werknemersorganisaties verwachten wij echter een zodanige mate van solidariteit dat zij zullen streven naar het treffen van maatregelen en hiertoe de nodige invloed zullen uitoefenen.

De leden van de fractie van de V.V.D. wezen op het lage tot zeer lage scholingsniveau van het merendeel der WAO-ers. Zij waren van mening dat naast de WAGW een actief om-, her- en bijscholingsprogramma inzet van beleid moet worden.

Zij stelden in dat verband de volgende vragen:

- hoe denkt het kabinet dat scholingsbeleid gestalte te geven
- is de scholingscapaciteit voldoende en zijn er voldoende mogelijkheden juist voor gehandicapten?
- kan het bedrijfsleven een actieve rol spelen, bij voorbeeld in de vorm van een leerlingstelsel voor gehandicapten?

Allereerst brengen wij naar voren dat het scholingsbeleid voor gehandicapten een belangrijk aspect is van het totale op (re)integratie gerichte beleid.

Zoals is verwoord op bladzijde 33 van de memorie van antwoord is thans nog niet te overzien of het voor de volledige effectuering van de WAGW nodig zal zijn om de om-, her- en bijscholingscapaciteit uit te breiden.

Vooralsnog gaan wij er daarom vanuit dat deze voldoende is. De vraag of het bedrijfsleven een actieve rol kan spelen beantwoorden wij bevestigend.

In het kader van de in de WAGW neergelegde taakstelling kan een maatregel in de vorm van scholing zeer goed deel uitmaken van de manier waarop deze taakstelling wordt ingevuld. In de toelichting bij de nota van wijzigingen (Gedrukte stukken 17 384, nr. 6) is deze mogelijkheid ook genoemd.

2.2. Het quotumpercentage

Zowel de leden van de fractie van de V.V.D. als het lid van de fractie van de R.P.F. stelden vragen inzake de hoogte van het quotumpercentage, dat bij a.m.v.b. kan worden opgelegd.

De V.V.D.-fractieleiden vroegen of bij het per bedrijfstak gedifferentieerd beleid de oorspronkelijke doelstelling van 5% macro nog steeds uitgangspunt is.

Het R.P.F.-fractielid vroeg 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.

Indien die 3% geen minimumnorm vormt, bestaat volgens dit lid de kans dat een bedrijfstak zeer weinig gehandicapt in dienst heeft, terwijl daarentegen een belangrijke bijdrage aan de instroom van gehandicapt in het arbeidsproces wordt geleverd. Dit lid vroeg of er niet op korte termijn gestreefd moet worden naar meer evenwicht tussen beide grootheden. Wij gaan ervan uit dat dit fractielid met beide grootheden doelt op een eventuele minimumnorm van 3% enerzijds en een ingevulde taakstelling anderzijds.

Allereerst merken wij op, dat een quotumplicht eerst dan zal worden opgelegd als de in de wet neergelegde taakstelling door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties niet dan wel onvoldoende is ingevuld. Bij de invulling van deze taakstelling dient de marge van 3 tot 7% als richtlijn te worden aangehouden. Zoals hierboven reeds aangeduid vormt 3% hierbij een bodem.

De V.V.D.-fractieleiden stelden de vraag wat de sanctie zal zijn indien de sociale partners het gedurende de gestelde drie jaar volledig laten afweten en zelfs geen begin zouden maken van taakstellende afspraken. Leidt nalatigheid tot een extra taakstelling in de op te leggen quotumverplichting bij a.m.v.b., zo vroegen deze leden.

Wij menen voorshands, dat het niet in de rede ligt in een quotumverplichting, die bij a.m.v.b. wordt opgelegd een extra taakstelling op te nemen in verband met eventuele nalatigheid. Het feit op zich, dat dwingend een quotum wordt opgelegd, duidt immers op een zekere mate van nalatigheid.

In antwoord op een betreffende vraag van de fractieleiden van de P.S.P. merken wij op, dat een a.m.v.b., waarbij een quotum wordt opgelegd, geldt voor een (deel van een) bedrijfstak dan wel onderdeel van de openbare dienst. Een werkgever, die daartoe behoort, moet aan de opgelegde quotumverplichting voldoen. Het is niet zo dat een a.m.v.b., waarbij een quotum wordt opgelegd, voor ieder afzonderlijk bedrijf wordt ontworpen.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen hoeveel tijd een bedrijf of overheidsdienst krijgt om aan een bij a.m.v.b. opgelegd quotum te voldoen.

Hiervoor is geen bepaalde periode vastgelegd. Deze moet in redelijkheid worden bepaald, afhankelijk van de omstandigheden in een bepaalde bedrijfstak dan wel onderdeel van openbare dienst. Onze gedachten gaan thans in het algemeen uit naar een periode van een jaar.

De V.V.D.-fractieleiden waren niet overtuigd door onze argumenten om de tellingen niet in concern-verband doch per onderneming te laten gelden.

Het G.P.V.-fractielid vond de opmerking in de memorie van antwoord, dat voor het niet identiek zijn van de begrippen werkgever en onderneming uitvoeringstechnisch een oplossing gevonden zal worden, te vrijblijvend. Wij menen in dit stadium te moeten volstaan met wat op beide punten in de memorie van antwoord is opgenomen.

De P.v.d.A.-fractieleden wensten een nadere toelichting op de veronderstelling dat een aanzienlijke toename van het aantal strafrechtelijke procedures bij het niet nakomen van de verplichting wordt verondersteld.

Dit is echter niet als zodanig terug te vinden in de memorie van antwoord. Op bladzijde 13 van die memorie hebben wij uitgelegd waarom wij niet gekozen hebben voor strafrechtelijk ingrijpen bij het niet nakomen van de quotumverplichting en hiertoe onder meer aangevoerd dat een aanzienlijke toename van via het strafrecht te handhaven bepalingen in de afgelopen jaren is te zien. In verband met de beperkte capaciteit van de met opsporing, vervolging en berechting belaste organen moeten bij de strafrechtstoepassing keuzen worden gemaakt uit de (toenemende) via het strafrecht te handhaven bepalingen. Niet valt te verwachten dat bij deze keuzen een strafrechtelijke sanctienering van de quotumverplichting prioriteit zal krijgen. Er is derhalve geen directe relatie gelegd tussen de toename van het aantal strafrechtelijke procedures en de quotumverplichting van de WAGW.

Deze fractieleden vroegen voorts welke situatie ontstaat als een werkgever weigert de opgelegde heffing te betalen. Wij merken hier op dat artikel 15 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering van overeenkomstige toepassing is. Krachtens dit artikel kan, indien de werkgever nalatig blijft, het uitvoeringsorgaan na aanmaning bij dwangbevel de premie, de aanmaningskosten en de verschuldigde interest invorderen. Dit dwangbevel heeft dezelfde rechtskracht als een vonnis en een authentieke akte.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. wezen op het feit, dat het kabinet zich nogal eens richt op ontwikkelingen in het buitenland en stelden dat het opmerkelijk is, dat met betrekking tot de WAGW een geheel afwijkende regeling is voorgesteld.

Voorts vroegen deze leden in welke andere landen een systeem van integratie van gehandicapte werknemers in het arbeidsproces wordt toegepast en wat de resultaten daarvan zijn. Om met dit laatste te beginnen merken wij op dat in de memorie van toelichting in paragraaf 3.3.3 de desbetreffende regelingen, die in de EEG-landen gelden, zijn genoemd.

In paragraaf 2.2.6. van de memorie van antwoord is meer specifiek op de Duitse regeling ingegaan in reactie op een vraag van de leden van de C.D.A.-fractie.

Wat de resultaten van de diverse regelingen betreft zij opgemerkt, zonder uitputtend te zijn, dat deze nooit voor 100% hun doel hebben bereikt, maar dit hangt samen met een totaal van factoren, die in de onderscheiden landen verschillend van gewicht zijn.

Genoemd kunnen worden verstoorde arbeidsmarktverhoudingen en hoge werkloosheidscijfers. Daarnaast zijn er factoren, die inherent zijn aan de diverse quotumregelingen. Zoals bijvoorbeeld het feit, dat in België een en ander niet is toegepast in de private sector. In Engeland zijn van belang de vrijwillige-registratiemethode, het niet werken van de strafmaatregel en het aanwijzen van bepaalde beroepen dat vrijwel niet is gebeurd omdat het als stigmatiserend werd gezien.

De stelling van de P.v.d.A.-fractieleden, dat in Nederland een regeling is getroffen, die geheel van de op dit terrein in het buitenland getroffen regelingen afwijkt, is onjuist. Weliswaar heeft de aanvankelijke opzet van de WAGW wijzigingen ondergaan, maar dit laat onverlet het feit dat er, zoals ook in paragraaf 3.3.4 van de memorie van toelichting is vermeld, overeenkomsten zijn met de Duitse regeling. Deze overeenkomsten zijn onder meer: een quotumverplichting, die zowel voor overheid als bedrijfsleven geldt en een sanctiemogelijkheid bij het niet voldoen aan deze verplichting.

2.3. De telling van het quotum

De in het aanvankelijk ingediende ontwerp opgenomen quotumverplichting gold voor bedrijven met 20 of meer werknemers. In de gewijzigde opzet is deze grens losgelaten. De WAGW geldt nu voor elke onderneming,

ongeacht de grootte. De a.m.v.b., waarin een quotumregeling wordt opgenomen, kan echter kleinere ondernemingen van deze regeling uitzonderen. Als voorbeeld zijn in de memorie van antwoord ondernemingen met minder dan 35 werknemers genoemd.

Het is echter niet de bedoeling om alle ondernemingen met minder dan 35 werknemers hiervan uit te zonderen. Daarmee vervallen naar onze mening de bezwaren hiertegen van de fractieleden van de P.v.d.A. en het C.D.A., die immers uitgaan van het uitzonderen van al deze ondernemingen.

De P.v.d.A.-fractieleden waren van mening, dat de reikwijdte van de wet onnodig wordt verkleind door het uitzonderen van ondernemingen van de quotumregeling. Wij zijn echter van mening dat deze reikwijdte juist wordt vergroot doordat de WAGW op alle ondernemingen van toepassing is. Voorts dient onder ogen te worden gezien, dat de quotumregeling slechts in uitzonderingsgevallen buiten toepassing zal worden verklaard.

Deze fractieleden merkten op, dat niet relevant is dat met de grens van 35 aangesloten wordt bij de omschrijving in de Wet op de Ondernemingsraden.

Naar voren gebracht zij, dat in de toelichting bij de nota van wijzigingen op bladzijde 10 wordt gesproken van een mogelijke aansluiting bij de in deze wet opgenomen grens. De vraag of beide wetten vergelijkbaar zijn, is derhalve niet van belang.

De P.v.d.A.-fractieleden waren het niet eens met onze keuze om de beantwoording van de vraag welke ondernemingsgrootte voor het bij algemene maatregel van bestuur op te leggen quotumpercentage van belang moet worden geacht af te laten hangen van adviezen van daartoe geëigende organen. Zij wensten reeds nu een definitieve keuze omtrent deze grens en vastlegging ervan in de wettekst.

Wij wijzen erop dat niet gekozen kan worden voor een bepaalde ondernemingsgrootte, beneden welke de WAGW niet van toepassing is. Wij zijn van mening dat ook bij kleine ondernemingen goede (her)plaatsingsmogelijkheden zijn.

Het gevaar dat door het noemen van de grens van 35 een nog kleinere stimulans bestaat voor ondernemingen met minder dan 35 werknemers om ook feitelijk iets te doen aan de (re)integratie van gehandicapten, waarop de P.v.d.A.-fractieleden wezen, achten wij gezien het bovenstaande niet reëel.

Wij kunnen de vraag van de P.v.d.A.-fractieleden hoeveel personen werkzaam zijn in bedrijven met minder dan 35 werknemers niet beantwoorden. Bij het Centraal Bureau voor de Statistiek is een dergelijke indeling niet gebruikelijk. De Statistiek werkzame personen van het CBS bij voorbeeld kent een indeling naar ondernemingen met minder dan 20 werknemers alsmede met 20 of meer, maar minder dan 50 werknemers.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. en het lid van de fractie van de R.P.F. vroegen hoe het mogelijk is dat de in de memorie van toelichting genoemde aantallen arbeidsplaatsen voor gehandicapten in de gewijzigde opzet nog steeds gelden. Wij gaan ervan uit dat deze aantallen door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties bij de invulling van hun taakstelling nagestreefd zullen worden.

De vraag van het R.P.F.-fractielid of er enige indicatie is in welke mate thans arbeidsplaatsen bezet zijn door gehandicapten dient ontkennend beantwoord te worden.

Ten aanzien van de minimumarbeidsduur van 15 uur, die geldt voor het als één werknemer meetellen voor het vervullen van de quotumverplichting, hebben diverse fractieleden kanttekeningen geplaatst.

De C.D.A.-fractieleden stemden met deze minimumarbeidsduur in. De P.v.d.A.-fractieleden vroegen naar de redengeving van de keuze van deze 15 uur. Het R.P.F.-fractielid was met deze fractieleden van mening dat deze

15 uur erg mager zijn. De leden van de fracties van de P.v.d.A. en het R.P.F. stelden de vraag waarom niet gekozen is voor de 20-uursgrens. Ten aanzien hiervan brengen wij naar voren, dat een minimumarbeidsduur noodzakelijk is om uitholling van de bij algemene maatregel van bestuur opgelegde quotumverplichting te voorkomen.

Wij hebben gekozen voor een minimum van 15 uur, dat in het uitvoeringsbesluit, genoemd in artikel 2, zesde lid, zal worden opgenomen. Met de P.v.d.A.-fractieleden zijn wij van mening, dat er naar gestreefd moet worden om gehandicapten op volwaardige arbeidsplaatsen te krijgen, maar wij zijn het niet eens met hun opmerking dat een minimum van 15 uur in dit verband te weinig zou zijn. Voorts dient hier rekening te worden gehouden met de ontwikkeling in de richting van arbeidsduurverkortingen en het creëren van meer deeltijdbanen. Een minimum van 20 uur zou hieraan in de weg staan. Het R.P.F.-fractielid voerde nog aan, dat een minimum van 20 uur aansluit bij de grens, die thans door de gewestelijke arbeidsbureaus als inschrijvingscriterium wordt gehanteerd. Dit is echter onjuist. Inschrijving als werkzoekende bij een arbeidsbureau is mogelijk voor 20 uur, maar ook voor een minder aantal uren.

In reactie op de vraag van de C.D.A.-fractieleden of overwogen is om het quotum uit te drukken in uren in plaats van in fictieve aantallen werknemers wijzen wij er op dat een telling naar uren te gedetailleerd is en ernstige praktische bezwaren zou opleveren voor de werkgevers en de uitvoeringsorganen.

De vragen van de P.v.d.A.-fractieleden, die de controle van de minimumarbeidsduur betreffen, zijn uitvoeringstechnisch van aard. Wij menen erop te mogen vertrouwen dat, indien nodig, in de sfeer van de uitvoering bruikbare oplossingen gevonden zullen worden.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. wensten het treffen van een voorziening ten behoeve van het meetellen van tijdelijke arbeidskrachten voor het quotum. Dit aspect zullen wij meenemen bij de invulling van de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in artikel 2, zesde lid.

2.4. Ontheffing van de quotumverplichting

De C.D.A.-fractieleden benadrukken, dat zij een strikt ontheffingenbeleid voorstaan en dat ontheffingen slechts kunnen worden verleend aan individuele ondernemingen. Wij menen dat dit streven past in de lijn van het gewijzigde wetsontwerp.

Een nadere toelichting op de in de memorie van antwoord opgenomen stelling, dat de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten zo rijk geschakeerd zijn en «de geschiktheid van gehandicapten zo divers is», zoals het R.P.F.-fractielid wenste, kunnen wij in dit stadium niet uitputtend geven. Bij invulling van de in de WAGW neergelegde taakstelling dienen de mogelijkheden zoveel mogelijk te worden benut en aan de hand van de ingevulde taakstellingen kan een meer concrete toelichting worden gegeven op het door dit fractielid aangedragen punt.

2.5. Geldelijke bijdragen en tegemoetkomingen

De leden van de fractie van de V.V.D. vroegen waarom de geldelijke bijdrage, bedoeld in artikel 4 van de WAGW moet worden gestort in het AAF en niet, overeenkomstig een voorstel van de SER, in de ziekenkas. Wij hebben echter niet hiervoor gekozen omdat storting in de ziekengeldkas – meer dan bij storting in het AAF – zou betekenen, dat nalatigheid in een bepaalde bedrijfstak voor diezelfde bedrijfstak premievoordeel op gaat leveren.

Het idee van de V.V.D.-fractieleden, namelijk voor het ten goede laten komen van de geldelijke bijdrage, zoals in de Bondsrepubliek Duitsland het geval is, aan de Sociale Werkvoorziening, waarbij de keuze bestaat tussen geld en orders, omarmen wij niet. Wel zijn wij bereid dit idee in de adviesaanvraag aan de SER in het kader van de bestemming van geldelijke bijdrage mee te nemen. Overigens moet in dit verband wel worden opgemerkt, dat de doelgroepen van de WAGW en de WSW verschillend zijn.

De WAGW richt zich op mensen, die de mogelijkheid hebben om in het normale arbeidsproces te functioneren, en de WSW op personen, die een dergelijke gelegenheid niet hebben. De WSL biedt die personen, die als gevolg van bij henzelf gelegen factoren (voorshands) niet kunnen deelnemen aan het normale arbeidsproces de gelegenheid arbeid onder aangepaste omstandigheden te verrichten.

Hieruit concluderen wij dat de mogelijkheden van beide wetten uit elkaar gehouden moet worden.

Voorts merken wij op, dat het in de WAGW opgenomen totaalpakket van maatregelen ter bevordering van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces vooralsnog voldoende geacht wordt om het doel van de WAGW gestalte te geven en dat derhalve uit dien hoofde het ten goede laten komen van gelden, die uit de uitvoering van de WAGW voortvloeien, aan de WSW niet in de rede ligt.

Over de invulling van de hoogte van de geldelijke bijdragen en tegemoetkomingen en de gevallen waarin deze gegeven zullen worden, zal nog advies aan de SER gevraagd worden. Derhalve is het niet mogelijk om, zoals de P.P.R.-fractieleden wensten, reeds nu criteria omtrent de hoogte van de bijdrage te vermelden.

Overeenkomstig het door de SER hierover uit te brengen advies zullen de bedrijfsverenigingen de omvang van de verschuldigde bijdrage vaststellen. Het is echter niet zo, zoals deze leden veronderstellen, dat de uitvoeringsorganen hier volledig vrij in zijn. Hiermede achten wij tevens de vraag van het R.P.F.-fractielid beantwoord, luidend: «wanneer zal meer duidelijkheid komen in welke gevallen een geldelijke tegemoetkoming kan worden verstrekt?». Het G.P.V.-fractielid wenste een nadere toelichting over verrekeningen en compensaties van de bijdragen en tegemoetkomingen. Dit is echter een vraag waarop wij geen eenduidig antwoord kunnen geven. Dit aspect zullen de adviesorganen bij hun advisering over de ingevulde taakstellingen, alsmede over de op te leggen quota meenemen.

2.6. *Aanpassing van de arbeidsplaats*

Indien een gehandicapte werknemer een aangepaste arbeidsplaats verlaat en een nieuwe functie aanvaardt, is het dan mogelijk dat de nieuwe arbeidsplaats eveneens met financiële steun wordt aangepast, zo vroegen de P.v.d.A.-fractieleden. Ons antwoord daarop is, dat dit inderdaad mogelijk is, maar dan moet wel aan de daartoe gestelde voorwaarden (artikelen 57 en 57a AAW) zijn voldaan.

De V.V.D.-fractieleden vroegen naar de oorzaak van de onderuitputting van de thans beschikbare Arbvo-middelen voor arbeidsplaatsaanpassing. Daarnaast vroegen zij naar de relatie tussen die middelen en de middelen, die beschikbaar komen op basis van de WAGW.

We gaan ervan uit, dat hier de middelen tot arbeidsplaatsverbetering worden bedoeld. Het gaat hier om diverse regelingen, welke in zijn algemeenheid geen onderuitputting kennen. De middelen aangewend voor algemene – op het gehele bedrijfsleven gerichte – regelingen waren meestal zelfs onvoldoende om alle aanvragen te honoreren.

Alleen bij enkele branche-gerichte regelingen, met een klein budget, was – mede door de algehele teruggang van de investeringsbereidheid in de periode 1979–1982 – sprake van onderuitputting. Tussen voornoemde middelen, die beschikbaar komen op basis van de WAGW, bestaat echter geen enkele relatie.

Leden van de fracties van de V.V.D., van D'66 en van de R.P.F. vroegen of met verzorging en hulpverlening bij algemene dagelijkse levensverrichtingen bij de WAGW rekening is gehouden. De V.V.D.-fractieleden brachten in dit verband de zaak van de heer Lips (registratienummer AWBZ 1983/1497), waarover de Raad van Beroep op 12 december 1984 uitspraak heeft gedaan, onder onze aandacht.

Wij hebben hiervan inderdaad kennis genomen en achten het een goede zaak dat deze soort hulp tijdens de werkuren als «hulp van een kruisorganisatie» is toegestaan.

In de WAGW is niets geregeld over ADL-hulp op de werkplek. Wij gaan ervan uit dat het kruiswerk hiertoe mogelijkheden biedt.

2.7. Beloning

De leden van de V.V.D.-fractie brachten nogmaals het SER-voorstel inzake het verlenen van een toeslag van 10% aan een werkgever in verband met verhoogd ziekterisico onder onze aandacht. Zij achten dit voorstel niet onredelijk onder meer met het oog op het verschil in beloning tussen de WSW-werknemer, die in geval van een mindere arbeidsprestatie zijn volle loon behoudt, en de WAGW-werknemer, op wie loondispensatie kan worden toegepast.

Wij menen echter al eerder te hebben duidelijk gemaakt waarom niet voor dit SER-voorstel is gekozen.

De leden van de P.P.R.-fractie hebben op het punt van de beloning van de WAGW-werknemers een drietal vragen gesteld. In de eerste plaats zouden zij willen weten hoe de beroepsmogelijkheden voor de gehandicapte werknemer zijn geregeld.

De beroepsmogelijkheden in geval van toepassing van artikel 7, eerste lid, zijn dezelfde als die nu bestaan bij ontheffingen van het minimumloon respectievelijk CAO-loon op grond van artikel 13 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en/of artikel 6 Wet plaatsing minder-valide arbeidskrachten.

Als de minister besluit tot vaststelling van een lager loon dan waarop ingevolge de Wet minimumloon en/of een CAO aanspraak zou bestaan, is dit een beschikking in de zin van de Wet administratieve rechtspraak overheidsbeschikkingen (Stb. 1975, nr. 284), waartegen beroep open staat bij de Afdeling rechtspraak van de Raad van State. De betrokken werknemer heeft direct toegang tot de Raad van State, aangezien een formele, dat wil zeggen een wettelijk voorgeschreven bezwaarschriftenprocedure, welke eerste verplicht zou moeten worden gevolgd, ontbreekt. Wel zal de Raad van State overeenkomstig artikel 11 van de Wet AROB eerst aan het beslissende orgaan – i.c. de minister – vragen of deze het binnengekomen beroepschrift als bezwaarschrift wil aanmerken en als zodanig in behandeling wil nemen.

Hoewel dus, zoals gezegd, een formele bezwaarschriftenprocedure ontbreekt, is het gebruik dat eventuele rechtstreeks bij de minister binnengekomen bezwaren tegen het verlenen van loondispensatie altijd als zodanig worden behandeld. De beslissing op zo'n bezwaar is wederom vatbaar voor beroep bij de Raad van State. In de begeleidende brief bij de beschikking van de minister tot loondispensatie wordt ook altijd gewag gemaakt van de mogelijkheden tot het indienen van het bezwaar.

Ten aanzien van de instanties aan welke op dit moment de bevoegdheid tot loondispensatie is overgedragen zij het volgende opgemerkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een 17-tal bedrijfstukken de bevoegdheden ex. artikel 13 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en artikel 6 Wet plaatsing minder-valide arbeidskrachten overgedragen aan ofwel het voor de desbetreffende bedrijfstuk bevoegde bedrijfsschap ofwel een speciale commissie, ingesteld in het kader van een CAO, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers.

Van beslissingen van instanties die geen bedrijfschap zijn, kan – evenals van besluiten van de minister – op grond van het bepaalde in de Wet AROB in beroep worden gegaan. In geval van beslissingen van bedrijfschappen staat een speciale rechtsgang open. Op grond van de Wet administratieve rechtspraak bedrijfsorganisatie is in deze gevallen beroep mogelijk bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven. Ook hier bestaat de mogelijkheid van voorafgaand bezwaar bij het beslissend orgaan.

Wat betreft de vraag van de leden van de P.P.R.-fractie aan wie of welke instantie de minister denkt bij het overdragen van bevoegdheden zoals vermeld in artikel 7, tweede lid, kan worden opgemerkt, dat het in de bedoeling ligt de reeds bestaande delegaties aan de hiervoor genoemde CAO-commissies en publiekrechtelijke bedrijfslichamen te continueren. Eventuele uitbreiding van de delegaties moet ook in de hier aan de orde zijnde sfeer van belangenbehartiging door werkgevers en werknemers te zamen worden gezocht.

Momenteel zijn circa 800 dispensaties uit hoofde van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van kracht. Een deel hiervan is mede gebaseerd op artikel 6 van de Wet plaatsing minder-valide arbeidskrachten, namelijk voor zover ook afgeweken wordt van een geldende CAO-salarisregeling. Vaststelling door de minister van een lager bedrag geschiedt op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer, dan wel ambtshalve.

In al deze situaties gaat het om een werknemer ten aanzien van wie na arbeidskundig en medisch onderzoek gebleken is dat deze als gevolg van ziekte of gebreken – hetzij lichamelijke, hetzij geestelijke, dan wel beide – niet ten volle geschikt is een redelijke minimumprestatie te leveren in een bepaalde functie. De hierbedoelde beslissingen tot vaststelling van een lager loon zijn strikt individueel bepaald.

2.8. Verbetering toepassing artikel 30 ZW

De V.V.D.-fractieleden vroegen wanneer het kabinet denkt tot integratie van ZW en WAO/AAW over te gaan. In de memorie van antwoord is namelijk vermeld dat deze integratie eerst op langere termijn aan de orde is. Deze leden hadden ook in het voorlopig verslag van de WAGW (TK, 1981–1982, 17 284, nr. 4) naar voren gebracht hier voorstander van te zijn. Zij achtten deze integratie een oplossing voor de belemmering, die een succesvolle revalidatie op (gedeeltelijke) herintreding ondervindt van de lange termijn voordat een behoorlijke afschatting van WAO-ers plaatsvindt.

Nu de stelselherziening en het onderhavige wetsvoorstel in voorbereiding zijn, achten wij het niet opportuun voor deze integratie reeds nu een termijn te noemen. Het lijkt beter om de effecten van een en ander eerst te bestuderen en te evalueren.

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

3.1. Aanstellingsbeleid

De V.V.D.-fractieleden wilden weten of het gevoel van WAO-ers juist is dat zij op de arbeidsbureaus te snel in de categorie onbemiddelbaar geplaatst worden. Als dit juist is, dan verzoeken deze fractieleden de verantwoordelijke bewindspersoon aan de GAB's het consigne te geven om met deze onjuiste aanpak te stoppen.

Wij wijzen er op, dat het aanbod van valide werkzoekenden voor de meeste functies dermate groot is, dat veel werkgevers blijkens de ervaring van de arbeidsbureaus niet te bewegen zijn bepaalde categorieën gehandicapten voor zo'n functie een kans te geven. Wij achten het niet juist bij deze gehandicapte werkzoekenden bij hun inschrijving op het arbeidsbureau de onjuiste verwachting te wekken, dat zij op een redelijke termijn op een baan kunnen rekenen. Op zichzelf is dit een onbevredigende situatie. Juist om hierin verandering te brengen is het ontwerp van WAGW ingediend.

Wij vertrouwen dat na inwerkingtreding van dit wetsontwerp nieuwe kansen op de arbeidsmarkt voor deze gehandicapte werkzoekenden zullen ontstaan.

Het R.P.F.-fractielid stelde de vraag op welke wijze aan de voorgestelde volwaardige arbeidsbemiddelende taak van de GMD gestalte kan worden gegeven. Zoals reeds in de toelichting bij de nota van wijzigingen is opgemerkt zal bij de invulling van de voorwaarden van de arbeidsbemiddelingsvergunning er zoveel mogelijk rekening mee worden gehouden dat een volwaardige taak wordt toegekend.

3.2. *Ontslagbescherming*

De P.v.d.A.-fractieleden was het onduidelijk of de procedure gehandhaafd blijft dat, alvorens door de directeur van een GAB 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.

Ten aanzien hiervan merken wij op, dat het voor de hand ligt, dat waar van de kant van de GMD ten behoeve van langdurig zieken (re)integratiepogingen worden ondernomen, deze pogingen niet mogen worden doorkruist of gefrustreerd door een ontslagprocedure op gang te brengen en zonder overleg met de GMD een beslissing te nemen. In dat verband is voorgesteld om de directeur GAB, alvorens een beslissing te nemen, overleg te laten voeren met de GMD. Hierbij kan worden nagegaan in hoeverre aanpassing van de arbeidsplaats ontslag kan voorkomen. In deze zin blijft de voorgestelde overleg-procedure dan ook gehandhaafd.

De leden van de P.v.d.A.-fractie en het lid van de R.P.F.-fractie vroegen om een 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.

Wij brengen onder de aandacht, dat weigering van de ontslagvergunning niet zonder meer voor de hand ligt indien de werknemer slechts in staat is tot het verrichten van passend werk doch de werkgever niet bereid is deze arbeid hoewel beschikbaar, aan te bieden.

Weigering van de vergunning zou betekenen dat de arbeidsverhouding in stand blijft, doch de werkgever niet tot loondoorbetaling verplicht is.

Artikel 1638 z BW houdt weliswaar een bepaling in dat een werkgever zich als goed werkgever dient te gedragen, doch het is zeer de vraag of hierop een loondoorbetalingsverplichting kan worden gebaseerd. Het is dan veeleer in het belang van de werknemer te achten dat een einde wordt gemaakt aan de arbeidsverhouding, waarbij eventueel in het kader van artikel 1638 s BW – kennelijk onredelijk ontslag – een schadeclaim kan worden ingediend bij de rechter indien blijkt dat de werkgever wel passende arbeid beschikbaar heeft doch dit zonder geldige redenen niet aan de werknemer wil aanbieden.

In relatie met de laatstvermelde vraag van de P.v.d.A.-fractieleden, vroegen zij welke gevolgen dit ontslagbeleid heeft op artikel 18 WAGW, 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.

Opgemerkt zij, dat er geen directe relatie bestaat tussen het gevoerde ontslagbeleid en hetgeen in het gewijzigde artikel 30 ZW is bepaald.

De Ziektewet betreft namelijk werknemers, die maximaal één jaar ziek zijn en ten aanzien van wie mogelijk ontslag nog niet aan de orde is in verband met het in het Burgerlijk Wetboek neergelegde ontslagverbod (artikel 1639 h BW). Gedurende het ziektejaar is het door de P.v.d.A.-fractieleden genoemde verhaal zeer goed mogelijk.

Gevolgen van het door de GAB-directeuren gevoerde ontslagbeleid voor het instrumentarium tot arbeidsplaatsaanpassing, dat de P.v.d.A.-fractieleden aan de orde stelden, zijn niet aanwijsbaar. Het is mogelijk dat werkgevers er niet toe zullen overgaan om arbeidsplaatsen aan te passen, omdat zij de voorkeur geven aan ontslag, maar wij verwachten dat dit zich weinig zal voordoen. Werkgevers dienen al het mogelijke te doen om aan de WAGW te voldoen. Bovendien biedt de WAGW de mogelijkheid tot tegemoetkoming in de kosten van arbeidsplaatsaanpassing.

Deze fractieleden vroegen naar de overeenstemming tussen de verbeterde ontslagbescherming voor langdurig zieken in het kader van de WAGW en het kabinetsvoorstel – neergelegd in de adviesaanvraag aan de SER omtrent de herziening van het ontslagrecht – om artikel 1639 h BW zodanig uit te breiden dat opzegging tijdens ziekte mogelijk is wegens zwaarwichtige bedrijfseconomische redenen. Voorts waren deze leden van mening dat de komende algehele herziening van het ontslagrecht de positie van personen, vallend onder de WAGW, nog zwakker zal maken.

Onze reactie hierop luidt als volgt.

In het algemeen kan ingevolge artikel 1639 h BW niet worden opgezegd tijdens ziekte, tenzij de ziekte twee jaar heeft voortgeduurd. Dit kan een reëel probleem zijn indien met name bij collectieve ontslagen, om zwaarwichtige bedrijfseconomische redenen moet worden ingekrompen.

Het lijkt niet rechtvaardig om in deze gevallen de betreffende werknemers buiten de personeels-inkrimpingsoperatie te houden terwijl de ontslagmotieven in het geheel geen verband houden met de ziekte van de betreffende werknemers. Het mag daarbij uiteraard niet zo zijn dat bij de selectie bij voorkeur de keuze valt op deze werknemers. Als uitgangspunt voor de selectie geldt immers de anciënniteit respectievelijk het afspiegelingsbeginsel (bij collectieve ontslagen).

Het is nu reeds ingevolge de richtlijnen zo dat afwijking van het anciënniteitsbeginsel respectievelijk afspiegelingsbeginsel toegestaan is indien de kansen op de arbeidsmarkt beduidend verschillend zijn.

De directeur GAB dient van geval tot geval te bezien in hoeverre het redelijk is om voor de voor ontslag voorgedragen werknemer een ontslagvergunning te verlenen en daarbij ook diens kansen tot hervinden van werk te betrekken.

In dit verband sluit het voorstel tot een betere ontslagbescherming van langdurig zieken als onderdeel van de WAGW goed aan bij de voorstellen neergelegd in de SER-adviesaanvraag inzake artikel 1639 h lid 3 BW. De positie van personen vallend onder de WAGW, wordt hiermee niet aangetast.

Zowel voor gehandicapte als niet gehandicapte werknemers blijven de «normale» ontslagregels van kracht. Alleen voor de werknemers vallend onder de doelgroep van de WAGW gelden extra beschermingsbepalingen. Dit in antwoord op een desbetreffende opmerking van het R.P.F.-fractielid.

3.3. *Verdiscontering van de werkloosheid*

De leden van de fracties van de P.v.d.A., D'66, de C.P.N., de S.G.P. en de R.P.F. hebben de relatie aan de orde gesteld tussen dit wetsvoorstel en de kabinetsvoornemens tot – in het kader van de stelselherziening – afschaffing van de verdiscontering van werkloosheid in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen, of dit kabinet niet van mening is, dat er tegenstrijdigheid bestaat tussen enerzijds het – door indiening van de WAGW – erkennen van een in het algemeen slechtere arbeidsmarktpositie van gehandicapten ten opzichte van niet-gehandicapten, en anderzijds het ontkennen daarvan in de adviesaanvraag over de stelselherziening.

Het antwoord op die vraag luidt ontkennend. In de bedoelde adviesaanvraag (TK, 1982–1983, 17 475, nr. 6) wordt het bestaan van een relatief slechte arbeidsmarktpositie niet ontkend.

Integendeel, erkend wordt in de adviesaanvraag, dat de herintredingskansen van langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wel vergelijkbaar, maar niet gelijk zijn. Geconstateerd wordt, dat bij invulling van vacatures gezonde werklozen doorgaans de voorkeur zullen krijgen, en dat bij een verbetering van de arbeidsmarktsituatie de kansen van werkloze werknemers, die min of meer gehandicapt zijn, nog verder achter zullen blijven bij die van gezonde werklozen.

Hieruit vloeit naar het oordeel van het kabinet nog niet voort, dat de bestaande grote verschillen in uitkeringsrechten gehandhaafd zouden moeten blijven. Veeleer moet in dit verband worden gedacht aan maatregelen, die de kansen op herintreding van gedeeltelijk arbeidsongeschikten verbeteren. De adviesaanvraag over de stelselherziening noemt in dat kader ook het thans aan de orde zijnde wetsvoorstel. Aldus bezien bestaat tussen de in het kader van de stelselherziening te behandelen voorstellen en dit wetsvoorstel inhoudelijk verband.

Dit verband is echter naar ons oordeel niet van dien aard, dat het tijdstip van invoering van deze voorstellen aan elkaar gekoppeld zou moeten worden. Niet in de zin – zoals door de leden van de fractie van de P.v.d.A. wordt gesuggereerd – dat eerst de resultaten van de WAGW zouden moeten worden afgewacht alvorens tot afschaffing van de verdiscontering over zou kunnen worden gegaan, en ook niet in die zin – opmerkingen van de leden van de fractie van de S.G.P. wijzen in die richting – dat het ongewenst zou zijn de WAGW in te voeren als niet gelijktijdig de verdiscontering zou worden geschrapt. De WAGW-voorstellen en de voorstellen, die in het kader van de stelselherziening zullen worden gedaan, hebben zelfstandige betekenis en zij moeten en kunnen naar ons oordeel ook op de eigen merites worden beoordeeld.

In dit verband merken wij tenslotte op, dat wij de stelling van de zijde van de fractie van D'66, dat bij niet-eliminering van het verdisconteringsprincipe de WAGW strikt genomen niet nodig zou zijn, niet onderschrijven.

Ook in dat geval zou de wenselijkheid van maatregelen, strekkende ter verbetering van de arbeidsmarktkansen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, onverminderd blijven bestaan.

In antwoord op de vraag van het R.P.F.-fractielid of de WAGW een belangrijke plaats als werkloosheidsbestrijdingsmiddel kan gaan innemen, merken wij op dat daarvan sprake is en dat dit na afschaffing van de verdiscontering zal toenemen. De WAGW richt zich namelijk ook op mensen met een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering en een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

4. Gecoördineerde uitvoering van het beleid

De C.D.A.-fractieleiden vroegen zich af of het wel zal lukken vóór 1 januari 1986 alle uitvoeringsorganen op één lijn te hebben.

Wij vertrouwen er op dat er bij de uitvoeringsorganen een sterke wil bestaat om met elkaar ten behoeve van de WAGW samen te werken. Hiertoe zullen samenwerkingsafspraken tussen de organen worden gemaakt. Het op één lijn krijgen van alle organen vóór 1 januari 1986 zal derhalve geen problemen hoeven op te leveren.

Door de C.D.A.-fractie is gevraagd naar de stand van zaken met betrekking tot de regionalisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid. In dit verband kan het volgende worden opgemerkt.

Op basis van een adviesaanvraag van 1980 heeft de SER in mei 1984 geadviseerd over de reorganisatie van de topstructuur van de uitvoeringsorganisatie der sociale zekerheid. Een aanvang is gemaakt met de voorbereiding van wetsvoorstellen; hierbij is vertraging ontstaan als gevolg van de werkzaamheden verbonden met de stelselherziening sociale zekerheid. Er wordt naar gestreefd dat nog deze kabinetsperiode wetsvoorstellen bij de Tweede Kamer kunnen worden ingediend.

De voorbereiding van voorstellen van de uitvoeringsorganisatie in zijn totaliteit heeft vertraging ondervonden. Overigens zij er op gewezen dat de SER in zijn reeds genoemde advies van mei 1984 niet is ingegaan op een adviesaanvraag van 1980, die betrekking had op de uitvoeringsorganisatie in haar totaliteit en waarin werd ingegaan op een nadere regionalisatie van de uitvoering. Ik beraad mij thans op mogelijke nadere stappen. Overigens zij nog opgemerkt dat de Gemeenschappelijke Medische Dienst een regionale spreiding van districtskantoren kent, die bij de uitvoering van de WAGW een rol zullen spelen.

De leden van de C.D.A.-fractie waren van mening, dat de in de memorie van antwoord (bladzijden 33 en 34) opgenomen informatie inzake de activiteiten van AVO-Nederland te summier is. Wij wijzen er echter op dat het in de betreffende passage niet de bedoeling was uitputtend op de taken van AVO-Nederland in te gaan. Wij ontkennen derhalve hiermede onvoldoende recht te hebben willen doen aan de werkelijke activiteiten van deze organisatie, zoals deze fractieleden vreesden.

De leden van de fracties van het C.D.A., de V.V.D. en het G.P.V. stelden vragen inzake de instanties, die bij de uitvoering van de WAGW betrokken zijn. Zij waren van mening, dat te veel instanties een uitvoerende taak hebben en stelden voor aan één instantie een coördinerende taak te geven. Het G.P.V.-fractielid voerde in dit verband het advies van de SER aan, waarin er voor gepleit is om de bedrijfsvereniging het voortouw te laten nemen.

Wij blijven echter bij ons standpunt om geen coördinerende instantie aan te wijzen omdat alle bij de WAGW betrokken instanties hun eigen takenpakket hebben en de tussen deze instanties te maken samenwerkingsafspraken een voldoende waarborg vormen voor het reïntegratieproces.

5. Artikelen

Artikel 1a

De groep gehandicapte werknemers, die is omschreven in het tweede lid van artikel 1a, betreft de aan werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties opgelegde taakstelling. Deze doelgroep is ruimer dan de doelgroep, waarop het bij algemene maatregel van bestuur opgelegde quotum betrekking heeft en die is neergelegd in artikel 1, onder b, ten 1e tot en met ten 4e.

Onder de eerstgenoemde groep vallen namelijk niet alleen de werknemers, aan wie een uitkering dan wel een voorziening op basis van een arbeidsongeschiktheidsregeling is toegekend, doch ook degenen, die beschikbaar zijn of door het treffen van voorzieningen beschikbaar kunnen komen voor het als werknemer verrichten van arbeid.

Hieronder vallen derhalve ook gehandicapte werkzoekenden en herplaatsbaar verklaarde ambtenaren. Een en ander in antwoord op een vraag van de P.v.d.A.-fractieleden.

Het G.P.V.-fractielid achtte de in het eerste lid van artikel 1a opgenomen zinsnede inzake het bevorderen van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces overbodig. Volstaan zou naar zijn mening kunnen worden met het tweede deel van dit artikel.

Deze zinsnede achten wij echter een onmisbaar element in dit artikellid. Het geeft het einddoel aan waarop de werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties zich bij de invulling van hun taakstelling moeten richten.

Artikel 2

In artikel 2, zesde lid, is bepaald dat bij de algemene maatregel van bestuur geregeld wordt in hoeverre deeltijdarbeiders worden meegeteld voor het bij algemene maatregel van bestuur opgelegde quotum. In de memories van toelichting en antwoord zijn hier gedachten over neergelegd.

De vrees van de P.P.R.-fractieleden als zou in dit artikellid geen rekening zijn gehouden met deeltijdwerkers is derhalve ongegrond.

Artikel 3

De P.P.R.-fractieleden vonden de ontheffingsmogelijkheden in artikel 3 te vaag geformuleerd. Een nadere invulling van criteria tot ontheffing, waarom deze leden vroegen, kan echter thans nog niet gegeven worden. De criteria van deze ontheffingsmogelijkheden, die slechts bij uitzondering zullen worden gebruikt, zullen aan de hand van ervaringsgegevens worden ingevuld.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. de Koning

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L. de Graaf

De Minister van Binnenlandse Zaken,
J. G. Rietkerk