

28 016

Wijziging van enkele sociale zekerheidswetten (Belastingplan 2002-V – Sociale zekerheidswetgeving)

VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR FINANCIËN¹

Vastgesteld 28 november 2001

Het voorbereidend onderzoek gaf de commissie aanleiding tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

De leden van de **PvdA**-fractie hadden in eerste instantie met schrik kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij meenden dat – ook gezien het nog maar korte tijd functioneren van de REA – op basis van te weinig praktijkervaring besloten is de wet nu reeds te wijzigen. Graag hadden zij dan ook gezien dat de regering tegemoet was gekomen aan het advies van de Raad van State. Na amendering door de Tweede Kamer is de wet echter aanzienlijk veranderd zodat deze leden thans wel weer openstonden voor nadere argumentatie waarom dit wetsvoorstel zo veel beter zou zijn dan de bestaande regelgeving.

De leden van de PvdA-fractie vreesden dat een dergelijke snelle wijziging van wetgeving het toch al bestaande wantrouwen van werkgevers jegens de mogelijkheid compensatie voor geleverde inspanningen ten behoeve van reïntegratie van een werknemer te ontvangen, zal vergroten.

Ook thans is het vaak moeizaam een werkgever te bewegen tot een relatief kostbare inspanning omdat de kosten daarvan zwaarder op de onderneming lijken te drukken dan het risico van een langduriger ziekteverzuim. Voortdurende wisseling van regelgeving verkleint het vertrouwen van de burger in de overheid. Iedere wet heeft een aanloopperiode nodig – dat geldt ook voor de wet REA – en wijzigingen in dat proces zijn dus per definitie ongunstig. De wijziging vereist dan een goede onderbouwing en een heldere en logische uitvoering om het wantrouwen tegen de wijziging als zodanig weg te nemen. Deze onderbouwing ontbrak helaas bij dit wetsvoorstel.

De amendering door de Tweede Kamer heeft als voordeel dat de regelgeving in ieder geval weer uit te leggen is. Een vast forfaitair bedrag als heffingskorting is makkelijker als «lokmiddel» te benutten dan een in de toekomst liggende procentuele korting over een op dat moment nog onbekende premiehoogte. De laatste variant kan eventueel nog gezien worden als een positief effect als de werknemer reeds in dienst is, zoals bij oudere werknemers. Over de werkelijke incentive-werking hadden deze leden grote twijfel. Zij vroegen de regering of het aantal ontslaaanvragen

¹ Samenstelling: Boorsma (CDA), Stevens (CDA) (*voorzitter*), Schuyer (D66), Rensema (VVD), Van den Berg (SGP), Varekamp (VVD), Wöltgens (PvdA), (*plv. voorzitter*), Ter Veld (PvdA), Ruers (SP), De Vries (ChristenUnie), Dupuis (VVD), Bemelmans-Vidéc (CDA), Platvoet (GL).

voor oudere werknemers tussen de 55 en 57 jaar het afgelopen jaar grofweg gelijk is gebleven aan dat in de voorgaande jaren. Deze leden hadden in eigen praktijk een relatief forse stijging waargenomen van ontslaanvragen bij de kantonrechter van werknemers die de 57 jaar nog niet hadden bereikt juist omdat de werkgever daarmee de eventuele prikkel van de premieverhoging WWV hoopt te vermijden.

Een algemeen nadeel blijft ook nog steeds, zo meenden de leden van de PvdA-fractie, dat het terugvinden van de diverse reïntegratie-instrumenten over diverse wetten is verdeeld. Het moge waar zijn dat – evenals dat van de belastingen kan worden gezegd – burgers niet op grond van de wet zelf moeten uitrekenen wat hun eventuele rechten en plichten zijn, bij reïntegratie-instrumenten die beogen ook een gedragsbeïnvloedende werking te hebben, speelt natuurlijk wel dat voorlichting en inzichtelijkheid van het grootste belang is. In dat kader merken deze leden op het ten zeerste te betreuren dat in toenemende mate maatregelen in de sociale zekerheids- en werkgelegenheidsbevorderende sfeer worden meegenomen in en bij «het belastingplan». Zij die maximaal gebruik trachten te maken van overheidsvoorlichting raken snel het spoor bijster als niet alleen het ministerie van Sociale Zaken maar ook het ministerie van Financiën moet worden nagesurfd. Deze leden moesten uit eigen ervaring in het land vaak toegeven dat samenhang lijkt te ontbreken! Mochten zij ervan uitgaan dat waar nu beide ministeries zo sterk samen lijken te werken dat ook tot uiting zal komen in een integrale brochure van beide ministeries gezamenlijk voor het midden- en kleinbedrijf waarin alle maatregelen gericht op het in dienst nemen en het in dienst houden van «moeilijker doelgroepen» – dus van SPAK tot reïntegratiesubsidie op grond van het eerste ziektejaar; van regelingen in de fiscale sfeer ten aanzien van scholing of toetreding tot regelingen voor oudere werknemers – helder worden beschreven?

Tot besluit stelden de leden van de PvdA-fractie een groot aantal vragen.

- Heeft invoering van de wet Poortwachter op een later tijdstip – immers uitgesteld tot 1 april 2002 – ook gevolgen voor het moment van invoering van dit nieuwe integratie-instrumentarium?
- Is het praktisch mogelijk voor het UWV om de heffingskorting als vast bedrag wel toe te kennen over het jaar waarop de heffingskorting betrekking heeft? Kan in 2002 een werkgever reeds «genieten» van de korting of moet de korting het eerste jaar door de werkgever zelf «worden voorgeschoten»?
- Bij de heffingskorting is sprake van onderscheid in die zin dat werknemers met een loon beneden de 50% WML anders moet worden vastgesteld. Is de uitvoeringsorganisatie ingericht op een automatische toekenning?
- De zelfde vraag stelden deze leden met betrekking tot de werknemers van 57 jaar en ouder. Is de automatiseringsslag reeds gemaakt om de korting op de basispremie te kunnen toekennen?
- Is het overgangsrecht voor lopende subsidies en de toekomstige heffingskorting zodanig ingericht dat geen aanvragen tussen wal en schip komen te vallen?
- Kan in het geval van reïntegratie van een oudere werknemer een samenloop plaatsvinden van de onderscheiden instrumenten?
- Wat betekent het vervallen van artikel 77b tot en met 77e voor die werkgevers die
 - a) recent geen nieuwe arbeidsongeschikten hebben opgenomen maar wier personeelsbestand voor een groot deel bestaat uit reeds eerder geïntegreerde arbeidsongeschikte werknemers? Zij hadden kunnen rekenen op een blijvende verlaging van de basispremie voor zolang als het voortduurde dat premieplichtige loonsom voor meer dan 5% zou worden betaald aan arbeidsgehandicapten.

- b) thans een deel van hun werkzaamheden bewust hebben uitbesteed aan de WSW omdat daarmee aan hun WAG-W inspanning te voldoen?
- Is er in dergelijke situaties sprake van overgangsrecht? Zo ja, wat houdt dat dan in in die gevallen waarin bijvoorbeeld de laatste 3 jaar geen nieuwe arbeidsgehandicapten zijn ingestroomd?
 - In welke sectoren en om welk soort bedrijven naar grootte gaat dit thans? Deze leden hadden de indruk dat een aantal kleinere bedrijven zeer bewust hun personeelsbestand heeft aangepast aan de WAG-W doelstelling en juist deze premietegemoetkoming als structurelere ondersteuning ervaren voor het eventueel ontstane productieverlies.
 - Kan voor de helderheid ook in een aantal rekenvoorbeelden worden verduidelijkt hoe het wetsvoorstel zoals dat thans bij de Eerste Kamer ligt, uitwerkt voor een «klein» bedrijf vergeleken met de bestaande regelgeving in verschillende situaties zoals a) het in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer b) het in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemer? Beide situaties zouden dan moeten worden berekend uitgaande van zowel een werknemer die het minimumloon + 10% verdient als een werknemer met een loonsom van tegen de 50 000 gulden (het gaat dus om twee maal vier casussen).

Vertrouwende, dat deze vragen tijdig zullen worden beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging over het onderhavige wetsvoorstel voldoende voorbereid.

De voorzitter van de commissie,
Stevens

De griffier van de commissie,
Eliane Janssen