

Nationaal Programma komt naar voren dat de corporaties zich, rekening houdend met de beschikbare BWS-middelen, zullen inspannen om de aanvangshuur in VINEX-lokaties f 700,- te laten zijn. Deze aanvangshuur valt onder deze huurgrenzen en de woningen zijn dus bereikbaar voor de doelgroep van beleid. Concreet is het zo dat een huishouden op minimum-niveau in een huurwoning van f 700,- in de door mij voorgestelde systematiek een netto huur heeft van circa f 351,- (een vooruitgang ten opzichte van de huidige systematiek van circa f 34,-). Heeft dit huishouden een inkomen dat jaarlijks in belastbare termen f 5.000 hoger ligt dan het minimum-niveau is de netto huur voor alleenstaanden circa f 548,- (een vooruitgang ten opzichte van de huidige systematiek van circa f 77,-) en voor meerpersoonshuishoudens circa f 487,- (een vooruitgang ten opzichte van de huidige systematiek van circa f 27,-). Deze bedragen zijn exclusief een eventuele kindertoeslag. Een huishouden op minimum-niveau met meer dan 4 personen zal in een woning van f 800,- een netto huur kennen van circa f 371,- (een vooruitgang ten opzichte van de huidige systematiek van circa f 73,-). Maar ook huishoudens in huurwoningen met hogere huurprijzen in deze lokaties zullen in de door mij voorgestelde systematiek een lagere netto huur kennen.

Vraag van het lid **Verbugt** (VVD): Het nieuwe Trendrapport gaat uit van een lagere woningbehoefte in de komende jaren. Dit roept bij mevrouw Verbugt de vraag op in hoeverre deze lagere woningbehoefte ingrijpt op de voorliggende begroting. Op de rol staat het overleg met Noord-Holland over aanvullende capaciteit voor ca. 10.000 woningen. Is dit met bijdragen of is die over het weekend ineens geschrapt?

In de beleidsbrief is aangegeven dat, in het licht van de recente woningbehoefte-raming, het indicatieve nieuwbouwprogramma neerwaarts is bijgesteld en qua differentiatie is aangepast. Als gevolg daarvan is de beleidsintensivering uit het regeerakkoord met betrekking tot sociale woningbouw en aanvullende lokatiecapaciteit met ingang van 1997 geschrapt. Bij de besluitvorming en

de afweging van beleidsprioriteiten begin 1996 zal ook nader worden bezien de locatiebehoefte van Noord-Holland en het ROA.

Vraag van het lid **Assen** (CDA): Mevrouw Assen stelt dat het woonwagenbeleid in dit voorjaar onderwerp van overleg is geweest bij de commissie BIZA. Er is toen gesproken over minder stringente – of zelfs het staken van de – deconcentratie van grote woonwagenkampen. Nu is er voor gemeenten onduidelijkheid ontstaan. Wat is nu de beleidslijn? Moeten ze wel of niet deconcentreren? Op grond van welke criteria hoeft het deconcentratiebeleid niet te worden toegepast? De verwarring dient te worden weggenomen; graag een reactie van de staatssecretaris.

Noot 2 (zie blz. 2275)

BIJVOEGSEL

Schriftelijke antwoorden van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, op vragen, gesteld in de eerste termijn van de behandeling van het wetsvoorstel Wijziging van de sociale zekerheidswetten in verband met de nadere vaststelling van een stelsel van administratieve sancties, alsook tot wijziging van de daarin vervatte regels tot terugvordering van ten onrechte betaalde uitkeringen en de invordering daarvan (wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid) (23 909)

Vraag van het lid **Rosenmöller** (GroenLinks): Waarom geen schorsende werking aan beroep tegen boete?

De keuze om geen schorsende werking te verlenen aan het beroep tegen een boete, zodat invordering direct mogelijk is, is ingegeven door de noodzaak van een lik-op-stuk-beleid. Die noodzaak heeft naar ik aanneem geen betoog. Mijn keuze is bovendien in overeenstemming met de hoofdregel van het bestuursrecht (artikel 6:16 Algemene wet bestuursrecht), en ook met het kabinetsbeleid inzake administratieve boeten en het daaraan ten grondslag liggende advies van de Commissie voor de toetsing van wetgevingsprojecten

Aan de gemeenten is bij circulaire MG 95-13 gevraagd om bij zichzelf te rade te gaan of – gelet op de ervaren knelpunten met betrekking tot de huidige (regionale) woonwagencentra – het deconcentratiebeleid voortgezet moet worden, of dat beter naar andere oplossingsrichtingen gezocht kan worden. Ik heb nog niet alle reacties binnen. Van een groot aantal gemeenten heb ik overigens begrepen, dat zij het huidige deconcentratiebeleid willen voortzetten. Van enkele gemeenten heb ik inmiddels begrepen, dat zij voornemens zijn om een heroverweging van de deconcentratie van het woonwagencentrum in hun gemeente te bepleiten. Overigens verwijs ik naar het algemeen overleg dat met Uw Kamer is gevoerd in het voorjaar van 1995 over de evaluatie van het woonwagenbeleid.

(Commissie-Kortmann). Dat advies laat uitdrukkelijk de mogelijkheid open dat juist met het oog op een lik-op-stuk-beleid, niet voor schorsende werking wordt gekozen. Degene die meent dat een boete ten onrechte is opgelegd, heeft overigens ook altijd nog de mogelijkheid aan de administratieve rechter te vragen om schorsing van de boete.

Vraag van het lid **Rosenmöller** (GroenLinks): Is de verplichte maatregel in de WW niet in strijd met het in artikel 6 EVRM neergelegde evenredigheidsbeginsel?

De wettelijk verplichte maatregelen bij verwijtbare werkloosheid zijn

geenszins in strijd met artikel 6 EVRM en het daarin neergelegde evenredigheidsbeginsel. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is een maatregel immers geen «criminal charge» in de zin van dat artikel, zodat artikel 6 op dit punt niet van toepassing is. Overigens staat artikel 6 er ook inhoudelijk niet aan in de weg dat de wetgever een bepaalde sanctie dwingend voorschrijft. De rechter dient de sanctie volledig op evenredigheid te kunnen toetsen als de hoogte van de sanctie in het concrete geval door het bestuur is bepaald. Maar het is anders als de wetgever reeds heeft vastgelegd welke sanctie moet worden opgelegd. Aan het oordeel van de wetgever is niet alleen het bestuur, maar ook de rechter in principe gebonden en daarin brengt het EVRM geen verandering.

Vraag van het lid **Hoogervorst** (VVD): Hoe is het gesteld met de effectiviteit van de GVI?

De GVI is begin 1994 in gebruik genomen. Alle bedrijfsverenigingen hebben een directe aansluiting op de GVI. De bedrijfsverenigingen gebruiken de GVI voornamelijk om fraude te voorkomen. Voordat het recht op en de hoogte van een uitkering wordt vastgesteld, wordt met behulp van de GVI gecontroleerd of er sprake is van een dienstverband of een andere uitkering.

In 1994 is geëxperimenteerd met de aansluiting van GSD'en op de GVI. De uitkomsten van dit experiment zijn veelbelovend, maar kunnen nog niet in exacte cijfers worden uitgedrukt. Momenteel wordt gewerkt aan het creëren van een voorziening om alle GSD'en een aansluiting op de GVI te geven. De verwachting is dat ook de GSD'en de GVI voornamelijk zullen gebruiken om fraude in vroeg stadium te voorkomen (bewaking van de toegangspoort). Concrete gegevens over de effectiviteit van de GVI zijn op dit punt nog niet beschikbaar. Wel verwacht ik op korte termijn een evaluatie van de werking van de GVI, die ook een kosten-baten analyse zal bevatten.

Vraag van het lid **Rosenmöller** (GroenLinks): De leden van de fractie van GroenLinks pleiten voor het

mogelijk maken van (vrijwillig) deeltijdontslag met recht op WW-uitkering mede met het oog op het beperken van het ontslag van oudere werknemers.

In het kader van het beleid gericht op bevordering van deeltijdarbeid is een dergelijke maatregel al uitvoerig aan de orde geweest. Daarbij ben ik tot de conclusie gekomen dat aan de inzet van WW-uitkering bij deeltijdontslag meer nadelen dan voordelen zijn verbonden.

Belangrijk nadeel zal zijn dat in het algemeen sprake zal zijn van een relatief klein aantal uren werkloosheid, terwijl daarnaast in veel gevallen de werkgever een aanvulling op de WW-uitkering verstrekt. Daarmee ontbreekt voor de betrokkenen elke financiële prikkel voor uitstroom uit de WW. Uitstroom uit de WW zal immers veelal slechts mogelijk zijn wanneer de betrokken WW-gerechtigde een andere voltijd baan aanvaardt.

Gezien de verwachte geringe uitstroom vervult de WW dan in feite de functie van een loonkosten-subsidie voor de werkgever of, zo men wil, de functie van een subsidieregeling bij reorganisaties. Tenslotte zal de handhaafbaarheid van een dergelijke regeling gering zijn. De gedeeltelijke WW-gerechtigde dient aan de normale verplichtingen te voldoen inzake de aanvaarding van passende arbeid. Zo blijkt uit de jurisprudentie dat ook ingeval van 8 uur werkloosheid, de verplichting bestaat om een beschikbare passende voltijd baan te aanvaarden.

Vraag van het lid **Noorman-den Uyl** (PvdA): Toepassing Toeslagenwet bij WW-sanctie.

Mw. Noorman stelt dat bij de voorgestelde 50%-maatregel er altijd een zodanige toeslag ingevolge de Toeslagenwet (TW) wordt toegekend, dat degene aan wie een dergelijke maatregel wordt opgelegd nimmer onder het sociaal minimum komt. Hier is evenwel sprake van een misverstand. Bij de vaststelling van het recht op toeslag alsmede van de hoogte hiervan dient, op grond van het bepaalde in artikel 5 van de TW, uitgegaan te worden van de hoogte van de ongesanctioneerde uitkering. Dit betekent dat indien een uitkeringsgerechtigde recht heeft op een uitkering ter hoogte van het voor

hem relevante sociaal minimum en de uitkering als gevolg van een opgelegde maatregel lager uitkomt, dat er geen toeslag wordt toegekend. De door mevrouw Noorman geschetste twee-loketten problematiek zal zich in de praktijk dus wel voor kunnen doen. Dit roept – ook bij mij – de vraag op, of het wenselijk is een suppletie op grond van de TW toe te kennen, indien de 50%-sanctie WW ertoe leidt, dat betrokkene onder het voor hem relevante sociaal minimum komt. Een aantal overwegingen hebben mij ertoe gebracht deze vraag ontkennend te beantwoorden.

In de eerste plaats is de twee-loketten problematiek niet nieuw. Ook onder het huidige sanctieregime komt het voor dat een werknemer als gevolg van een opgelegde sanctie onder het sociaal minimum zakt en een beroep moet doen op de ABW. In die zin zal er door de introductie van de 50%-sanctie WW in feite geen verandering optreden. Voorts is van belang dat de situatie waarin de uitkering alleen als gevolg van een opgelegde sanctie lager uitvalt dan het sociaal minimum, zich vooral (doch niet uitsluitend) zal voordoen voor degenen die een kortdurende WW-uitkering ontvangen en aan wie een gedeeltelijke weigering wordt opgelegd. Zou ervoor gekozen worden om een toeslag te verstrekken, dan wordt in deze gevallen het effect van de sanctie grotendeels teniet gedaan, hetgeen niet wenselijk wordt geacht.

In de tweede plaats wordt opgemerkt dat de hier aan de orde zijnde situatie – te weten: het onder het sociaal minimum zakken als gevolg van een opgelegde maatregel – zich niet alleen kan voordoen bij een opgelegde 50%-maatregel wegens verwijtbare werkloosheid. Deze situatie kan zich evenzeer voordoen, daar waar uit anderen hoofde een maatregel in het kader van de WW wordt opgelegd en voorts daar waar maatregelen worden opgelegd uit hoofde van het niet nakomen van verplichtingen opgenomen in andere sv-wetten. Met andere woorden, het door middel van een te verlenen toeslag willen voorkomen van een twee-loketten problematiek, zal – uit consistentieoverwegingen – niet kunnen worden beperkt tot personen die worden geconfronteerd met de 50%-sanctie WW. Dit zal nogal wat consequenties hebben. Enerzijds zal de TW moeten worden aangepast,

zodanig dat voortaan bij de vaststelling van de hoogte van de toeslag uitgegaan moet worden van de hoogte van de gesanctioneerde uitkering die is toegekend ingevolge de WW, ZW, WAO en AAW. Voorts zal de TW zodanig moeten worden aangepast dat de toeslag altijd aanvult tot het sociaal minimum. Door het thans bestaande systeem van gemaximeerde toeslagen kan het immers zo zijn, dat een sv-uitkeringsgerechtigde ondanks een toeslag toch onder het relevante sociaal minimum blijft en zich dientengevolge toch tot de sociale dienst zal moeten wenden. Anderzijds zal voor wat betreft de toepassing van de AOW en AWW/ANW bepaald moeten worden, dat een opgelegde boete of maatregel niet zodanig van omvang mag zijn dat betrokkenen onder het sociaal minimum zakken. Gegeven het karakter van deze regelingen (bescherming op sociaal minimum-niveau) zal dit ertoe leiden dat het moeilijker wordt om sancties op te leggen.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66):
Waarom geen introductie boete-inspecteur?

In dit wetsvoorstel is niet gekozen voor de invoering van een boete-inspecteur. Hierdoor zal met name een betere afbakening van het zwijgrecht ontstaan, waardoor de rechtsbescherming beter wordt gewaarborgd. Ik heb al eerder aangegeven dat van een wettelijke regeling met betrekking tot de invoering van een boete-inspecteur om organisatorische redenen is afgezien. Dit zal met name voor de kleinere gemeenten een probleem kunnen zijn. In de uitvoeringspraktijk kan overigens op verschillende wijzen een functiescheiding worden gecreëerd zonder dat de aparte figuur van een boete-inspecteur wordt ingesteld. De uitvoeringsorganen zijn veelal zo georganiseerd dat degene die de overtreding constateert niet degene is die de beslissing met betrekking tot de boete-oplegging neemt. De door u gewenste afstand tussen de uitvoering en handhaving bestaat dus al vaak. Voor wat betreft de regeling van het zwijgrecht is de instelling van een boete-inspecteur niet noodzakelijk. In de toelichting op het wetsvoorstel is aangegeven dat

in zijn algemeenheid het zwijgrecht van toepassing is vanaf het moment dat het uitvoeringsorgaan een kennisgeving stuurt aan de betrokkene van het voornemen een boete op te leggen. In bepaalde situaties kan het zwijgrecht echter al in een eerdere fase van toepassing zijn. Maar ook indien voor een boete-inspecteur wordt gekozen is dat niet uitgesloten. Het zwijgrecht wordt immers niet bepaald door een formeel punt, maar door het feitelijk handelen van het uitvoeringsorgaan. Tot slot zal achteraf altijd door de rechter getoetst kunnen worden of het zwijgrecht op het juiste moment is toegepast.

Vraag van het lid **Noorman-den Uyl** (PvdA):
Mw. Noorman-den Uyl heeft verzocht om een wettelijke basis op grond waarvan burgemeester en wethouders een opgelegde maatregel kunnen herzien.

De mogelijkheid om een opgelegde maatregel in het kader van de Abw te herzien volgt uit de wettelijke formulering dat burgemeester en wethouders de bevoegdheid hebben om op grond van dringende redenen af te zien van het opleggen van een maatregel. Deze bevoegdheid bestaat niet alleen voorafgaand aan het opleggen van een maatregel maar ook gedurende de termijn waarop de maatregel van kracht is. Bij de sanctietoepassing in het kader van de Abw hebben burgemeester en wethouders voorts de wettelijke plicht om de maatregel steeds af te stemmen op de mate van verwijtbaarheid, de ernst van de gedraging en de persoonlijke omstandigheden. Naast deze wettelijke bepalingen acht ik een aanvullende bepaling inzake de herzieningsmogelijkheid overbodig.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66):
Mw. Schimmel stelt dat de bedrijfsverenigingen er nu van uit gaan dat in de regel, wanneer de procedure voor de RDA of de Kantonrechter is gevoerd, geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Uit het wetsvoorstel zou blijken dat deze praktijk zal moeten veranderen en dat het resultaat veel werk en grote rechtsonzekerheid zou zijn, omdat voorschans onduidelijk zou zijn hoe de bedrijfsverenigingen de toetsing op verwijtbare werkloosheid gaan uitvoeren en tot welke resultaten zij daarbij zullen komen.

Anders dan mevrouw Schimmel meent is de praktijk ook nu al zo dat er sancties worden opgelegd wanneer de procedure voor de RDA of de Kantonrechter is gevoerd. De door haar genoemde rechtsonzekerheid is er nu al. Werknemers kunnen bij de eindiging van een dienstbetrekking nooit op voorhand de zekerheid hebben dat de wijze waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd tot de conclusie zal leiden dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Bij de aanpassing van de bestuurlijke preventieve toetsing van ontslag zal worden voorgesteld in de WW op te nemen, dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid ter zake van een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarvoor door de RDA een ontslagvergunning is afgegeven. Uitdrukkelijk wordt aldus aangegeven, dat bij ontslag om bedrijfseconomische redenen de werknemer geen bezwaar behoeft te maken uitsluitend en alleen met het oog op de WW-uitkering. Aldus zal in een aantal gevallen wel die zekerheid ontstaan dat de wijze van beëindiging van de dienstbetrekking tot de conclusie zal leiden dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66):
Mw. Schimmel is van oordeel dat het in het algemeen moeilijker zal worden om werknemers te ontslaan, omdat verwacht mag worden dat zij zich met alle middelen zullen verzetten tegen ontslag. De toetsing van het ontslag door de RDA of de Kantonrechter zal strenger worden. De schadevergoedingen zullen veel hoger worden daar de kans groot is dat de werknemer op het bijstandsniveau zal belanden. Dit alles levert geen extra arbeidsplaatsen op maar leidt wel tot verstarring van de arbeidsmarkt.

Ik kan mevrouw Schimmel niet volgen in dit betoog. Zoals hierboven aangegeven zal in situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen met een ontslagvergunning van de RDA geen sprake zijn van verwijtbare werkloosheid. De betrokken werknemer hoeft zich dan ook niet te verzetten tegen het ontslag om zijn WW-uitkering veilig te stellen. Zoals zij zelf stelt mag je ervan uitgaan dat de RDA weet wat hij doet. Een dergelijke procedure is echter niet mogelijk voor ontslag

wegens een verstoorde arbeidsrelatie of disfunctioneren. De RDA is immers niet gehouden zich bij de beslissing over het ontslag uit te laten over de schuldvraag zodat, indien de ontslagvergunning wordt verleend, in die gevallen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid of het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden. Een zodanige ontslagvergunning kan vanzelfsprekend niet als bewijs van niet-verwijtbare werkloosheid, of het niet door eigen toedoen geen passende arbeid behouden, dienen. Daar staat tegenover dat het aanvechten van het ontslag in dergelijke situaties evenmin als bewijs kan dienen dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Van de werknemer wordt enkel verlangd dat hij zich verzet tegen een ontslag zolang zijn kans op succes als overwegend positief moet worden ingeschat. Dat de toetsing van het ontslag door de RDA of de Kantonrechter strenger zal worden verwacht ik dan ook niet.

Dat de schadevergoedingen hoger zullen worden acht ik, zover dat al zal gebeuren, geen slechte ontwikkeling. Indien dat samenhangt met de kans dat de werknemer in de bijstand zal belanden is namelijk het volgende van belang. Die kans is daar omdat de werknemer zich verwijtbaar heeft gedragen jegens de werkgever, in welk geval een schadevergoeding niet voor de hand ligt, ofwel omdat de voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer en de werkgever viel te vergen. In dat laatste geval ligt het niet voor de hand dat lasten van de particuliere naar de publieke sector worden verschoven.

Gelet op het vorenstaande acht ik een verstarring van de arbeidsmarkt door het onderhavige wetsvoorstel niet waarschijnlijk.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66): Uit de parlementaire stukken lijkt het alsof de werknemer zich wel op het anciënniteitsbeginsel moet beroepen wanneer de werkgever zich tot de RDA heeft gewend, maar niet wanneer de werkgever de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De kantonrechter is, anders dan de RDA, niet gebonden aan het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en dus niet aan het anciënniteitsbeginsel. Voorts zijn mij

geen signalen bekend dat de kantonrechters een beroep van werknemers op het anciënniteitsbeginsel in overwegende mate zouden honoreren. De bedrijfsvereniging kan slechts een sanctie aan de werknemer opleggen wegens het zich niet beroepen op het anciënniteitsbeginsel in een ontbindingsprocedure, indien diens kans op succes met een dergelijk beroep als overwegend positief moet worden ingeschat. Dat is naar mijn oordeel niet het geval. Indien het reeds vermelde voornemen om in de WW op te nemen, dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid ter zake van een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarvoor door de RDA een ontslagvergunning is afgegeven, gerealiseerd is, zal de werknemer zich overigens ook bij de RDA niet meer op het anciënniteitsbeginsel hoeven te beroepen.

Vraag van het lid **Biesheuvel** (CDA): Verwacht de staatssecretaris niet, dat door hetgeen nu wordt voorgesteld een werknemer minder geneigd zal zijn mee te werken aan een oplossing voor een gerezen probleem, aangezien hij of zij daardoor direct of indirect mee werkt aan verwijtbare werkloosheid? Met andere woorden, wordt op deze wijze de ook door het kabinet gewenste arbeidsmobiliteit niet belemmerd?

Allereerst zij opgemerkt dat de arbeidsmobiliteit niet in de eerste plaats zijn grondslag dient te vinden in werknemers die instemmen met het eindigen van de dienstbetrekking om een gerezen probleem op te lossen. Bovendien dient een binnen de arbeidsverhouding gerezen probleem niet onmiddellijk te worden afgewenteld op de WW. Allereerst dienen naar mijn oordeel andere oplossingen te worden gezocht. Zijn die niet mogelijk, en is dus voortzetting van de arbeidsverhouding van de werknemer en de werkgever niet te vergen, dan is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid indien de dienstbetrekking wordt beëindigd. Ik verwacht niet dat dit de gewenste arbeidsmobiliteit zal belemmeren.

Vraag van het lid **Biesheuvel** (CDA): Bij de beoordeling van de vraag of bedrijfsverenigingen niet te snel tot het oordeel zullen overgaan, dat er geen sprake is van een voldoende

mate van voorzienbaarheid om tot verwijtbare werkloosheid te concluderen, zal het College van toezicht sociale verzekeringen zich dienen te verdiepen in de casuïstiek van het geval. Is een dergelijke beoordeling wel de bedoeling?

Een van de middelen die het college van toezicht sociale verzekeringen ter beschikking staan om te oordelen over de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitvoering van de sociale verzekeringen is zich – steekproefsgewijs – middels een casuïstieke beoordeling van individuele gevallen op de hoogte te stellen van die uitvoering.