

Vergaderjaar 1996–1997

**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)**

**Nr. 13**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET NADER VERSLAG**

Ontvangen 24 oktober 1996

#### **ALGEMEEN**

#### **HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN**

##### **1.1. Inleiding**

Het stemt het kabinet tot tevredenheid dat over het geheel genomen de verschillende fracties van uw Kamer de wetsvoorstellen uit het Pemba-complex, zoals die zijn komen te luiden na de nota van wijziging, positief – zij het met duidelijke nuances – kunnen beoordelen. Het doet mij genoegen te kunnen noteren dat het systeem van premieheffing in de ogen van uw Kamer overzichtelijker is geworden, en dat het laten vervallen van de sectorindeling in deze door u positief beoordeeld wordt. Ook de uitbreiding van de werkingsfeer van het eigen-risicodragen, en de aanscherping van de bankgarantie bij eigen-risicodragen worden als een vooruitgang gezien. Het kabinet vertrouwt er op dat met deze nota ook de nog overblijvende vraagpunten naar tevredenheid kunnen worden beantwoord.

De leden van de PvdA-fractie, alsmede van de fractie van het CDA, gaan er van uit dat tijdig duidelijkheid bestaat over de invulling van de voorwaarde van loonkosten- en inkomensneutraliteit van het totale pakket maatregelen.

In de nota naar aanleiding van het verslag Invoeringswet, die tegelijkertijd met onderhavige nota aan de Tweede Kamer is toegezonden, is uitgebreid ingegaan op de loonkosten- en inkomensneutraliteit. Het kabinet moge daarnaar verwijzen.

De leden van de PvdA-fractie vragen in het kader van de relatie tussen het publieke en private systeem of in het geval een eigen-risicodrager zijn verplichtingen heeft verzekerd deze verzekeringsovereenkomst een beletsel vormt om de WAO later te wijzigen. Welk risico is er voor

schadeclaims en impliceert de nu gekozen aanpak niet dat wijzigingen slechts zijn door te voeren met een overgangstermijn van 5 jaar, zo vragen zij.

Zoals deze leden terecht opmerken blijven in het systeem van eigen-risicodragen zoals door het kabinet voorgesteld, de rechten van de betrokkene op een WAO-uitkering gebaseerd op de WAO. Dit betekent dat wijzigingen in de WAO, aangebracht na het moment dat de werkgever eigen-risicodrager is geworden, automatisch zullen doorwerken in het recht op uitkering van zijn werknemers. Indien de eigen-risicodrager zijn verplichtingen heeft verzekerd zal hij derhalve met de verzekeraar afspraken moeten maken over het doorwerken van deze nieuwe WAO-rechten ervan uitgaand dat hij deze nieuwe voorwaarden zal willen verzekeren, tenzij een automatische doorwerking van gewijzigde voorwaarden onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst. In sommige gevallen kan dit betekenen dat er een nieuwe premiestelling moet worden overeengekomen. Dit is overigens niet anders dan gebeurt bij het periodiek bekijken van de overeengekomen premiestelling in de verzekeringsovereenkomst op basis van gerealiseerd risico en samenstelling van personeelsbestand e.d. Mocht de werkgever geen overeenstemming bereiken met zijn verzekeraar over de nieuwe premiestelling, dan zal hij ongetwijfeld pogingen ondernemen om zijn risico elders bij een andere verzekeraar onder te brengen. Overigens acht het kabinet het niet bereiken van overeenstemming, bij een normale verstandhouding tussen de werkgever en zijn verzekeraar, niet erg waarschijnlijk. Zou een werkgever geen nieuwe verzekeraar kunnen vinden, ook dit acht het kabinet niet erg waarschijnlijk, dan zal hij zijn eigen-risicodrager moeten beëindigen. Hij zou uiteraard op dat moment ook nog kunnen beslissen het arbeidsongeschiktheidsrisico zelf te gaan dragen.

Gedurende dit hele proces blijft het nakomen van de verplichtingen van de werkgever gewaarborgd door de garantstelling door een kredietinstelling of een verzekeraar. Er wordt immers alleen toestemming gegeven voor het eigen-risicodragen als er een garantstelling wordt overgelegd die voor onbepaalde tijd wordt afgegeven en alle verplichtingen dekt die voortvloeien uit het eigen-risicodragen. Dit betekent dat de garantstelling zich niet alleen uitstrekt over de WAO-uitkeringsvoorwaarden zoals zij gelden op het moment van eigen risico gaan dragen maar ook over de WAO-voorwaarden zoals zij nadien worden gewijzigd. Zo valt onder de garantstelling bijvoorbeeld ook de indexering van de WAO-uitkering.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af of de wijzigingen die inmiddels in het wetsvoorstel zijn aangebracht niet dusdanig ingrijpend zijn dat opnieuw een adviesronde gehouden zou moeten worden onder de Raad van State en de uitvoeringsorganen/het Tica.

Volgens aanwijzing 277 van de aanwijzingen voor de regelgeving moet de Raad van State opnieuw worden gehoord over wijzigingen die worden aangebracht in een ingediend wetsvoorstel als het om ingrijpende wijzigingen gaat, tenzij dringende redenen zich daartegen verzetten. De wijzigingen die in het wetsvoorstel met de nota van wijziging zijn aangebracht zijn weliswaar omvangrijk en op sommige onderdelen vergaand, maar zij blijven zich bewegen binnen de voorgestelde maatregelen en binnen de voorgestelde systematiek. Zij brengen met name wel een behoorlijke wijziging aan binnen het systeem van premiedifferentiatie (door het vervallen van de sectorindeling en de aanpassingscoëfficiënt), maar het systeem zelf blijft geheel in stand. In die zin kan niet gesproken worden over ingrijpende wijzigingen die nopen tot een nieuwe adviesronde. Overigens zullen de voorgenomen algemene maatregelen van bestuur nog wel voor advies worden voorgelegd aan het Tica en de Raad van State.

De leden van de CDA-fractie blijven het betreuren dat niet eerst een fundamentele discussie over het stelsel is gevoerd alvorens deze voorstellen in te voeren. De leden van de RPF-fractie missen een bevredigend antwoord op de positionering van deze maatregelen op de in het regeerakkoord aangekondigde «grondige bezinning» van het stelsel.

De principia die aan de onderhavige voorstellen ten grondslag liggen zijn gedurende inmiddels een reeks van jaren leidraad bij de in het stelsel aangebrachte wijzigingen. Dit zijn principia als meer eigen verantwoordelijkheid, meer eigen initiatief, de kosten meer daar neerleggen waar zij worden veroorzaakt e.d. Deze principia liggen ten grondslag aan wat wordt aangeduid als het activerende stelsel. Het startpunt voor deze veranderingen lag al bij het vorige kabinet, bij de introductie van de zogenoemde volume-maatregelen. Het huidige kabinet heeft reeds eerder aangegeven dat de Pemba-voorstellen in ieder geval in de arbeidsongeschiktheidsregelingen een afronding vormen van dit proces. Het kabinet heeft ook reeds eerder aangegeven het noodzakelijk te vinden dat deze voorstellen nu doorgang vinden gezien de verwachtingen rond volumeontwikkelingen mede onder invloed van de vergrijzingsproblematiek. Hiermee wil niet gezegd zijn dat de verandering die inmiddels in het stelsel heeft plaatsgevonden in het denken over publieke en private verantwoordelijkheden hiermee zijn beslag heeft gekregen. Deze discussie zal zich zeker voortzetten en zich ook moeten voortzetten. Dit zal kunnen gebeuren in het kader van de discussie over de nota «Werken aan Zekerheid». De oplossing die in de nota voor een aantal toekomstige problemen wordt gevonden wordt met name gezocht in activering. In die zin ligt er dan ook een duidelijke relatie tussen de voorstellen die nu aan de orde zijn en de nota «Werken aan Zekerheid». De nu in het kader van deze voorstellen gevoerde discussie over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en burgers, tussen publieke en private verantwoordelijkheid, zal zijn voortgang vinden in de discussie over de nota «Werken aan Zekerheid». De leden van de CDA-fractie zullen dan ook nog volop de gelegenheid krijgen deze discussie met het kabinet te voeren.

De leden van de RPF-fractie stellen in dit kader de vraag wanneer het kabinet heeft besloten de bezinning tot de genoemde onderwerpen als activering, flexibilisering en financiering van de oude dagsvoorziening te beperken. In het kader van genoemde nota «Werken aan Zekerheid» heeft het kabinet deze beslissing genomen. Met deze elementen wordt gewerkt aan de gewenste en vereiste modernisering van het stelsel. Verwezen moge worden naar deze nota, waarin één een ander nader wordt uitgewerkt.

De leden van de RPF-fractie stellen voorts de vraag, nu in het wetsvoorstel gesproken wordt over het sluitstuk van een ingrijpend veranderingsproces, of het kabinet ernaar streeft in de nabije toekomst geen veranderingen meer aan te brengen op dit beleidsterrein. Concreet vragen zij deze staatssecretaris of wat hem betreft een discussie over een basis- of een ministelsel de eerste jaren niet aan de orde is.

Na doorvoering van de onderhavige voorstellen is in de optiek van het kabinet voor deze kabinetsperiode de inrichting van de arbeidsongeschiktheidsregelingen voltooid. De modernisering van het stelsel voor de middellange termijn moet zich wat het kabinet betreft richten op de elementen die zijn aangegeven in de nota «Werken aan Zekerheid». Maar zoals in deze nota ook is aangegeven is een stelsel van sociale zekerheid nooit af. De maatschappij is immers ook voortdurend aan verandering onderhevig en ook het stelsel is wat dat betreft niet statisch. Vanuit dit gegeven is het niet verstandig om bij voorbaat bepaalde discussies uit te

sluiten. Het kabinet wil zich dan ook niet laten verleiden tot uitspraken deze sfeer.

De leden van de SP-fractie voeren opnieuw aan dat zij een uitholling van de solidariteit vrezen omdat er door de verschillen in premies goede en slechte risico's zullen gaan ontstaan. Ook de leden van de fractie van het CDA vragen aan dacht voor de solidariteit in de sociale zekerheid.

De suggestie dat er niet langer sprake zou zijn van solidariteit dan wel dat de solidariteit zou worden uitgehold door het aanbrengen van meer verantwoordelijkheid in het stelsel, blijft het kabinet bestrijden. Ook met het aanbrengen van meer individuele verantwoordelijkheden, blijft het uitgangspunt van het stelsel dat er een volwaardige inkomensvoorziening wordt geboden aan hen die niet meer zelf hierin kunnen voorzien, voluit gehandhaafd. Toegespitst op de Pemba-voorstellen blijkt het handhaven van de solidariteit onder meer uit het handhaven van de hoogte en duur van de uitkering. Iedereen die voor het moment dat de AAW wordt ingetrokken van een uitkering verzekerd was, blijft dit ook na dit moment. Met het geven van meer individuele verantwoordelijkheden ontstaat er in de ogen van het kabinet een kwalitatief betere solidariteit met nieuwe kansen en mogelijkheden.

De leden van de RPF-fractie vinden het een eenzijdige benadering om van succesvol beleid te spreken als het volume is gedaald. Zij vinden dat hierin ook de reïntegratie en de mate waarin dit succesvol is moet worden meegenomen.

In de nota naar aanleiding van het verslag wordt gesproken over succes van het beleid, daar waar al jaren een dalend volume wordt nagestreefd en nu voor het eerst in jaren dit dalende volume ook wordt bereikt. In die zin houdt het kabinet staande dat er van een succesvol beleid gesproken mag worden. Deze leden hebben gelijk dat het succes van de genomen maatregelen breder bekeken moet worden dan alleen beperkt tot een daling van het volume. Een van de doelstellingen van deze maatregelen is immers ook het bevorderen van de reïntegratie. De uiteindelijke afweging ten aanzien van het succesvol zijn van het beleid moet dan ook plaatsvinden aan de hand van de daadwerkelijke arbeidsparticipatie. Naast het inzetten van de volume-maatregelen die hieraan door middel van het scheppen van werkgelegenheid moeten bijdragen heeft het kabinet ook tal van specifieke maatregelen ingezet. Maatregelen die de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidshandicap moeten ondersteunen. Niet ontkend kan immers worden dat de arbeidsmarktpositie van deze groepen onder druk staat. Op deze problematiek is in de memorie van toelichting alsmede in de nota naar aanleiding van het verslag overigens uitgebreid ingegaan.

De leden van de D66 fractie vragen het kabinet een reactie op de eerste evaluatieve gegevens Wulbz. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of het kabinet wil bevorderen dat de Kamer voor de definitieve behandeling van dit wetsvoorstel de eerste evaluatiegegevens van de Wulbz ontvangt.

Bij brief van 18 oktober 1996 heb ik u mijn reactie toegezonden op uitkomsten, zoals weergegeven in de Rapportage 1995-1996 van het ZARA-werkgeverspanel en enkele andere rapportages zoals van de bedrijfstaksgewijze registratie (VZA) van gehandicapte werknemers door het Ctsv. Deze brief geeft een stand van zaken weer op het terrein van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, reïntegratie van gehandicapten en arbeidsomstandigheden. De gegevens van het ZARA-werkgeverspanel zijn afkomstig van 3 338 bedrijven in de marktsector. Het onderzoek vond

plaats in 1995 en in de eerste helft van 1996. De resultaten geven dus een beeld van de situatie vóór de invoering van Wulbz. Beoordelen in hoeverre de stand van zaken overeenkomt met de doelstellingen van het kabinetsbeleid en in hoeverre er sprake is van ongewenste neveneffecten is op dit moment dan ook maar beperkt mogelijk. Een dergelijke beoordeling is beter mogelijk, als zichtbaar wordt in welke richting de ontwikkelingen gaan. Ook dan zal het niet goed mogelijk zijn om precies vast te stellen welke factoren/maatregelen een bepaalde uitkomst hebben veroorzaakt. Niet alleen overheidsmaatregelen, maar ook vele andere maatschappelijke factoren zijn immers van invloed op de situatie in bedrijven op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Om de ontwikkelingen en trends te kunnen volgen zijn opeenvolgende rapportages van het ZARA-werkgeverspanel voorzien. Ook wordt de bedrijfstaksgewijze registratie (VZA) van gehandicapte werknemers door het Ctsv voortgezet. Daarnaast worden er ook gegevens verzameld bij werknemers, bij kantongerechten en arbodiensten. Hierover wordt u respectievelijk begin en medio 1997 gerapporteerd.

De leden van de fractie van GroenLinks achten een verbod van medische keuringen onvoldoende om de risicoselectie tegen te gaan. Een werkgever heeft immers verschillende methoden om werknemers met een hoog risico uit te selecteren (bij sollicitatie een beoordeling op eerder verzuim, ontslag onder het mom van reorganisatie). De leden van de fractie van de RPF stellen – verwijzend naar de telefonische meldweek over problemen met de Wulbz – dat veel werknemers zich bedreigd voelen door de risicoselectie door werkgevers. Is het in dit verband niet beter eerst de ervaringen van Wulbz af te wachten? De leden van de PvdA-fractie vragen of het kabinet het aanvaarden van het initiatief-wetsvoorstel Wet op de medische keuringen een noodzakelijke voorwaarde acht voor het gewenste effect van het onderhavige wetsvoorstel.

Het is inderdaad een feit dat een verbod van medische keuringen niet alle mogelijkheden tot ongewenste selectie afsluit. Dat is praktisch ook niet mogelijk. Wel beoogt het initiatief-wetsvoorstel (Wet op de medische keuringen), bij andere beoordelingen dan de medische keuring, het stellen van vragen of anderszins inwinnen van inlichtingen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuimverleden te verbieden. Het initiatief-wetsvoorstel ziet derhalve ook op het door de leden van GroenLinks genoemde voorbeeld waarin werkgevers zich bij de sollicitatie een oordeel proberen te vormen over eerder verzuim. Uiteindelijk echter zullen er in een arbeidsrelatie altijd mogelijkheden blijven bestaan om te selecteren. Het beleid is er vooral op gericht het wettelijk kader zo in te richten dat alle werknemers gelijke kansen krijgen, ook degenen met een arbeidshandicap. Bezien vanuit die optiek is een keuringsverbod wel degelijk effectief. Het biedt de werknemer in ieder geval meer mogelijkheden om aangenomen te worden. Hij wordt daarmee ook in staat gesteld mogelijke vooroordelen omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten weg te nemen. Het kabinet is van mening dat er goede redenen zijn om het gebruik van aanstellingskeuringen aan banden te leggen en entreekeuringen voor aan de arbeidsverhouding verbonden verzekeringen te verbieden. Daartoe zal een doeltreffende regeling getroffen moeten worden. Naar de mening van het kabinet vormt het initiatief-wetsvoorstel Van Boxtel zo'n doeltreffende regeling en het heeft deze dan ook op hoofdlijnen ondersteund.

Voorts is de vraag of niet beter de ervaringen van Wulbz op het punt van risicoselectie moeten worden afgewacht. Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven, acht ik dit geen juiste benadering van de zaak. De wetsvoorstellen met betrekking tot het

bevorderen van marktwerking in de sociale verzekeringen zijn onderdelen, een serie bouwstenen, van een groter geheel. Het is noodzakelijk deze ombouw van de sociale verzekeringen als één geheel door te voeren wil aan de gestelde doelstellingen kunnen worden voldaan. Ik zou er ook voor willen waarschuwen te hoge verwachtingen te koesteren omtrent de resultaten van het onderzoek naar de effecten van de Wulbz. De Wulbz is slechts één – zij het belangrijk – onderdeel van een veel groter complex van ontwikkelingen in de economie en de sociale zekerheid. Ik verwacht dat het heel moeilijk zal zijn het effect van Wulbz op de risicoselectie te onderscheiden van de overige, en in mijn ogen ook belangrijker en in de gehele geïndustrialiseerde wereld aanwezige oorzaken van risicoselectie, als automatisering, verzakelijking, flexibilisering en de noodzaak van productiviteitsverhoging. Uitstel van de behandeling van onderhavige wetsvoorstellen, zou er zeker toe leiden dat de te verwachten voordelen daarvan eerst later zouden optreden, zonder de garantie te hebben dat in de loop van het proces meer duidelijkheid zal ontstaan over dit probleem. Uitstel van dit wetsvoorstel wil ook niet zeggen dat het selectieprobleem is opgelost.

Dat wil niet zeggen dat ik risicoselectie geen ernstig probleem zou achten. Integendeel, ik denk dat risicoselectie een van de belangrijkste problemen is waarmee bij de doorgevoerde maatregelen in de sociale zekerheid is geworsteld. Deze wetsvoorstellen zijn daar ook zeker van invloed op. Dat mag echter geen reden zijn om van doorvoering van deze wetsvoorstellen af te zien. Ten eerste zijn deze maatregelen onontkoombaar om toekomstige problemen het hoofd te bieden en het stelsel houdbaar en betaalbaar te maken respectievelijk te houden. Een tweede overweging is dat voor een deel de nadelen van dit wetgevingsproces direct worden gecompenseerd door het flankerend beleid dat sinds de Wet Amber is ingezet, en waaraan ook in dit wetsvoorstel via de premiekwijtscheldingsregeling het nodige wordt toegevoegd. De Wet op de reïntegratie – die ook uit dit wetgevingstraject voortvloeit – zal van dit proces een sluitstuk zijn. Tot slot ben ik er van overtuigd dat in algemene zin de wetsvoorstellen in het kader van de bevordering van marktwerking in de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen een positief effect zullen hebben op het arbeidsongeschiktheidsvolume, op de arbeidskosten en daarmee op de werkgelegenheid. Ook arbeidsgehandicapten, en andere achterstandsgroepen die van risicoselectie te duchten hebben, zullen daarvan kunnen profiteren. Een ruime werkgelegenheid acht ik de beste methode om juist die groepen werknemers een kans te geven op de arbeidsmarkt.

Voor de leden van de D66-fractie zijn er goede redenen om aandacht te besteden aan de door bedrijfs- en verzekeringsartsen verwoorde zorg om de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever. Daarbij volstaat het uiteraard niet alleen maar vast te stellen dat die onafhankelijke positie niet ter discussie staat. Deze leden merken op dat de onderzoekers vinden dat er bijzondere aandacht moet komen voor de positie van de (potentiële) werknemer en arts in het midden- en kleinbedrijf.

Erkend moet worden dat de bedrijfsarts door de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte meer dan voorheen betrokken is bij de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer en dus ook bij de spanningen die daarin kunnen voorkomen. Daarom neem ik het signaal buitengewoon serieus dat een deel van de bedrijfsartsen de huidige situatie als een bedreiging van hun onafhankelijkheid ervaart. Om conflicten te voorkomen is de onafhankelijke deskundige beoordeling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door de arbodiensten van groot belang.

Bij de certificatie van arbodiensten is de eis van onafhankelijkheid een belangrijk aspect van de verlangde kwaliteit. Deze wordt onder andere steekproefsgewijs getoetst aan de hand van concrete gevalsbehandelingen door een arts/auditor. Daarnaast zijn er ook voorzieningen nodig om artsen te ondersteunen bij het uitoefenen van hun onafhankelijkheid. De Branche Organisatie Arbodiensten bereidt op dit moment een professioneel statuut voor waarover de besluitvorming binnenkort plaatsvindt. Daarin wordt vastgelegd dat alle arbodiensten de onafhankelijkheid van hun artsen-werknemers dienen te beschermen tegen de druk van opdrachtgevers. Dit betreft dus niet alleen de bedrijfsarts maar alle deskundigen. Ook zal een geschillencommissie worden ingesteld die bindende uitspraken kan doen over conflicten die niet binnen de betrokken arbodienst kunnen worden opgelost. Mocht blijken dat dit statuut onvoldoende waarborg is voor de bedrijfsarts en andere deskundigen bij een arbodienst om zich zonder persoonlijk risico teweer te stellen tegen aantasting van hun onafhankelijkheid, dan zal het kabinet – ondanks zijn voorkeur voor zelfregulering – niet aarzelen wettelijke maatregelen te treffen.

## **1.2. Doelstelling en inzet van beleid**

De leden van de fractie van de PvdA stellen dat de resultaten van de herkeuringen in 1994 en 1995 sterk van elkaar verschillen. Zij vragen of een andere houding van de keuringsartsen een mogelijke verklaring hiervoor is. Zij stellen deze vraag om na te gaan of het zinvol zou zijn het keuringsproces explicieter en beter toetsbaar te maken. Over die keuringen blijven namelijk tal van (zeer kritische) geluiden komen van de zijde van de arbeidsongeschikten en hun organisaties. De onduidelijkheid over het keuringsproces en de daarin gevolgde stappen lijken die onvrede (mede) in stand te houden, aldus deze leden.

De Ctsv-onderzoeken die de afgelopen maanden zijn verricht met betrekking tot de toepassing van het nieuwe arbeidsongeschiktheids-criterium, de herkeuringen en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten geven met betrekking tot de resultaten van de herbeoordelingen in het kader van TBA het volgende beeld te zien.

Van degenen die in 1994 zijn herkeurd is in 52% van de gevallen de uitkering beëindigd of verlaagd. In 1995 is bij een aanzienlijk kleiner aantal herbeoordeelden de uitkering verlaagd of beëindigd, namelijk 35%. Het Ctsv geeft een aantal mogelijke verklaringen voor dit verschil. Zo is de populatie herkeurd in 1995 ouder dan in 1994. Een mogelijke verklaring is voorts dat de later herkeurd langer de gelegenheid hebben gehad de WAO al voor de herkeuring te verlaten, en dat de overblijvers, de mensen die daadwerkelijk herkeurd worden, juist de mensen met de lagere beëindigingskansen zijn. Ook sluit het Ctsv niet uit, dat de wijzigingen in het schattingsbesluit en het Fis (beide ingegaan in het derde kwartaal van 1995) van invloed zijn. Voor de veronderstelling dat de houding van verzekeringsartsen hierin een rol zou spelen zijn geen aanwijzingen gevonden.

Het structureren en toetsbaar maken van het keuringsproces is inderdaad een belangrijke zaak. Om die reden is in augustus 1995 de samenwerking tussen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige geprotocolleerd. Ook de verschillende verzekeringsgeneeskundige standaarden die in de praktijk worden gehanteerd zijn in dit kader van belang. Met deze standaarden wordt immers beoogd tot zoveel mogelijk uniformering te komen in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling.

De leden van de fractie van de PvdA wijzen er op dat de Ctsv-evaluatie aangeeft dat van degenen die in 1994 zijn herkeurd 10 000 personen een

andere uitkering hebben gekregen. Is na te gaan welke uitkering zij hebben gekregen, zo vragen deze leden, en doen zich in de praktijk voor deze personen vaak belemmeringen voor om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering?

Volgens het Ctsv-onderzoek «In en uit de WAO» ontvangt van de bedoelde 10 000 personen 72% een WW-uitkering, 14% een ABW-uitkering en 19% een andere uitkering. Doordat men meerdere uitkeringen tegelijk kan ontvangen, tellen de percentages op tot boven de 100. Er zijn geen signalen uit de uitvoeringspraktijk vernomen dat herbeoordeelde vaak belemmeringen zouden ondervinden bij het in aanmerking komen voor een WW-uitkering.

De leden van de D66-fractie vragen hoe het kabinet komt aan de 55% in 1994 (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt verklaarden, die na een half tot anderhalf jaar weer aan het werk is gegaan. Uit het Ctsv-rapport «In en uit de WAO» blijkt namelijk dat van de herkeurden, die in 1994 (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt zijn verklaard 22% weer (meer) is gaan werken. Van degenen die in 1994 bij einde wachttijd (gedeeltelijk) zijn goedgekeurd blijkt na een jaar 57% weer aan het werk te zijn. De leden van de SP-fractie merken op dat in de nota naar aanleiding van het verslag geen melding is gemaakt van de 22% herkeurden, die na herkeuring (meer) zijn gaan werken.

De genoemde 55% resulteert als een soort gemiddelde uit drie onderzoeken die zijn gehouden naar de arbeidssituatie na (her-)keuring:

a. «Einde wachttijd WAO in 1994» (Tica, april 1996). Hierin gaat het om een steekproef van einde wachttijd gekeurden, die een half jaar na die keuring zijn ondervraagd naar hun arbeidssituatie;

b. «Cliënten over de uitvoering van de WW, WAO en ZW» (Ctsv, juni 1996). Hierin gaat het om cliënten die zijn ondervraagd 0 tot 2 jaar na keuring;

c. «In en uit de WAO» (Ctsv, juli 1996). Hierin gaat het om einde wachttijd gekeurden en TBA-herkeurden, die een jaar later ondervraagd zijn.

Het TNO heeft in zijn «Research nota betreffende enkele recente onderzoeken over de gevolgen van de wet TBA en de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten» de resultaten van deze onderzoeken onder meer op dit punt op een rij gezet. Deze research nota heb ik als bijlage bij mijn brief van 8 oktober jl. inzake AO-criterium/reïntegratie aan de Kamer doen toekomen (22 187, nr. 39). Op grond van tabel 6 van deze nota waaruit blijkt dat de percentages uit de onderzoeken variëren van 54% tot 57%, concludeert het TNO dat ongeveer 55% van degenen die in 1994 voor het eerst zijn gekeurd, en daarbij (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt zijn verklaard, in een periode tot ongeveer anderhalf jaar na de keuring (weer) aan het werk is. Voor de TBA-herkeurden van die periode geldt volgens het TBA-onderzoek ongeveer eenzelfde percentage.

Het verschil met het door de leden van de D66-fractie gememoreerde 22% laat zich als volgt duiden. Volgens tabel 4 uit «In en uit de WAO» werkt 54% van de herkeurden een jaar na de herkeuring. Dit is inclusief de 22% die na herkeuring meer uren zijn gaan werken. Een deel van de 54% werkte ook al op het moment van herkeuring.

De leden van de fractie van D66 stellen voorts dat de doelstelling van TBA, in tegenstelling tot de prognose die toen gemaakt is, al binnen twee jaar is bereikt. Waarop baseert het kabinet zijn verwachting dat zonder invoering van Pemba het aantal arbeidsongeschikten weer zal stijgen en hoe groot zou de stijging zijn zonder Pemba?



Het is een misverstand dat de doelstelling van TBA al binnen twee jaar was bereikt. De doelstelling van TBA was het bewerkstelligen van een substantiële ombuiging van het arbeidsongeschiktheidsvolume. Als doelstelling gold dat in 1994 het volume weer zou zijn teruggekeerd op het niveau van 1989, zijnde 758 000 uitkeringsjaren. In 1994 bedroeg het arbeidsongeschiktheidsvolume echter nog 788 000 uitkeringsjaren. In 1995 kwam het volume uit op 752 000 uitkeringsjaren, waarmee de TBA-doelstelling werd gehaald.

De verwachting dat het arbeidsongeschiktheidsvolume zonder invoering van Pemba weer zal gaan stijgen baseert het kabinet op een aantal omstandigheden. In mijn brief aan de Kamer van 8 oktober jl. ben ik daar reeds op ingegaan. In dit verband wil ik terzake nog het volgende opmerken. De afname van het volume is met name het gevolg geweest van de herbeoordelingsoperatie. Daarnaast hebben een dalende instroom en een stijgende uitstroom een rol gespeeld. Gebleken is dat deze tendensen in 1995 al zijn afgezwakt. De kwantitatieve effecten van de herbeoordelingen nemen af. Van een veel geringer percentage wordt de mate van arbeidsongeschiktheid neerwaarts bijgesteld. Daarnaast beweegt de instroom, die zich eerst leek te stabiliseren op ca 70 000 per jaar, zich thans naar een niveau van 80 000 per jaar. Tot slot neemt de reguliere uitstroom af. Op langere termijn leidt de groei van de beroepsbevolking voorts op zichzelf tot een hoger arbeidsongeschiktheidsvolume. Daarbij komt het effect van de vergrijzing. De beroepsbevolking wordt gemiddeld ouder. Oudere leeftijdscategorieën hebben een hogere invalideringskans dan jongere. Hierdoor stijgt de instroom. Bij herstelkansen doet zich het omgekeerde voor. Daardoor daalt de uitstroom. Als gevolg van beide neemt het totale arbeidsongeschiktheidsvolume toe. In de nota «Werken aan zekerheid» (bijlage 1. paragraaf 2.2) is een prognose van de ontwikkeling van het arbeidsongeschiktheidsvolume gegeven. Deze komt uit op 800 000 uitkeringsjaren in 2015 (inclusief Pemba). Dit is ca 11% van de beroepsbevolking. Daarnaast heeft het CPB in de MEV 1996 enige beschouwingen gewijd aan het niveau van het arbeidsongeschiktheidsvolume op langere termijn. Daarbij schat het CPB het structurele niveau arbeidsongeschikten op ca 1 mln.

De leden van de RPF-fractie informeren wanneer naar verwachting zicht bestaat op de omvang van het effect van de wijzigingen in het schattingsbesluit en van de aanpassing van het Fis op het arbeidsongeschiktheidsvolume.

Het Ctsv onderzoekt thans in hoeverre de wijzigingen in het Schattingsbesluit en de aanpassing van het Fis effect hebben op de volumeontwikkeling. Naar verwachting rapporteert het Ctsv hierover eind 1996.

### **1.3. Herijking van verantwoordelijkheden**

De leden van de CDA-fractie pleiten voor het stopzetten van de herkeuringen in het kader van TBA vanwege de slechte kansen van betrokken werknemers op de arbeidsmarkt, mede als gevolg van Wulbz en de door dit wetsvoorstel mogelijk toenemende risicoselectie.

De Tweede Kamer is onlangs uitvoerig geïnformeerd over de resultaten van de TBA-herkeuringen, de volume-ontwikkeling en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten (brief van 8 oktober 1996, 22 187, nr. 39) en de ontwikkelingen op het terrein van ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden etc. binnen bedrijven (brief van 10 oktober 1996, nr. SV/WV/96/4182). De thans bekende gegevens en de gesignaleerde ontwikkelingen zijn voor het kabinet geen aanleiding de TBA-herbeoordelingen stop te zetten.

#### **1.4. De wetsvoorstellen in het kort**

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom het kabinet niet overweegt de pensioenwetgeving zodanig te veranderen dat de werkgever het eigen risico ook bij een bedrijfspensioenfonds zou kunnen onderbrengen.

De reden hiervoor is dat er in dit verband geen sprake is van een pensioentoezegging aan de werknemer door de werkgever, die in vrijwillig overleg tussen sociale partners is overeengekomen, maar van een wettelijk recht van de werknemer, waarbij de werkgever als eigen-risicodrager de betaling van de verschuldigde uitkeringen voor zijn rekening neemt. De werkgever kan dit betalingsrisico vervolgens verzekeren.

De leden van de fractie van het CDA zien graag een nadere onderbouwing van het kabinet van zijn veronderstelling dat de effecten van onderhavig wetsvoorstel op de flexibele contracten beperkt zullen zijn. Als de Wulbz hieraan een impuls geeft, waarom de Pemba dan niet, zo vragen deze leden. Voorts vragen zij nogmaals of voldoende rekening is gehouden met de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt, met name bij het eigen-risicodragen.

De reden dat het kabinet veronderstelt dat onderhavig wetsvoorstel neutraal zal uitwerken ten opzichte van flexibele arbeid is de volgende. De loondoorbetaling bij ziekte zoals die in het wetsvoorstel Wulbz tot stand is gekomen, geldt alleen voorzover en voorzolang de arbeidsovereenkomst duurt. Dat betekent dat in die gevallen de werkgever zijn risico in zekere mate kan beperken door werknemers in tijdelijke dienst te nemen, ofwel hen als gelijkgestelde werknemer (bijvoorbeeld free-lancer) te laten werken. Zowel voor het systeem van premiedifferentiatie als het eigen-risicodragen wordt uitgegaan van het ruime werknemersbegrip. Dat wil zeggen de werknemer als bedoeld in de artikelen 3, 4 of 5 van de werknemersverzekeringen. Dit begrip omvat dus zowel de (vaste) arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht als de meer flexibele dienstverbanden en fictieve dienstbetrekkingen. Noch voor de premiedifferentiatie, noch voor het eigen-risicodragen maakt het uit onder welke categorie een werknemer valt. In tegenstelling tot de situatie bij de Wulbz is bij het eigen-risicodragen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen de werkgever dus verantwoordelijk voor al zijn werknemers. Hij dient zowel de arbeidsongeschiktheidsuitkering van tijdelijke arbeidscontractanten als die van gelijkgestelde werknemers te betalen. In die zin is er een wezenlijk verschil met de Wulbz. Door het in dienst nemen van flexibel personeel vergroot of verkleint hij zijn risico ook niet ten opzichte van de huidige situatie, waarin betrokken personen ook verzekerd zijn. Al met al zal de mate van flexibele arbeid door dit wetsvoorstel dan ook nauwelijks wijzigen: het belemmert noch bevordert het flexibel werken, en het kabinet acht dit ook een goede zaak.

#### **1.5. Flankerend beleid**

De leden van de PvdA-fractie dringen aan op een zo spoedig mogelijke indiening van de Wet op de reïntegratie, zo mogelijk begin 1997. De leden van de fractie van de RPF vragen zich af waarom de indiening van de Wet op de reïntegratie zo lang op zich laat wachten. Zij vragen of het kabinet het noodzakelijk vindt dat het Pembacomplex tegelijk met de Wet op de reïntegratie in werking treedt.

Het streven is er op gericht het wetsvoorstel Wet op de reïntegratie in de loop van 1997 voor advies voor te leggen aan de Raad van State. In de planning is voorzien in een adviesaanvraag aan de organisaties die het

instrumentarium feitelijk moeten hanteren. Voorts zullen ook de aanbevelingen uit de nog te verwachten eindrapportage van de Regiegroep Samenwerking Werk en Inkomen bij de voorbereiding van het wetsvoorstel worden meegenomen. Het doel dat met de wet wordt nagestreefd, het verbeteren van de doorzichtigheid van de bestaande reïntegratie-instrumenten voor werkgevers, arbeidsgehandicapten en uitvoerders en het verbeteren van de samenhang tussen de diverse maatregelen, maakt naar de mening van het kabinet een zorgvuldige voorbereiding noodzakelijk. Het kabinet acht het niet per sé noodzakelijk dat het Pembacomplex en de Wet op de reïntegratie tegelijk in werking treden. Het kabinet hecht in deze meer waarde aan het verbeteren van de effectiviteit en de uitvoerbaarheid van het reïntegratie-instrumentarium, dan aan inwerkingtreding van de wet tegelijk met het Pembacomplex. Anderzijds ligt er natuurlijk wel een relatie tussen beide wetsvoorstellen. In die zin is gelijktijdige inwerkingtreding wel effectief. Het zal echter afhangen van de uitvoeringscomplexiteit of dit mogelijk zal zijn, respectievelijk hoe snel dit gerealiseerd kan worden.

De leden van de fractie van D66 dringen er op aan dat in de Wet op de reïntegratie duidelijkheid zal bestaan over de verantwoordelijkheid inzake de regiefunctie in de reïntegratieactiviteiten en over de relatie tussen de uitvoerders op het terrein van de sociale zekerheid en degenen, die de feitelijke reïntegratie- en de bemiddelingsactiviteiten verrichten. Daarbij wijzen deze leden op het belang van de combinatie van deskundigheden op het terrein van de arbeidsmarkt met deskundigheden op het terrein van de specifieke sociale en medische omstandigheden, die aan de orde kunnen zijn bij de bemiddeling van mensen met een arbeidshandicap. Voorts verzoeken de leden van de D66-fractie het kabinet in te gaan op hun stelling dat de complexiteit, zowel in vormgeving als in financiering, een knelpunt vormt en dat de onderlinge samenhang en de inzichtelijkheid van de regelingen, de reïntegratie-instrumenten en de uitvoeringsorganisatie dringend verbeterd moeten worden.

Net als de leden van de D66-fractie acht het kabinet de verbetering van de doorzichtigheid en de onderlinge samenhang in de bestaande wettelijke regelingen en instrumenten op het gebied van de reïntegratie van groot belang. De Wet op de reïntegratie zal zich in hoofdzaak dan ook daar op richten. Daarbij zal het perspectief van degenen, die de regelingen en het instrumentarium moeten hanteren, een belangrijke rol spelen. De financiering van de reïntegratie-instrumenten en de relaties tussen de uitvoerders zullen daarbij vanzelfsprekend aan de orde komen. Bij de uitwerking van de Wet op de reïntegratie zal de eindrapportage van de Regiegroep Samenwerking Werk en Inkomen, die begin 1997 wordt verwacht, medebepalend zijn. In het zojuist bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997 en het bij de Eerste Kamer aanhangige wetsvoorstel Arbeidsvoorzieningswet 1996 is reeds uitgebreid aandacht besteed aan de verantwoordelijkheidsverdeling en de samenwerking, waaronder de inkooprelaties, tussen de publieke verzekeraars en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De leden van de fractie van de PvdA geven aan dat zij bij de verdere invulling van het reïntegratiebeleid een significante verbetering nodig achten van de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten, zowel aan de aanbodkant als aan de vraagkant.

Met de leden van de PvdA-fractie is het kabinet van mening dat de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidshandicap verbeterd moet worden. Met het vergroten van de doorzichtigheid van het reïntegratie-instrumentarium en het verbeteren van de samenhang daarin verwacht het kabinet een toename van het gebruik en het effect van de

wettelijke maatregelen te bewerkstelligen. Dat geldt zowel voor de maatregelen, die zich richten op de versterking van het aanbod, als voor de maatregelen die het voor werkgevers aantrekkelijker maken arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

De leden van de fractie van de RPF vragen de staatssecretaris in te gaan op de functie van het reïntegratie-instrumentarium, in het licht van diens stelling dat de bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap alleen maar succesvol kan zijn indien de ontwikkeling van de werkgelegenheid daartoe de ruimte biedt.

Het reïntegratie-beleid heeft als doelstelling de bevordering en het behoud van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Het reïntegratie-instrumentarium omvat de middelen om die doelstelling te realiseren. Het bewerkstelligen van een gelijke startpositie tussen wel en niet arbeidsgehandicapten met overigens dezelfde arbeidsmarkt-kwalificaties is daarbij richtinggevend.

Pas als daadwerkelijk op de reguliere arbeidsmarkt wordt gewerkt is sprake van arbeidsparticipatie in de zin van bovengenoemde beleidsdoelstelling. Daarvoor is het niet voldoende om de kwalificaties van de arbeidsgehandicapte te verbeteren, of om deze door financiële prikkels of het overnemen van risico's aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Daarvoor is een daadwerkelijke vraag naar arbeid nodig. Indien de ontwikkeling van de werkgelegenheid stagneert, zal het effect van elk reïntegratiebeleid gering zijn.

Met betrekking tot het gehele flankerend beleid wil het kabinet er nog wel op wijzen dat men er voor moet waken dat, bij alle maatregelen die ten behoeve van arbeidsgehandicapten worden getroffen, de positie van ander kwetsbare groepen als vrouwen, allochtonen en langdurig werklozen uit het oog verloren wordt. Het is ongewenst indien de één bepaalde achterstandsgroep de andere van de arbeidsmarkt zou verdringen. In die zin dient er evenwicht te bestaan tussen de voor de diverse groepen te treffen specifieke maatregelen.

## **HOOFDSTUK 2. PREMIEDIFFERENTIATIE**

De reactie op de opmerkingen in de paragrafen 2.1 en 2.2 is elders gegeven.

### **2.3. De sectorindeling**

De leden van een aantal fracties plaatsen kanttekeningen bij het draagvlak in het publieke stelsel en de mogelijkheden om te voorkomen dat dit draagvlak te gering wordt dan wel tot te hoge premies leidt. De leden van de PvdA-fractie vragen in dit kader naar een nadere toelichting op de condities, waaronder overheveling van middelen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) naar de Arbeidsongeschiktheidskas plaatsvindt. De leden van de fractie van het CDA vrezen in zijn algemeenheid dat het draagvlak van het publieke stelsel te klein wordt. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of een noodrem bestaat indien dit draagvlak te gering wordt. De leden van de fractie van het RPF vragen het kabinet een reactie op de stelling dat het systeem van premiedifferentiatie uiteindelijk wordt gestuurd door de bandbreedtes die voor het eigen-risicodragen gelden. Dit zou de overheid de mogelijkheid ontnemen om in de toekomst te kunnen bijsturen in het publieke stelsel. De leden van de GPV-fractie vragen het kabinet nader in te gaan op de stelling dat het eigen-risicodragen gevolgen zal hebben op de premies in

het publieke stelsel. Met name vrezen deze leden dat deze premies zullen stijgen, met als gevolg dat het publieke stelsel langzaam zal leeglopen. Betekent de mogelijkheid om middelen over te hevelen naar de Arbeidsongeschiktheidskas niet dat het kabinet zelf rekening houdt met deze mogelijkheid, aldus deze leden.

Het kabinet verwacht niet dat alleen goede risico's eigen-risicodragers zullen worden. De keuze om eigen-risicodragers te worden wordt veel meer door andere factoren bepaald dan door de hoogte van de premie in het publieke stelsel. De vormgeving van het systeem van premie-differentiatie is immers zodanig gekozen dat het nauwelijks uitmaakt of men eigen-risicodragers wordt dan wel in het publieke stelsel blijft. Het kabinet deelt de vrees van de leden van de CDA-fractie, alsmede de GPV-fractie derhalve niet. De mogelijkheid om middelen over te hevelen van het Aof naar de Arbeidsongeschiktheidskas is slechts opgenomen voor het geval alleen de ondernemingen in het publieke stelsel achterblijven die een uitzonderlijk slecht risico hebben. Deze mogelijkheid tot overheveling moet dan ook niet worden gezien als een middel om het leeglopen van het publieke stelsel te voorkomen, maar in het licht dat voor iedereen een betaalbare premie wordt gegarandeerd. In het geval dat alleen de uitzonderlijk slechte risico's in het publieke stelsel zouden blijven zou de gemiddelde premie, en daarmee de maximumpremie, fors stijgen. Dit zou tot onacceptabele premies leiden. Indien dit gebeurt vindt overheveling plaats om de gemiddelde premie, en dus de maximumpremie, op een acceptabel niveau te houden. De condities waaronder dit gebeurt, dit in antwoord op de vraag van de leden van de PvdA-fractie, worden bepaald door de ontwikkeling van de gemiddelde premie in relatie tot de basispremie. Indien de gemiddelde premie fors stijgt zonder dat de basispremie een overeenkomstige stijging vertoont betekent dit dat in het publieke stelsel de relatief zeer slechte risico's zijn achtergebleven. Een signaal dat dit het geval is zou kunnen zijn als de gemiddelde premie hoger wordt dan de basispremie.

Benadrukt dient nogmaals te worden dat het kabinet het daadwerkelijk plaatsvinden van overheveling als uiterst onwaarschijnlijk beoordeeld. Het kabinet deelt de verwachting dat het publieke stelsel leegloopt en alleen de zeer slechte risico's achterblijven niet.

#### **2.4. De minimum- en maximumpremie**

De leden van een aantal fracties hebben op verschillende plaatsen in het nader verslag vragen gesteld met betrekking tot de invulling van het systeem van premiedifferentiatie, mede in relatie met de hoogte van de minimum- en maximumpremie. Deze vragen zijn in deze paragraaf gebundeld.

De leden van de RPF-fractie informeren naar de gevolgen van deze invulling, met name naar invulling van de minimum- en maximumpremies. Zo vragen deze leden of de keuzen amendeerbaar zijn en of de gekozen optie niet in een eerder stadium in beeld is geweest.

De uitgangspunten van het systeem van premiedifferentiatie zijn neergelegd in het wetsvoorstel. Als zodanig zijn deze uiteraard amendeerbaar. De nadere invulling van het systeem, zoals de hoogte van de minimum- en maximumpremies, wordt vastgelegd in de algemene maatregel van bestuur premiedifferentiatie. Deze algemene maatregel van bestuur is in concept tegelijk met deze nota naar aanleiding van het nader verslag toegezonden aan de Tweede kamer<sup>1</sup>. De Kamer zal zich dan ook over de inhoud kunnen uitspreken.

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

Met betrekking tot de vraag of de gekozen optie eerder aan de orde is geweest, is het kabinet niet geheel duidelijk waar de leden van de RPF-fractie op doelen. Indien het de keuze van verschillende minimum- en maximumpremies voor grote en kleine ondernemingen betreft is het steeds de bedoeling geweest verschillende minimum- en maximumpremies vast te stellen. Indien deze leden doelen op het geheel van het systeem van premiedifferentiatie, met andere woorden het achterwege laten van de sectorindeling, alsmede het vervallen van de aanpassingscoëfficiënt, merkt het kabinet op dat deze elementen in een eerder stadium steeds zijn gezien als een wezenlijk onderdeel van het systeem. Pas na de analyse op basis van realisatiecijfers werd duidelijk dat de aanpassingscoëfficiënt, en daarmee de sectorindeling, geen effectieve bijdrage levert.

De leden van de GPV-fractie vragen of de verwachting dat de gemiddelde premie op langere termijn zonder het introduceren van eigen-risicodragen lager zal zijn, wordt gedeeld door het kabinet. Zou dit niet wenselijk zijn, zo stellen deze leden, met het oog op de maximumpremie voor kleine ondernemingen. De leden van de fractie van D66 vragen of gezien de onzekerheid over de mate van eigen-risicodragen de mogelijkheid bestaat dat de rekenpremie veel hoger wordt dan de gemiddelde premie. Deze leden vragen welke sturingsinstrumenten zijn ingebouwd om dit effect te voorkomen. De leden van de fractie van de SGP hebben begrip voor de keuze om de maximumpremie te relateren aan de gemiddelde premie. Is echter, zo vragen deze leden, de stijging van de gemiddelde premie niet een voldoende prikkel om tot maatregelen over te gaan. De leden van de SP-fractie vragen het kabinet waarop de stelling is gebaseerd dat realisatiecijfers bekend zijn op het moment van premievaststelling, ook voor het eerste jaar.

Het kabinet deelt de verwachting van de leden van het GPV niet op voorhand. De gemiddelde premie zal slechts stijgen als alleen de ondernemingen met goede risico's eigen-risicodrager worden. Zoals elders in deze nota is aangegeven kan op voorhand helemaal niet worden gesteld dat slechts de goede risico's eigen-risicodrager zullen worden. In de eerste plaats worden goede risico's ook in het publieke stelsel beloond. Daarnaast kan niet op voorhand worden gesteld dat particuliere verzekeraars slechte risico's altijd zullen weren. Voor particuliere verzekeraars geldt immers de relatie tussen risico en premiehoogte. Het is met andere woorden eveneens niet zonder meer vast te stellen dat het door deze leden gewenste effect zal optreden.

Het is niet mogelijk dat de rekenpremie in een jaar veel hoger wordt dan de gemiddelde premie als gevolg van het eigen-risicodragen, dit in antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie. De gemiddelde premie wordt bepaald op basis van de verwachte lasten in een premiejaar. De rekenpremie wordt van deze gemiddelde premie afgeleid en verschilt alleen van de gemiddelde premie indien het saldo van de verwachte premie-opbrengsten, rekening houdend met de opslagen en kortingen, afwijkt van de verwachte lasten. Hierop heeft de mate van eigen-risicodragen derhalve geen invloed. De gemiddelde premie van het daaropvolgende jaar kan wel hoger moeten worden vastgesteld indien de premie-opbrengsten dan wel uitkeringslasten in het premiejaar tegenvallen en moet worden ingeteerd op het vermogen. In dat geval echter stijgt de rekenpremie in dezelfde mate. Deze eventuele tegenvallers zijn echter evenmin het gevolg van de mate van het eigen-risicodragen. Werkgevers moeten uiterlijk per 1 oktober kenbaar hebben gemaakt dat zij eigen-risicodrager willen worden. In de verwachte lasten voor het premiejaar kan hiermee bij de definitieve premiestelling derhalve rekening worden gehouden.

Een stijging van de gemiddelde premie, dit in antwoord op de vraag van de leden van de SGP-fractie, zal betekenen dat de individuele premies eveneens zullen stijgen; een stijging van de gemiddelde premie betekent immers dat op macro-niveau de verhouding tussen de lasten en de loonsom toeneemt. Dit zal op zichzelf een prikkel betekenen om de instroom in de arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Indien de maximumpremie niet wordt gerelateerd aan de gemiddelde premie betekent dit evenwel dat meer werkgevers de maximumpremie in rekening zal worden gebracht. Dit betekent dat de rekenpremie meer moet stijgen teneinde de derving aan premie-opbrengsten te compenseren. Hierdoor moeten de werkgevers die onder de maximumpremie blijven meer gaan betalen. Dit houdt in dat het systeem minder neutraal wordt met betrekking tot de keuze om eigen-risicodragers te worden. Door de maximumpremie te relateren aan de gemiddelde premie stijgt dit maximum evenredig mee bij een macro-stijging van de arbeidsongeschiktheidslasten. Op deze wijze blijft het systeem neutraal uitwerken.

Met betrekking tot de vraag van de leden van de SP-fractie dient onderscheid gemaakt te worden tussen de vaststelling van de gemiddelde premie en rekenpremie enerzijds en de hoogte van de opslag of korting anderzijds. De gemiddelde premie en de rekenpremie betreffen per definitie toekomstige premies op het moment van premievaststelling. Deze zijn derhalve altijd gebaseerd op ramingen voor het komende jaar, geheel in lijn zoals dat thans voor alle sociale-zekerheidspremies geldt. De hoogte van de opslag of korting daarentegen is gebaseerd op arbeidsongeschiktheidsrisico's in het verleden. Op het moment van premievaststelling wordt het arbeidsongeschiktheidsrisico van de periode, gelegen vóór het jaar van premievaststelling, gehanteerd. Dit kan met andere woorden op basis van feitelijke realisatiecijfers. De premievaststelling voor het eerste jaar is daarbij geen afwijkende situatie. De berekening van de opslagen en kortingen voor het jaar 1998, het premiejaar, vindt plaats in de tweede helft van 1997. Dit geschiedt op basis van arbeidsongeschiktheidsrisico's over de periode 1993-1996. In de tweede helft van 1997 zijn de realisatiecijfers over deze periode voorhanden.

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de gevolgen voor een werkgever met vijf werknemers, waarvan er één arbeidsongeschikt wordt, alsmede voor een werkgever met twintig werknemers, waarvan er twee arbeidsongeschikt worden. De leden van de fractie van D66 constateren dat het systeem van premiedifferentiatie wel is doorgerekend voor de bedrijfsverenigingen, maar niet op ondernemingsniveau. Zij verzoeken het systeem van premiedifferentiatie duidelijk te maken aan de hand van vijf voorbeelden.

In de nota naar aanleiding van het verslag is het systeem van premiedifferentiatie op zijn gevolgen op macro-niveau doorgerekend. Tevens is op basis van realisatiecijfers de hoogte van de minimum- en maximumpremies, alsmede het onderscheid tussen grote en kleine ondernemingen bepaald. De werking van het systeem van premiedifferentiatie naar de individuele onderneming is niet meer aan de orde geweest. Deze was immers uitgebreid toegelicht in de artikelsgewijze toelichting bij het wetsvoorstel. In de bij deze nota gevoegde bijlage is het systeem, dit naar aanleiding van de vraag van de leden van D66, nogmaals toegelicht aan de hand van een vijftal voorbeelden. In deze bijlage is tegelijk het verzoek van de leden van de CDA-fractie meegenomen.

De leden van een aantal fracties hebben vragen met betrekking tot de gevolgen van het systeem van premiedifferentiatie voor kleine onderne-

mingen. De leden van de PvdA-fractie constateren dat overleg met het MKB heeft plaatsgevonden. Zij vragen of dit overleg tot overeenstemming heeft geleid. Daarnaast vragen deze leden of, als een kleine onderneming wordt geconfronteerd met de maximumpremie, deze premie geldt voor alle werknemers van deze onderneming. Deze leden vragen of er een gradatie zit tussen de minimum- en maximumpremie. Ook de leden van de D66 vragen aandacht voor de gevolgen van het systeem van premie-differentiatie voor kleine ondernemingen. Dit naar aanleiding van de door het MKB gepresenteerde cijfers. Tevens vragen zij of dit een vlucht in het eigen-risicodragen tot gevolg zal hebben. Ook de leden van de RPF-fractie refereren naar de brief van MKB Nederland. Zij vragen hoe het kabinet deze situatie beoordeelt. De leden van de GPV-fractie vragen of het voorgestelde systeem voor kleine werkgevers negatief kan uitwerken. Deze leden vragen of het kabinet kan aangeven wanneer sprake is van een aanvaardbare premie.

Ten aanzien van het systeem van premiedifferentiatie is een aantal malen overleg geweest met het MKB Nederland. In een overleg voor de indiening van de nota naar aanleiding van het verslag Pemba gaf het MKB te kennen in te kunnen stemmen met een verschil tussen de minimum- en maximumpremie van 3,5%. Ten aanzien van de duur van de periode van premiedifferentiatie bleef het MKB bezwaren houden. Deze duur acht het kabinet echter van wezenlijk belang voor het realiseren van een systeem dat voldoende financiële prikkels bevat om tot een goed preventie- en reïntegratiebeleid te komen. Ook in het overleg met het MKB is derhalve te kennen gegeven dat de periode niet ter discussie kon staan. Uitgaande van deze randvoorwaarde leek het MKB in belangrijke mate te kunnen instemmen met de verdere vormgeving van het systeem van premie-differentiatie. De in de brief van 17 oktober gepresenteerde vergelijking is pas in een later stadium door het MKB aan de orde gesteld. Nader overleg met het MKB heeft niet geleid tot wijziging van de kabinetsvoornemens. De door het MKB minimaal gewenste aanpassingen betekenden een dermate ingrijpende aantasting van het uitgangspunt van premie-differentiatie dat de standpunten niet nader tot elkaar konden worden gebracht.

Op de vraag van de leden van de PvdA-fractie of er een gradatie zit tussen de minimum- en maximumpremie luidt het antwoord ontkennend. Juist hierin zit het verschil met de malusregeling. De gepresenteerde cijfers van het MKB laten zien dat in sommige situaties de financiële gevolgen van het systeem van premiedifferentiatie groter kunnen zijn dan de gevolgen van de malus destijds. Bedacht dient overigens te worden dat de gepresenteerde cijfers de meest extreme situatie betreffen, namelijk het geval dat een werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt en gedurende vijf jaren niet reïntegreert.

Belangrijker is, zoals gezegd, dat het systeem van premiedifferentiatie verschilt van de malusregeling. De malus werd gezien als een straf en was in dat opzicht in de beleving een louter negatieve prikkel. De malus was direct gekoppeld aan de individuele werknemer en werd ineens aan de werkgever in rekening gebracht. Het systeem van premiedifferentiatie beoogt daarentegen een positieve prikkel aan te brengen. Bij een goed beleid zal een werkgever voordeel ondervinden door middel van een lagere premie. Indien zich een arbeidsongeschikte werknemer voordoet in het bedrijf krijgt de ondernemer na verloop van tijd hiervoor een hogere premie gepresenteerd. Deze hogere premie kan echter weer teniet worden gedaan indien de werknemer weer reïntegreert en daardoor zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering afneemt. De premiestelling in het systeem weerspiegelt met andere woorden de prestatie van de werkgever voor het totaal van zijn onderneming.



Uiteraard onderkent het kabinet dat kleine werkgevers in sommige gevallen geconfronteerd zullen worden met een extra financiële last. Het systeem van premiedifferentiatie beoogt zo veel mogelijk prikkelwerking aan te brengen naar werkgevers en is zodanig vormgegeven dat een zo goed mogelijk evenwicht bestaat tussen de premiestelling voor grote en kleine ondernemingen ten aanzien van het aanbrengen van financiële prikkels, onder de voorwaarde dat sprake blijft van een acceptabele premie. In het voorgestelde systeem is dit in de ogen van het kabinet het geval. Bedacht dient eveneens te worden dat het overgrote deel van de kleine werkgevers gedurende lange tijd een financieel voordeel hebben. Zolang hun bedrijf geen arbeidsongeschiktheid genereert betalen zij immers de minimum-premie.

Op de vraag van de leden van de fractie van D66 of de premiestelling tot gevolg heeft dat een grote vlucht in het eigen-risicodragen zal plaatsvinden merkt het kabinet het volgende op. De mogelijkheid om eigen-risicodragers te worden en het risico onder te brengen bij een particuliere verzekeraar maakt dat het voor kleine werkgevers aantrekkelijk kan zijn om zich als groep te verzekeren. Ook dan zullen zij een gedifferentieerde premie krijgen, afhankelijk van de omvang van het risico dat zij willen verzekeren. Zoals al eerder in deze nota is aangegeven acht het kabinet deze ontwikkeling, ook als zij op grote schaal zou plaatsvinden, niet ongewenst.

## **2.5. De relatie tussen premiedifferentiatie en eigen-risicodragen**

De leden van GroenLinks stellen een beschouwing te hebben gemist over de relatie tussen premiedifferentiatie en marktwerking. In dat verband vragen de leden van de fractie van de PvdA, wat naast de thans uitgewerkte premiedifferentiatie nog de meerwaarde is van het eigen-risicodragen. In de relatie tussen publiek stelsel en het eigen-risicodragen betwijfelen de leden van de fractie van GroenLinks of er, zoals het kabinet stelt, sprake is van een neutrale situatie. Volgens deze leden is er sprake van een dynamisch proces, en zij stellen dat marktwerking leidt tot uitholling van het publieke stelsel. De leden van de CDA-fractie delen deze vrees. Bestaan er in dit verband noodremmen, vragen de leden van de fractie van GroenLinks. De leden van de fractie van de RPF vragen of het niet mogelijk is om als werkgever zolang mogelijk eigen-risicodragers te worden en pas terug te keren tot het publieke systeem als het arbeidsongeschiktheidsrisico van zijn werknemers toeneemt. Volgens hen ligt het voor de hand dat startende ondernemers beginnen als eigen-risicodragers. De leden van de GPV-fractie vragen naar de meerwaarde van het eigen-risicodragen, nu de voorgestelde premieberekening neutraal uitwerkt op de keus voor het eigen risico-dragen. Is hiermee het belang voor de arbeidsongeschiktheidsvolumereductie ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel afgenomen, zo vragen zij. Zij stellen zich voorts de vraag of het publieke bestel niet langzaam leeg zal lopen. Al met al vragen deze leden zich af of er geen reden is de optie van het eigen-risicodragen te heroverwegen.

Naar aanleiding van het opnemen van een noodrem in het wetsvoorstel vragen de leden van de SGP-fractie zich ook af of niet alleen de slechte risico's in het publieke stelsel zullen achterblijven. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of het kabinet er niet teveel op vertrouwt dat particuliere verzekeraars goedkoper zijn, terwijl deze ook aanzienlijke kosten kunnen hebben in verband met acquisitie, reclame en het bedienen van hun aandeelhouders. Biedt de nieuwe Organisatiewet niet voldoende concurrentie, vragen de leden van GroenLinks.

De essentie van het tezelfdertijd in voeren van premiedifferentiatie en eigen-risicodragen (marktwerking) is dat het hier gaat om twee elkaar

versterkende nieuwe elementen in de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Twee gelijkwaardige systemen, een publiek stelsel met premie-differentiatie en een privaat stelsel worden geïntroduceerd. De beleidsmatige aspecten die aan het eigen-risicodragen vastzitten zijn het openstellen van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor de private markt; het geven van een eigen verantwoordelijkheid aan de eigen-risicodragers ten aanzien van het inzetten van reïntegratie-instrumenten en de mogelijkheid om tezamen met een verzekeraar een totaalpakket met betrekking tot arbobeleid te voeren.

Het eerste punt, het openstellen voor de private markt, geeft een extra impuls aan de publieke uitvoeringsorganisaties om klantgericht te handelen. Indien gekozen zou worden voor premiedifferentiatie alléén zou de werkgever geen keuze hebben over bij wie hij zich zou willen verzekeren. Het eigen-risicodragen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen moet dan ook worden gezien als een aanvulling op de concurrentie die uit de nieuwe Organisatiewet volgt.

Het tweede punt verbonden aan eigen-risicodragen, het zelf kunnen inzetten op reïntegratie schept concurrentie op het gebied van effectiviteit. De werkgever moet de verzekeraar kunnen kiezen die zijn bedrijf het best kan bedienen. Het hoeft daarbij niet alleen te gaan om de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Juist waar verschillende verzekeringen gecombineerd worden (ziekengeld- en ziektekostenverzekeringen, aanvullende verzekeringen) kan aanzienlijk efficiëntievoordeel worden behaald. De mate waarin het voor een bedrijf aantrekkelijk is eigen-risicodragers te worden is derhalve ook afhankelijk van de overige verzekeringsconnecties van het bedrijf. Daarbij heeft het publieke stelsel overigens niet bij voorbaat een slechtere positie dan de private sector. De leden van GroenLinks wijzen er terecht op dat particuliere verzekeraars kosten hebben die de bedrijfsverenigingen weer niet hebben. De afweging om publiek te blijven of privaat te gaan zal wat dat betreft op het scherpst van de snede worden gemaakt. Zoals eerder opgemerkt is het bovendien op voorhand niet zo dat de particuliere verzekeraars per definitie alleen goede risico's willen verzekeren. Ten aanzien van de slechtere risico's zal, evenals in het publieke stelsel, een hogere premiestelling gelden, echter door middel van goed beleid kan juist ten aanzien van deze werkgevers het grootste financiële profijt worden gehaald, zowel voor de verzekeraar als voor de werkgever.

Het derde punt is de mogelijkheid tot het voeren van een totaalpakket op arbobeleid. Een bedrijf kan ertoe besluiten eigen-risicodragers te worden omdat men meent met de eigen bedrijfsgezondheidsdienst een beter en effectiever preventie- en verzuimbeleid te kunnen voeren, dan wanneer men dit zou uitbesteden aan een bedrijfsvereniging. Hoe directer de werkgever ingrijpt als er gezondheidsproblemen zijn, des te groter de kans dat deze beperkt kunnen worden. Daarmee kan een bedrijf niet alleen de directe kosten van arbeidsongeschiktheid beperken. In de nota naar aanleiding van het verslag is al opgemerkt dat een bedrijf als geheel daardoor ook beter presteert. Het kan effectiever werken, sneller voor vervanging zorgen, personeel met gezondheidsklachten beter op andere plaatsen inzetten, preventieve maatregelen nemen, kortom: eigen-risicodragers kan een belangrijke bijdrage leveren aan het concurrerend vermogen van een onderneming.

Er zijn dus vele elementen die de werkgever moet overwegen en tegen elkaar afwegen om tot een besluit te komen ten aanzien van het gaan dragen van eigen-risico. Het is ook duidelijk dat de uitkomst in elk individueel geval verschillend zal uitpakken, afhankelijk van hoe de werkgever gegeven zijn specifieke situatie de vele elementen weegt.

Een andere vraag is of er nog een financiële meerwaarde van het eigen-risicodragen uitgaat. Zowel in het publieke als in het private deel worden werkgevers afgerekend op het eigen risico. Voor grote werkgevers geldt dit onverkort, voor de kleinere werkgever is door de minimum- en maximumpremie in het publieke deel wel een zekere mate van verevening. Overigens zullen ook private verzekeraars hier niet aan enige vorm van verevening kunnen ontkomen. Dit is inherent aan verzekeren. Bij de berekening van het arbeidsongeschiktheidsrisico heeft men immers met dezelfde feiten en onzekerheden rekening te houden. Met betrekking tot de vragen van het RPF betekent dit dat een beginnend ondernemer voor zowel bedrijfsvereniging als private verzekeraar in principe een onbeschreven blad zal zijn, en op een gemiddelde premie zal worden afgerekend. De één is daarbij per definitie niet goedkoper dan de ander. Hetzelfde geldt voor bedrijven met een lager arbeidsongeschiktheidsrisico. Deze zullen in beide stelsels een lagere premie betalen. Als het risico stijgt, zal de overgang van het ene stelsel naar het andere hen niet van een premiestijging kunnen vrijwaren. Het is derhalve niet in zijn algemeenheid te zeggen of in financieel opzicht het ene of het andere systeem voordeliger is. Beide systemen kennen immers vereveningselementen. Maar het is ook zo dat in beide systemen de werkgever wordt afgerekend op zijn eigen arbeidsongeschiktheidsrisico. Hierop is slechts één uitzondering nl. indien op een werkgever de bescherming van de maximumpremie van toepassing is.

Dan resteert nog de vraag of het systeem stabiel is; kan zich geen dynamiek ontwikkelen dat alle bedrijven naar de private sector trekt, of, wat natuurlijk ook denkbaar zou zijn, dat niemand eigen-risicodrager wil worden. Ik meen dat uit het voorgaande moge blijken dat het kabinet die kans zeer gering inschat. De afweging over de vraag of men eigen-risicodrager wil worden zal voor ieder bedrijf verschillend uitpakken. Het meest waarschijnlijk is dat de publieke en private sector ieder hun deel krijgen. Door het bestaan van beide systemen naast elkaar kan een wisselwerking ontstaan die positief uitwerkt op het terugdringen van de arbeidsongeschiktheid. De hoofddoelstelling is het bevorderen van preventie en reïntegratie en daarmee het beteugelen en terugbrengen van het volume. In alle situaties blijft de verzekeringsplicht van werknemers in stand, zodat hoogte en duur van de uitkering gegarandeerd blijven. De enige probleemsituatie is de situatie waarin bedrijven met slechte risico's in de publieke sector achter zouden blijven. En dan alleen nog als dit tot gevolg zou hebben dat deze bedrijven een premie zouden moeten betalen die de maximumpremie te boven zou gaan. In dat geval zou niet meer voldaan zijn aan de voorwaarde van een betaalbare premie. In deze specifieke situatie heeft het kabinet in het wetsvoorstel voorzien in een noodrem. Hierop is reeds in paragraaf 2.3. ingegaan.

## **2.6. Overige punten**

De leden van een aantal fracties gaan nader in op de gevolgen van het systeem van premiedifferentiatie voor oudere werknemers en vrouwen. De leden van de PvdA-fractie vragen het kabinet om een nadere toelichting om in de premiestelling geen correctie toe te passen voor deze categorieën. De leden van de D66-fractie vragen het kabinet nader in te gaan op de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers en de mogelijkheden om te voorkomen dat ongewenste effecten voor deze werknemers optreden, zoals bijvoorbeeld ontslag. De leden van de fractie van GroenLinks stellen vast dat particuliere verzekeraars bij de premiestelling rekening houden met factoren als leeftijd en geslacht. Zij vragen hoe dit zich verhoudt met het beleid van het kabinet om belemmeringen voor vrouwen en oudere werknemers op de arbeidsmarkt zo veel mogelijk weg te nemen.

Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag Pemba is aangegeven is het arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen en oudere werknemers hoger dan gemiddeld. Met betrekking tot oudere werknemers ziet het kabinet geen aanleiding om correcties toe te passen in het systeem van premiedifferentiatie. In de eerste plaats kan uit het ZARA-panel niet worden opgemaakt dat werkgevers meer op leeftijd zijn gaan selecteren uit kostenoverwegingen in verband met ziekte. Selectie op leeftijd vindt uit andere overwegingen wel plaats. Om die reden overweegt het kabinet ongerechtvaardigde selectie wettelijk te verbieden. Een correctie in het systeem van premiedifferentiatie acht het kabinet daartoe niet de juiste weg. In de tweede plaats komt het het kabinet als uiterst onwaarschijnlijk voor dat werkgevers oudere werknemers gaan ontslaan, enkel en alleen vanwege het feit dat deze een hogere kans op arbeidsongeschiktheid hebben. Dit zou betekenen dat factoren als ervaring in het personeelsbeleid van werkgevers geen rol zouden spelen. Hetzelfde geldt voor het aannamebeleid van oudere werknemers. Daar waar ervaring juist gewenst is zullen werkgevers het hogere arbeidsongeschiktheidsrisico van ondergeschikt belang achten. Waar ervaring geen vereiste is leert de ervaring dat werkgevers ook thans al eerder kiezen voor jongere werknemers. Een correctie op de premiestelling in de WAO zal dit niet zonder meer veranderen. Daarvoor zijn andere wegen meer geschikt.

Met betrekking tot de positie van vrouwen is het eveneens de vraag of een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico van doorslaggevende invloed zal zijn op het aannamebeleid. Bovendien is het de vraag waar dit hogere risico door wordt veroorzaakt. Vrouwen hebben in algemene zin een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico. Zij werken echter meer dan mannen in banen met lagere kwalificatie-eisen. Het arbeidsongeschiktheidsrisico van mensen uit functies met lagere kwalificatie-eisen is beduidend hoger dan van mensen met hogere functies. Het is derhalve maar de vraag of, als men mannen en vrouwen uit dezelfde functiecategorie met elkaar vergelijkt (en zo zal een werkgever selecteren), het arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen wel zo veel hoger is. Op grond van deze overwegingen verwacht ik niet dat het systeem van premiedifferentiatie een negatief effect zal hebben op de arbeidsmarktpositie van vrouwen in het algemeen. Een correctie van het systeem van premiedifferentiatie ligt dan ook niet voor de hand. Daarbij dient ten slotte nog te worden bedacht dat van een correctie voor geslacht in de premiedifferentiatie een groot stigmatiserend effect uitgaat ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van vrouwen.

### **HOOFDSTUK 3. DE MOGELIJKHEID TOT EIGEN-RISICODRAGEN**

#### **3.1-2 Vormgeving en doel van het eigen-risicodragen**

De leden van de D66-fractie wijzen er op dat een overgang van een onderneming niet altijd te volgen is, bijvoorbeeld indien een koper alleen gebouwen en machines overneemt en daarmee opnieuw begint.

In het gegeven voorbeeld behoeft geen sprake te zijn van overgang van een onderneming. Van belang is of de bedrijfsactiviteiten en de bedrijfsidentiteit overgaan op de koper. Over het begrip overgang van een onderneming kan vooraf slechts in algemene termen worden gesproken. De bedrijfsvereniging zal aan de hand van wet en jurisprudentie van geval tot geval moeten bezien of sprake is van overgang van een onderneming.

De vaststelling of en wanneer sprake is van overgang van een onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek betreft overigens een brede problematiek. Het lijkt het kabinet niet waarschijnlijk dat getracht zal worden een overgang te fingeren of te verhullen, met het uitsluitende doel voordelen te verkrijgen op het punt van premiedifferentiatie of eigen-risicodragen.

Met betrekking tot het risico van misbruik en afwenteling vragen de leden van de fractie van Groenlinks of werkgevers door splitsing van bedrijven, detachingsconstructies of ontslag van werknemers selectief kunnen winkelen tussen publiek en privaat stelsel. Kan het kabinet voorkomen dat dit gebeurt, en is een intensiever preventiebeleid niet gewenst? Ook de leden van de fracties van de RPF en de SP wijzen op de risico's van bedrijfssplitsing; het is absoluut niet zeker in welke mate daarvan gebruik zal worden gemaakt, stellen de leden van de RPF. De leden van de fractie van D66 vragen het kabinet alert te zijn op de ontwikkeling van atypisch arbeidscontracten, waarvan soms het enig doel lijkt te zijn de sociale zekerheidswetgeving te ontduiken.

Met de betrokken fracties ben ik van mening dat een zekere mate van gezonde aandacht gewenst is voor mogelijke constructies die bedrijven kunnen plegen om onder hun sociale-zekerheidsverplichtingen uit te komen. De angst hiervoor moet echter niet overdreven worden. Een simpele splitsing van een bedrijf in een onderdeel met gezonde, en een onderdeel met ongezonde werknemer levert hen in het algemeen geen voordeel op. Voor het ene bedrijf is dan een lage premie verschuldigd, en voor het andere een hoge. Premiedifferentiatie alléén lijkt mij onvolgende aanleiding om tot splitsing over te gaan. Wel kan ik mij voorstellen dat een groter bedrijf zich op grond van verschillende overwegingen opsplijt in een aantal kleinere ondernemingen: het ontslaan van personeel, het ontduiken van belasting, het ontlopen van crediteuren. In dat soort gevallen kan er reden zijn actie te ondernemen, op basis van bestaande wettelijke regels (zoals ten aanzien van ontslagbescherming en overgang van ondernemingen).

Ik ben wel voornemens een onderzoek te starten naar de mogelijkheid van een fraus legis-actie in de sociale verzekeringen. In fiscale zaken is dit reeds mogelijk. Ik zal daarbij onderzoeken of er in de sociale verzekeringen behoefte bestaat aan een dergelijk instrument, en in hoeverre dat daar effectief kan zijn. De problematiek speelt echter ruimer dan dit wetsvoorstel alleen, en ik zou het dan ook als een onderwerp van afzonderlijk beleid willen zien.

De leden van de fractie van GroenLinks begrijpen niet goed waarom een werkgever gedurende het eerste jaar van ziekte het loon zouden willen doorbetalen, terwijl de arbeidsovereenkomst niet meer bestaat. Het is toch veel goedkoper af te wentelen op het vangnet? Het blijft toch een vreemde zaak dat een werkgever die het eigen risico in de WAO draagt, het ziektejaar van een werknemer niet hoeft te betalen, en de eerste vijf jaar arbeidsongeschiktheid wel?

In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat werkgevers hun risico niet «afwentelen» op de vangnet-ziekte wet; zij betalen immers premie voor de vangnetuitkering van tijdelijke contractanten en andere werknemers die aanspraak maken op ZW-uitkering. Gebleken is voorts dat er bedrijven zijn die verwachten dat het voor hen goedkoper zal zijn hun flexibele werknemers voor eigen risico te nemen. Zij hoeven dan immers niet meer mee te betalen aan de kosten van het vangnet. In die zin kunnen bedrijven een zeer reëel belang hebben eigen-risicodrager voor het vangnet te worden. Het kabinet wil die mogelijkheid dan ook vanuit een positieve houding bezien op zijn voors en tegens.

Zolang de mogelijkheid van eigen-risicodragen voor de vangnet-ziekte wet niet bestaat, kan het inderdaad zo zijn dat een werkgever niet verantwoordelijk is voor de betaling van de ZW-lasten, maar wel van de eerste vijf jaar van de WAO-uitkering. Dit is het geval indien in de eerste 52 weken van ziekte geen recht (meer) bestaat op loondoorbetaling, bijvoorbeeld bij een tijdelijk contract van zes maanden. Indien de leden

van de GroenLinks-fractie beogen aan te geven dat aldus sprake is van een zekere discontinuïteit, is het kabinet het met deze leden eens. Vandaar dat ik ook de mogelijkheid onderzoek het eigen-risicodragen voor de WAO te koppelen aan eigen-risicodragen voor het vangnet. Dat schept niet alleen meer duidelijkheid over de verantwoordelijkheid bij de begeleiding van zieke werknemers, het verbetert ook de rechtszekerheid voor werknemers met een afwijkende arbeidsovereenkomst. Het (blijven) bestaan van een band tussen werkgever en werknemer in het ZW-jaar acht het kabinet gewenst. Om deze reden wordt in de nota van wijziging bij het wetsvoorstel Invoeringswet voorgesteld om in dergelijke situaties de betaling van de ZW-uitkering te doen plaatsvinden door tussenkomst van de werkgever (nieuw artikel 11a Ziektewet). Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het hier uitsluitend gaat om werkgevers die eigen-risicodrager voor de WAO zijn. Voor een verdere toelichting zij verwezen naar het voorgestelde artikel XXXII, onderdeel B, van de Invoeringswet.

### **3.3. Duur van de eigen-risicoperiode**

De leden van de CDA-fractie zijn niet overtuigd van de wenselijkheid om de duur van de eigen-risicoperiode op vijf jaar te stellen. Het financiële belang ligt, aldus deze leden, in de eerste drie jaren, gezien het feit dat de reïntegratie-mogelijkheden daarna sterk afnemen. Bovendien kan een langere eigen-risicoperiode alleen door grotere werkgevers worden opgebracht, zo stellen deze leden.

De duur van de eigen-risicoperiode is zodanig gekozen dat een werkgever, naast het aanbrengen van een prikkel om een goed preventiebeleid te voeren, een financieel belang heeft om te investeren in de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers. Inderdaad liggen de reïntegratie-mogelijkheden vooral in de eerste drie jaren van arbeidsongeschiktheid. Juist daarom is de duur van de eigen-risicoperiode gesteld op vijf jaren. Indien vooraf verwacht wordt dat de reïntegratie van een werknemer wel mogelijk is maar enige jaren duurt zal het financiële voordeel van een werkgever bij een eigen-risicoperiode van bijvoorbeeld drie jaar niet opwegen tegen zijn investering. Bij een eigen-risicoperiode van vijf jaar daarentegen zal ook in dit geval de investering lonend kunnen zijn. Juist door de langere eigen-risicoperiode beperkt de investering zich niet tot die werknemers, voor wie duidelijk is dat reïntegratie in het eerste jaar succesvol kan zijn, maar strekt zich ook uit tot die werknemers, die in het tweede of derde jaar nog kunnen reïntegreren.

De stelling dat alleen grotere werkgevers het risico over een periode van vijf jaar kunnen dragen onderschrijft het kabinet niet. Het risico volledig zelf dragen zal naar verwachting inderdaad alleen voor grotere werkgevers mogelijk zijn. De particuliere verzekeringsmarkt biedt echter juist de mogelijkheid om allerlei vormen van verzekering te kiezen. Zo kan een werkgever gedurende een bepaalde periode het risico zelf dragen en het resterende deel van de periode verzekeren. De duur van de eigen-risicoperiode hoeft derhalve in de ogen van het kabinet geen belemmering te vormen om te kiezen voor eigen-risicodragen.

Met betrekking tot de duur van de eigen-risicoperiode vragen de leden van de fractie van D66 of er geen nieuwere gegevens omtrent revalideringskansen voorhanden zijn. De in de nota naar aanleiding van het verslag weergegeven tabel geeft revalideringskansen aan van vóór TBA. Zij veronderstellen dat de revalideringskansen onder invloed van de nieuwe keuringsnormen zullen verschillen.

Sinds de inwerkingtreding van TBA zijn 3 jaar verstreken. Dat betekent dat van jaarcohorten, die zijn ingestroomd onder het TBA-regiem, nog geen, een periode van zes jaar, omvattend uitstroombroefiel wegens

herstel kan worden opgemaakt. Het inzicht beperkt zich dus tot de herstelkansen in de eerste jaren. Uit «In en uit de WAO» wordt opgemaakt dat de herstelkans voor personen met een uitkeringsduur korter dan twee jaar zowel in 1994 als in 1995 25% bedraagt en derhalve iets beter is dan onder het oude ao-criterium. Overigens is het zo dat voor de afweging van de duur van de eigen risico-periode niet zozeer de hoogte doch het verloop van het uitstroomprofiel relevant is. Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag reeds aangegeven zal het niveau van de herstelkansen onder invloed van TBA wellicht hoger kunnen zijn; het profiel van de herstelkansen over de eerste jaren na het intreden van de arbeidsongeschiktheid zal eenzelfde patroon laten zien.

### **3.4. Rol en verantwoordelijkheden van de publieke verzekeraar en van de werkgever in de eigen-risicoperiode.**

De leden van de fractie van D66 waren verbaasd dat de bedrijfsvereniging de keuring zou verrichten, terwijl zij van mening waren dat de uitvoeringsinstellingen daarmee belast waren, om de invloed van sociale partners op de keuring zo gering mogelijk te doen zijn.

Op basis van de Osv zijn de bedrijfsverenigingen verplicht alle werkzaamheden met betrekking tot de voorbereiding en uitvoering van beslissingen van bedrijfsverenigingen omtrent prestaties en verschuldigde premies te laten verrichten door ten hoogste één uitvoeringsinstelling. Onder de werkzaamheden die door bedrijfsverenigingen verplicht moet worden uitbesteed vallen ook het verrichten van keuringen. Deze verplichte uitbesteding heeft tot gevolg dat de invloed van sociale partners op de feitelijke gang van zaken bij keuringen op het individuele niveau praktisch afwezig is. De verplichting tot uitbesteding van de feitelijke werkzaamheden laat onverlet dat de keuringen, en uiteraard ook de uitvoering van de daarop gebaseerde beslissingen, onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsverenigingen plaatsvindt. Na invoering van de Osv 1997 verandert er niets in deze situatie, zij het dat de bedrijfsverenigingen per 1-1-1997 hun publiekrechtelijke status verliezen, en het Lisv met deze taak belast wordt.

De leden van de fractie van D66 vragen of een eigen-risicodrager een beroep kan doen op de loonkostensubsidie eigen werkgever. De leden van de fractie van GroenLinks vinden het een vreemde zaak dat de eigen-risicodrager thans niet de kosten van de voorzieningen hoeft te dragen, maar daar wel de vruchten van plukt. De leden van de fractie van de RPF vragen in deze of afwenteling van de kosten op het Aof wel in lijn is met de beoogde marktwerking.

Een eigen-risicodrager kan beroep doen op de regeling voor loonkostensubsidie, evenals op alle andere wettelijke voorzieningen ten behoeve van de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers. Er is geen sprake van dat hij niet in de kosten daarvan hoeft bij te dragen. De voorzieningen voor werknemers worden betaald uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds, waaraan de eigen-risicodrager via de basispremie meebetaalt. Van afwenteling van kosten kan hier dan ook niet gesproken worden.

Ten aanzien van het onderwerp reïntegratie uitten de leden van de GroenLinks de vrees dat eigen-risicodragers door het aanbieden van scholing zullen trachten hun risico te beperken, nl. door hun arbeidsongeschikt geworden werknemers aldus richting WW te loodsen.

Het kabinet deelt deze vrees niet. In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat binnen het publieke reïntegratie-instrumentarium het oordeel of een scholing voor betrokkene is aangewezen uiteindelijk bij de bedrijfsvereniging berust. Dit geldt eveneens voor het oordeel of de

scholing van invloed is op de resterende verdien capaciteit. Bovendien gaat een herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in verband met scholing of opleiding niet eerder in dan één jaar na voltooiing van die scholing of opleiding. Gedurende die scholing en het jaar erna draagt de werkgever dus sowieso het risico van de WAO-lasten. Werkgevers kunnen dus niet lukraak scholingen gaan «aanbieden» teneinde een werknemer in de WW te loodsen. Als uitgangspunt geldt dat de scholing zo veel mogelijk aansluit op het arbeidsverleden van betrokkene, en dat met de scholing de kortst mogelijke weg naar de arbeidsmarkt wordt genomen.

### **3.5. Wijziging van de wet op de ondernemingsraden**

De leden van de fractie van de PvdA bepleiten meer bevoegdheden voor de ondernemingsraden waar het gaat om het arbeidsomstandighedenbeleid van de eigen-risicodragers. Zij vragen het kabinet voorstellen te doen tot versterking van die OR-bevoegdheden.

Zoals reeds in de adviesaanvraag «Heroriëntatie arbobeleid en Arbowet» is verwoord, is het kabinet van mening dat ten aanzien van ondernemingen met een OR in het algemeen de aangrijpingspunten voor betrokkenheid bij arbeidsomstandigheden van die OR in het regelcomplex van Arbowet en WOR voldoende adequaat zijn. Zoals bij u bekend zullen, de door technische onvolkomenheden in de huidige regelgeving bestaande onduidelijkheden over het instemmingsrecht over regelingen inzake arbeidsomstandigheden, bij de herziening van de WOR worden gerepareerd. In de onderling verbonden systemen van WOR en Arbowet leidt een verruiming van de beleidsvrijheid van arbeidsorganisaties op het terrein van arbeidsomstandigheden, zoals in de genoemde adviesaanvraag wordt bepleit en voorgesteld, tot een verruiming van de medezeggenschap. Het kabinet acht dit voldoende ook nu het eigen-risicodragen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen wordt geïntroduceerd.

### **5.1. Premievrijstellingsregeling basispremie WAO**

De invulling van het begrip «arbeidsgehandicapte werknemer» is verbeterd, zo vinden de leden van de fractie van de Partij van de Arbeid. Met betrekking tot het premiepercentage van 5 dat voor de premievrijstellingsregeling wordt gehanteerd vragen deze leden om een bespreking van enige varianten. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om al direct (dus zonder drempel van 5%) premievrijstelling te verkrijgen, of een variant waarin de premievrijstelling (beduidend) hoger is dan de nu voorgestelde basispremie. Kan de reïntegratie hierdoor worden versterkt? De leden van de D66-fractie vragen het kabinet eveneens in te gaan op de suggestie om tot een uitbreiding van de kortingsregeling te komen. Werkgevers die minder dan 5% werknemers met een arbeidshandicap in dienst zouden hebben, zouden dan voor een gedeeltelijke korting van de basispremie WAO voor zijn gehandicapte werknemers in aanmerking komen, bijvoorbeeld halvering van de basispremie.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen in dit verband hoeveel bedrijven zich door de premiekwijtscheldingsregeling zullen laten «verleiden» meer gehandicapten in dienst te nemen. Voor bedrijven die nog ver van deze grens verwijderd zijn – hetgeen voor de meeste geldt – zal dit instrument weinig waarde hebben. Het komt de leden van deze fractie voor dat het aandeel van gehandicapten in het personeelsbestand een veel grotere factor zou kunnen en moeten zijn bij het differentiëren in premie. Wanneer de premie afhankelijk wordt gesteld van het aandeel aan gehandicapte werknemers, kan langzamerhand toegegroeid worden naar een systeem van quotering. Bedrijven die aan een bepaalde norm voldoen



behoeven dan geen premie of slechts een laag premiebedrag te betalen, terwijl werkgevers zonder of met weinig gehandicapten in dienst een hoge premie (of anders gezegd: WAGW-boete) in rekening gebracht krijgen. Deze leden vragen waar het kabinet zijn verwachting op baseert dat het in het wetsvoorstel voorgestelde model van premiekorting effectiever zal zijn.

Het kabinet wil vooropstellen dat het de gedachte achter de voorstellen van de fracties van PvdA en GroenLinks op zich sympathiek acht. Hoe sneller en hoe meer arbeidsgehandicapten in dienst worden genomen, des te beter dit is voor de betrokken groep personen, en des te lager de uitkeringslasten zullen zijn. Anderzijds dient er wel een zorgvuldige afweging plaats te vinden tussen de kosten die een dergelijke regeling met zich brengt en het nut die deze voor de betrokken doelgroep heeft. Het gemakkelijker toegankelijk maken van een regeling voor een bepaalde groep werknemers hoeft niet uitsluitend voordelen te hebben. Voorts dient men goed te bezien of met een gemakkelijker toegankelijkheid van een regeling ook de doelstelling daarvan, de bevordering van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten, dichterbij gebracht wordt. Toegespitst op de premiekwijtscheldingsregeling wil ik hier het volgende over opmerken.

De premiekwijtscheldingsregeling dient men te bezien tegen de achtergrond van de andere beleidsdoelstellingen ten behoeve van personen die tot een achterstandsgroep behoren. Een regeling voor arbeidsgehandicapten dient in evenwicht te zijn met maatregelen die voor andere groepen als bijvoorbeeld allochtonen en langdurig werklozen getroffen worden. Voorts dient een regeling voor arbeidsgehandicapten aan te sluiten op het overige reïntegratie-instrumentarium dat voor hen geldt. Daarnaast is een belangrijke overweging dat voorkomen moet worden dat van het reïntegratie-instrumentarium een stigmatiserende werking uitgaat.

Een te gemakkelijk toegankelijke premiekwijtscheldingsregeling zou op gespannen voet kunnen komen te staan met deze uitgangspunten. Ook een verlaging van de 5%-drempel in de premiekwijtscheldingsregeling heeft twee kanten. Enerzijds zou deze meer werkgevers er toe kunnen brengen arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, omdat men eerder aan een lagere drempel kan voldoen. Met name voor middelgrote en grote ondernemingen wordt het aantrekkelijker arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Anderzijds werkt een lagere drempel nadelig uit in die zin dat werkgevers zich minder hoeven in te spannen om voor de premiekwijtscheldingsregeling in aanmerking te komen. Men behoeft immers als werkgever naar een minder hoge participatiegraad te streven. Een lagere drempel brengt ook hogere kosten met zich, in die zin dat werkgevers die nu reeds arbeidsgehandicapten in dienst hebben daarvoor beloond worden. Dat hoeft op zich niet onterecht te zijn, doch het betekent wel dat de extra uitgaven voor de regeling niet zonder meer hoeven te leiden tot een hogere participatiegraad van arbeidsgehandicapten. Het moge duidelijk zijn deze verschillende argumenten die gelden voor het opnemen van bepaalde criteria in de premiekwijtscheldingsregeling elkaar in gewicht niet veel zullen ontlopen: het is altijd een kwestie van iets meer of iets minder doen voor een bepaalde groep. In de voorbereidingsfase is een aantal verschillende opties aan de orde geweest, en uiteindelijk is gekozen voor een bepaalde groep van personen waarvoor de regeling zal moeten gelden en voor een aantal criteria waaraan voldaan zal moeten worden, wil een werkgever in aanmerking kunnen komen voor premiekwijtschelding. In de afweging van argumenten die aan deze keuzes ten grondslag liggen, legt het kabinet de accenten anders dan de fracties van PvdA en GroenLinks. Het kabinet meent in het hier voorliggende systeem van premiekwijtschelding een evenwichtig model te hebben ontworpen,

dat voldoet aan het uitgangspunt van een effectieve bevordering van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten.

## **6. Financieel-economische gevolgen**

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe het kabinet de financiële taakstelling opvangt, die met de invoering van dit wetsvoorstel beoogd was voor het jaar 1997?

Het uitstel van inwerkingtreding Pemba is in het budgettaire beeld verwerkt door bij de premiestelling AAW/WAO e.a. voor 1997 uit te gaan van volumeramingen inzake arbeidsongeschiktheid bij ongewijzigd beleid, dat wil zeggen zonder Pemba-effecten. Daarnaast is in de sociale zekerheid sprake van meevallers die in het totale beeld van de budgetdiscipline als compensatie hebben gediend.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat de verwachte opbrengst van het onderhavige pakket maatregelen, ook na de voorgestelde wijzigingen, nog steeds 750 mln bedragen. Dit ongeacht de mate, waarin wordt gekozen tot eigen-risicodragen. Zij vragen of hun conclusie terecht is dat deze besparingen ook zonder de mogelijkheid tot eigen-risicodragen worden gerealiseerd. Dit laatste mede naar aanleiding van de stelling van het kabinet dat het beleid kan slagen indien slechts een gering aantal werkgevers van de mogelijkheid tot eigen-risicodragen gebruik maakt. Daarnaast is het deze leden niet duidelijk dat de opbrengst van het pakket 750 mln is, terwijl de instroom na TBA toch veel geringer is geworden.

Het kabinet deelt de conclusie van de leden van de fractie van GroenLinks niet. Inderdaad hangt de omvang van de besparing niet samen met de mate van eigen-risicodragen. Dit betekent evenwel niet dat deze besparingen even zo goed zonder het eigen-risicodragen gerealiseerd zou kunnen worden. Het systeem van premiedifferentiatie, tezamen met de mogelijkheid tot eigen-risicodragen, introduceert prikkels voor werkgevers om het arbeidsongeschiktheidsrisico terug te dringen. De mogelijkheid om het risico zelf te gaan dragen zal werkgevers voortdurend tot de afweging bewegen welke van beide opties voor hen de meest effectieve is. Zelfs indien nauwelijks werkgevers eigen-risicodrager zullen worden betekent de mogelijkheid tot eigen-risicodragen dat alle partijen, werkgevers, maar ook uitvoeringsinstellingen en particuliere verzekeraars, zich zullen inspannen om tot een optimale keuze dan wel dienstverlening te komen.

De opbrengst van 750 mln is, zoals in de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven, gebaseerd op een instroomreductie van 10%. Vóór TBA lag de instroom op ca. 100 000 personen jaarlijks, ná TBA is dit ca. 80 000 personen. Bij de raming van het effect van Pemba is voorzichtigheidshalve rekening gehouden met een instroomreductie van 8 000 personen gedurende drie opeenvolgende jaren, in totaal ca. 25 000 personen derhalve. Deze instroomreductie van 8 000 personen spoort met andere woorden volledig met 10% van de instroom, zoals deze na TBA is gerealiseerd. Om deze reden heeft het kabinet geen aanleiding gezien het oorspronkelijk ingeboekte besparingsbedrag te herzien.

## **Artikelen**

Onderdeel AA

artikel 88

De leden van de D66-fractie vragen het kabinet of het aan de betrokkene op een of andere manier duidelijk wordt gemaakt dat hij (kan) verzoeken de regeling inzake medische besluiten toe te passen?

In de algemene voorlichting over dit wetsvoorstel zal aandacht besteed worden aan de wijzigingen in het beroepsrecht en de regeling inzake het medisch besluit. Voorts is in artikel 88e bepaald dat de bedrijfsvereniging bij de bekendmaking van een medisch besluit informatie dient te verstrekken over de betreffende regeling. Indien reeds voorafgaand aan het nemen van een besluit – bijvoorbeeld in het kader van de toepassing van de artikelen 4:8 en 4:9 van de Awb – behoefte bestaat om te weten of de werknemer inzake in zijn medische gegevens wenst te verstrekken, dient de bedrijfsvereniging contact met hem op te nemen en hem adequaat te informeren over de betreffende regeling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
F. H. G. de Grave

## BIJLAGE

In deze bijlage zal aan de hand van een vijftal voorbeelden de gevolgen van het systeem van premiedifferentiatie nader worden toegelicht. Bij de berekeningen zijn de volgende veronderstellingen gehanteerd:

- de minimumpremie voor kleine ondernemingen in de structurele situatie is 1,45%;
- de maximumpremie voor kleine ondernemingen in de structurele situatie is 4,98%;
- de minimumpremie voor grote ondernemingen is 0%;
- de maximumpremie voor grote ondernemingen in de structurele situatie is 6,64%;
- het gemiddelde structurele arbeidsongeschiktheidsrisico is 1,66%;
- alle werknemers hebben een premieplichtig loon van f 50 000,-;
- alle werknemers zijn 50 jaar oud;
- de werknemers worden gemiddeld halverwege het jaar arbeidsongeschikt;
- de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering bedraagt gedurende de eerste twee jaar f 35 000,-;
- de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering na twee jaar bedraagt f 30 590,-;
- een arbeidsongeschikte werknemer wordt direct vervangen.

De volgende voorbeelden zullen worden gepresenteerd:

- voorbeeld 1: een onderneming met 5 werknemers heeft gedurende drie jaar geen arbeidsongeschikte werknemers; in het vierde jaar komt één volledig arbeidsongeschikte werknemer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico en blijft arbeidsongeschikt;
- voorbeeld 2: een onderneming met 20 werknemers heeft gedurende acht jaar geen arbeidsongeschikte werknemers; in het negende jaar komt één volledig arbeidsongeschikte werknemer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico en blijft arbeidsongeschikt; in het twaalfde jaar komt één volledig arbeidsongeschikte werknemer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico en blijft arbeidsongeschikt;
- voorbeeld 3: een onderneming met 250 werknemers heeft ieder jaar één volledig arbeidsongeschikte werknemer, die allen arbeidsongeschikt blijven;
- voorbeeld 4: een onderneming met 10 werknemers heeft gedurende vijf jaar geen arbeidsongeschikte werknemers; in het zesde jaar komt één volledig arbeidsongeschikte werknemer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico; in het achtste jaar komt deze werknemer wegens herstel niet langer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico;
- voorbeeld 5: een onderneming met 5 werknemers heeft gedurende tien jaar geen arbeidsongeschikte werknemers; in het elfde jaar komt één werknemer voor 50% ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico; in het dertiende jaar komt deze werknemer wegens herstel niet langer ten laste van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

## **Toelichting op de tabellen**

- Kolom (1): In kolom (1) zijn de arbeidsongeschiktheidslasten weergegeven. Aangenomen is dat de werknemer halverwege het jaar arbeidsongeschikt wordt. De lasten in het eerste jaar zijn derhalve  $0,5 * f 35 000,-$ . Na twee jaren treedt de vervolguitkering in. De lasten in het derde jaar zijn dus  $0,5 * f 35 000,-$  (eerste half jaar) +  $0,5 * f 30 590,-$  (tweede half jaar). In het zesde jaar komt nog gedurende een half jaar de uitkering ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas; daarna komt de uitkering ten laste van het Aof en telt derhalve niet meer mee voor de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidsrisico.
- Kolom (2): In kolom (2) is de totale loonsom gepresenteerd.
- Kolom (3): Kolom (3) geeft het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico weer. Dit is het quotiënt van de lasten en de loonsom.
- Kolom (4): In kolom (4) is het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico gepresenteerd. Verondersteld is dat dit in de structurele situatie gelijk is aan de gemiddelde premie. In het eerste jaar betreft dit het risico over de jaren 1993 t/m 1996, in het tweede jaar het risico over 1993 t/m 1997. In het derde jaar bereikt dit risico de structurele waarde. Dit is in voorbeeld 3 zichtbaar. Deze onderneming heeft ieder jaar één arbeidsongeschikte werknemer, dus ook in de jaren 1993 t/m 1996. Voor de vaststelling van de individuele premie in 1998 wordt het arbeidsongeschiktheidsrisico over de jaren 1993 t/m 1996 bepaald. Voor de premievaststelling van 1999 geldt het risico over de jaren 1993 t/m 1997, voor de premievaststelling van 2000 wordt de structurele periode voor de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidsrisico bereikt.
- Kolom (5): In kolom (5) wordt de hoogte van de opslag of korting gepresenteerd. Dit is het verschil tussen de waarden in kolom (3) en (4). Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven wordt deze opslag of korting in de aanvangsjaren vermenigvuldigd met een correctiefactor. Immers, het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt bepaald over de jaren 1993 t/m 1996; de gemiddelde premie betreft slechts de instroom in 1998. De opslag of korting in het eerste jaar wordt om deze reden vermenigvuldigd met het quotiënt van het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico van één jaar en het gemiddeld arbeidsongeschiktheidsrisico van vier jaar.
- Kolom (6): In kolom (6) is de hoogte van de rekenpremie weergegeven conform tabel 14 van de nota naar aanleiding van het verslag.
- Kolom (7): Kolom (7) ten slotte geeft de hoogte van de individuele premie. Deze wordt bepaald door de som van de kolommen (5) en (6), rekening houdend met de minimum- en maximumpremie.

## **Toelichting voor beeld 1**

In 1998 heeft de onderneming een arbeidsongeschiktheidsrisico van 0%; het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico, met andere woorden het risico over de jaren 1993 t/m 1996, bedraagt 1,24%. De hoogte van de opslag is  $0\% - 1,24\% = -1,24\%$ . Zoals aangegeven wordt de hoogte van de opslag of korting in de aanvangsjaren vermenigvuldigd met een correctiefactor. Deze correctiefactor is voor 1998 de verhouding tussen het

gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico van één jaar (0,20%) en het gemiddelde risico van vier jaren (1,24%). De hoogte van de korting wordt dan  $0,20/1,24 * -1,24\% = -0,20\%$ . De hoogte van de rekenpremie bedraagt 0,21%. De gedifferentieerde premie bedraagt dan  $0,21 - 0,20 = 0,01\%$ . Deze premie ligt echter onder de minimumpremie. De verschuldigde premie bedraagt dus de minimumpremie, zijnde 0,17% conform tabel 14 van de nota naar aanleiding van het verslag Pemba.

Voor het jaar 1999 geldt dezelfde wijze van berekening. De uiteindelijke hoogte van de korting bedraagt  $0,58/1,52 * -1,52\% = -0,58\%$ . De gedifferentieerde premie zou  $0,60 - 0,58 = 0,02\%$  bedragen; ook deze ligt onder de minimumpremie. De verschuldigde premie bedraagt wederom de minimumpremie, zijnde 0,50% in het tweede jaar na invoering.

In 2001 wordt een werknemer, die arbeidsongeschikt is geworden in 1999, meegenomen in het arbeidsongeschiktheidsrisico. De hoogte van zijn uitkering is in 1999 f 17 500,-. Over de voorgaande jaren voor 1999 had de werkgever geen arbeidsongeschikte werknemers, zijn totale arbeidsongeschiktheidsrisico is derhalve f 17 500,-. Afgezet tegen zijn loonsom is dit risico 7,00%. Het gemiddelde risico is 1,66%. Zijn opslag wordt dus  $7,00 - 1,66 = 5,34\%$ . Ook deze opslag wordt vermenigvuldigd met de correctiefactor, zijnde  $1,24/1,66$ . De opslag bedraagt na correctie  $1,24/1,66 * 5,34 = 3,99\%$ . De rekenpremie bedraagt 1,28%. De gedifferentieerde premie is dan  $1,28 + 3,99 = 5,27\%$ . Dit is hoger dan de maximumpremie van het vierde jaar. De verschuldigde premie wordt dus de maximumpremie, zijnde 3,71%.

Vanaf 2003 bevindt het systeem in de structurele situatie. Correctiefactoren zijn dan niet langer noodzakelijk en de hoogte van de opslag of korting, alsmede de gedifferentieerde premie worden dan op de «gebruikelijke» wijze vastgesteld.

**Voorbeeld 1**

	Ao-lasten	Loonsom	Ao-risico ind.	Ao-risico gem.	Opslag/korting	Rekenpremie	Ind. premie
	(1)	(2)	(3) = (1)/(2)	(4)	(5) = (3)-(4)	(6)	(7) = (5)+(6)
1998	0	250000	0.00%	1.24%	-0.20%	0.21%	0.17%
1999	0	250000	0.00%	1.52%	-0.58%	0.60%	0.50%
2000	0	250000	0.00%	1.66%	-0.92%	0.96%	0.81%
2001	17500	250000	7.00%	1.66%	3.99%	1.28%	3.71%
2002	25000	250000	14.00%	1.66%	11.30%	1.57%	4.57%
2003	32795	250000	13.12%	1.66%	11.46%	1.71%	4.98%
2004	30590	250000	12.24%	1.66%	10.58%	1.71%	4.98%
2005	30590	250000	12.24%	1.66%	10.58%	1.71%	4.98%
2006	15295	250000	6.12%	1.66%	4.46%	1.71%	4.98%
2007	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2008	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2009	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2010	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2011	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2012	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2013	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2014	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2015	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2016	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2017	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2018	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2019	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2020	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%

**Voorbeeld 2**

	Ao-lasten	Loonsom	Ao-risico ind.	Ao-risico gem.	Opslag/korting	Rekenpremie	Ind. premie
	(1)	(2)	(3) = (1)/(2)	(4)	(5) = (3)-(4)	(6)	(7) = (5)+(6)
1998	0	1000000	0.00%	1.24%	-0.20%	0.21%	0.01%
1999	0	1000000	0.00%	1.52%	-0.58%	0.60%	0.02%
2000	0	1000000	0.00%	1.66%	-0.92%	0.96%	0.04%
2001	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.24%	1.28%	0.04%
2002	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.52%	1.57%	0.05%
2003	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2004	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2005	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2006	17500	1000000	1.75%	1.66%	0.09%	1.71%	1.80%
2007	35000	1000000	3.50%	1.66%	1.84%	1.71%	3.55%
2008	32795	1000000	3.28%	1.66%	1.62%	1.71%	3.33%
2009	48090	1000000	4.81%	1.66%	3.15%	1.71%	4.86%
2010	65590	1000000	6.56%	1.66%	4.90%	1.71%	6.61%
2011	48090	1000000	4.81%	1.66%	3.15%	1.71%	4.86%
2012	30590	1000000	3.06%	1.66%	1.40%	1.71%	3.11%
2013	30590	1000000	3.06%	1.66%	1.40%	1.71%	3.11%
2014	15295	1000000	1.53%	1.66%	-0.13%	1.71%	1.58%
2015	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2016	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2017	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2018	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2019	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%
2020	0	1000000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	0.05%

**Voorbeeld 3**

	Ao-lasten	Loonsom	Ao-risico ind.	Ao-risico gem.	Opslag/korting	Rekenpremie	Ind. premie
	(1)	(2)	(3) = (1)/(2)	(4)	(5) = (3)-(4)	(6)	(7) = (5)+(6)
1998	115885	12500000	0.93%	1.24%	-0.05%	0.21%	0.16%
1999	146475	12500000	1.17%	1.52%	-0.13%	0.60%	0.47%
2000	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.20%	0.96%	0.76%
2001	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.27%	1.28%	1.01%
2002	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.33%	1.57%	1.24%
2003	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2004	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2005	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2006	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2007	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2008	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2009	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2010	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2011	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2012	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2013	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2014	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2015	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2016	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2017	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2018	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2019	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%
2020	161770	12500000	1.29%	1.66%	-0.37%	1.71%	1.34%

**Voorbeeld 4**

	Ao-lasten	Loonsom	Ao-risico ind.	Ao-risico gem.	Opslag/korting	Rekenpremie	Ind. premie
	(1)	(2)	(3) = (1)/(2)	(4)	(5) = (3)-(4)	(6)	(7) = (5)+(6)
1998	0	250000	0.00%	1.24%	-0.20%	0.21%	0.17%
1999	0	250000	0.00%	1.52%	-0.58%	0.60%	0.50%
2000	0	250000	0.00%	1.66%	-0.92%	0.96%	0.81%
2001	0	250000	0.00%	1.66%	-1.74%	1.28%	1.08%
2002	0	250000	0.00%	1.66%	-1.52%	1.57%	1.33%
2003	17500	250000	7.00%	1.66%	-5.34%	1.71%	4.98%
2004	35000	250000	14.00%	1.66%	-12.34%	1.71%	4.98%
2005	17500	250000	7.00%	1.66%	-5.34%	1.71%	4.98%
2006	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2007	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2008	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2009	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2010	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2011	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2012	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2013	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2014	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2015	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2016	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2017	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2018	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2019	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2020	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%



**Voorbeeld 5**

	Ao-lasten	Loonsom	Ao-risico ind.	Ao-risico gem.	Opslag/korting	Rekenpremie	Ind. premie
	(1)	(2)	(3) = (1)/(2)	(4)	(5) = (3)-(4)	(6)	(7) = (5)+(6)
1998	0	250000	0.00%	1.24%	-0.20%	0.21%	0.17%
1999	0	250000	0.00%	1.52%	-0.58%	0.60%	0.50%
2000	0	250000	0.00%	1.66%	-0.92%	0.96%	0.81%
2001	0	250000	7.00%	1.66%	-1.24%	1.28%	1.08%
2002	0	250000	0.00%	1.66%	-1.52%	1.57%	1.33%
2003	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2004	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2005	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2006	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2007	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2008	8750	250000	3.50%	1.66%	1.84%	1.71%	3.55%
2009	17500	250000	7.00%	1.66%	5.34%	1.71%	4.98%
2010	8750	250000	3.50%	1.66%	1.84%	1.71%	3.55%
2011	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2012	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2013	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2014	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2015	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2016	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2017	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2018	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2019	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%
2020	0	250000	0.00%	1.66%	-1.66%	1.71%	1.45%