

33015

Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2012)

Nota naar aanleiding van het verslag

I. Algemeen

De fracties van de VVD, PvdA, PVV, CDA en SP hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en stellen enkele vragen. In deze nota beantwoordt de regering de vragen in het verslag. Bij de beantwoording is de volgorde van het verslag aangehouden.

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt een nota van wijziging in te dienen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering per maatregel kan aangeven of er budgettaire consequenties zijn, en of de regering de gevolgen kan specificeren.

De wijzigingen hebben de volgende budgettaire consequenties:

- Het schrappen van de verplichting tot het aangetekend verzenden van een beschikking over schuldige nalatigheid leidt tot een structurele besparing op uitvoeringskosten van de Sociale verzekeringsbank (SVB) van € 0,7 miljoen per jaar.
- Het schrappen van de verplichting tot het versturen van een beschikking over de verhoging van de kinderbijslag als het kind 6 of 12 jaar wordt, leidt tot een structurele besparing op de uitvoeringskosten van de SVB van € 0,2 miljoen per jaar.
- Het schrappen van de verplichte jaarlijkse herbeoordeling in de eerste 5 jaar van die personen die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn met nog een geringe kans op herstel, leidt tot een structurele verlaging van uitvoeringskosten van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) van € 2,5 miljoen. De regering schat in dat een eventueel effect van deze maatregel op uitkeringslasten verwaarloosbaar klein is.
- De maatregelen in deze verzamelwet die betrekking hebben op regelingen die het UWV uitvoert, leiden tot eenmalige kosten van € 385.000 en worden gedekt uit het reguliere budget, zodat dit geen budgettaire consequenties heeft voor de begroting.

De overige in het wetsvoorstel opgenomen maatregelen hebben geen budgettaire effecten.

De leden van de SP-fractie vragen naar de koopkrachteffecten van het wetsvoorstel.

Het wetsvoorstel behelst voor het merendeel technische wijzigingen waarmee geen substantiële beleidswijzigingen worden beoogd. De meeste maatregelen hebben betrekking op de uitvoeringsprocessen van het UWV, de SVB en de Belastingdienst en hebben daardoor geen inkomenseffecten. Het enige onderdeel dat mogelijk inkomenseffecten kan hebben, is het schrappen van de verplichte jaarlijkse herbeoordeling in de eerste 5 jaar bij personen die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn met nog een geringe kans op herstel. Dit kan een positief inkomenseffect hebben. Het aantal gevallen is echter verwaarloosbaar klein.

II ARTIKELSGEWIJS

1. Artikel IV De Arbeidsgeschillenwet 1946 BES

De leden van de CDA-fractie constateren dat het begrip "landsbesluit" per 10 oktober 2010 is vervangen door het begrip "algemene maatregel van bestuur (AMvB)". Nu wordt voorgesteld om de AMvB te vervangen met een ministeriële regeling. De vraag is waarom de AMvB wordt vervangen door een ministeriële regeling, en op welke manier de Kamer na de voorgestelde wijziging invloed kan uitoefenen op de besluiten.

Deze wijziging hangt samen met de inhoud van de betreffende regeling. De te wijzigen onderdelen van de Arbeidsgeschillenwet 1946 BES regelen dat bij een geschil dat tot staking of uitsluiting

aanleiding geeft of heeft gegeven, dan wel naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan geven, het gedurende een bij AMvB te stellen (beperkte) termijn verboden is te staken of de arbeidsovereenkomst al dan niet voorwaardelijk op te zeggen.

Als een dergelijke situatie zich voordoet en een besluit moet worden genomen dan is het van belang dat de minister zo snel mogelijk een regeling in werking kan laten treden. Een ministeriële regeling maakt dit mogelijk. In het verleden werd met 'landsbesluit' niet altijd een AMvB bedoeld. Er kon bijvoorbeeld ook sprake zijn van een klein koninklijk besluit zodat een besluit snel kon worden genomen, zonder dat dit aan de Raad van Advies voorgelegd hoefde te worden. Het snel kunnen handelen was op deze wijze gewaarborgd. Door 'AMvB' te vervangen door 'ministeriële regeling' wordt dit opnieuw zeker gesteld. Ook gelet op de inhoud van de regeling ligt het treffen van een besluit zonder tussenkomst van de Staten-Generaal in de rede. De Tweede Kamer kan immer nadat een ministeriële regeling is getroffen en gepubliceerd haar controlerende taak uitvoeren.

2. Artikel V Arbeidsomstandighedenwet

De leden van de VVD-fractie zijn het met de regering eens dat het mogelijk moet zijn voor werkgevers om digitaal te rapporteren over een arbeidsongeval aan de toezichthouder. Hoe brengt de regering de werkgevers van deze wijziging op de hoogte? Betekent dit dat de verdere afhandeling door de toezichthouder op de reguliere manier verloopt, of kan dit ook digitaal plaatsvinden?

De bedoeling is dat werkgevers in de toekomst meldingen waar mogelijk langs digitale weg gaan doen. Dit betreft dan zowel de melding als de verdere afhandeling daarvan. In het Arbeidsomstandighedenbesluit zal dit verder worden uitgewerkt. Deze wijziging wordt op de gebruikelijke wijze bekendgemaakt, zodat werkgevers hiervan tijdig op de hoogte kunnen zijn. Daarnaast zal hierover informatie op de website van de Arbeidsinspectie/Inspectie SZW worden geplaatst en zullen werkgevers die de Arbeidsinspectie/Inspectie SZW bellen hierop worden gewezen. Overigens kan thans ook al in veel gevallen digitaal worden gecommuniceerd met de Arbeidsinspectie/Inspectie SZW.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering heeft overwogen om alle certificerende instellingen op het terrein van arbeidsomstandigheden onder de Kaderwet te brengen teneinde een gelijk regime te realiseren. Deze leden vragen naar de argumenten van de regering om dit niet te doen.

Op certificerende instellingen aangewezen voor de inwerkingtreding van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen (1 februari 2007) is die wet alleen van toepassing als dat uitdrukkelijk is bepaald (artikel 2, tweede lid, van genoemde wet). Van deze mogelijkheid is bij de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) geen gebruik gemaakt. Op "oude" certificerende instellingen is de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen dus niet van toepassing. Nu is begonnen met de implementatie van het nieuwe arbo-certificatiestelsel (Stb. 2011, 399 en Stcrt. 2011, 18269), worden nieuwe certificerende instellingen aangewezen. Om er voor te zorgen dat iedere certificerende instelling in het kader van de Arbowet onder hetzelfde regime valt, wordt, in het verlengde van het in 2007 door de regering ingenomen standpunt, uitdrukkelijk in de Arbowet bepaald dat de Kaderwet ook niet van toepassing is op "nieuwe" certificerende instellingen (van na 1 februari 2007 derhalve).

Bij de totstandkoming van de Kaderwet heeft de regering op advies van de Interdepartementale Commissie voor Certificatie Normalisatie om de navolgende redenen besloten dat dergelijke instellingen niet onder de Kaderwet horen te vallen. Ten aanzien van keuringsinstanties op het arbo-terrein is geen sprake van monopoliesituaties. Verder betreft het private instellingen die grotendeels werken in een private markt waarbij slechts voor een kleiner deel van de activiteiten sprake is van een publieke taak, en die niet worden gefinancierd uit de Rijksbegroting. Zij verlenen diensten waarvoor de ontvanger rechtstreeks betaalt. Tenslotte zijn vaak meer instanties aangewezen voor dezelfde taak en opereren zij in concurrentie of ondergaan de «dreiging» van potentiële concurrentie, doordat aanwijzing open staat voor elke gekwalificeerde instantie (zie

3. Artikel VIII Werkloosheidswet

De leden van de PvdA-fractie hebben een aantal inhoudelijke vragen over de voorgestelde wetswijzigingen in de Werkloosheidswet (WW). Deze leden vragen hoe het begrip passende arbeid zich verhoudt tot het aanbod van een verlenging van de dienstbetrekking met een omvang die per week ten minste vijf uren groter is dan de omvang van de geëindigde dienstbetrekking.

Bij beantwoording van deze vragen wordt eerst ingegaan op de toetsing door het UWV aan de Richtlijn passende arbeid 2008. Daarna zal worden aangegeven hoe het begrip passende arbeid zich verhoudt tot het aanbod van een verlenging van de dienstbetrekking met een omvang van ten minste 5 uren meer per week ten opzichte van de geëindigde dienstbetrekking.

Bij de beoordeling of een werkaanbod passend is, wordt door het UWV getoetst aan de Richtlijn passende arbeid 2008. Ook in het geval dat aansluitend op de beëindiging van de dienstbetrekking een nieuw contract wordt aangeboden. In genoemde richtlijn worden drie factoren benoemd waaraan getoetst moet worden, te weten: aard van het aangeboden werk, loonniveau en reistijd. Als algemene regel geldt dat gedurende de eerste 6 maanden van werkloosheid:

- betrokkene de tijd heeft om zich te richten op arbeid die qua aard op hetzelfde niveau ligt als dat van de beëindigde dienstbetrekking;
- betrokkene zich mag richten op arbeid waarvoor de beloning niet (veel) lager is dan het voorheen verdiende loon;
- voor betrokkene een reistijd van rond 2 uur per dag passend is, tenzij het gebruikelijk was voor betrokkene om langer te reizen.

Ieder werkaanbod – ongeacht de omvang van de arbeid per week – wordt door het UWV getoetst aan bovengenoemde criteria. Als door het UWV wordt geconcludeerd dat niet aan één of meer criteria voor passende arbeid wordt voldaan, dan kan een afgeslagen werkaanbod niet leiden tot weigering van de uitkering. Als door het UWV wordt geconcludeerd dat wel aan de criteria voor passende arbeid wordt voldaan, dan wil dat nog niet zeggen dat per definitie sprake is van een aanbod van passende arbeid. In de situatie waarin bijvoorbeeld sprake is van een aanbod tot verlenging van een dienstbetrekking, waarbij de omvang van de dienstbetrekking – in vergelijking met dat eerdere arbeidscontract – met ten minste 5 uren zal toenemen, wordt in de beoordeling door het UWV rekening gehouden met allerlei omstandigheden. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het (eventueel wisselende) arbeidspatroon van betrokkene in het verleden, de duur en de omvang van de beëindigde dienstbetrekking en de persoonlijke omstandigheden van betrokkene.

Dit wordt geïllustreerd met een voorbeeld:

Voorbeeld

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van 25 uur per week gedurende een jaar. Na beëindiging van het contract, krijgt deze werknemer een nieuw contract aangeboden. Hij kan nog een jaar bij dezelfde werkgever komen werken, onder dezelfde arbeidsvoorwaarden maar dan voor ten minste 30 uur per week. De werknemer slaat dit werkaanbod af. Het UWV zal bij de aanvraag om WW-uitkering moeten beoordelen of dit werkaanbod passend was. Stel dat uit nader onderzoek blijkt dat deze werknemer al gedurende 10 jaar diverse arbeidsovereenkomsten heeft gehad met een omvang van – telkens – 25 uur per week. Daarnaast blijkt dat betrokkene al geruime tijd gemiddeld 15 uur per week werkzaamheden verricht als zelfstandige. Dit betekent dat het aanbod voor een nieuw contract van ten minste 30 uur per week voor deze werknemer niet beschouwd kan worden als een 'passend werkaanbod'. Er is in deze situatie dus geen sprake van 'door eigen toedoen geen passende arbeid weten te behouden'. Als deze werknemer voldoet aan de – overige – voorwaarden voor het recht op WW, bestaat er recht op een volledige WW-uitkering. Echter, stel dat uit nader onderzoek blijkt dat deze werknemer al gedurende 20 jaar diverse arbeidsovereenkomsten heeft gehad met een omvang van – telkens – ten minste 30 uur per week. Dit betekent dat – gelet op het arbeidspatroon in het verleden – het aanbod voor een nieuw contract van 30 uur per week voor deze werknemer beschouwd zou kunnen worden als een

'passend werkaanbod'. In deze situatie is dan sprake van 'door eigen toedoen geen passende arbeid weten te behouden'. De WW-uitkering wordt dan geweigerd.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat wordt bedoeld met de niet-beoogde lacune die in de memorie van toelichting wordt genoemd. Tevens vragen deze leden of de regering door middel van een aantal concrete gevallen kan beschrijven wat er wordt opgelost met de aanpassing van artikel 24 WW.

Op grond van de huidige regelgeving kan een werknemer in de situatie dat zijn contract voor bepaalde tijd eindigt en de werkgever biedt de werknemer eenzelfde contract opnieuw aan, dit aanbod weigeren zonder gevolgen voor zijn WW-uitkering. Dit was niet beoogd. Deze omissie wordt hersteld met de voorgestelde wijziging van artikel 24, zevende lid, WW.

Voorbeeld 1

Een werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd. Het contract eindigt en de werkgever biedt eenzelfde contract opnieuw aan. De werknemer slaat een verlenging van datzelfde contract af.

Voorbeeld 2

Een werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd. Het contract eindigt na opzegging. Gedurende de opzegtermijn stond de werknemer op non-actief, want er was geen werk meer voor hem. Aansluitend op de opzegtermijn verkrijgt de werkgever een nieuwe opdracht en hij biedt de werknemer een contract aan voor één jaar met dezelfde arbeidsvoorwaarden als voorheen. De werknemer slaat het aanbod af omdat hij op zoek wil naar een contract voor onbepaalde tijd.

Huidige situatie

Op grond van de huidige regelgeving kan in beide situaties niet gesteld worden dat betrokkene werkloos is of blijft doordat de dienstbetrekking door of op zijn verzoek is beëindigd of dat hij niet meewerkt aan de voortzetting van de eigen arbeid op een andere locatie of in dienst van een andere werkgever. Er is thans geen grond om de WW-uitkering te weigeren. Betrokkene heeft recht op een volledige WW-uitkering.

Voorgestelde wijziging

Na aanpassing artikel 24, zevende lid, WW, kan in bovenstaande situaties gesteld worden dat de arbeid door of op verzoek van de werknemer niet wordt voortgezet. Hierdoor is sprake van 'door eigen toedoen geen passende arbeid behouden'. De WW-uitkering zal om die reden worden geweigerd.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe het UWV gaat controleren of een maatregel moet worden opgelegd wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt.

Bij de aanvraag om een WW-uitkering dient de werknemer de vraag te beantwoorden of de werkgever de werknemer weer werk heeft aangeboden en of de werknemer dat werk geaccepteerd heeft of niet. Als de werknemer aangeeft dat hij dat aanbod niet heeft geaccepteerd, dan zal het UWV een nader onderzoek instellen. Blijkt dan dat de werknemer door eigen toedoen (dus verwijtbaar) geen passende arbeid heeft weten te behouden, dan kan een maatregel worden opgelegd.

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre met deze wijziging de onderhandelingsvrijheid van de werknemer over een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt ondermijnd. Zij willen graag weten of deze werknemer geen recht meer op WW heeft indien de werknemer niet bij het kruisje tekent van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

De voorgestelde aanpassing van artikel 24, zevende lid, WW, leidt niet tot een wijziging in de onderhandelingsvrijheid van de werknemer over een nieuwe arbeidsovereenkomst. Zoals hiervoor

is toegelicht wordt ieder werkaanbod door het UWV getoetst aan de Richtlijn passende arbeid 2008. Bij deze beoordeling wordt door het UWV rekening gehouden met allerlei omstandigheden.

4. Artikel X Wet Arbeid en zorg

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven in hoeverre het laten vervallen van het overleggen van een medische verklaring tot fraude kan leiden, met name bij de vrouwelijke gelijkgestelde die geen werkgever heeft.

Het UWV ontvangt via het GBA de werkelijke bevallingsdatum, op basis van de aangifte van geboorte. Als deze te veel afwijkt van de opgegeven vermoedelijke bevallingsdatum, dan is dit voor het UWV aanleiding om de zwangerschapsverklaring alsnog op te vragen bij de gelijkgestelde. Gelet op de mogelijkheid voor het UWV om de door de gelijkgestelde opgegeven vermoedelijke bevallingsdatum te vergelijken met de werkelijke bevallingsdatum volgens het GBA en de mogelijkheid om (mede naar aanleiding daarvan) altijd de verklaring alsnog op te vragen, is de kans op fraude zeer gering. Het niet overleggen van de verklaring is een overtreding met een sanctie van hechtenis van ten hoogste een maand of een geldboete van de tweede categorie. In geval de vermoedelijke bevallingsdatum in de overgelegde verklaring niet overeenstemt met de in de aanvraag opgegeven datum, wordt de inlichtingenverplichting niet nageleefd en kan het UWV de uitkering dan geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk weigeren.

De leden van de CDA-fractie constateren dat wordt voorgesteld de verplichte overlegging van de verklaring waarin de vermoedelijke datum van bevalling wordt aangegeven door de werkgever of de vrouwelijke gelijkgestelde, die geen werkgever heeft, aan het UWV te laten vervallen en deze te vervangen door een mogelijkheid voor het UWV om een dergelijke verklaring op te vragen. Kan de regering aangeven hoeveel administratieve lasten daarmee worden bespaard?

Voor werkgevers levert dit voorstel een vermindering van administratieve lasten op van € 1 mln.

5. Artikel XIII Wet financiering sociale verzekeringen

De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel werkgevers er de afgelopen jaren op 1 juli van het jaar een verzoek hebben ingediend om eigenrisicodrager te worden. Hoeveel werkgevers hebben dat op 1 januari van het jaar gedaan?

Volgens de thans bekende gegevens zijn bij de Belastingdienst met het oog op aanvang per 1 januari 2011, 1 juli 2011 respectievelijk 1 januari 2012 voor eigenrisicodragerschap voor de WGA 9494, 5283 en circa 4500 aanvragen ingediend. Voor het aanvragen van eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet bedroegen deze aantallen 111, 141 en circa 194 aanvragen. De aanvragen met beoogde ingangsdatum 2012 worden nog verwerkt. Het aantal eigenrisicodragers WGA is de afgelopen jaren toegenomen tot circa 27% van het aantal werkgevers in 2010.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie of er over is gedacht, mits er daadwerkelijk gekozen wordt voor een eenmalig keuzemoment, om dit keuzemoment niet op 1 januari maar bijvoorbeeld op 1 juli te zetten. De sectorfondspremie wordt immers pas na 1 oktober (het moment dat een werkgever moet kiezen om eigenrisicodrager te worden per 1 januari van het volgende jaar) bekend gemaakt. Het is dan lastig voor de werkgevers om een weloverwogen besluit over het eigenrisicodragerschap voor 1 januari te nemen.

Werkgevers kunnen zich het hele jaar door beraden over de keuze voor publieke verzekering of eigenrisicodragerschap en kunnen daarbij alle elementen in aanmerking nemen die een rol spelen. Elementen zijn daarbij de hoogte van de premie in het publiek bestel en de kosten van private verzekering respectievelijk de uitkeringslasten indien geen private verzekering wordt afgesloten. Maar ook speelt de vraag of de werkgever zelf meer verantwoordelijkheid wil nemen voor verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn werknemers en mogelijkheden die hij ziet in arrangementen of juist scheiding in financiering en re-integratie gedurende de eerste twee jaar en de volgende jaren. Bij de keuze voor eigenrisicodragerschap WGA speelt op dit moment de sectorpremie

geen rol. Daarvoor geldt alleen de premie voor de Werkhervattingskas voor het komende jaar, waarvan de parameters op 1 september van het voorgaande kalenderjaar worden bekendgemaakt. Bij de keuze voor eigenrisicodragen Ziektewet is de hoogte van de sectorpremie een van de bepalende factoren. De werkgever die een aanvraag heeft ingediend, kan na het bekend worden van de premie voor het komende kalenderjaar alsnog besluiten zijn aanvraag terug te nemen. Ingang van het eigenrisicodragerschap per 1 juli van het jaar past minder goed in de systematiek van premieheffing die immers als regel alleen per kalenderjaar wijzigt.

De leden van de VVD-fractie en van de CDA-fractie vragen of de regering uiteen kan zetten waarom er niet voor gekozen is om deze wijziging bij het wetsvoorstel modernisering Ziektewet te behandelen.

Het betreft hier een technische aanpassing van de wet, waarmee een delegatiebepaling wordt ingevoerd. Het aantal overstapmomenten wordt nog niet direct met deze wet bepaald op eenmaal per jaar en evenmin dat de aanvraagtermijn voor werkgevers direct wordt verlengd. Wel wordt hiertoe in deze wet de basis worden gelegd voor een besluit respectievelijk regeling waarbij die mogelijkheden worden geëffectueerd. Eventuele effectuering zal worden gedaan met afweging in het kader van de dan bestaande wetgeving met betrekking tot de Ziektewet en de Wet WIA en de financiering daarvan en de uitvoerbaarheid.

De leden van de CDA-fractie merken op dat er een delegatiebepaling is opgenomen. Op die manier wordt het via een AMvB mogelijk dat werkgevers nog slechts één maal per jaar ervoor kunnen kiezen om eigenrisicodragers voor de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) te worden of terug te keren naar het publieke systeem. Zij vragen of de regering het nut en de noodzaak op een rij kan zetten van de aanpassing van deze delegatiebepalingen kan aangeven in hoeverre dit een beperking van de keuzevrijheid van werkgevers is. In hoeverre is dit een verslechtering van het speelveld tussen het UWV en verzekeraars en is hier nu ook sprake van een echte vereenvoudiging, vragen deze leden. Ook vragen zij naar de gevolgen voor de uitvoering en of de regering nader kan ingaan op de consequenties van deze maatregel voor de verschillende betrokken partijen, waaronder het UWV, de Belastingdienst, verzekeraars en werkgevers.

Het gaat hier om twee maatregelen die al aangekondigd zijn in de brief aan de Tweede Kamer van 25 maart 2011 naar aanleiding van de evaluatie van de Wet WIA (Kamerstukken II 2010/11, 32 716, nr 1) . Bij effectuering van de mogelijkheden kunnen werkgevers nog maar eenmaal per jaar eigenrisicodragers worden in plaats van twee maal per jaar. De regering is van mening dat hier geen verslechtering is van het gelijke speelveld. Als werkgevers eenmaal eigenrisicodragers zijn, kunnen zij doorgaans ook niet na korte tijd overstappen naar een andere verzekeraar of weer publiek verzekerd worden. Private verzekeraars hanteren doorgaans een verzekeringsperiode van ten minste drie jaar. Door het terugbrengen van het overstappen per halfjaar naar een jaar wordt de overstap van publiek naar privaat meer in overeenstemming gebracht met de gebruikelijke situatie onder private verzekeraars. Dit is op zich een vereenvoudiging van de uitvoering. Het UWV en de Belastingdienst hoeven dan nog maar in één periode van het jaar de aanvragen om informatie over lopende lasten en de aanvragen en garanties ten behoeve van eigenrisicodragers af te handelen en kan die dan concentreren. Bij de huidige aantallen aanvragen is dit bij de gegeven uitvoeringscapaciteit praktisch nog niet uitvoerbaar, en om die reden wordt van de delegatiemogelijkheid nog geen gebruik gemaakt.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven waarom gemeenten of het bestuur van het lichaam die een gemeenschappelijke regeling uitvoert, geen eigenrisicodragers kunnen worden voor werknemers die werkzaam zijn in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

In de Wet financiering sociale verzekeringen is al geregeld dat een gemeente geen eigenrisicodragers kan worden voor de werknemers die werkzaam zijn in de Wet sociale werkvoorziening. De loonkosten voor die dienstbetrekking worden geheel gesubsidieerd door het Rijk en er is een bijzondere, vervangende gedifferentieerde premie vastgesteld over het loon. Er wordt bij het vaststellen van de premie geen rekening gehouden met het risico van arbeidsongeschiktheid van de werknemers en de werkgever (gemeente) kan dit ook voor deze

werknemers niet beïnvloeden. Het risico van ziekte en van arbeidsongeschiktheid van deze werknemers kan daarom niet op individueel niveau toegerekend worden aan de gemeente, zoals bij vaststelling van de gedifferentieerde premie gebeurt. Het is dus logisch dat voor dit soort dienstbetrekkingen geen mogelijkheid is geregeld om eigenrisicodrager te worden. Indien eigenrisicodragen wel mogelijk zou zijn, zou vanaf dat moment wel individuele toerekening plaatsvinden. Er is daarom geen level playing field tussen publieke verzekering met publieke premie enerzijds en eigenrisicodragen anderzijds. De voorgestelde wijziging is alleen een aanvulling hierop indien een gemeenschappelijke regeling optreedt namens de gemeente als werkgever.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering – ondanks dat er geen evaluatie gedaan is – toch enigszins zicht heeft op de effectiviteit van de premiekortingen voor zowel het in dienst houden van oudere werknemers, als het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden.

Bij de invoering van de premiekorting in 2009 is een besparing op de uitkeringslasten ingeboekt van 100 mln structureel in 2011. Hetgeen overeenkomt met een extra uitstroom naar werk van 6.000 uitkeringsontvangers. Bij de vormgeving van de mobiliteitsbonussen binnen het vitaliteitspakket is er van uitgegaan dat een bonus voor het in dienst nemen van ouderen effectiever is dan het in dienst houden, aangezien deze oudere werknemers al werken. De regeling voor het in dienst houden van werknemers van 62 jaar of ouder wordt derhalve gekenmerkt door een grotere "dead-weight loss" dan de regeling voor het in dienst nemen. Om de regeling effectiever te maken is er in het vitaliteitspakket voor gekozen om de prioriteit te verschuiven van het in dienst houden naar het in dienst nemen, om daarmee de mobiliteit te stimuleren. Concluderend kan worden gesteld dat met de nieuwe vormgeving wordt uitgegaan van een beperkt positief effect op de uitkeringslasten en arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Dit is echter niet te kwantificeren.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering kan toelichten welke effecten worden verwacht van deze wijziging voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

De regering gaat er bij de beantwoording van deze vraag vanuit dat wordt bedoeld op de wijziging betreffende het toevoegen van de sectorpremies WW aan de grondslag voor de premiekorting, namelijk onderdeel C en E van artikel XIII van het wetsvoorstel. Deze wijziging maakt het mogelijk ook premiekorting toe te passen op de premies ten behoeve van de sectorfondsen WW. Hierdoor wordt de premiegrondslag voor de premiekorting verbreed, waardoor kleine werkgevers meer premiekorting kunnen verzilveren. Hierdoor wordt de regeling voor het midden- en kleinbedrijf aantrekkelijker en effectiever, waardoor naar verwachting de kansen van oudere werknemers en arbeidsgehandicapten in het midden- en kleinbedrijf toenemen. Het effect op de verzilvering voor kleine werkgevers - uitgaande van twee tot drie werknemers, waarvan één met premiekorting - is een verbetering van grosso modo € 1.000 per jaar. Het effect van deze wijziging op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en arbeidsgehandicapten is naar verwachting positief, maar gering en niet te kwantificeren.

De leden van de PVV-fractie constateren dat de regering evaluatie niet meer noodzakelijk acht. Zij vragen of de regering kan toelichten bij welk bedrag de premiekorting effectief is.

Niet duidelijk is bij welk bedrag de premiekorting het meest effectief is. Wil de premiekorting effectief zijn, dan is het van belang dat in de eerste plaats de korting substantieel is en in de tweede plaats verzilverbaar is. De regering is van mening dat de hoogte van de huidige premiekorting aan beide voorwaarden tegemoet komt. De verzilvering van de premiekorting wordt met de wijziging in dit wetsvoorstel verbeterd. Aangezien het voornemen bestaat de systematiek van de hoogte van de bedragen voor de premiekortingsregelingen per 2013 te vereenvoudigen en de prioriteit te verschuiven van het in dienst houden naar het in dienst nemen ter bevordering van de mobiliteit van ouderen op de arbeidsmarkt is een evaluatie niet langer opportuun.

De leden van de SP-fractie zien in het enkele feit dat er over de regeling premiekorting afspraken zijn gemaakt in het regeerakkoord geen reden om de evaluatie van de premiekortingen te

schrappen. Deze leden vragen de regering om de evaluatie wel uit te voeren en hierbij de effectiviteit en de hoogte van de kortingen onder de loep te nemen.

De belangrijkste gronden voor een evaluatie van de huidige premiekorting oudere werknemers zijn komen te vervallen, gezien de herschikking van de middelen voor de premiekorting. Per brief van 30 september 2011 (Kamerstukken II 2011/12, 32 043, nr, 71) heeft het kabinet uw Kamer geïnformeerd over de invulling van de herschikking van de middelen voor de premiekorting als onderdeel van het vitaliteitspakket. Gedurende het proces van vormgeving van het vitaliteitspakket is de mate van effectiviteit voorgelegd aan het CPB. In haar voorlopige oordeel geeft het CPB aan dat het effect van de mobiliteitsmaatregelen op de werkgelegenheid en productiviteit moeilijk te bepalen is. De verwachting is echter dat het effect van de aanpassingen op de uitkeringslasten en arbeidsparticipatie gering positief is, maar niet te kwantificeren. Het kabinet heeft toegezegd het pensioenakkoord, inclusief het vitaliteitspakket opnieuw door het CPB te laten doorrekenen, zowel op houdbaarheid als op participatie effecten. Daarnaast heeft het kabinet, in nauw overleg met de sociale partners, heel specifiek gekeken naar de hoogte van de premiekortingen. Dit heeft er toe geleid dat de kortingsbedragen zullen worden aangepast met ingang van 2013 en de premiekortingen zullen worden omgevormd tot mobiliteitsbonussen. Het kabinet is voornemens de prioriteit te verschuiven van het in dienst houden naar het in dienst nemen, om de mobiliteit van ouderen te verbeteren en het beleid daarmee effectiever te maken. In 2019 zullen de ouderenregelingen, waaronder de mobiliteitsbonussen, integraal worden bezien in het licht van het streven naar een gelijke arbeidsparticipatie van werknemers onder en boven de 55 jaar.

De leden van de VVD-fractie, de PvdA-fractie en de PVV-fractie stellen een aantal vragen over de beschikking schuldig nalatig zijn om premie te betalen.

De leden van de VVD-fractie vragen of de belanghebbende bij navraag bij de SVB te weten kan komen in hoeverre hij nalatig is geweest. De SVB stelt de belanghebbende in kennis van de beschikking dat hij schuldig nalatig is. Voorts registreert de SVB dit. De geregistreerde gegevens kunnen altijd op verzoek van de belanghebbende bij de SVB worden opgevraagd. Zeker omdat dit gegeven van belang is voor de hoogte van het ouderdomspensioen.

De leden van de PvdA-fractie en de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten of het achterwege laten van een aangetekende kennisgeving bij het schuldig nalatig zijn kan leiden tot juridische complicaties, bijvoorbeeld voor het bewijsrecht.

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht is het niet noodzakelijk, dat een beschikking aangetekend wordt verstuurd. De post is betrouwbaar genoeg om er van uit te gaan, dat de beschikking de belanghebbende bereikt. Het bestuursorgaan hoeft niet te bewijzen, dat de beschikking bij de belanghebbende moet zijn aangekomen. Daarnaast maakt de SVB op allerlei wijzen bekend, dat gegevens die van belang zijn voor het uitkeringsrecht kunnen worden opgevraagd. Dat is nu goed mogelijk omdat de SVB de schuldig nalatigheid ook registreert.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de PVV-fractie vragen hoe door deze wijziging wordt bewerkstelligd dat personen van wie het adres niet bekend is niet meer worden bevoordeeld ten opzichte van personen van wie het adres wel bekend is. De leden van de PVV-fractie vragen daarbij of de regering kan aangeven hoe voorkomen kan worden dat de dossiers van deze "adres-onbekend" personen niet verjaren en of dit wordt geregistreerd. In de voorgestelde wijziging wordt aangesloten bij de registratie van de (beschikking van) schuldige nalatigheid en niet bij de verzending van de beschikking. Daarom wordt er geen onderscheid gemaakt tussen personen van wie het adres bekend is en van wie het adres niet bekend is. Een ieder die schuldig nalatig is kan binnen vijf jaar alsnog de premie betalen, waarmee voorkomen wordt dat op de uitkering wordt gekort. Het voordeel voor degene van wie het adres onbekend is was, dat deze langer in de gelegenheid werden gesteld alsnog te betalen. Dat voordeel wordt met deze wijziging weggenomen, omdat nu bij de vaststelling van de vijf jaar periode om nog te kunnen betalen voor iedereen uitgegaan wordt van de datum van de registratie van de beschikking van schuldige nalatigheid en niet van de datum van verzending van de beschikking.

6. Artikel XX Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven in hoeveel gevallen de jaarlijkse herbeoordeling bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid met op lange termijn een geringe kans op herstel (Wet WIA en Wet Wajong) leidt tot een andere vaststelling. Deze leden doelen hierbij op situaties waarin de uitkomst van de herbeoordeling is: niet meer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, en die dus kans op herstel hebben, terwijl ze dit een jaar ervoor nog niet hadden.

In het kader van de Wet WIA leidt de herbeoordeling in 97% van de gevallen tot een ongewijzigde vaststelling. Gezien de invoering van de Wet Wajong per 1 januari 2010 zijn er nog niet veel herbeoordelingen binnen de groep "duurzaam geen arbeidsmogelijkheden" geweest en zijn er nog geen gegevens voorhanden in hoeverre dit tot een gewijzigd oordeel heeft geleid. De verwachting is dat het beeld niet veel zal verschillen met de Wet WIA.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie hoe lang het op dit moment gemiddeld duurt om een Wajong-aanvraag af te handelen.

Er zijn geen gegevens bekend wat de gemiddelde afhandeldingsduur is. Dit is geen gegeven waarover het UWV rapporteert in de tertaalverslagen. Zoals in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel al is aangegeven is in de praktijk gebleken dat het UWV in verreweg de meeste gevallen de termijn van 14 weken ook nodig heeft om tot een beslissing te komen.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de PVV-fractie vragen of de voorgestelde verduidelijking van artikel 2:39 van de Wet Wajong, waarin expliciet wordt bepaald dat inkomensondersteuning niet eerder wordt verstrekt dan vanaf de dag waarop recht op arbeidsondersteuning ontstaat, gevolgen heeft voor (toekomstige) rechthebbenden Wet Wajong.

De wijziging van dit artikel heeft geen gevolgen voor toekomstige rechthebbenden Wajong, omdat de wijziging alleen verduidelijkend bedoeld is. Artikel 2:39 Wet Wajong, zoals dit thans luidt, bepaalt dat een aanvrager per datum aanvraag recht heeft op inkomensondersteuning. De Wet Wajong is tot stand gekomen vanuit het idee dat eerst de mogelijkheden van participatie onderzocht worden en eerst daarna het recht op inkomensondersteuning wordt vastgesteld. Daarom was het de bedoeling in de wettekst tot uitdrukking te brengen dat het recht op arbeids- en inkomensondersteuning niet eerder dan zestien weken na de aanvraag ingaat. (De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte Wajonger krijgt wel een uitkering vanaf datum aanvraag.) Zoals artikel 2:39, eerste lid, Wet Wajong nu is geformuleerd zou de indruk kunnen ontstaan dat de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning, op aanvraag inkomensondersteuning ontvangt met ingang van de dag waarop de aanvraag is ingediend. Uit de tekst van de wet zou dus kunnen worden afgeleid dat het recht op arbeidsondersteuning weliswaar na zestien weken ingaat, maar het recht op inkomensondersteuning met terugwerkende kracht ontstaat per de datum van aanvraag. Uit de memorie van toelichting bij de Wet Wajong (Kamerstukken II 2008/09, 31 780, nr. 3) blijkt expliciet dat het niet de bedoeling is geweest dit zo te regelen: de bedoeling van de wet is uitdrukkelijk het recht op inkomensondersteuning niet eerder dan zestien weken na de aanvraag in te laten gaan. Het UWV handelt in de praktijk al in overeenstemming met de bedoeling van de wet. Om die bedoeling buiten twijfel te stellen wordt nu voorgesteld dat de inkomensondersteuning in ieder geval niet eerder wordt verstrekt dan de arbeidsondersteuning. Dit is thans ook al uitvoeringspraktijk. Er wijzigt voor hen dus niets ten opzichte van de huidige situatie.

De leden van de CDA-fractie vragen om de belangrijkste argumentatie voor de keuze om de jaarlijkse herbeoordeling van mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA en de Wet Wajong te schrappen.

In 97% van de gevallen leidt de herbeoordeling tot een ongewijzigde vaststelling, terwijl deze wel een beroep doet op de capaciteit van het UWV. Dit is de belangrijkste reden voor de keuze tot afschaffing.

7. Artikel XXII Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering uiteen kan zetten wat het daadwerkelijk in de praktijk betekent voor zelfstandige ondernemers dat voorzieningen ook kunnen worden verstrekt voor de hele duur van het zelfstandig ondernemerschap in plaats van enkel de re-integratieperiode.

Tot het moment dat de wet in werking trad waarmee voornoemde verruiming per 1 januari 2010 werd gerealiseerd (Stb. 2009, 589) was een zelfstandig ondernemer vanaf het moment dat de re-integratieperiode was afgelopen, zelf (financieel) verantwoordelijk voor voorzieningen, zoals bijvoorbeeld een doventolk, hulpmiddelen voor blinden of aanpassing van de arbeidsplaats. Dit is nu dus niet meer het geval. Voorwaarde om een beroep op deze regeling te kunnen doen is dat er bij de aanvang van de arbeid als zelfstandige sprake is van een structurele functionele beperking als gevolg van ziekte of handicap. Vanaf het vierde jaar na aanvang van de arbeid als zelfstandige is een inkomensgrens van toepassing (€ 77.000). Bij een inkomen boven de inkomensgrens kan men niet meer voor voorzieningen in aanmerking komen en worden reeds verstrekte voorzieningen beëindigd.

De leden van de VVD-fractie vragen of aangegeven kan worden wanneer het UWV over gaat tot een zogenaamde professionele herbeoordeling. Ook vragen zij op welke momenten betrokkene kan vragen om een herbeoordeling.

In reactie hierop wordt opgemerkt dat UWV over kan gaan tot een professionele herbeoordeling wanneer er bijvoorbeeld indicaties zijn dat de medische situatie of de belastbaarheid is gewijzigd. Een direct betrokkene, met name de uitkeringsgerechtigde of diens (ex-)werkgever kan in principe zolang er sprake is van een recht op uitkering, op elke moment verzoeken om een herbeoordeling.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de wijziging van de wachttijd van 20 maanden naar 87 weken leidt tot een verlenging van de wachttijd. Verder vragen deze leden wat de voordelen zijn van het meten van periodes in weken.

In reactie daarop wordt opgemerkt dat het UWV in de huidige situatie de werknemer binnen uiterlijk 20 maanden na aanvang van de wachttijd in kennis dient te stellen van de mogelijkheid tot het indienen van een aanvraag van een WIA-uitkering. Die 20 maanden wordt vervangen door 87 weken. Dit heeft geen gevolgen voor de duur van de wachttijd; deze blijft 104 weken. Het voordeel van 'weken' in plaats van 'maanden' is dat alle termijnen rond de aanvraag van een WIA-uitkering in weken worden gerekend. Zo dient de werknemer de aanvraag uiterlijk 13 weken voor afloop van de wachttijd in te dienen (art. 64, derde lid, Wet WIA) en het UWV dient uiterlijk zes weken voor afloop van de wachttijd een beschikking te geven over de vraag of de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd (art. 25, tiende lid, Wet WIA). De vervanging van 20 maanden door 87 weken is dan ook een vorm van harmonisatie binnen de Wet WIA.

De leden van de SP-fractie vragen nadere informatie over het voorstel om ook de WW-periode in mindering te brengen op de duur van de WGA-uitkering in geval van onderbreking met een andere uitkering. Deze leden vragen specifiek naar de maximale lengte van deze onderbreking en vragen welke inkomens- of uitkeringsvormen gedurende deze onderbreking van toepassing zijn.

In antwoord daarop wordt opgemerkt dat er verschillende situaties zijn waarin de duur van de reeds ontvangen WW-uitkering in mindering wordt gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Dit hangt samen met het feit dat de WW-uitkering is geïncorporeerd in die loongerelateerde WGA-uitkering, dat wil zeggen dat deze uitkering bestaat uit zowel een werkloosheids- als een arbeidsongeschiktheidsdeel. Eén van de hiervoor bedoelde situaties is dat na de wachttijd van 104 weken de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In dat geval ontstaat geen recht op een WGA-uitkering, maar kan wel recht ontstaan op een WW-uitkering. Nu kan het zich voordoen dat de betrokken werknemer later meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, bijvoorbeeld omdat zijn beperkingen als gevolg van zijn ziekte zijn toegenomen. Als dit gebeurt binnen vijf jaar na het einde van de wachttijd, kan alsnog recht op een WGA-uitkering

ontstaan. Op dat moment eindigt het recht op een WW-uitkering. Omdat het recht op de WGA-uitkering ontstaat uit dezelfde gebeurtenis op grond waarvan die WW-uitkering is ontstaan, wordt de reeds genoten duur daarvan in mindering gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Immers, het werkloosheidsdeel van laatstgenoemde uitkering is met die WW-uitkering al (deels) ontvangen. In het huidige art. 58, derde lid, Wet WIA is bepaald dat dit laatste alleen kan plaatsvinden als de WW-uitkering werd genoten direct voorafgaand aan het ontstaan van een recht op de WGA-uitkering. Het kan zich echter voordoen dat het recht op de WW-uitkering al eerder is geëindigd, bijvoorbeeld omdat zich een uitsluitingsgrond voordoet of de duur ervan is verstreken. In dat geval kan de duur van de reeds ontvangen WW-uitkering niet in mindering worden gebracht op de loongerelateerde WGA-uitkering, hoewel deze situatie materieel gelijk is aan de situatie dat het recht op de WGA-uitkering ontstaat op hetzelfde moment dat het recht op de WW-uitkering eindigt. In de voorgestelde tekst wordt daarom geregeld dat de duur van de reeds genoten WW-uitkering in mindering wordt gebracht op de loongerelateerde WGA-uitkering, indien beide rechten zijn ontstaan uit dezelfde dienstbetrekking.

Uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat de maximale lengte vijf jaar is van de onderbreking tussen het eindigen van het recht op de WW-uitkering en het ontstaan van het recht op een loongerelateerde WGA-uitkering. Immers, als na de wachttijd van 104 weken geen recht is ontstaan op een WGA-uitkering omdat de betrokken werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt was, kan dit alsnog ontstaan als hij binnen vijf jaar daarna 35% of meer arbeidsongeschikt raakt (zie art. 55, eerste lid, onder b j° art. 55, derde lid, Wet WIA). Welke uitkering of welk inkomen de betrokken werknemer in die periode van onderbreking heeft ontvangen, kan niet in algemene zin worden beantwoord, want dat is volledig afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

8. Artikel XXIII De Wet Werkloosheidsvoorziening

De leden van de PVV-fractie vragen hoe groot de groep "oude gevallen" is, waarop de Wet Werkloosheidsvoorziening (WWV) betrekking heeft.

Het aantal "oude gevallen", dat wil zeggen het aantal personen waarop nog een vordering rust in verband met een ten onrechte verstrekte WWV-uitkering, is niet bij het Rijk bekend. Gemeenten behoeven zich niet aan het Rijk te verantwoorden over het aantal personen waarop nog een vordering rust, maar uitsluitend over de ontvangsten uit deze nog resterende vorderingen. Het aantal gemeenten met ontvangsten WWV neemt jaarlijks af, zo blijkt uit deze gemeentelijke verantwoordingen. Over het jaar 2010 hebben zich nog slechts 39 gemeenten (d.i. 9 procent van totaal aantal Nederlandse gemeenten) verantwoord over ontvangsten op grond van de WWV. Het betreft een totaal door gemeenten ontvangen bedrag van € 108.374.

9. Artikel XXVI Ziektewet

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de verzekerde kan aantonen dat hij de verplichtingen uit de Ziektewet nakomt.

De verzekerde hoeft niet aan te tonen dat hij zijn verplichtingen op grond van de Ziektewet nakomt. Met de wijziging in artikel XXVI, onderdeel B, wordt daar ook geen verandering in aangebracht. Met dit onderdeel van het wetsvoorstel wordt slechts geregeld dat het UWV de uitkering kan intrekken als het UWV het recht op uitkering niet kan vaststellen, omdat de verzekerde de verplichting die hij heeft op grond van de Ziektewet, om op het spreekuur van de verzekeringsarts te verschijnen, niet nakomt en hij bij voortdurende niet verschijnt op het spreekuur van de verzekeringsarts.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering kan toelichten of de verschillende wijzen van inkomstenverrekening in de Ziektewet van grote invloed zijn op de hoogte van de uitkering van verzekerden.

In reactie daarop wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel dat heeft geleid tot de Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekengeld (Kamerstukken II 2009/10, 32

464, nr. 3, blz. 8-9). Daar is toegelicht dat in de huidige situatie, als het ziekgeld 70% van het dagloon bedraagt, het inkomen volledig wordt vrijgelaten zolang het lager is dan 30% van het dagloon, maar daarboven volledig wordt verrekend met het ziekgeld. Dit geeft wel een financiële prikkel om te gaan werken, maar niet om meer te gaan werken. Dat kan worden geïllustreerd met het voorbeeld van een werknemer die een dagloon van € 100 heeft. Als hij € 30 per dag gaat verdienen, dan bedraagt zijn totale inkomen € 100 per dag. Ieder euro die hij meer verdient wordt echter verrekend met het ziekgeld, zodat als hij bijvoorbeeld € 60 per dag gaat verdienen, zijn totale inkomen ook € 100 per dag bedraagt. Meer werken is dus niet lonend. Daarom is in voornoemde wet geregeld dat 70% van de inkomsten worden verrekend met het ziekgeld. Dit is dezelfde systematiek die in de loongerelateerde WGA-uitkering wordt gebruikt. Deze systematiek brengt mee dat als de werknemer in het voorbeeld € 30 per dag verdient, zijn totale inkomen € 79 per dag bedraagt en als hij € 60 per dag verdient, zijn totale inkomen stijgt naar € 88. Meer werken is daardoor wel lonend.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp