

24 698

## **Wijziging van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en enkele andere wetten in verband met premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen)**

### **NADER VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID<sup>1</sup>**

Vastgesteld: 1 april 1997

Na lezing van de memorie van antwoord had de commissie nog de behoefte de regering de volgende opmerkingen en vragen ter beantwoording voor te leggen.

De leden van de **PvdA**-fractie deelden mee met grote belangstelling te hebben kennisgenomen van de uitvoerige memorie van antwoord, die in veel opzichten verhelderend is.

In dit nader voorlopig verslag komen zij terug op enkele onderdelen die naar hun mening niet bevredigend beantwoord zijn. Dit betreft vooral de positie van de kleine werkgever terzake van premiedifferentiatie en eigen risicodragen en de mate van (on)omkeerbaarheid van het voorgestelde stelsel en artikel 75e.

Het gestelde over gelijktijdige en volgtijdelijke samenloop in de WAO hadden de leden van de PvdA-fractie nog steeds niet begrepen. Daarom komen zij erop terug aan de hand van een aantal casusposities.

In reactie op de kritische vragen van de leden van de PvdA-fractie erkent het kabinet op twee onderdelen dat er sprake is van onvolkomenheden en kondigt het een nader onderzoek aan.

De eerste onvolkomenheid is een gevolg van het TK-amendement-Van Hoof c.s. (artikel 78, vijfde lid). Bij een (mogelijke) spreiding van het premieschokeffect bij kleine werkgevers over 8 jaar kan het omslaglid de stijging van de gedifferentieerde premie in de jaren 6, 7 en 8 ontlopen door met ingang van het zesde jaar te opteren voor eigen risicodragerschap. Deze leden constateren dat het door het kabinet nagestreefde evenwicht tussen premiedifferentiatie en eigen risicodragen zo fragiel is, dat het eerstebeste zeer bescheiden en goed bedoelde TK-amendement dit evenwicht reeds verstoort. Is die constatering niet reeds een illustratie van de stelling van de vakcentrales dat bij de gelijktijdige introductie van twee experimenten (premiedifferentiatie en eigen risicodragen) het systeem van premiedifferentiatie de gevangene wordt van eigen risicodragen?

De tweede onvolkomenheid die het kabinet erkent, betreft de «ervaren ongelijkheid tussen omslaglid en eigen risicodragers» terzake van regres.

Op beide (gewraakte) onderdelen kondigt het kabinet nader onderzoek aan. Is het kabinet bereid dit nader onderzoek aan een termijn te binden,

<sup>1</sup> Samenstelling:

Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD) (voorzitter), Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP), De Haze Winkelman (VVD), Zwerver (GroenLinks).

een inspanningsverplichting tot reparatie vóór 1 januari 1998 aan te gaan en in elk geval aan beide Kamers van de Staten-Generaal te rapporteren over het resultaat van dit nadere onderzoek?

De leden van de PvdA-fractie meenden dat paragraaf 4b (premie-differentiatie voor kleine bedrijven) een merkwaardige tegenstrijdigheid bevat.

Enerzijds wordt gesteld, dat premiedifferentiatie ook voor kleine werkgevers een bruikbaar (en noodzakelijk) instrument is; anderzijds wordt de vluchtweg van collectieve branchegewijze herverzekering nadrukkelijk zonder enige problematisering of toetsing aan de doelstelling van Pemba opengehouden.

De leden van de PvdA-fractie zijn vooralsnog niet overtuigd van de wenselijkheid van premiedifferentiatie in de voorgestelde mate voor de kleine werkgever. In stuk 24 698, nr. 9 wordt aan de hand van GAK-realisatiecijfers duidelijk gemaakt, dat kleine bedrijven óf een arbeidsongeschiktheidsrisico van nul hebben óf een zeer hoog arbeidsongeschiktheidsrisico hebben. De toevalstreffer is hier overheersend. Bij grote bedrijven wordt de toevalstreffer geëlimineerd via de wet van de grote aantallen. Een tweede verschil in uitgangspositie tussen kleine en grote bedrijven is dat grote bedrijven meer mogelijkheden hebben om het arbeidsongeschiktheidsrisico te beïnvloeden via functiewisseling of herplaatsing.

De leden van de PvdA-fractie meenden dat deze verschillen in uitgangspositie veel groter zijn dan tot uiting komt in het voorgestelde (bescheiden) verschil in bandbreedte van de premiedifferentiatie (PD). Dat dit verschil in bandbreedte zo bescheiden is lijkt primair gedictieerd te zijn door de gelijktijdige introductie van eigen risicodragen (ERD) en de (terechte) wens tot een evenwicht tussen PD en ERD met herverzekering. Onderschrijft het kabinet deze analyse?

Het paradoxale effect van gelijktijdige introductie van ERD is dat hiermee tevens de vluchtweg geopend wordt om aan de effecten van PD te ontkomen. Een eventuele herverzekering is bij ERD geheel vormvrij in de vraag naar (de mate van) gedifferentieerde premie. De memorie van antwoord aan de Eerste Kamer stelt dat kleine werkgevers de kans dat zij ooit in aanmerking komen met de maximumpremie branchegewijs kunnen verevenen dan wel collectief kunnen herverzekeren bij een particuliere verzekeraar dan wel de B-poot van een UVI.

Er zijn thans branches die overwegen om, zoveel mogelijk als hele branche, voor ERD te kiezen en het risico tegen een uniforme of bijna uniforme premie te herverzekeren, bijv. via een Onderlinge Waarborgmaatschappij. Bij een branchegewijze collectieve herverzekering hoeft bovendien het onderscheid tussen kleine en grote werkgevers niet te gelden, met andere woorden ook bedrijven met meer dan 15 personeelsleden kunnen hieraan meedoen.

Impliceert een branchegewijze collectieve herverzekering met uniforme of bijna uniforme premiestelling niet eveneens de kans op afwenteling op de collectiviteit, zij het dan een kleinere collectiviteit als thans nog geldt?

Welke reële betekenis heeft de passage: «de branche als geheel zal er derhalve zeker voor waken dat geen onnodige afwenteling op het geheel zal plaatsvinden»?

Welke machtsmiddelen heeft een brancheorganisatie om de aangesloten leden te dwingen tot meer preventie- en reïntegratie-inspanningen?

N.B. Premiedifferentiatie tussen branches lijkt weinig effectief, omdat dit de concurrentieverhoudingen binnen een branche niet beïnvloedt. Slechts premieverschillen tussen vergelijkbare (onderling concurrerende) bedrijven zijn – in beginsel – effectief.

Is een branchegewijze collectieve herverzekering in overeenstemming met de bedoeling van Pemba, die toch juist de individuele arbeidsorganisatie wil aanspreken op haar verantwoordelijkheid? Slechts één citaat uit de vele: «Zowel in het publieke bestel als bij eigen risicodragers is de last gebaseerd op het arbeidsongeschiktheidsrisico van de individuele onderneming (memorie van antwoord, blz. 15). In de nota naar aanleiding van het verslag Tweede Kamer wordt gesteld dat er bij een maximumpremie van 2 keer de gemiddelde premie voor kleine werkgevers «een te geringe prikkelwerking» voor kleine werkgevers resteert (nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer, stuk nr. 9, blz. 46). Voor een denkbare (vormvrije) branchegewijze collectieve herverzekering met een nog kleinere bandbreedte zou in de visie van het kabinet het bezwaar van «te geringe prikkelwerking» a fortiori moeten gelden.

Een tweede «belangrijk uitgangspunt bij de vormgeving van het systeem van premiedifferentiatie is geweest dat de premiestelling in het publieke stelsel op zichzelf geen stimulans mag vormen om eigenrisicodragers te worden» (memorie van antwoord, blz. 10). Signalen uit het MKB wijzen thans uit dat de voorgestelde mate van premiedifferentiatie bij kleine bedrijven (en de via toevalstrekkers daaruit voortvloeiende zeer forse premieschokken) thans wel gepercipieerd wordt als een zelfstandige stimulans om te opteren voor eigen risicodragers, gekoppeld aan een eigen collectieve herverzekering per branche (en eventueel een resterende verzamelcategorie voor de zeer kleine branches) met een veel kleinere bandbreedte in premiestelling dan de publieke verzekeraar volgens het kabinet moet toepassen.

Deelt het kabinet het vermoeden van de leden van de PvdA-fractie dat er sprake kan zijn van een overschatting van draagvlak en spankracht bij grote delen van het MKB? Heeft het kabinet wellicht enerzijds de eigen hand overspeeld en anderzijds – onbedoeld en onvoorzien – via de gelijktijdige (maar vormvrije) introductie van eigen risicodragers een legale en begrijpelijke vluchtweg opengesteld? Zou zo'n denkbare ontwikkeling de wetgever niet moeten nopen tot herbezinning, waarbij de wetgever ten opzichte van kleine werkgevers enerzijds een stap terugdoet (versmalling bandbreedte PD), en anderzijds een stap vooruit doet (het afsnijden van de vluchtweg van vormvrij eigen risicodragers), teneinde nog leiding te kunnen geven aan het proces bij kleine werkgevers?

Ziet het kabinet nog andere mogelijkheden voor sturing conform de uitgangspunten van Pemba ten opzichte van kleine werkgevers? Zou het instrument van de fiscale reserve (met loslating van de eis van tenminste 10% deelname) bruikbaar kunnen zijn om de (forse) premieschok voor kleine bedrijven te spreiden, mede om te voorkomen dat brancheorganisaties in het MKB massaal het publieke stelsel vaarwel zeggen? Of ziet het kabinet nog mogelijkheden om de bandbreedte van PD voor kleine bedrijven (die bij AMvB geregeld wordt) zodanig te mitigeren dat extreme premieschokken voor kleine bedrijven afgevlakt kunnen worden?

De vraag of met Pemba wel of niet onomkeerbare stappen gezet worden is voor de leden van de PvdA-fractie een belangrijke toetssteen. Zij spitsen hun vraagstelling als volgt toe:

1. het is denkbaar dat de wetgever de mate van premiedifferentiatie zou willen afzwakken, bijv. omdat forse premieschokken de continuïteit van kleine bedrijven bedreigen of omdat het verzet van kleine werkgevers te veel aan de bedoeling van de wetgever contraire effecten oproept.

Bij versmalling van de bandbreedte van PD voor de kleine werkgever wordt de balans tussen PD en ERD verstoord, met als gevolg een scheiding tussen «goede» en «slechte» risico's.

2. de vervolgvraag is dan of het kabinet ook kan ingrijpen in het systeem van ERD, eventueel leidend tot afschaffing ervan voor de kleine werkgevers. De memorie van antwoord stelt hierover: «in het uiterste

geval zou het bestaan van eigen risicodragen kunnen worden afgeschaft (met onmiddellijke of eerbiedigende werking). Gelijkzeitig met zo'n maatregel dient dan een voorziening te worden getroffen voor nog lopende particuliere verzekeringsovereenkomsten. Zo'n voorziening kan inhouden dat bij wet wordt bepaald dat deze verzekering eenzijdig door de werkgever kan worden opgezegd. Een vergelijkbare bepaling (maar dan voor werknemers) is bijvoorbeeld artikel 98a WAO».

De leden van de PvdA-fractie vroegen waarom niet nu reeds een dergelijk «eventualiteitsartikel» in de WAO wordt opgenomen, naar analogie van artikel 98a. Dan wordt vooraf helderheid geboden. Een latere wettelijke (nood)regeling voor een eenzijdige opzeggingsmogelijkheid wordt wellicht als «détournement du pouvoir» ervaren.

Een vergelijkbare vraag hebben de leden van de PvdA-fractie gesteld tijdens het plenaire debat over WULBZ in deze Kamer. In een brief (SV/WV/96/1159, van 19 maart 1996) stelde de ambtsvoorganger van de staatssecretaris: Het desbetreffende wetsartikel (87a ZW) geeft hierover geen uitsluitel. In de kamerdiscussie heb ik aangegeven dat een dergelijke opzeggingsmogelijkheid kan worden afgeleid uit het algemene verzekeringsrecht. Deze opvatting blijf ik onderschrijven, al wil ik toegeven dat het hier een juridische omweg betreft. Het zou zuiverder zijn als een opzeggingsmogelijkheid ook in de Ziektewet geregeld is. Ik ben dan ook voornemens de Ziektewet op dit punt te verduidelijken».

Wanneer wordt deze toezegging bij WULBZ gehonoreerd? Kan tegelijkertijd de eventuele opzeggingsmogelijkheid voor de werkgever in de WAO geregeld worden, bijv. bij de Wet op de Reïntegratie of in de Veegwet '97?

In de memorie van antwoord stelt de staatssecretaris vervolgens dat het opnemen van «eindigingsbepalingen» in particuliere verzekeringsovereenkomsten alleszins in de rede lijkt te liggen. Op welke wijze is het kabinet van plan in de voorlichting aan werkgevers te wijzen op het belang van opname van beëindigingsbepalingen in particuliere verzekeringsovereenkomsten?

Ondanks de uitvoerige memorie van antwoord waren de leden van de PvdA-fractie er nog niet in geslaagd om grip te krijgen op de weerbarstige problematiek van gelijktijdige en volgtijdelijke samenloop in de WAO. Zij wilden daarom nu een nieuwe poging doen, dit maal aan de hand van een tweetal casusposities. Het gaat steeds om Maria de Bruin, gelijktijdig werkzaam in 2 parttimefuncties bij werkgever A en werkgever B. De lonen zijn de brutomaandlonen.

Casuspositie 1: loon bij werkgever A: f 2000; loon bij werkgever B: f 1000; algehele uitval uit beide functies, a.o. klasse 80–100%, WAO: 70% x 3000 = 2100.

Toedeling van arbeidsongeschiktheidslasten naar rato van de loonsom resulteert in 2/3 deel (1400) voor werkgever A en 1/3 deel (700) voor werkgever B.

Casuspositie 2: loon bij werkgever A f 1500; loon bij werkgever B f 1500; algehele uitval bij werkgever A; ongewijzigde voortzetting bij werkgever B; a.o.-klasse 45–55%; WAO= 35% x 3000 = 1050.

Geen toedeling aan werkgever B. Toedeling aan werkgever A: «Hem wordt, naar rato van de loonsomverhouding, hetzelfde toegerekend als in de situatie dat de werknemer ook bij de andere werkgever niet langer zou hebben gewerkt (memorie van antwoord Eerste Kamer, blz. 46), dus 35% x f 3000.

Echter tegelijkertijd wordt gesteld dat «niet de *volledige* kosten (worden) toegerekend aan de werkgever, waarbij de werknemer is

uitgevallen» en «De overige lasten worden toegerekend aan het Aof» (memorie van antwoord Eerste Kamer, blz. 46). Hoe moet dit nu geïnterpreteerd worden: toerekening van  $17\frac{1}{2}\%$  x 3000 aan werkgever A en  $17\frac{1}{2}\%$  x 3000 aan Aof? Waar zit het misverstand of de denkfout bij de leden van de PvdA-fractie?

Casuspositie 3: loon bij werkgever A f 2000, loon bij werkgever B f 1500 Volledige uitval bij werkgever A; de resterende verdien capaciteit à f 1000 wordt – in een lagere functie – volledig benut bij werkgever B.

A.o.-klasse 65–80%; WAO =  $50,75\% \times 3500 = 1776,25$ .

Hoe wordt deze uitkeringslast verdeeld tussen werkgever A en werkgever B? Het verlies van verdien capaciteit is f 2500, waarvan 2000 (4/5) bij werkgever A en 500 (1/5) bij werkgever B.

Er is in beginsel sprake van één arbeidsongeschiktheidsbegrip, in verschillende mate toe te rekenen aan 2 werkgevers.

Uitkeringspercentage naar rato van de loonsom resulteert in de volgende toerekening: voor werkgever A  $50,75\% \times 2000 = 1015$ , voor werkgever B:  $50,75\% \times 1500 = 761,25$ . Gemeten aan de mate van uitval krijgt werkgever A te weinig toeberekend en werkgever B te veel toeberekend, m.a.w. werkgever A profiteert van de reïntegratie-inspanning van werkgever B. Deze uitkomst spoort ook niet met de hiervoor geciteerde passage. Hem wordt, naar rato van de loonsom-verhouding, hetzelfde toegerekend als in de situatie, dat de werknemer ook bij de andere werkgever niet langer zou hebben gewerkt (memorie van antwoord Eerste Kamer, blz. 46). Als men deze zin als uitgangspunt neemt dan krijgt werkgever A een ander bedrag toegemeten. Er zou dan sprake zijn van volledige arbeidsongeschiktheid: WAO =  $70\% \times 3500 + 2400$ .

Toerekening aan werkgever A van de uitkeringslast naar de loonsom-verhouding (0,571%: 100%) zou resulteren in ca f 1371. Resteert voor werkgever B een toerekening van  $1776,25 - 1371 = \text{ca. } 405$ .

Een derde benadering zou het verlies aan verdien capaciteit per (afzonderlijke) werkgever als uitgangspunt kunnen nemen. Dat zou resulteren in een toerekening van de uitkeringslast aan werkgever A van  $70\% \times 2000 = 1400$  en een uitkeringslast aan werkgever B van  $28\%$  (uitkeringspercentage, behorend bij 1/3 deel verlies van verdien capaciteit)  $\times 1500 = \text{f } 420$ . Dat echter zou leiden tot een te grote toerekening aan werkgever A en werkgever B tezamen (1820 i.p.v. 1776,25). De fictie van 2 uitkeringen, afkomstig van 2 werkgevers, geeft geen correcte uitkomst en past ook niet in de WAO-systematiek van één WAO-uitkeringsrecht per persoon.

Wat is nu de juiste verdeling van de uitkeringslast?

Casuspositie 4: zelfde uitgangspositie als bij casus 3 (gelijktijdige samenloop). De casus krijgt echter een vervolg: 2 jaar later wordt de werknemer toenemend arbeidsongeschikt; 80–100% arbeidsongeschikt, uitval bij werkgever B. (volgtijdelijke samenloop). Bij volgtijdelijke samenloop wordt de toename van arbeidsongeschiktheid (als hoofdregel) toegekend aan de werkgever waarbij de eerste uitval plaats vond, ongeacht de oorzaak van de uitval.

In deze casuspositie is echter sprake van een *combinatie* van gelijktijdige en volgtijdelijke samenloop. Er kan niet (volledig) gesproken worden van een eerste werkgever waarbij de arbeidsongeschiktheid ontstaan is: bij de WAO-toetreding was er immers sprake van volledige uitval bij werkgever A en een verminderde verdien capaciteit bij werkgever B (minder arbeidsuren en/of lager betaalde functie). Aan welke werkgever wordt hier (en waarom) de toename van de arbeidsongeschiktheid toegerekend?

Casuspositie 5: een variant op casuspositie 4 (combinatie gelijktijdige en volgtijdelijke samenloop), echter met tussentijdse baanwisseling.

Uitgangspositie: loon bij werkgever A: 1800, loon bij werkgever B: 1500; bij WAO-toetreding wordt een resterende verdien capaciteit van f 1000 «geschat»; volledige uitval bij werkgever A; resterende verdien capaciteit à f 1000 wordt bij werkgever B benut.

A.O.-klasse: 65–80%; WAO-uitkering:  $50,75\% \times 3300 = 1674,75$ .

Eén jaar later: baanwisseling/overgang van werkgever B naar werkgever C (zelfde loon, ongewijzigde «restcapaciteit»). Weer één jaar later: toenemende arbeidsongeschiktheid bij werkgever C, leidend tot indeling in a.o.-klasse 80–100%. Hoe is nu in de tijd de toedeling van de uitkeringslasten verdeeld over de werkgevers A, B en C?

Ook na lezing van de memorie van antwoord blijven de leden van de PvdA-fractie van mening dat artikel 75e een raar en onevenwichtig artikel is, dat niet (geheel) past bij de uitgangspunten van Pemba.

Sinds de ingrijpende Nota van Wijziging van 19 september 1996 benadrukt het kabinet voortdurend dat omslaglid en eigen risicodragers op vergelijkbare wijze «hun eigen broek moeten ophouden». Slechts één citaat uit de vele: «Immers, zowel in het publieke bestel als bij eigenrisicodragen is de last gebaseerd op het arbeidsongeschiktheidsrisico van de individuele onderneming.» (memorie van antwoord Eerste Kamer, blz. ...). Als consequentie van dit evenwicht worden in de Nota van Wijziging de publieke reïntegratie-instrumenten gelijkelijk opengesteld voor de eigenrisicodragers en het omslaglid en wordt aan omslaglid en eigenrisicodragers onder dezelfde condities het recht van bezwaar en beroep toegekend.

Op de principiële vraag van de leden van de PvdA-fractie naar het verschil in reïntegratietaken tussen omslaglid en eigen risicodragers wordt gereageerd met retoriek, maar inhoudelijke argumenten zijn de leden van de PvdA-fractie niet tegengekomen.

Zo stelt de memorie van antwoord Eerste Kamer: «De eigen risicodragers moeten eerst de ruimte worden geboden gevallen van arbeidsongeschiktheid binnen het eigen bedrijf op te lossen.» Die «ruimte», meer nog die inspanningsverplichting tot reïntegratie binnen het eigen bedrijf hebben sinds een aantal jaren alle werkgevers reeds, op grond van wetgeving en jurisprudentie.

Artikel 753 stelt reeds in het eerste lid dat de eigen risicodragers zijn reïntegratieplan niet hoeft over te leggen aan de bedrijfsvereniging (door de leden van de PvdA-fractie betiteld als een «dubieuze privilege»).

Blijkens de memorie van antwoord Eerste Kamer wordt dit «dubieuze privilege» in één situatie langs een omweg (met een beroep op artikel 39b ZW) doorbroken, nl. bij toepassing van artikel 75e lid 2b.

De leden van de PvdA-fractie houden vol dat er meer situaties zijn, waarbij inzage in reïntegratieplan en oordeel over reïntegratie-inspanningen van de eigen risicodragers voor de UVI nodig is, bijv.

- als de UVI publieke reïntegratie-instrumenten inzet (en bekostigt);
- als de UVI de reïntegratietaken van de werkgever overneemt;
- bij het advies over een ontslaanvraag directeur RDA. Dan is steeds de vraag aan de orde of de werknemer binnen afzienbare termijn (6 maanden) zou kunnen hervatten bij eigen werkgever in eigen (al dan niet aangepaste) functie of andere functie.

Opvallend vinden de leden van de PvdA-fractie in dit verband het volgende citaat uit de recente notitie Hoofdpijnen Reïntegratie: «Het kabinet gaat ervan uit dat de eigenrisicodragende werkgever die geen mogelijkheden ziet om de in zijn dienst arbeidsongeschikt geraakte werknemer te reïntegreren, bij overdracht van de reïntegratietaken aan de UVI uit eigen beweging het reïntegratieplan overlegt» (blz. 11).

Waarom creëert het kabinet zo'n grote discrepantie tussen enerzijds eigen uitgangspunten, verwachtingen en vooronderstellingen, en anderzijds een wettekst die voor de eigen risicodragers het «dubieuze privilege» creëert om zijn reïntegratieplan en reïntegratie-inspanningen

gedurende 4 jaar minus 13 weken voor de UVI verborgen te houden (met uitzondering van de situatie van artikel 75e, lid 2.b.)?

Indien het kabinet al zou willen volharden in een ongelijke benadering van omslaglid en eigen risicodragers, dan menen de leden van de PvdA-fractie dat minimaal moet worden vastgelegd dat de eigenrisicodragers in een aantal omschreven situaties aan de UVI inzage moet verstrekken in zijn reïntegratie-activiteiten, b.v.

- bij inzet publieke reïntegratie-instrumenten;
- bij overdracht reïntegratietaak aan UVI;
- bij ontslaaanvraag bij directeur RDA.

Bij enig verder nadenken kan inzage in reïntegratieplan en reïntegratie-activiteiten van de werkgever voor de UVI ook relevant zijn in een aantal situaties van arbeidsongeschiktheidsbe- (of herbe-)oordeling, bij toepassing van artikel 33 AAW/44 WAO enz.

Deze leden verzoeken het kabinet daarom om een heroverweging van artikel 75e, zowel ten principale, als terwille van een juiste uitvoeringspraktijk; gevolgd door een bereidheid de wettekst aan te passen, bijv. bij de aangekondigde Wet op de Reïntegratie.

De leden van de fractie van **D66** deelden mee met belangstelling de memorie van antwoord op Pemba, WAZ, WAJONG en Invoeringswet te hebben gelezen.

De staatssecretaris geeft in de memorie van antwoord aan dat hij zal onderzoeken hoe kan worden voorkomen dat een werkgever de maximale drie jaar van de getrapte gedifferentieerde premie ontloopt door te kiezen voor het eigenrisicodragerschap. De leden van de fractie van D66 zijn evenals de staatssecretaris van mening dat dit probleem een oplossing behoeft. Naar de mening van de D66-leden moet de keuze voor het eigen risico dragen te allen tijde mogelijk blijven, echter zonder dat de restant-«boete» uit het gedifferentieerde systeem ontlopen kan worden. Kan het kabinet medelen of de oplossing waar zij naar zoekt in de bovengenoemde richting gaat.

Het kabinet slaagde er in zijn antwoord op de vaststelling van de basispremie niet in de leden van de fractie van D66 te overtuigen dat de hoogte van deze premie op het huidige niveau van 1,66% gehandhaafd kan worden. De toelichting mag dan uitgebreid zijn, maar is weinig exact. Een juiste – en niet te laag geschatte – aanvangspremie van 1,66% is des te belangrijker nu uit de memorie van antwoord blijkt dat de reparatie via een verlaging van overhevelingstoeslag weliswaar structureel, maar ook eenmalig is. Is het kabinet bereid toe te zeggen dat extra compensatie voor de werkgeverslasten gegeven zal worden als in de komende jaren blijkt dat de basispremie onverhoopt toch moet stijgen doordat de verwachte daling van het aantal WAO-ers, ondanks alle pogingen tot reïntegratie, niet plaatsvindt.

De leden van de **CDA**-fractie deelden mee zich te willen beperken tot de navolgende vragen.

Aan welk type wijzigingen denkt de staatssecretaris bij zijn uitspraak dat het zijns inziens ondenkbaar is dat het sociale zekerheidsstelsel voor de duur van vele jaren in ongewijzigde vorm zal kunnen voortbestaan?

Het feit dat de Pemba-wetsvoorstellen de weerslag zijn van een diepgaande maatschappelijke discussie is toch niet gelijk te stellen met het volstrekt niet aanwezig zijn van maatschappelijk draagvlak bij de meest betrokkenen, de sociale partners?

Beperkt de staatssecretaris het begrip solidariteit niet teveel tot solidariteit met uitsluitend werknemers? Behoort de onderlinge solidariteit zich ook niet uit te strekken tot de werkgevers, dit temeer daar de werkgever niet in alle gevallen de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid

kan beïnvloeden?

Is in dit kader niet overwogen om – wanneer het risique social wel onomstotelijk vaststaat en dat is bij een aantal categorieën het geval – de werkgever extra te belonen bij reïntegratie van deze werknemer of achteraf een extra verlichting van de premielasten toe te kennen. Ziet de staatssecretaris nog andere mogelijkheden de kleinere werkgevers tegemoet te komen?

Kan de stelling dat het effect op risicoselectie als gevolg van de Pembawetten zeer beperkt zal zijn, nader worden onderbouwd? Wijst het Nipo-onderzoek van november 1996 niet in een andere richting?

Binnenkort – zo deed de staatssecretaris op 24 februari 1997 weten – zullen de resultaten van de tweede ronde van het Zara-panel bekend zijn. Is dit in ieder geval nog vóór de plenaire behandeling op 15 april 1997?

Moet het antwoord van de staatssecretaris – wachten met behandeling Pemba-wetten zou de voorbereiding en behandeling van het wetsvoorstel REA te veel onder druk zetten en bovendien invoering van dit wetsvoorstel per 1 januari 1998 op losse schroeven zetten – zo worden verstaan, dat ook de staatssecretaris nu wel inziet dat invoering van het wetsvoorstel Rea met ingang van 1 januari 1998 een feitelijke onmogelijkheid is? Is het dan niet verstandig de Pembawetten wel af te handelen maar de invoeringsdatum te doen samenvallen met de invoeringsdatum van het wetsvoorstel Rea, dus bijv. op 1 juli 1998?

Kan de staatssecretaris de uitspraak dat oudere werknemers een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan jongere werknemers met enige gegevens nader onderbouwen? Aan welke categorie ouderen wordt bijv. gedacht, gelet ook op de beperkte aantallen ouderen die nog in het arbeidsproces zijn? Wijzen de oplopende aantallen geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikten nu juist niet in een andere richting? Hoe ligt de verhouding oudere werknemers ten opzichte van laagbetaalden en laagopgeleiden die eveneens een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben. Veroorzaakt de huidige premie-berekening, gelet op de minder gunstige volume-ontwikkeling, niet een naar de toekomst schuiven van de premielasten, dit temeer daar de staatssecretaris zich beroept op de verwachte aanzienlijke volume-reductie, die bij een groeiend aantal werkende vrouwen en het terugdringen van het aantal vutters wel eens zou kunnen tegenvallen? Is dat niet de huid verkopen voor de beer is geschoten?

Bij tegenvallende volume-ontwikkelingen zullen alle ondernemingen meer WAO-premie dienen te betalen. Is het gevaar van een opwaartse druk op het eigen risicodragen hierdoor niet volop aanwezig?

Op diverse plaatsen wordt gesteld dat eigen risicodragen voor bedrijven een aantrekkelijke optie kan zijn, niet zozeer vanuit het systeem van premiedifferentiatie op zich (de premiestelling zou neutraal uitwerken), maar vanuit andere overwegingen? Is deze stelling wel terecht, ervan uitgaande dat in het publieke stelsel toch solidaire elementen zijn ingebouwd en bij het eigen risico dragen het toch ieder voor zich is?

Indien deze uitspraak wel juist is, wat betekent concreet de uitspraak dat het concurrentiemechanisme nog aanzienlijk kan worden geoptimaliseerd? Kan worden gegarandeerd dat deze optimalisering nimmer ten koste van de arbeidsongeschikte zal gaan?

De voorzitter van de commissie,  
Heijmans

De griffier van de commissie,  
Nieuwenhuizen