

Vergaderjaar 2000–2001

**27 402**

**Sociale Nota 2001**

**Nr. 3**

## **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 20 november 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft over de Sociale Nota 2001 (kamerstuk 27 402, nrs. 1 en 2) de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen, alsmede de daarop op 16 november 2000 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Terpstra

De griffier van de commissie,  
Nava

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Verburg (CDA), Smits (PvdA), Spoelman (PvdA), Van der Staaij (SGP), Örgü (VVD), Harrewijn (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), Bussemaker (PvdA), Balkenende (CDA), Wilders (VVD), Santi (PvdA) en Snijder-Hazelhoff (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Hamer (PvdA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Eisses-Timmerman (CDA), Schoenmakers (PvdA), Middel (PvdA), Van Walsem (D66), Weekers (VVD), Vendrik (GroenLinks), Rosenmöller (GroenLinks), Wagenaar (PvdA), Mosterd (CDA), De Vries (VVD), Oudkerk (PvdA) en Klein Molekamp (VVD).

1

*Voor hoeveel mensen vormt de armoedeval een negatieve prikkel om (weer) te gaan werken? Graag een overzicht van de groepen opgedeeld naar leeftijd, uitkeringstype, uitkeringsduur, samenlevingsvorm en fase-indeling. (blz. 4)*

Graag verwijzen wij naar het antwoord op vraag 280, waarin uitgebreid is ingegaan op de groepen personen die met de armoedeval geconfronteerd kunnen worden.

2

*Waar is in het eerste hoofdstuk het beleidsspeerpunt wegwerken van de meervoudige werkloosheid onder allochtonen te vinden? (blz. 4 t/m 19)*

In hoofdstuk 1 wordt onder de paragraaf «werk» ingegaan op het beleid gericht op het bieden van kansen op de arbeidsmarkt en de versterking van het arbeidsaanbod. Beleidsmaatregelen op dit terrein zijn er op gericht (mede) ten goede te komen aan de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Onder de noemer versterking van het arbeidsaanbod wordt onder meer gerefereerd aan het convenant met MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening en het convenant met grote bedrijven, beide gericht op de bevordering van de werkgelegenheid onder etnische minderheden. In paragraaf 2.9 wordt uitgebreid ingegaan op het minderhedenbeleid en de kabinetsdoelstelling ten aanzien van reductie van de werkloosheid onder etnische minderheden.

3

*Wat zijn de gevolgen van het streven naar flexibele beloningsvormen voor de ontwikkeling van uitkeringen en verzekeringen die via de WKA gekoppeld zijn aan de gemiddelde contractloonstijging? (blz. 5)*

Voor de koppeling van het minimumloon en de daaraan gerelateerde minimum sociale uitkeringen wordt uitgegaan van de gemiddelde CAO-loonontwikkeling in de particuliere en publieke sector. Het verschil tussen de ontwikkeling van het verdiende loon en CAO loon is de incidentele looncomponent. Deze component bestaat enerzijds uit structuureffecten die niet van invloed zijn op de beloning van werknemers. Anderzijds omvat het incidenteel loon de component «loondrift» die wordt veroorzaakt door flexibele beloningscomponenten. Dit betekent dat in de jaarlijkse aanpassing van het minimumloon geen rekening wordt gehouden met de flexibele beloningscomponenten. In de WKA is echter voorzien in een bijzondere aanpassing. Eens in de vier jaar moet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoeken of er bijzondere omstandigheden zijn die een bijzondere aanpassing van het minimumloon en sociale uitkeringen wenselijk maken. Flexibele beloning kan zo een bijzondere omstandigheid zijn.

Overigens is het belangrijk op te merken dat flexibele beloning in Nederland nog steeds op beperkte schaal wordt toegepast. Weliswaar worden vaak hoge loonsverhogingen in kranten vermeld, die het gevolg zouden zijn van winstdeling, aandelen en optieregelingen of prestatiebeloning, in de praktijk echter is vanwege de beperkte schaal, het macro-effect klein. Voorts wordt flexibele beloning niet aan alle werknemers toegekend. Indien werknemers die op of rond het wettelijk minimumloon niet voor flexibele beloning in aanmerking komen, zou een bijzondere aanpassing in die gevallen leiden tot vergroting van de armoedeval. Dit betekent dus dat niet alleen de schaal waarop flexibele beloning wordt toegepast, relevant is, maar ook de groep werknemers die hiervoor in aanmerking komt.

*Hoe zijn flexibele beloningsvormen momenteel verdeeld over de verschillende inkomensgroepen, tussen mannen en vrouwen en tussen voltijders en deeltijders? (blz. 5)*

Het begrip flexibele beloning is een verzamelnaam voor een range van verschillende incidentele extra uitkeringen. De afbakening van «flexibele beloning» kent dan ook geen eenduidige afbakening van (alle mogelijke) te onderscheiden flexibele beloningsvormen. Een verdeling van flexibele beloningsvormen naar de gevraagde achtergrondkenmerken van werknemers (inkomensgroepen, geslacht, arbeidsduur) is dan ook niet eenvoudig te maken.

Met het onderzoek «Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen 1998» (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie komen we echter een heel eind. Het AVO-onderzoek hanteert het begrip extra uitkeringen (i.p.v. flexibele beloning) en splitst dit verder uit naar de volgende drie categorieën: eenmalige, winstafhankelijke en overige niet winstafhankelijke uitkeringen. De eenmalige uitkeringen worden veelal bij CAO geregeld en een à twee maal per jaar aan alle werknemers in het bedrijf uitgekeerd. Voorbeelden van niet-winstafhankelijke uitkeringen zijn arbeidsmarkt-toeslagen, functioneringstoeslagen, en een 13e/14e maand.

Het AVO-onderzoek 1998 levert informatie over de verdeling van de drie categorieën extra uitkeringen naar de gevraagde achtergrondkenmerken van werknemers (zie onderstaande tabel).

**Aantal werknemers met extra uitkeringen (in % van totaal aantal werknemers in betreffende werknemerscategorie)**

	eenmalige uitkering	winstafhankelijke uitkering	overige niet-winstafhankelijke uitkering
<b>totaal</b>	30,8	12,8	17,7
<b>geslacht</b>			
man	33,1	17,1	22,1
vrouw	27,8	7,0	11,6
<b>arbeidsduur</b>			
voltijd	34,4	17,4	24,3
deeltijd (>= 40%)	32,0	6,3	9,3
deeltijd (< 40%)	12,7	2,8	1,3
<b>bruto jaarloon 1998</b>			
t/m WML	18,3	3,5	3,5
WML t/m modaal	33,5	8,8	12,6
modaal t/m 2x modaal	38,2	22,0	31,0
2x modaal en hoger	37,9	37,5	51,6

a betreft bedrijfsleven excl. Directieleden.

Bron: Arbeidsvoorwaardenontwikkeling 1998, Arbeidsinspectie, 1999.

Er is een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders en tussen verschillende loongroepen in met name de toepassing van winstafhankelijke overige uitkeringen. Mannen en voltijders komen aanmerkelijk vaker in aanmerking voor deze uitkeringen. Verder geldt dat de hoogte van deze uitkeringen (uitgedrukt als percentage van het bruto jaarloon) toeneemt met de hoogte van het bruto jaarloon. Hoewel niet getoond in de tabel geldt tevens dat de hoogte van deze uitkeringen toeneemt met het functieniveau. Daarnaast zijn er aanmerkelijke verschillen tussen sectoren in het aanbieden van deze uitkeringen. Het feit dat vrouwen en deeltijders oververtegenwoordigd zijn in bepaalde sectoren en in lagere functieniveaus (met bijbehorende lagere bruto jaar-

lonen) vormt een belangrijke verklaring van de gevonden verschillen tussen naar geslacht en arbeidsduur.

5

*Wanneer kan de Kamer een uitgewerkt voorstel tegemoet zien betreffende de zogenaamde SUWI-operatie? (blz. 5)*

Het wetsvoorstel SUWI ligt nu voor advies bij de Raad van State en het streven is om het wetsvoorstel SUWI eind 2000/begin 2001 aan de Tweede Kamer te sturen.

6

*Op welke wijze wordt om-, her- en bijscholing door de regering bevorderd? Voor welke bedragen en voor welke aantallen werknemers? Gaat het een te meten beleid worden? Zo ja, hoe? (blz. 6)*

De om-, her- en bijscholing van werknemers wordt van rijkswege op verschillende manieren gestimuleerd. In de eerste plaats door de scholingsaftrek in de profit-sector en de afdrachtsvermindering voor scholing in de non-profit sector. Op basis van de scholingsaftrek kunnen werkgevers in de profit sector een deel van de scholingskosten extra in aftrek brengen op de fiscale winst. Hiervoor is in 2001 naar verwachting 280 miljoen gulden mee gemoeid. Voor de afdrachtsvermindering scholing – de evenknie van de scholingsaftrek in de non-profitsector – is in 2001 125 miljoen gulden gereserveerd. Met ingang van 2001 geldt een extra aftrek in de profit en de non-profit sector. Het gaat hierbij om scholingskosten voor werknemers die een middelbare beroepsopleiding tot een bepaald niveau (niveau 2) volgen. De verruiming is ook van toepassing op de beroepsgerichte taalopleidingen of cursussen.

Ook kunnen individuele werknemers hun scholingskosten aftrekken van de belasting.

Daarnaast wordt gewerkt aan een scholingsimpuls voor werkenden, gericht op de omscholing van de beroepsbevolking in een aantal sectoren. Voor deze impuls die per 1 januari 2001 van start zal gaan is circa 69 miljoen gulden gereserveerd voor de periode 2001–2005. Daarnaast bestaat de afdrachtvermindering onderwijs, waarbij een werkgever een bedrag mag aftrekken voor werkenden die een opleiding volgen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg. Hiermee is in 2001 circa 335 miljoen gulden gemoeid. Gedetailleerde informatie over deelnamegegevens is te vinden in de evaluatierapporten afdrachtvermindering onderwijs die de Kamer eerder zijn toegezonden. In de nieuwe ESF doelstelling 3 scholing van werkenden is 40 miljoen gulden per jaar gereserveerd in de periode 2000–2006 voor de scholing van werkenden. Het is de bedoeling dat voor dit bedrag 10 000 personen per jaar worden geschoold. De verschillende bovengenoemde regelingen worden geëvalueerd.

7

*Waaruit valt het verschil in de mate waarin men in deeltijd werkt in Europa te verklaren? (blz. 6)*

Een goede verklaring voor het relatief hoge percentage deeltijdwerk in Nederland vergeleken met de andere Europese landen wordt gegeven in het Sociaal en Cultureel Rapport 2000 («Nederland in Europa», SCP). Het hoge percentage kan voor een belangrijk deel worden verklaard door de bijzondere positie van vrouwen – met name gehuwde – op de Nederlandse arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen behoorde lange tijd tot de laagste in Europa. De toename van vrouwen in de arbeidsdeelname in de afgelopen decennia werd voor een belangrijk deel veroorzaakt door herintredende vrouwen. Deze vrouwen zijn, mede

door het feit dat er destijds weinig voorzieningen voor kinderopvang waren, voornamelijk in deeltijd gaan werken.

Aan de andere kant heeft de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken er ook voor gezorgd dat vrouwen in mindere mate de arbeidsmarkt zijn gaan verlaten na de geboorte van hun eerste kind. In Europese landen met meer kinderopvang, zoals Zweden en Denemarken, kozen vrouwen vaker voor een volledige baan, terwijl in de Zuid-Europese landen (m.u.v. Portugal) de meeste gehuwde vrouwen buiten de arbeidsmarkt bleven. Hierbij kan natuurlijk het belangrijke feit een rol spelen dat de arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en sociale zekerheidsaanspraken van deeltijders in Nederland goed geregeld zijn in tegenstelling tot veel andere landen.

Overigens is in de jaren '90 het aandeel deeltijdbanen in de totale werkgelegenheid in alle EU-landen (m.u.v. Denemarken) toegenomen.

8

*Welke plannen zijn er om de grote categorieën laagopgeleiden en ouderen mee te laten delen in de nieuwe verworvenheden van de digitale samenleving? Worden deze plannen samen ontwikkeld met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen? (blz. 6)*

In het project van SZW dat de beleidsconsequenties van ICT in beeld brengt wordt ondermeer nagegaan op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat laagopgeleiden en ouderen toegang hebben tot Internet en beschikken over de vaardigheden die nodig zijn om te participeren in de digitale samenleving. Daarbij wordt ook het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen betrokken. De resultaten van dit project worden in de eerste helft van 2001 naar de Kamer gestuurd. Zie verder ook het antwoord op vragen 9 en 10.

9

*In welke mate maken traditionele arbeidsbetrekkingen plaats voor nieuwe werkrelaties? Hoeveel procent van de werknemers werkt op dit moment regelmatig thuis en hoeveel uur per week wordt er dan thuis gewerkt? Gaat het hierbij vooral om hoogopgeleiden? Wat zijn de verwachte cijfers voor de aankomende jaren? (blz. 6)*

Door het toenemend gebruik van ICT verandert onze samenleving ingrijpend. Wat dit betekent voor het beleid van SZW staat centraal in het project dat momenteel binnen SZW gaande is en waar in antwoord 10 naar verwezen wordt. De mate waarin we met nieuwe arbeidsrelaties te maken krijgen is één van de onderwerpen die in het kader van het genoemde project worden onderzocht. De notitie waarin dit project resulteert zal daar in de eerste helft van 2001 nader over informeren.

Met betrekking tot het aantal thuiswerkers geldt dat momenteel naar schatting circa 200 000 werknemers werkzaam zijn als telethuiswerker. Hier dient wel een slag om de arm te worden gehouden. Veelal worden namelijk zeer afwijkende aantallen genoemd variërend van 8 000 tot 470 000 telewerkers. Dit heeft vooral te maken met definitieverschillen, die betrekking hebben op de aard van het dienstverband, op de hoeveelheid tijd die men telewerkt en op de aanwezige telematicavoorzieningen. De verwachting omtrent de toekomstige ontwikkeling is dat dit aantal verder zal toenemen. In hoeverre telewerkers hoogopgeleid zijn en exactere prognoses van de toekomstige ontwikkeling van telewerkers zijn aspecten die in het kader van het genoemde project nog verder worden onderzocht.

10

*Welke gevolgen van ICT voor welk sociaal-economische beleid worden er precies in kaart gebracht? Wat is de precieze probleemstelling van het*

*genoemde onderzoek? Is het de bedoeling dat de onderzoekers ook met concrete voorstellen en aanbevelingen zullen komen? (blz. 6)*

Het project waar hier op wordt gedoeld heeft tot doel de consequenties van ICT op het SZW-beleidsterrein in kaart te brengen. Daarbij worden de ICT-ontwikkelingen en de daaraan gerelateerde veranderingen in de omgeving van SZW verkend. Geen enkel SZW-deelsterrein blijft door de met ICT samenhangende ontwikkelingen onberoerd: werkgelegenheid en arbeidsmarkt, arbeidspatronen en arbeidsverhoudingen, sociale zekerheid, arbeidsomstandigheden en inkomens. Vervolgens worden ook beleidsmatige consequenties in beeld gebracht en waar mogelijk voorstellen en aanbevelingen gedaan. De uitkomsten van dit project zullen in de eerste helft van 2001 naar de Tweede Kamer worden gestuurd.

11

*In welke mate kan arbeidsduurverlenging een oplossing bieden voor de kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten op de arbeidsmarkt? Met hoeveel personen zal het arbeidsaanbod toenemen indien de gemiddelde werkweek in CAO's standaard op 40 uur wordt gesteld in plaats van 36 of 38 uur? (blz. 6 t/m 7)*

Hypothetisch valt te berekenen dat, indien alle voltijdwerknemers (in 1999 zijn dat er 4 712 000 die gemiddeld 39 uur per week werken) één uur per week meer zouden gaan werken, dit een vergroting van het arbeidsaanbod zou betekenen dat overeenkomt met circa 120 000 voltijdbanen. Althans ten dele zal dit, naar valt aan te nemen, leiden tot minder overwerk.

Overigens komt uit vrijwel alle onderzoeken waarin het thema «gewenste arbeidsduur» wordt behandeld naar voren dat per saldo het aantal personen dat minder uren per week wil gaan werken, het aantal personen dat meer uren per week wil gaan werken overtreft. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Daar komt nog bij, dat het recht op aanpassing (zowel vermindering als vermeerdering) van de arbeidsduur inmiddels wettelijk is geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA). Deze wet is op 1 juli 2000 in werking getreden. De WAA beoogt de arbeidsdeelname van vrouwen én mannen te bevorderen door de gewenste en gerealiseerde arbeidsduren meer met elkaar in overeenstemming te brengen door middel van het recht op zowel arbeidsduurvermeerdering als arbeidsduurvermindering. Tevens kan van de achterliggende gedachte van de WAA een positieve invloed uitgaan op het aantal vrouwen die willen herintreden. Van potentiële herintreders (hiermee worden personen bedoeld die willen herintreden maar nog geen baan hebben gevonden) is immers bekend dat zij een duidelijke voorkeur hebben voor een deeltijdbaan.

12

*Hoeveel investeren werkgevers in scholing en opleiding van hun werknemers, uitgedrukt in percentages van de omzet? Kan een overzicht gegeven worden van de afgelopen 15 jaar? (blz. 7)*

Volgens de «Statistiek bedrijfsopleidingen 1993» van het CBS bedroegen de kosten van interne en externe bedrijfsopleidingen als percentage van de arbeidskosten in 1986 1,5%. In 1993 is dit percentage toegenomen naar 1,7%. Onderzoek naar de situatie voor 1999 wordt momenteel uitgevoerd door het CBS, in het kader van het tweede Europees onderzoek terzake (Continuing Vocational Training Survey 2 – CVTS2). Resultaten van dit onderzoek zullen in maart 2001 beschikbaar komen. Op basis van cijfers van het *Tendrapport Aanbod van arbeid 1999* van de OSA is bekend dat de cursusdeelname van werkenden tussen 1993 en

1998 is toegenomen van 26% naar 38%. Van de cursussen die in 1998 door werkenden werden gevolgd is 84% geheel of gedeeltelijk betaald door de werkgever, in 1995/1996 was dit nog 77%. Gezien deze cijfers uit voornoemd OSA-rapport zijn de investeringen van werkgevers in scholing en opleiding van hun werknemers dus alleen maar verder toegenomen sinds 1993.

13

*Wat is het aandeel allochtonen in dienst van de rijksoverheid in het algemeen en in dienst van het ministerie van SZW in het bijzonder? (blz. 7)*

Het aandeel allochtonen in dienst van de Rijksoverheid was in 1999: 6,9%, hetgeen vrijwel op het niveau ligt van de in de wet SAMEN beoogde 7%. Het aandeel allochtonen in dienst van SZW lag in 1999 met 8,5% ruim boven de evenredige 7%.

14

*Wat zijn de meest recente cijfers over het aantal door het MKB gemelde vacatures en de door Arbeidsvoorziening gerealiseerde plaatsingen in het kader van het convenant tussen de rijksoverheid, MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening voor de plaatsing van 20 000 extra mensen uit minderheidsgroepen dit jaar? Ligt een en ander inmiddels op schema? (blz. 7)*

Op 10 november waren in het kader van het convenant 11 132 vacatures door MKB-werkgevers aangemeld bij arbeidsvoorziening. Daarvan waren er op dat moment 4183 reeds vervuld. In 2944 van de vervullingen betrof een vacaturevervulling door etnische minderheden. De doelstelling van het convenant is overigens niet het plaatsen van 20 000 personen in dit jaar, maar in de periode tot 1 mei 2001, conform de looptijd van het convenant. Wat betreft de meetbare resultaten van vacature aanmelding en bemiddeling is het convenant later dan de formele startdatum op gang gekomen. De resultaten lopen sinds september 2000 echter steeds sneller op. De verwachting is dat deze positieve trend zich zal voortzetten. De opzet van het convenant is hier ook op gericht.

15

*Hoe ligt de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de overheid en de sociale partners ten aanzien van het terugdringen van knelpunten op de arbeidsmarkt en het duurzaam versterken van de economie? Waar liggen precies de grenzen? (blz. 7)*

Bij terugdringen van knelpunten op de arbeidsmarkt hebben bedrijven en instellingen een belangrijke rol. Ook de overheid heeft hier een duidelijke verantwoordelijkheid in. Niet alleen uit macro-economisch oogpunt, maar ook voor het verzorgen van een behoorlijk voorzieningenniveau op de kerntaken van de overheid en als beheerder van de collectieve financiën. Het beleid van overheid en sociale partners is er in belangrijke mate op gericht het gedrag te beïnvloeden van individuele werknemers en werkgevers, uitkeringsgerechtigden en de instanties die met hun reïntegratie zijn belast.

Dit is ook de insteek geweest voor de beschrijving van de actiepunten in de nota In Goede Banen van maart 2000. In onderstaande tabel wordt de verantwoordelijkheid van overheid respectievelijk sociale partners aangegeven voor de verschillende terreinen. Uiteraard zijn sociale partners verantwoordelijk voor de acties die op hun terrein behoren.



## Wie is aan zet?

---

Sociale partners <i>kunnen meer kwaliteit en langer aan het werk bevorderen:</i>	1.	Leeftijdsbewust personeelsbeleid Opscholing van werkenden Preventie van arbeidsuitval
	2.	
	3.	
Sociale partners kunnen het <i>beschikbare arbeidspotentieel mobiliseren:</i>	4.	Maatwerk in arbeidsvoorwaarden: geld, tijd, kinderopvang etc. Nieuwe wervingsmethoden voor nieuwe wervingscategorieën
	5.	
De overheid <i>faciliteert het beleid van de werkgever op deze onderdelen:</i>	6.	Ouderen langer aan het werk Investeren in scholing Arbeidsomstandighedenbeleid en reïntegratie activiteiten
	7.	
	8.	
En de overheid neemt <i>belemmeringen weg voor toetreding:</i>	9.	Benutten potentieel in uitkering en gesubsidieerde baan Arbeid en zorg, uitbreiden kinderopvang Bestrijden armoedeval Incentives reïntegratiebeleid Actievere handhaving sanctiebeleid
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	

---

16

*Op welke wijze stimuleert de overheid actiever aanname- en wervingsbeleid van werkgevers onder groepen zoals langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, ouderen en allochtonen? Welke akkoorden zijn er gesloten met als doelgroepen langdurig werklozen gehandicapten en ouderen? Zijn er nog plannen om voor deze groepen met werkgevers (organisaties) akkoorden te sluiten? Zo nee, waarom niet? (blz. 7)*

Nieuwe wervingsmethoden voor nieuwe wervingscategorieën is een van de oplossingsrichtingen uit de nota In Goede Banen: Een aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt. Het werven van zogenaamde niet traditionele groepen (vrouwen, ouderen, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten en etnische minderheden) draagt bij aan een betere benutting van het arbeidspotentieel.

In het actieplan In Goede Banen zijn een aantal maatregelen opgenomen ter bevordering van de arbeidsdeelname van etnische minderheden in de toekomst, en op het gebied van kinderopvang.

Zo is onder meer een convenant afgesloten met het MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening, waarin het streven is voor 1 mei 2001 20 000 extra werkzoekende etnische minderheden te bemiddelen naar vacatures binnen het MKB. Ook is een convenant gesloten met 14 grote bedrijven. Voor de ondersteuning is bij het ministerie van SZW de projectorganisatie «Ruim baan voor minderheden» in het leven geroepen.

Vermeldenswaard is verder dat Staatssecretaris Verstand en minister Van Boxtel hebben afgesproken dat er een commissie komt die de knelpunten die de toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt belemmeren in kaart gaat brengen. Daarbij worden ook best practices op dit vlak meegenomen. De commissie zal mede op basis van deze best practices bekijken hoe de maatschappelijke participatie van allochtone vrouwen bevorderd kan worden, mede in het licht van een opstap naar arbeidsparticipatie, en hierover aanbevelingen uitbrengen aan beide bewindslieden.

Ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen wordt onder meer de *Regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen* aangepast. De huidige eis van minimale werkloosheidsduur voor de regeling kan komen te vervallen en de inkomensgrens kan worden opgetrokken naar 150% WML voor werkgevers die werkzoekenden van 50 jaar of ouder in dienst nemen. De maatregel kan per 1 januari 2001 worden ingevoerd.



Daarnaast wordt een *Task Force Ouderen* opgericht, voorlopig voor een periode van 2 jaar. Deze krijgt als voornaamste taak de kloof te overbruggen tussen enerzijds centrale aanbevelingen/beleid en anderzijds de individuele onderneming/de werkvloer. Ook het bevorderen van een mentaliteitsverandering, het bekend maken van «good practices» en het verzorgen van een informatie- en adviespunt voor werkgevers en werknemers, met name ook in het midden- en kleinbedrijf, zullen tot de taken van de Task Force gaan behoren. De Task Force Ouderen zal worden gefinancierd door het ministerie van SZW. Naar verwachting zal op korte termijn de samenstelling van de Task Force Ouderen bekend kunnen worden gemaakt. De sluitende aanpak voor werkzoekenden moet uiterlijk 2002 volledig zijn geïmplementeerd. De verwachting is reëel dat in 2000 al sprake kan zijn van een grote mate van sluitendheid. Dit hangt samen met de gunstige economische omstandigheden, waardoor de instroom in de werkloosheid lager is dan oorspronkelijk geraamd, en het feit dat de uitvoeringsorganisaties meer ervaring hebben opgedaan met de sluitende aanpak.

17

*Besloten is een Interdepartementaal Beleidsonderzoek te verrichten naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van alle reïntegratiemaatregelen. Welke criteria worden daarbij gehanteerd? (blz. 8)*

Bij de beoordeling van het reïntegratiebeleid worden beoordelingscriteria per instrument respectievelijk voor de beleidsmix gehanteerd. Per instrument gaat het om: bereik, netto-effectiviteit, uitvoeringskosten, eventuele verdringing en substitutie, incentivestructuur (t.a.v. doelgroepen en uitvoerende instellingen), evenwicht tussen rechten en plichten. Bij de beoordeling van de beleidsmix gaat het om: complementariteit, witte vlekken en overlap, de doelmatigheid van de instrumentkeuze en de timing van inzet van instrumenten.

18

*Wordt met de genoemde doorlichting van het arbeidsmarktbeleid via een interdepartementaal beleidsonderzoek de beloofde doorstromingsnotitie gesubsidieerde arbeid bedoeld? (blz. 8)*

Nee. De genoemde doorlichting is breder. Het IBO Toekomst van het arbeidsmarktbeleid richt zich op de eventuele gewenste beleidswijzigingen die het arbeidsmarktbeleid (ofwel het reïntegratiebeleid in ruime betekenis) beter toegerust maken op de problematiek op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Doorstroom vanuit gesubsidieerde arbeid naar de arbeidsmarkt is één van de aspecten binnen het IBO. Zie eveneens vraag 17. De in de vraag bedoelde doorstroomnotitie komt aan de orde in vraag 74.

19

*Op welke wijze worden mensen die al enige beroepskwalificatie hebben in sectoren die nu kampen met krapte de gelegenheid geboden zich bij te scholen? Te denken valt aan vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de verpleging hebben en nu hier in de schoonmaak werken? (blz. 8)*

Zowel de WW als de Abw kennen de mogelijkheid om vanuit de uitkering scholing te volgen die noodzakelijk is voor de arbeidinschakeling. Voor wat betreft de WW wordt bij een verzoek voor scholing allereerst beoordeeld of voor betrokkene, gelet op diens arbeidsmarktpositie en vooropleiding, een scholing noodzakelijk is.

*Op welke wijze kunnen werkenden zonder uitkering met kansen op banen in een ander deel van de arbeidsmarkt gebruik maken van omscholing of bijscholing met behoud van inkomen. Wie betaalt en bepaalt dat? (blz. 8)*

In principe hebben werkgevers en werknemers zelf de primaire verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor scholing bij dreigende werkloosheid of ter vergroting van de employability van werknemers. De overheid biedt wel financiële ondersteuning voor dergelijke scholingsinitiatieven (zie antwoord op vraag 6).

Daarnaast wordt momenteel in het kader van de experimenten WW geëxperimenteerd met het aanbieden van scholing met behoud van salaris bij dreigende werkloosheid. In het kader van de Wet experimenten is het mogelijk om aan werknemers waarvan redelijkerwijs valt aan te nemen dat hun dienstbetrekking als gevolg van collectief ontslag binnen 4 maanden zal eindigen, een reïntegratietraject aan te bieden.

Ook wordt in ESF-3 scholing van werkenden het aanbieden van sectoroverstijgende scholing gestimuleerd. De gedachte hierachter is dat in het kader van emplooibaarheid het goed zou zijn dat bedrijven en (deel)sectoren niet alleen zelfstandig aandacht schenken aan minder bedrijfstak-specifieke scholing. Maar dat zij daarvoor ook samenwerken met fondsen uit andere bedrijfstakken en voor (deel)sectoroverstijgende scholing gezamenlijk ESF middelen zouden aanvragen.

21

*Wanneer komt de wetwijziging voor de verruiming naar de groep ouderen van de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen naar de Kamer? Wat is momenteel het percentage ouderen binnen de regeling, en wat is het streven? Waarom wordt het salarisoniveau verhoogd van 130 naar 150% en waarom vervalt de minimale werkloosheidsduur? Is 150% wel voldoende aangezien ouderen veelal in de hoogste loonschalen zitten? (blz. 8)*

De betreffende wetwijziging is meegenomen in de aanpassingen rond het Belastingplan 2001. Daarnaast is de uitvoeringsregeling aangepast. Deze gaat in per 1 januari 2001. Op dit moment is ongeveer 11% van alle werknemers waarvoor VLW is aangevraagd ouder dan 50 jaar. Er bestaat geen expliciet streefpercentage voor het aantal ouderen in de VLW. De reden daarvoor is tweeledig: enerzijds vormt de maatregel een onderdeel van een breder geheel van personeels- respectievelijk ouderenbeleid. Daarnaast betreft het hier een moeilijk te sturen proces van werving en selectie door werkgevers, waarbij duidelijk sprake is van een bepaalde verantwoordelijkheid van sociale partners.

Met de verhoging van het salarisoniveau en het laten vallen van de minimale werkloosheidsduur wordt de VLW-regeling meer op het stimuleren van de participatie van ouderen toegespitst. Er geldt dat bij elke aanpassing van dergelijke regelingen grenzen moeten worden gesteld. In het onderhavige geval is het kabinet van mening dat de gestelde grenzen een juiste afbakening betreffen. Deze sluiten grotendeels aan bij het SER-advies «Verhogen van de Arbeidsdeelname van Ouderen». De grens van 150% van het WML is gesteld om te zorgen dat met name (laagopgeleide) ouderen met een lage verdien capaciteit een extra stimulans ondervinden. Voor ouderen in hogere loonschalen is het kabinet van mening dat de terugkeer in het arbeidsproces niet langs deze fiscale weg gestimuleerd hoeft te worden.

22

*In welke mate neemt de instroom in de WIW af en de uitstroom toe? Graag cijfers ter onderbouwing. Wanneer komt de beloofde doorstro-*

In tabel 1 zijn de ontwikkelingen weergegeven in het aantal dienstbetrekkingen in 1998 en 1999.

	Beginstand	Instroom	Uitstroom	Eindstand
2e halfjaar 1998	40.210	6.125	7.360	38.975
1e halfjaar 1999	38.975	5.500	6.475	38.000
2e halfjaar 1999	38.000	6.130	min. 9.090	max. 35.050

Het aantal personen met een dienstbetrekking is sinds de invoering van de WIW in 1998 afgenomen van circa 43 000 naar circa 35 000 op 31 december 1999. Er is nog wel instroom in de WIW, maar de uitstroom is groter. De afname van het aantal deelnemers wordt in 1999 volledig veroorzaakt door een afname van het aantal jongeren. Het aantal (volwassen) langdurig werklozen is daarentegen in 1999 juist toegenomen. Voor het antwoord op de vraag wanneer de beloofde doorstromingsnotitie naar de Kamer komt zij verwezen naar het antwoord op vraag 74.

23

*Heeft de regering het besluit genomen dat voor huidige 55-jarigen vanaf 1 juli 2002 geen vrijstelling van sollicitatieplicht meer geldt. Zo ja, wanneer? (blz. 9)*

In het kabinetsstandpunt Bevordering Arbeidsdeelname Oudere werknemers is aangekondigd dat het kabinet voornemens met ingang van 1 juli 2002 de sollicitatieplicht voor nieuwe werklozen van 57,5 jaar en ouder opieuw in te voeren.

Alvorens definitief te beslissen zal in de tweede helft van 2001 eerst een onderzoek worden gedaan naar de kansen van werklozen van 57,5 tot 65 jaar op de arbeidsmarkt. Bij dit onderzoek wordt ook betrokken de toepassing door de verschillende organisaties (uvi's, gemeenten en arbeidsvoorziening) van de per 1 mei 1999 ingevoerde inschrijf- en acceptatieplicht voor nieuwe werklozen van 57,5 jaar en ouder, evenals de toepassing van het begrip passende arbeid. Over de uitkomsten van het onderzoek zal de Kamer in het eerste kwartaal van 2002 worden geïnformeerd.

24

*Welke mogelijkheden en budgetten staan voor hoeveel werknemers ter beschikking om oudere werknemers met rijksmiddelen zodanig om te scholen of bij te scholen dat zij langer productief kunnen zijn en vroegtijdige uitval voorkomen wordt? (blz. 9)*

Ouderen vallen onder het normale reïntegratieinstrumentarium van de Wet REA. Daarbij dient men zich te realiseren dat de overgrote meerderheid van de arbeidsongeschikten uit ouderen bestaat.

25

*Uit recente cijfers van het Lisv blijkt dat enkele grote bedrijven en enkele sectoren een onevenredig hoog verzuim en instroom in de WAO hebben. Wanneer kan bijvoorbeeld per sector worden geconcludeerd dat naast de financiële prikkels van WULBZ en PEMBA aanvullende maatregelen geboden zijn? (blz. 10)*

Het is de bedoeling dat de Kamer nog voor de begrotingsbehandeling SZW beschikt over de door SZW opgestelde branche-prestatievergelijking. Deze vergelijking geeft een overzicht van de bijdrage van de onderscheiden sectoren aan de WAO-volumeontwikkeling en belicht deze bijdrage vanuit een aantal aspecten: instroom- en uitstroomkansen,

omvang van de sector, samenstelling verzekerde populatie etc. Aan de hand van dit overzicht zouden conclusies getrokken kunnen worden in welke mate sectoren meer of minder dan evenredig bijdragen aan de volumeontwikkeling.

26

*Zijn er in de genoemde zes arboconvenanten ook afspraken gemaakt over ouderenbeleid arbeidsgehandicapten en allochtonen? Graag per convenant een samenvatting van de gemaakte afspraken. (blz. 10)*

In de tot nu toe getekende arboconvenanten zijn geen afspraken opgenomen over ouderen of allochtonen. Met de bouw is een deelconvenant gesloten over de inzet van twintig WAO-ers als arbovoorlichters in de sector. Met het onderwijs zijn twee deelconvenanten gesloten over verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie.

27

*Hoeveel meer vrouwen en mannen combineren betaalde arbeid en zorgtaken door te kiezen voor deeltijdbanen? Graag een overzicht met daarin cijfers over het aantal mannen en vrouwen naar leeftijd en opleiding. (blz. 10)*

Het valt niet met exacte cijfers aan te geven hoeveel meer mannen en vrouwen vanaf een bepaald moment arbeid en zorg zijn gaan combineren door te kiezen voor deeltijdarbeid.

In juli 2002 zal aan de Tweede Kamer een voortgangsrapportage worden gepresenteerd over de uitkomsten van het monitoringsproject van de WAA. Hierbij zal ook worden ingegaan op de bovengenoemde vraag.

28

*Zijn er al gegevens bekend over het beroep dat wordt gedaan op de Wet Aanpassing Arbeidsduur? (blz. 11)*

Nee, er zijn nog geen gegevens bekend over het beroep dat wordt gedaan op de Wet Aanpassing Arbeidsduur. In juli 2002 zal aan de Tweede Kamer een voortgangsrapportage worden gepresenteerd over de uitkomsten van het monitoringsproject van de WAA.

29

*Hoe verhouden de resultaten uit de studie «De Nederlandse verzorgingsstaat» zich tot de conclusies uit het SCP-rapport Nederland in Europa? (blz. 11)*

In de studie «De Nederlandse verzorgingsstaat» zijn de sterke en zwakke kanten van het Nederlandse sociaal-economische beleid onderzocht en is gekeken hoe sociaal beleid en economisch beleid elkaar kunnen versterken. Hierbij ging het om sociaal beleid in brede zin, zodat ook onderwerpen als onderwijs, sociale mobiliteit, een evenwichtige inkomensverdeling en sociale cohesie aan de orde komen. De opzet van de studie van het SCP «Nederland in Europa» is heel anders. Een aantal algemene onderwerpen, zoals demografie, openbaar bestuur en normen en waarden staan in het teken van een internationale vergelijking. Bij de zogenaamde sectorhoofdstukken was de internationale vergelijking van minder betekenis. Enkele van deze sectorhoofdstukken bevatten aspecten (zoals sociale zekerheid en onderwijs) die juist in de SZW-studie centraal stonden.

Doordat de focus van beide rapporten verschilt, vullen zij elkaar goed aan. Daarbij geldt dat het SCP een aantal bevindingen uit de studie «De Nederlandse verzorgingsstaat» ondersteunt. In de SCP-studie worden veel

beleidsterreinen onderzocht, waarop de conclusies in grote mate overeenstemmen met de SZW-bevindingen.

Ter illustratie van vergelijkbare conclusies uit beide studies enkele voorbeelden:

Het SCP geeft aan dat Nederland in 1990 een povere elfde positie innam op het punt van het BBP (uitgedrukt in guldens met gelijke koopkracht). In dat jaar lag het Nederlandse BBP per hoofd 14% onder het EU-gemiddelde. Thans behoort Nederland tot de top van Europa en ligt het BBP per hoofd 14% boven het EU-gemiddelde.

In lijn met het SZW-rapport is ook het SCP van mening dat bij de sociale zekerheidsuitgaven het van belang is dat hierbij een onderscheid wordt gemaakt tussen publieke en private uitgaven. Sobere publieke sociale zekerheidsarrangementen worden namelijk vaak gecompenseerd met private regelingen. Wordt hiermee rekening gehouden dan zijn de verschillen in sociale zekerheidsuitgaven klein.

Op het punt van scholing komt, in lijn met de studie over de Nederlandse verzorgingsstaat, Nederland in de SCP-studie goed naar voren. Het niveau van de Nederlandse onderwijsdeelname is hoger dan het Europees gemiddelde. De functionele geletterdheid van Nederlandse volwassenen is internationaal gezien goed en tussen de verschillende onderwijstypen, zijn de vaardigheidsverschillen gering.

Op het punt van de gezondheid constateert het SCP dat de Nederlandse gezondheidszorg in termen van kosten en resultaten niet slechter en misschien zelfs iets beter dan andere landen presteert. Bovendien zijn volgens het SCP Nederlanders relatief tevreden over de gezondheidszorg.

De gunstige Nederlandse scores uit de studie «De Nederlandse Verzorgingsstaat» zijn ook in lijn met een ander recent gepubliceerde studie van het SCP «De maat van de verzorgingsstaat». De scope van deze studie was in vergelijking met de SZW-studie beperkt. Een van de conclusies uit dit rapport is dat «Nederland zich thans in een goede uitgangspositie bevindt om ook in de eenentwintigste eeuw een verzorgingsstaat in stand te houden, die internationaal gezien de juiste maat heeft zowel vanuit financieel economisch als sociaal gezichtspunt».<sup>1</sup>

30

*Hoe is de Nederlandse arbeidsproductiviteitontwikkeling ten opzichte van andere Europese landen en de VS de laatste decennia? (blz. 12)*

Voor de EU-landen geldt dat in de jaren negentig het verschil in arbeidsparticipatie tussen de EU-landen en de Verenigde Staten is afgenomen, maar het verschil in arbeidsproductiviteit is toegenomen. In de EU-landen is uitbreiding van de werkgelegenheid dus gepaard gegaan met een minder snelle productiviteitsgroei. Nederland vormt op deze situatie geen uitzondering. Door de forse werkgelegenheids groei (vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt) is de arbeidsproductiviteit minder snel gegroeid dan in de VS en enkele EU-landen.

31

*Hoeveel beter slagen mensen die langdurig op een uitkering waren aangewezen erin werk te vinden? Wat zijn de onderliggende onderzoeksgegevens hiervoor? (blz. 13)*

Uit gegevens van het CBS blijkt dat in 1999 het aantal bijstandsgerechtigden die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen, gedaald is. Eind 1998 waren 311 000 bijstandsgerechtigden langer dan 1 jaar in de bijstand, eind 1999 waren dat er 289 000. Ook in de jaren voorafgaand aan 1999 is het aantal langdurige bijstandsgerechtigden gedaald. In de betreffende jaren overtreft overigens de daling van het aantal kortdurige bijstandsgerechtigden die van het aantal langdurige.

<sup>1</sup> Sociaal Cultureel Planbureau, *De maat van de verzorgingsstaat. Inrichting en werking van het sociaal economisch bestel in elf westerse landen*. Den Haag, augustus 2000, p. 165.

Uit gegevens van het Lisv blijkt dat in 1999 ook het aantal WW-ers die langer dan een jaar een werkloosheidsuitkering ontvangen, gedaald is. Eind 1999 waren 134 000 WW-ers langer dan 1 jaar in de WW, eind 1998 waren dat er nog 170 000. Het aantal langdurige WW-ers is in 1999 dus met 36 000 gedaald.

32

*Kan inzicht worden gegeven in de aard en omvang van de verschillende groepen uitkeringsgerechtigden die geen sollicitatieplicht hebben, zowel wat betreft Rijk, gemeenten, uitvoeringsinstellingen als eventuele andere instanties? Op welke groepen rust op basis van de wet wel een sollicitatieplicht? In welke mate hebben de verschillende uitvoerende instanties de vrijheid te bepalen welke groepen en/of individuen niet hoeven te solliciteren? In wat voor soort gevallen wordt door de uitvoerende instanties een ontheffing gegeven? (blz. 15 t/m 16)*

Het wettelijk uitgangspunt in de Algemene bijstandswet is dat in beginsel iedere bijstandsgerechtigde een arbeidsverplichting heeft en dat voor hen ook de sollicitatieplicht geldt. Op grond van de wet geldt een categoriale vrijstelling van de sollicitatieplicht voor alleenstaande ouders met een kind jonger dan 5 jaar en ouderen van 57,5 jaar en ouder. Met ingang van 1 mei 1999 zijn bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder echter niet langer volledig ontheven van de arbeidsplicht; zij hoeven zich evenwel niet actief in te spannen om arbeid in dienstbetrekking te verkrijgen. Ze dienen wel een passend aanbod te accepteren.

Naast deze categoriale ontheffing die rechtstreeks voortvloeit uit het wettelijke regime kunnen gemeenten op basis van artikel 107, lid 1, van de Abw een ontheffing van de sollicitatieplicht verlenen op individuele gronden van sociale of medische aard.

Uit onderzoek van Research voor Beleid<sup>1</sup> blijkt dat 42% van alle bijstandsgerechtigden een formele ontheffing van de arbeidsplicht heeft. Voor de meerderheid van deze groep (58%) betreft het een individuele ontheffing (met name om medische redenen). De rest heeft een categoriale ontheffing gekregen. Naast de formele ontheffing is er volgens het genoemde onderzoek ook sprake van «de facto» ontheffingen. Het betreft bijstandsgerechtigden die officieel wel aan de arbeidsverplichtingen moeten voldoen, maar in feite niet worden gecontroleerd op hun inspanningen. Ongeveer 24% van de bijstandsgerechtigden hebben te maken een «de facto» ontheffing.

Recent is tevens onderzoek<sup>2</sup> uitgevoerd naar de arbeidsplicht van langdurig bijstandsgerechtigden. Uit het onderzoek blijkt dat 59% van hen is vrijgesteld van de arbeidsplicht. Dit percentage omvat overigens ook de verleende ontheffingen in verband met het volgen van een traject (7%). De categoriale vrijstelling van de sollicitatieplicht geldt voor alleenstaande ouders met een kind jonger dan 5 jaar (9% van het aandeel ontheffingen) en personen van 57,5 jaar en ouder (15% van het aandeel ontheffingen). Ten slotte is bij 24% van de langdurig bijstandsgerechtigden ontheffing van de sollicitatieplicht verleend op individuele gronden van sociale of medische aard.

In de WW zijn de volgende groepen uitgesloten van de sollicitatieplicht: personen ouder dan 57,5 jaar, personen die een opleiding of scholing volgen gericht op de verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt, vorstwerklozen en personen die (tijdelijk) werkloos zijn omdat aan de werkgever een vergunning is verstrekt tot verkorting van de werktijd. Uit gegevens van het Lisv blijkt dat het ultimo 1999 hierbij naar schatting in totaal om ca. 75 000 WW-uitkeringen gaat.

Personen ouder dan 57,5 jaar vormen hierbij veruit de belangrijkste groep (ca. 60 000). Het aantal personen in een reïntegratietraject bedroeg ca. 15 000. De overige groepen zijn zeer klein. Overigens betekent de onthef-

<sup>1</sup> Research voor Beleid, december 1999: Activeringsinstrumenten in de Bijstandswet. Deelrapport arbeidsverplichtingen.

<sup>2</sup> SGBO, augustus 2000: Het bestand bereikt ? Dit onderzoek is op 29 september jl. aangeboden aan het Parlement (Kamerstukken II, 2000–2001, 23 972, nr. 48).



ving van de sollicitatieplicht niet automatisch ook een ontheffing van de verplichting om zich bij Arbeidsvoorziening als werkzoekende in te schrijven. Op 1 mei 1999 is deze verplichting ook van kracht geworden voor personen ouder dan 57,5 jaar die werkloos worden.

33

*Welke alternatieve financieringsmogelijkheden bestaan er om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen? (blz. 16)*

De budgettaire uitdaging van de vergrijzing wordt bij voorkeur tegemoet getreden op een manier die de keuzemogelijkheden van toekomstige generaties niet inperkt.

Schuldreductie biedt via het vrijspelen van rente-uitgaven een solide financiering van de vergrijzingskosten. Op deze wijze wordt voorkomen dat deze kosten op toekomstige generaties worden afgewenteld. Een robuuste uitkomst van de projecties van zowel het CPB als de WRR is dat bij het volledig wegwerken van de schuld in 25 jaar de vergrijzingslasten kunnen worden opgevangen zonder dat te zijner tijd de collectieve aanspraken hoeven te worden beperkt of de lasten hoeven te worden verhoogd. In dit kader spelen ook de stortingen in het AOW-spaarfonds een belangrijke rol. Door het AOW-spaarfonds wordt immers zichtbaar dat de met de schuldreductie optredende rentevrijval ook daadwerkelijk wordt gereserveerd, alvorens deze wordt ingezet voor het opvangen van de toekomstige vergrijzingsuitgaven.

Arbeidsparticipatie speelt in het kader van de vergrijzingslasten een sleutelrol. Een verhoging van de arbeidsparticipatie kan gezien worden als een tweesnijdend zwaard: het economische draagvlak wordt verbreed en het beroep op de collectieve voorzieningen wordt beperkt. Berekeningen van het CPB geven aan dat verhoging van de arbeidsparticipatie niet zozeer de noodzaak tot schuldreductie beperkt, maar wel het realiseren ervan vergemakkelijkt.

34

*Komt er ook uniform premiebeleid voor deeltijduitstroom? Zo nee, waarom niet?*

*Geldt het uniform premiebeleid ook voor mensen met een ID-baan die niet uitstromen naar reguliere arbeid? Zo nee, waarom niet? (blz. 16)*

Nee, er komt alleen een fiscaal onbelast uniforme premieregeling bij volledige uitstroom uit de uitkering ingevolge de Abw en de WIW. De sterkere inkomensverbetering is bedoeld om volledige uitstroom uit de bijstandsuitkering en gesubsidieerde arbeid te realiseren. Ook indien dit kan worden gerealiseerd door aanvaarding van reguliere arbeid in deeltijd ontstaat recht op de hier bedoelde uitstroompremie.

Dit laat onverlet dat de gemeente daarnaast, ingevolge de WIW, de mogelijkheid behoudt om een premie te verstrekken aan personen die slechts gedeeltelijk uitstromen uit de bijstand of de WIW.

Het gaat hier om een uitstroompremie. Dit betekent dat personen die niet uitstromen niet in aanmerking kunnen komen voor deze premie.

In het kader van de uitstroompremie worden ook de ID-banen aangemerkt als gesubsidieerde arbeid. Ook hier worden de kosten van de arbeidsplaatsen gefinancierd door subsidieverstrekking. De financiering van de uitstroompremies is mede gebaseerd op de vrijval die wordt gerealiseerd bij uitstroom uit de bijstandsuitkering en gesubsidieerde arbeid op macro-niveau. Dus zonder uitstroom is er geen sprake van vrijval.

35

*Wanneer komt het kabinetstandpunt bij het advies van de SER «Onvolledige AOW-opbouw»? (blz. 16)*



36

*Wat zijn voor de jaren die in die in de kerntabel zijn opgenomen de totale uitkeringsvolumen (in guldens, prijzen 1995) voor de verschillende uitkeringscategorieën (< 65 jaar) die in regel 16 zijn genoemd? Wat zijn de kosten voor die categorieën per uitkeringsgerechtigde (uitkeringsjaar)? (blz. 18)*

Het totale uitkeringsvolume conform de kerntabel Sociale Nota 2001 en de kosten per uitkeringsgerechtigde (in prijzen 1995) zijn weergegeven in onderstaande tabel. Hierbij is als deflator de prijsontwikkeling van het bruto binnenlands product (BBP) gehanteerd. Vooraf zij opgemerkt dat de Ziektewet (ZW) in deze periode geleidelijk is geprivatiseerd waardoor de uitgaven niet meer centraal worden geregistreerd; om deze reden zijn na 1990 voor deze wet geen uitgaven per uitkeringsgerechtigde in de tabel vermeld. De volume-ontwikkeling ziekteverzuim wordt berekend door het CBS, omdat dit relevant is voor de berekening van de I/A-ratio.

**Tabel .... Volume- en kostenontwikkeling sociale zekerheid, 1985–2001.**

	1985	1990	1995	1999	2000#	2001#
<b>Volume-ontwikkeling</b>						
<b>(x 1000 uitk. jaren):</b>						
<b>Totaal volume (&lt; 65 jaar)</b>	<b>1951</b>	<b>2027</b>	<b>2110</b>	<b>1882</b>	<b>1858</b>	<b>1858</b>
WW/VV	264	165	345	197	178	168
AAW/WAO/WAZ/ Wajong	698	778	752	772	789	806
ABW (incl RWW)/ IOAW/IOAZ	574	551	516	406	378	365
Anw	167	187	191	143	139	135
Ziekteverzuim	248	346	306	363	374	384
<b>Uitgaven per uitkeringsgerechtigde x f 1000,- (in prijzen 1995)<sup>a</sup></b>						
<b>Totaal</b>	<b>27,5</b>	<b>30,3</b>	<b>27,3</b>	<b>27,9</b>	<b>27,9</b>	<b>27,8</b>
WW/VV	34,9	33,9	31,5	32,6	34,3	34,1
AAW/WAO/WAZ/ Wajong	28,1	31,3	31,5	32,6	34,3	34,1
ABW (incl RWW)/ IOAW/IOAZ	22,7	24,0	23,4	24,9	25,0	25,7
Anw	19,5	26,6	25,0	22,9	22,2	22,4
Ziektewet (ZW)	34,5	38,2				

<sup>a</sup> Als deflator is hierbij gebruikt de prijsmutatie van het BBP.  
# raming

De gemiddelde WW-uitkering is tussen 1995 en 1999 toegenomen van f 31 500 naar f 32 600. De verklaring ligt in het groeiend aandeel ouderen in het WW-bestand. Terwijl het volume in de periode 1995–1999 daalde van 345 000 naar 197 000 steeg het aandeel van 55–64 jarigen van 21 procent naar bijna 34 procent. Omdat ouderen gemiddeld een hogere loongerelateerde WW-uitkering ontvangen dan jongeren, stijgt dus de gemiddelde uitkering. Verwacht wordt dat de beschreven ontwikkeling zich in 2000 en 20 001 verder voortzet. In 1995 zijn hoogte, duur en toetredingseisen voor de WW gewijzigd. De hoogte van de gemiddelde uitkering in de periode vóór 1995 is hierdoor niet geheel te vergelijken met de huidige uitkeringsbedragen.

De prijsontwikkeling in de arbeidsongeschiktheidsregelingen vertoont na 1995 een lichte daling. De oorzaken hiervan zijn een toename van het aandeel jongeren en vrouwen.

Deze hebben veelal een uitkering gebaseerd op een lager loon dan gemiddeld, en jongere mensen hebben een kortere of helemaal geen loon-gerelateerde uitkering, dus vervallen sneller in de, lagere, vervolgitkering.

37

*Waaruit blijkt dat laagopgeleiden een specifieke aandachtsgroep voor beleid vormen? Op welke concrete voorstellen uit de sociale nota wordt gedoeld? (blz. 19)*

De overheid voert al vele jaren een arbeidsmarktbeleid dat gericht is op de onderkant van de arbeidsmarkt. Twee belangrijke maatregelen van het huidige arbeidsmarktbeleid die gericht zijn op bevordering van de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zijn de SPAK en de VLW en gesubsidieerde arbeid. Daarnaast spelen instrumenten zoals training, scholing en bemiddeling een belangrijke rol. Laagopgeleiden vormen een aparte aandachtsgroep omdat ook ten tijde van de huidige hoogconjunctuur de werkloosheid nog steeds relatief hoog is onder deze groep en de arbeidsdeelname nog sterk achterblijft bij die van hoger opgeleiden. Ter illustratie: de arbeidsdeelname onder mensen met alleen basisonderwijs bedraagt in 1999 36%, onder mensen met een mavo-opleiding 43%, en met een vbo-opleiding 58%. De gemiddelde arbeidsdeelname ligt op 64 in 1999. Tabel 2.1 van de Sociale Nota noemt uitkeringsgerechtigden als speciale doelgroep van het beleid. Indien deze groep door het SZW-beleid gaat werken dan wel via de sluitende aanpak richting regulier werk gaat, wordt simultaan een belangrijk deel van het probleem van de lage participatie onder laagopgeleiden aangepakt.

38 en 56

*Waaruit blijkt dat de bevordering van de doorstroming naar andere banen bij gesubsidieerde banen prioriteit heeft? Welke prikkels zijn daarvoor in de wet ingebouwd? (blz. 19)*

*Het bevorderen van uitstroom uit gesubsidieerde arbeid krijgt meer nadruk. Hoe gaat dit vorm krijgen? (blz. 30)*

Het bevorderen van uitstroom uit gesubsidieerde arbeid krijgt meer nadruk. Hoe gaat dit vorm krijgen?

Om uitstroom te bevorderen zijn in de bestaande wet- en regelgeving diverse maatregelen en prikkels voor werknemer, werkgever en gemeenten ingebouwd.

Ter bevordering van uitstroom uit ID-banen is per 1 januari 2000 een uitstroompremie voor de werknemer en de gemeente in leven geroepen. Daarnaast kunnen de doorstroombanen als brugfunctie tussen de instroombaan en de reguliere arbeidsmarkt worden ingezet t.b.v. doorstroom. Uit het WIW-scholings- en activeringsbudget kunnen gemeenten een financiële incentive te verstrekken in geval van deelname aan scholing of het aanvaarden van betaalde arbeid. Voornemen is om per 1 januari 2001 een fiscaal onbelaste (uitstroom)premie in te stellen om de uitstroom vanuit een bijstandsuitkering of vanuit een WIW-dienstbetrekking naar ongesubsidieerde arbeid te bevorderen. Deze premie zal binnen de WIW zodanig worden vormgegeven dat de armoedeval tijdelijk wordt verzacht.

Doorstroom wordt verder bevorderd door waar mogelijk de betrokken werknemer met behulp van scholing, training en opleiding toe te rusten voor de reguliere arbeidsmarkt. Binnen de WSW, de WIW en het Besluit

ID-banen bestaan mogelijkheden voor o.m. scholing en opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg.

Detachering van personen op gesubsidieerde arbeid bij een reguliere werkgever kan de kans op doorstroom verhogen. De WSW en de WIW-dienstbetrekkingen bieden deze mogelijkheid reeds. Bij de ID-banen is de werknemer al in dienst van een reguliere werkgever.

Ook een tijdelijk dienstverband en het periodiek herbeoordelen van personen op gesubsidieerde arbeid werken doorstroom bevorderend. Bij een WIW-dienstbetrekking volgt na 2 jaar een herbeoordeling. Een WIW-werkervaringsplaats is per definitie tijdelijk. Bij de WSW worden personen op de wachtlijst en zittend bestand (populatie na 1-1-98) periodiek geherindiceerd.

Voorts zijn financiële prikkels ingebouwd voor gemeente en werkgever zoals de oplopende inleenvergoeding in de WIW en de tijdelijkheid van de WVA-korting.

Om de drempels naar de reguliere arbeidsmarkt verder te verlagen, bieden de WIW, de WSW en het Besluit ID-banen bovendien de mogelijkheid van een gecombineerd dienstverband van gesubsidieerde arbeid en reguliere, niet-gesubsidieerde arbeid, en de mogelijkheid van een terugkeergarantie.

Tijdens het bestuurlijk overleg met de VNG eind november zullen afspraken worden gemaakt over uitstroom vanuit de WIW en over de uitstroompremie voor uitstroom uit de Abw en de WIW.

39

*Welke landen kenden een hogere economische groei dan Nederland en wat was daarbij de achterliggende oorzaak? (blz. 19)*

Van de in de Sociale Nota genoemde landen met een in 1996–2001 vergelijkbare of zelfs hogere economische groei dan Nederland, behoren alleen Ierland, Luxemburg en Finland tot de landen met een hogere economische groei. De hogere groei in Ierland en Luxemburg hangt samen met de in deze landen nog sterkere stijging van de werkgelegenheid dan in Nederland. In Finland is de werkgelegenheids groei vergelijkbaar met die in Nederland, maar daar stijgt de arbeidsproductiviteit sterker dan bij ons. Dit laatste is ook het geval in Ierland. Als gevolg van de sterke stijging van zowel de werkgelegenheid als de arbeidsproductiviteit vertoont Ierland een bijzonder hoge economische groei. Deze groei wordt gedragen door een eveneens opmerkelijk hoge stijging van de investeringen.

40

*Wat wordt verstaan onder beheerste loonkostenontwikkeling? Waaraan wordt gerelateerd: aan het prijsindexcijfer, de loonkosten per eenheid product of de economische groei? (blz. 20)*

Of van een beheerste loonkostenontwikkeling sprake is, vraagt vooral om een beoordeling van de reële loonkosten per eenheid product. Vanzelfsprekend zal daarbij ook de internationale economische situatie in ogenschouw moeten worden genomen. Een verslechtering van de concurrentiepositie in termen van loonkosten per eenheid product onderstreept het belang van een beheerste loonkostenontwikkeling.

41

*Hoe verklaart men dat de loonkosten per eenheid product in Nederland tussen 1996–2001 11% sterker stijgen dan in Duitsland? (blz. 21)*

De sterkere stijging van de loonkosten per eenheid product in Nederland kan voor de helft worden verklaard uit een hier hogere stijging van de loonsom per werknemer (in Nederland in 1996–2001 gemiddeld 2,8

procent per jaar tegen 1,9 procent in Duitsland). Voor de andere helft wordt de verslechtering van de concurrentiepositie verklaard door de in Duitsland hogere stijging van de arbeidsproductiviteit.

42

*Hoe wordt precies nagegaan dat er geen passend aanbod binnen Europa beschikbaar is? Is er een Europees databestand? (blz. 22)*

De beschikbaarheid van passend arbeidsaanbod wordt nagegaan door Arbeidsvoorziening in het kader van de uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Arbeidsvoorziening maakt daarvoor gebruik van het Europese databestand EURES. Alle Europese arbeidsvoorzieningsorganisaties zijn aangesloten op dit EURES-bestand. Dit bestand bevat relevante gegevens van bij de arbeidsvoorzieningsorganisaties ingeschreven werkzoekenden die in principe bereid zijn in een andere EU/EER-lidstaat te gaan werken.

Voorts gaat Arbeidsvoorziening na welke inspanningen de werkgever heeft verricht om binnenlands of EU/EER-aanbod te vinden. In de regel wordt alleen als voldoende wervingsinspanningen in Nederland en de EU/EER hebben plaatsgevonden en desondanks geen aanbod is gevonden, een tewerkstellingsvergunning verstrekt.

43

*Wat is de oorzaak van de snellere daling van langdurige werkloosheid ten opzichte van kortdurende werkloosheid? (blz. 22)*

In de Sociale Nota 2001 wordt melding gemaakt van een halvering van de totale werkloosheid in de afgelopen jaren. Door de forse werkgelegenheids groei van de afgelopen jaren is de kortdurende werkloosheid gedaald tot dicht bij het niveau van de frictiewerkloosheid. Dit impliceert dat er weinig rek meer zit in het aantal kortdurig werklozen. Die rek was er nog wel in de langdurige werkloosheid; er zijn relatief veel langdurig werklozen in zijn geslaagd een baan te vinden. In deze krappe arbeidsmarkt zijn er derhalve goede kansen voor langdurig werklozen, indien hun kwalificaties aansluiten bij de markt.

Terzijde speelt hier ook de kwestie dat de langdurige werkloosheid per definitie met een jaar vertraging reageert op veranderingen in de kortdurende werkloosheid. De recente vertraging in de daling van de kortdurende werkloosheid tussen maart 1999 en maart 2000 heeft daardoor nog geen (zichtbare) invloed op de langdurige werkloosheid.

44

*Wanneer is een vacature moeilijk vervulbaar? (blz. 22)*

Er is sprake van een moeilijk vervulbare vacature wanneer een werkgever een vacature als moeilijk vervulbaar opgeeft in de jaarlijkse vacature-enquête van het CBS. Werkgevers doen dat op basis van persoonlijke inschatting. Het CBS geeft in het enquêteformulier geen criteria voor het begrip «moeilijk vervulbaar».

45

*Hoeveel hoger en hoeveel lager vallen de personeelstekorten uit afhankelijk van het gekozen scenario? (blz. 23)*

Opgemerkt zij dat niet alleen scenario's een marge in de verwachte tekorten met zich meebrengen, maar dat ook de «basisvariant» met onzekerheidsmarges omgeven is. Behalve dat daarnaast het gekozen scenario uitmaakt, verschilt het effect ook nog eens sterk tussen de afzonderlijke opleidingsniveaus. Het CPB onderscheidt scenario's met 1-een

hoger arbeidsaanbod en 2- met een lagere toename van de kwalificatie-eisen. Pagina 145 van het CEP 2000 maakt duidelijk hoe groot de marges per opleidingsniveau zijn. In eerste instantie zouden wij u graag willen verwijzen naar de heldere grafieken in betreffende publicatie.

Kort samengevat komt het op het volgende neer:

- in de basisprojectie van het ROA kan het verwachte tekort aan hogeropgeleiden liggen tussen de nul en 300 000 personen (totaal, in 2007). Het *overschot* aan mensen met alleen basisonderwijs kan variëren, maar oplopen tot zo'n 325 000 personen (totaal, in 2007).
- in het scenario met een hoger arbeidsaanbod (conform CPB-aannames) nemen de overschotten op lagere en middelbare opleidingsniveaus maximaal toe met zo'n 300 000 mensen (totaal, in 2007) ten opzichte van de basis-projectie. Op hogere opleidingsniveaus is het effect van een groter arbeidsaanbod te verwaarlozen. Voor een uitgebreide bespreking van de toename van opleidingseisen verwijzen wij naar het CEP 2000.

46

*Wat zijn de belangrijkste conclusies uit het onderzoek «Firms recruitment behaviour»? (blz. 24)*

Het aangehaalde onderzoek betreft onderzoek naar wervingsgedrag van werkgevers en is vrij technisch van aard. Een aansprekende conclusie is dat wanneer werkgevers meerdere vacatures hebben, zij vaker werven via advertenties, omdat dit wervingskanaal een significant hogere stroom sollicitanten genereert dan andere kanalen (Russo, 1999, p.151). Verder wordt in het onderzoek een onderscheid gemaakt naar de situatie op de arbeidsmarkt. Uit dit onderscheid blijkt dat in een krappe arbeidsmarkt werkgevers meer verschillende wervingskanalen inschakelen dan in een ruime arbeidsmarkt. Het gebruik van arbeidsbureaus als wervingskanaal blijft achter bij andere wervingskanalen.

47

*Op welke doelgroepen oriënteren werkgevers zich precies in tijden van lage werkloosheid? Is dat voor elke groep in dezelfde mate? Hoe ziet die voorkeur er precies uit? (blz. 24)*

In tijden van lage werkloosheid oriënteren werkgevers zich vooral op herintreedsters, jongeren, bijna-afgestudeerden, en ouderen (denk bijvoorbeeld aan ex-leraren die momenteel worden teruggehaald). De mate waarin dit gebeurt verschilt per werkgever en per bedrijfssector. Hierbij genieten productieve krachten de voorkeur en gebruikt de werkgever bij de afweging van kandidaten makkelijk te interpreteren karakteristieken. Echter, de gestage groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen, suggereert dat herintreedsters een gewilde groep zijn. Daarnaast vinden ook jongeren eenvoudig een baan. Dit blijkt uit het feit dat veel studenten tegenwoordig een bijbaantje hebben en de jeugdwerkloosheid laag is.

48

*De ruime arbeidsmarkt voor lager opgeleiden kan in de toekomst problematisch worden. Welke oplossingen heeft de regering daarvoor in petto? En hoe problematisch wordt het precies? (blz. 24)*

Op basis van verkenningen van de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar opleiding enerzijds en de ontwikkeling van laaggeschoolde banen anderzijds is het zeer aannemelijk dat de hoge werkloosheid onder laagopgeleiden niet op de korte termijn verdwijnt. Het kabinet houdt met deze situatie rekening in zijn beleid. Dit aanbod-overschot is immers al lange tijd aanwezig. Om voor deze groep extra werkgelegenheid te scheppen

zijn de SPAK, VLW en gesubsidieerde arbeid ingevoerd. Deze maatregelen (loonkostensubsidies) stimuleren de werkgelegenheid voor laaggeschoolden en langdurig werklozen.

Een belangrijk probleem is momenteel dat er ondanks de hoge werkloosheid onder laaggeschoolden er tegelijkertijd moeilijk vervulbare vacatures voor deze groep zijn. Om laaggeschoolden te stimuleren een baan te vinden op de reguliere arbeidsmarkt, wordt daarom in 2001 de arbeidskorting ingevoerd. Ook de in te voeren uitstroompremie van f 4000, draagt hieraan bij. Daarnaast heeft het kabinet besloten om de sluitende aanpak ook toe te passen op de groep personen die thans langdurig werkloos zijn. Dit betekent dat deze groep (vaak laaggeschoolden of mensen met verouderde kennis) uiterlijk in 2002 op een bepaald traject zullen zijn gezet.

49

*Aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn relatief meer werkloze laagopgeleiden dan vacatures, maar toch is een deel moeilijk vervulbaar. Kan met concrete voorbeelden duidelijk worden gemaakt wat voor vacatures voor een deel moeilijk vervulbaar zijn? Wat zijn de hoofdoorzaken van de slechte aansluiting tussen vraag en aanbod? (blz. 25)*

De vacature-problematiek beperkt zich niet tot laagopgeleiden; over heel de linie bestaan er vacatures die moeilijk vervulbaar zijn. De vacatures onder laag opgeleiden zijn in echter 1999 sterker gestegen en moeilijker vervulbaar geworden dan voor hoger opgeleiden. Voorbeelden van laaggeschoolde banen waarvoor mensen worden gezocht zijn o.a. barkeppers, vakkenvullers, krantenbezorgers, fruitplukkers en lopende bandpersoneel. Behalve deze greep uit de dagelijkse berichtgeving uit de kranten geeft ook het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in haar publicaties een indruk van het soort vacatures. In een ROA publicatie over de Limburgse arbeidsmarkt (RAIL.08, 2000) blijkt onder meer dat daar een tekort is aan laaggeschoolden in de verzorgende sector, de agrarische sector, de administratieve sector en in de beveiliging. Afhankelijk van de regio zijn er tal van laaggeschoolde beroepen te noemen waar zich momenteel personeelstekorten aftekenen.

Er liggen verschillende oorzaken ten grondslag aan de slechte aansluiting tussen de vraag en het aanbod van laaggeschoolden. Voor een deel wordt de werkloosheid veroorzaakt door de armoedeval. Daarnaast speelt ook mee dat een deel van de werklozen laag productief is, zodat deze groep – zonder loonkostensubsidies – niet financieel aantrekkelijk is voor werkgevers om ze in te huren (productiviteitsval). Een (al dan niet vermeend) gebrek aan sociale vaardigheden is een andere oorzaak waardoor werklozen niet gemakkelijk aan een baan komen. Ook een tekort aan kinderopvangvoorzieningen en het ontbreken van mogelijkheden arbeid en zorg te combineren, zijn redenen van de «mismatch».

50

*Door de snelle daling van de werkloosheid wordt het aandeel van de harde kern groter. Hoe veel van hen zijn te ziek om te werken? (blz. 26)*

Uit recent onderzoek door SGBO (augustus 2000) komt naar voren dat 24 procent van de langdurig bijstandsgerechtigden vanwege een medische indicatie is vrijgesteld van arbeidsplicht. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat deze groep niet tot de harde kern van werklozen behoort, aangezien zij niet voldoen aan de criteria van werkloosheid (ingeschreven bij het arbeidsbureau, direct beschikbaar, zoekend).

51

*Wanneer wordt het wetsvoorstel ingediend dat wettelijke relatie tussen de plicht van het afdragen van premies en het recht op een uitkering ener-*



De voorstellen met betrekking tot de vereenvoudiging en uniformering van de SV-loonbegrippen, de vereenvoudiging en uniformering van de dagloonsystematiek en de uniformering van de premie-afdrachtsystematiek en invoering van de polisadministratie zullen worden gecombineerd in een wetsvoorstel. In het kabinetsstandpunt op het Rapport Loonbegrip (Kamerstukken II, vergaderjaar 1999/2000, 24 036, nr. 168) is aangegeven dat het kabinet verwacht dit wetsvoorstel begin volgend jaar aan de Kamer voor te leggen.

52

*Ten aanzien van scholing zijn de twee best presterende lidstaten op dit moment Denemarken en Zweden? Hoe ziet het beleid in deze landen er precies uit en wat zou Nederland van deze landen kunnen leren? (blz. 28)*

Een vergelijking tussen landen is interessant in het licht van de verschillende verantwoordelijkheden ten aanzien van een leven lang leren, met name in de rol van de overheid. In het MDW-project Doelmatigheid van de scholingsmarkt zal ook nadrukkelijk aandacht besteed worden aan keuzes inzake rol en verantwoordelijkheden van de overheid, motieven voor deze keuzes en de sterke en zwakke punten.

In zowel Denemarken als Zweden heeft de overheid een belangrijke taak in zowel de financiering als de inhoud van scholing. Denemarken is op dit moment bezig met een hervorming op het terrein van scholing. Zo krijgen sociale partners via een nieuw op te richten «Labour Market Institution for Financing of Education and Training» de mogelijkheid de Minister van Onderwijs en de Minister van Werkgelegenheid te adviseren over de financiering en organisatie van scholing. Eén van de belangrijkste taken wordt om aanbevelingen te doen over de behoefte aan scholing en de uitgaven daaraan ook richting werkgevers.

Belangrijk onderdeel van het systeem in Denemarken is dat deelnemers aan scholingsprogramma's aanspraak kunnen maken op een financiële bijdrage van de overheid in de kosten van levensonderhoud.

53

*Hoe wordt de invoering van de individuele leerrekening vormgegeven? Wat houdt een individuele leerrekening concreet in? Hoe zal de financiering ervan geregeld worden? Wanneer kan het parlement plannen verwachten die een individuele leerrekening mogelijk maken? (blz. 29)*

De individuele leerrekening is ontwikkeld in Engeland (individual learning account). Nederland neemt met Spanje (Baskenland) en Zweden deel aan het European Learning Account Project. Deelname aan dit project biedt interessante mogelijkheden om te zien hoe in andere landen met de invoering van de Individuele Leerrekening wordt geëxperimenteerd (welke structuur wordt gekozen, welke problemen kom je tegen etc.). De individuele leerrekening is een instrument om werkenden en werkzoekenden te helpen hun eigen leren te plannen en te organiseren en daarin te investeren om hun loopbaanperspectieven en competentieontwikkeling te bevorderen. De leerrekening geeft individuen de kans om hun eigen employability en mobiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten. De leerrekening gaat uit van individuele verantwoordelijkheid en keuze, een toename van deelname aan leren en gedeelde kosten. Een individuele leerrekening is een spaarrekening op naam van de werknemer of werkzoekende. Van deze spaarrekening kan de werknemer gebruik maken voor het bekostigen van een cursus of opleiding. De leerrekening kan worden gevuld door de werknemer, de werkgever en wellicht andere belanghebbenden. In de pilotfase stimuleert de overheid het gebruik van de leer-



rekening door een bedrag op de leerrekeningen te storten. De leerrekening kan worden gecombineerd met kortingsafspraken met scholingsinstellingen en bestaande fiscale maatregelen. In het experiment, met meerdere pilots, worden de mogelijkheden voor een brede invoering verkend. Op basis van een binnenkort te publiceren subsidie-regeling zullen in januari 2001 6 – 8 pilots worden gestart. Evaluatie van het experiment vindt plaats medio 2002. Daarna zal een nadere beoordeling en besluit volgen over mogelijke brede invoering.

54

*Hoe wordt de toegankelijkheid van ICT voor uitkeringsgerechtigden vormgegeven? Op welke termijn kunnen initiatieven worden verwacht? (blz. 29)*

Thans wordt ICT specifiek voor uitkeringsgerechtigden toegankelijk door de uitvoering van het reïntegratie en (sociale) activeringsbeleid op gemeentelijk niveau en door uvi's alsmede op basis van achterstandenbeleid door een aantal gemeenten. In de huidige reïntegratiepraktijk van gemeenten en uvi's worden trajecten voor uitkeringsgerechtigden ingekocht, mede met het oog op het opdoen van computervaardigheden en de omgang met internet. De Stichting Website Nedwerk is een voorbeeld van een aanbieder van ICT-trajecten voor uitkeringsgerechtigden, waarbij de uitkeringsgerechtigden ook een PC met internetaansluiting thuis ter beschikking krijgen. Ongeveer 100 gemeenten en uvi's maken thans gebruik van de trajecten van deze Stichting. In het kader van het achterstandenbeleid worden er voor minima projecten ontwikkeld met als primair doel de bevordering van de sociale participatie en vergroting van arbeidsmarktkansen. Er is voorzien in de uitbreiding van het aantal locaties waar minima gebruik kunnen maken van PC's en kunnen internetten. Onder bepaalde voorwaarden kunnen de deelnemers in het kader van een traject de beschikking krijgen over (tweedehands) PC's.

Het kabinet acht het van belang dat naast bovengenoemde mogelijkheden die reeds door het beleid worden geboden nadrukkelijk wordt ingespeeld op ICT-ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor het SZW-beleidsterrein in het algemeen en de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de sociale- en arbeidsparticipatie in het bijzonder. SZW bereidt daartoe thans een probleemanalyse voor en onderzoekt de mogelijke gevolgen voor het beleid. In het verlengde hiervan onderzoekt SZW in hoeverre kan worden bevorderd dat achterstandsgroepen, waaronder uitkeringsgerechtigden en ouderen, niet alleen toegang krijgen tot PC en internet, maar ook leren hoe door middel van dit medium de toegang tot informatie en kennis kan worden vergroot. In de eerste helft van 2001 zal de kamer hierover een nota ontvangen.

55

*In het najaar 2000 start het proefproject «digitale vakschool» met digitaal onderwijs voor lageropgeleiden. Wanneer wordt deze proef afgerond, geëvalueerd en de resultaten bekend gemaakt? (blz. 29)*

Via het project «De Digitale Vakschool» wordt in Nederland een experiment uitgevoerd met Internet als medium voor scholing van (langdurig) werklozen. Zij worden opgeleid om uiteindelijk «licht» ICT werk te gaan verrichten.

De bedoeling is dat samengewerkt zal worden op lokaal niveau met relevante actoren zoals Arbeidsvoorziening, ROC's, Gemeentelijke Sociale diensten en Vrouwenvakscholen. In het najaar 2000 is de pilot het stadium ingegaan van daadwerkelijke ontwikkeling van de multimediale software. De pilot zal in 4 locaties gaan draaien met meerdere cohorten. Gedurende en na afloop van de pilot zullen systematisch de successen faalfactoren van de gecreëerde leeromgeving en de inzet van hardware en (multimediale) software worden verzameld. Op deze wijze zal een beeld worden

verkregen van de noodzakelijke (rand)voorwaarden om digitale vakscholing in Nederland zo effectief mogelijk te benutten.

Het onderzoek zal worden afgesloten met een *werkconferentie*, waarin de resultaten worden gepresenteerd aan een select gezelschap van beleidsadviseurs en vertegenwoordigers uit het onderwijsveld, teneinde een voedingsbodem te creëren voor het grootschalig benutten van digitale vakscholing.

De eindrapportage en werkconferentie zullen zich naar verwachting in het najaar van 2001 voltrekken.

56

*Het bevorderen van uitstroom uit gesubsidieerde arbeid krijgt meer nadruk. Hoe gaat dit vorm krijgen? (blz. 30)*

Zie het antwoord op vraag 38

57 en 58

*Op welke wijze draagt gesubsidieerde arbeid concreet bij aan de oplossing van de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures voor laagopgeleiden en aan de duurzame plaatsing van lageropgeleiden in reguliere arbeid? (blz. 30)*

*Is de conclusie juist dat het scheppen van banen via bijvoorbeeld gesubsidieerde arbeid een gedateerd instrument is? (blz. 30)*

De afgelopen 2 decennia kenmerkten zich door een relatief hoge werkloosheid. In die situatie is gesubsidieerde arbeid toegepast als één van de instrumenten om deze werkloosheid te bestrijden. Daarbij waren verschillende functies aan de orde, bijv.: het bieden van werkervaring om de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen; uitbreiding van het voorzieningenniveau in de collectieve sector; het structureel verschaffen van werk aan hen die door kwalitatieve discrepanties de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen bereiken en onder aangepaste omstandigheden arbeid verrichten.

In de recente jaren zijn de vraag- en aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt aanzienlijk gewijzigd. De werkloosheid is sterk gedaald. Die situatie geeft het kabinet aanleiding om het geheel van arbeidsmarktinstrumentarium te bezien op actualiteit. Dat gebeurt in het kader van het Interdepartementaal Beleidsonderzoek «Toekomst van het Arbeidsmarktbeleid». Het ligt in de rede dat mede aan de hand van de analyses en bevindingen van deze werkgroep in de nabije toekomst het arbeidsmarktbeleid opnieuw wordt gedefinieerd. In dat kader is ook de gesubsidieerde arbeid aan de orde. Op de uitkomsten van uit te voeren analyse en te vormen oordeel en afweging wil het kabinet nu niet vooruitlopen.

58

*Is de conclusie juist dat het scheppen van banen via bijvoorbeeld gesubsidieerde arbeid een gedateerd instrument is? (blz. 30)*

Zie het antwoord op vraag 57.

59

*Om wat voor leertrajecten gaat het precies en in welke branches? Hoeveel subsidie is er aan de FNV toegekend? Heeft het FNV deze leertrajecten inmiddels opgezet en om hoeveel trajecten gaat het ongeveer? (blz. 30)*

Het project is gericht op werkenden en werkzoekenden die gemotiveerd zijn en de potentie hebben om een startkwalificatie te halen, maar die niet via het reguliere secundair beroepsonderwijs tot dit kwalificatieniveau kunnen worden gebracht. Bij dergelijke trajecten gaat het om maatwerk, gebaseerd op de erkenning van reeds verworven competenties, waarbij

het leren bij voorkeur plaatsvindt in een werkomgeving met het perspectief om in te stromen in vacatures waarvoor een startkwalificatie vereist is. Met de toegekende subsidie (circa 135 000) heeft de FNV inmiddels de eerste fase van het startkwalificatieproject afgerond, namelijk een plan van aanpak voor de opzet van deze trajecten in drie branches, te weten in de zorg, de metaal- en electrotechnische industrie en de ICT-branche. Fase 2, de uitvoering van het plan van aanpak in deze branches zal begin 2001 kunnen starten. De pilots zullen worden afgesloten met een eindproduct dat onder andere zal bestaan uit een ook naar andere branches overdraagbaar plan van aanpak, bijdrage aan de beleidsmatige discussie en signalering van knelpunten.

60

*Graag een nadere toelichting bij de zinsnede «De gunstige situatie op de arbeidsmarkt vergroot ook de kansen voor werklozen om weer aan de slag te gaan. Dit vergroot de mogelijkheden voor activering via toepassing van het sanctie-instrumentarium». Welke onderzoeken bevestigen deze stellingname? Onderzoeken geven toch eerder aan dat mensen eerder geactiveerd worden door positieve prikkels? (blz. 30)*

Door de gunstige situatie op de arbeidsmarkt krijgen werklozen, zowel bijstandsccliënten als WW-gerechtigden, vaker passende arbeid of een activeringstraject aangeboden. Dit betekent dat ook de mogelijkheden om te controleren of iemand het aanbod aanvaardt of niet, worden vergroot. Bij het weigeren van passende arbeid of een traject moeten gemeenten en uitvoeringsinstellingen maatregelen toepassen. Uit de eerste bevindingen van de evaluatie van de Wet boeten in de Abw blijkt dat op het terrein van uitstroombevordering het opleggen van maatregelen aan acceptatie onder de gemeenten lijkt te winnen. Dit geldt ook voor de uitvoeringsinstellingen werknemersverzekeringen. De toegenomen acceptatie heeft onder andere te maken met de gunstige conjunctuur en het feit dat de sociale diensten en de uitvoeringsinstellingen steeds meer te bieden hebben.

61

*Op welke wijze worden uitkeringsgerechtigden gestimuleerd zich bezig te houden met ICT? Wat vindt de regering van de suggestie uitkeringsgerechtigden in het kader van gerichte reïntegratie-inspanningen een tegemoetkoming te geven in de aanschafkosten van een PC? (blz. 30)*

Voor het antwoord op deze vraag wordt verwezen naar het antwoord op vraag 54.

62

*Het ministerie van SZW spant zich in om werkenden en werkzoekenden een startkwalificatie te laten halen. Welke concrete maatregelen worden daarbij gehanteerd? (blz. 30 t/m 31)*

In ESF-3 scholing van werkenden (40 miljoen per jaar) wordt onder meer een stimulans gegeven aan de scholing van werkenden zonder startkwalificatie tot startkwalificatie niveau. Daarnaast zal het kabinet binnen de huidige scholingsaftek in de profit-sector en de afdrachtsvermindering voor scholing in de non-profit sector een extra aftrek van 20% inbouwen. Het gaat hierbij om scholingskosten voor werknemers die een middelbare beroepsopleiding tot een bepaald niveau (niveau 2) volgen. Opleidingen die daarvoor in aanmerking komen, staan in het zogenoemde bestaande CREBO-register van het ministerie van OCenW. De verruiming is ook van toepassing op beroepsgerichte taalopleidingen of cursussen.

Verder wordt in de op afzienbare termijn in te voeren nieuwe versie van de kansmeter nadrukkelijk rekening gehouden met voortijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie.

63

*Hoe wordt het sanctie-instrumentarium effectief ingezet in het kader van de aanpak van de armoedeval? (blz. 31)*

Het sanctie-instrumentarium wordt naast positieve prikkels ingezet ter stimulering van uitkeringsgerechtigden werk te aanvaarden. De positieve prikkels en de sancties kunnen respectievelijk als pull en push factoren voor de aanvaarding van arbeid worden gebruikt. Het niet meer afhankelijk zijn van een uitkering is de eerste en grootste stap om uit de armoedeval te geraken. Indirect draagt het sanctie-instrumentarium dan ook bij aan de aanpak van de armoedeval.

64

*Worden sociale partners betrokken bij het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar het arbeidsmarktbeleid? (blz. 31)*

Jawel. In de loop van het IBO-traject zullen één of meerdere expertmeetings worden georganiseerd met uitvoerders, wetenschappers en sociale partners.

65 en 66

*Kan het IBO naar het arbeidsmarktbeleid consequenties hebben voor het in gang gezette beleid, bijv. de uitbreiding van het aantal ID-banen en het Fonds voor werk en inkomen? (blz. 31)*

*Wordt de SUWI-operatie ook betrokken in het IBO naar het arbeidsmarktbeleid?*

Dat is niet bij voorbaat uitgesloten. Het IBO Toekomst van het arbeidsmarktbeleid analyseert of (en zo ja hoe) het reïntegratie-instrumentarium (in ruime zin) beter toegesneden kan worden op de eisen van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Naar aanleiding van de bevindingen van dit onderzoek zal het kabinet bezien in hoeverre mogelijke accentverschuivingen van het in gang gezette beleid wenselijk zijn.

67

*Hoe groot is de invloed van de armoedeval op de arbeidsparticipatie? (blz. 31)*

Zie het antwoord op vraag 280.

68

*Op welke wijze zal het sanctie-instrument effectief ingezet gaan worden? (blz. 31)*

Eind dit jaar ontvangt u de complete evaluatie van de wet Boeten. Uit deze evaluatie zal ook blijken op welke punten de inzet van dit sanctie-instrument ter stimulering van het activeringsbeleid kan worden verbeterd. Op dit moment wordt ook bekeken op welke wijze het maatregelenbesluit voor de sociale verzekeringen kan worden vereenvoudigd en eventueel aangescherpt. Tevens refereer ik aan de brief van 6 oktober 2000 aan de Voorzitter van de vaste commissie voor SZW (TZ/TG/2000/62323) waarin een aantal acties is genoemd die ondernomen zullen worden om de toepassing van het sanctie-instrumentarium te verbeteren. Daarnaast zal bij de uitwerking van de «Intentieverklaring voor de

Toekomst» met de VNG en gemeenten worden gezien hoe vorm kan worden gegeven aan het adequaat inzetten van het sanctie-instrumentarium.

69

*Hoeveel middelen uit het Europees Sociaal Fonds worden ingezet om de sluitende aanpak te realiseren? (blz. 31)*

Met de Europese Commissie is afgesproken om tenminste 36% van de totale ESF-allocatie in te zetten ten behoeve van de financiering van de sluitende aanpak (circa 90 miljoen euro per jaar in prijzen 1999). Deze 36% is het gemiddelde van de gehele looptijd (7 jaar). Voorts heeft Nederland afgesproken om in 2003 te bezien in hoeverre deze 36% realistisch is gebleken en in hoeverre dit percentage aanpassing behoeft. Beide gemaakte afspraken maken dat de inzet van de ESF-allocatie ten behoeve van de sluitende aanpak nieuwe instroom en het zittende bestand in hoge mate flexibel is.

70 en 71

*Op welke termijn kan de Kamer nadere voorstellen omtrent de sluitende aanpak voor het zittende bestand verwachten? (blz. 32)*

*Wanneer wordt de kansmeter geëvalueerd? En zijn er plannen om vanwege de SUWI voorstellen deze kansmeter eerder aan te passen c.q. te evalueren? (blz. 32)*

In het programma ICT van de Veranderorganisatie SUWI wordt momenteel gewerkt aan een inventarisatie van bestaande systemen en lopende ICT-projecten in het SUWI-domein, waaronder bij Arbeidsvoorziening. Op basis hiervan zal een beleidsplan worden opgesteld om te komen tot een vernieuwing van de informatiehuishouding in het kader van SUWI. Onderdeel van de in dit kader te verrichten analyses is de inpassing van Agora in de informatiehuishouding van de nieuwe uitvoeringsstructuur. Zoals in de eerste voortgangsrapportage SUWI aangegeven, is het op dit moment nog niet mogelijk om aan te geven hoe lang de bedoelde transformatie van de informatiehuishouding SUWI zal gaan duren en welke kosten daarmee gemoeid zijn. In het grofontwerp voor de organisatieontwikkeling SUWI (waarin ook de samenhang met de ICT-architectuur zal worden geduid), waarvan het voornemen is dit in januari 2001 naar de TK te sturen, zal op deze punten duidelijkheid worden gegeven. Hierin zal de in het algemeen overleg van 18 mei 2000 (Kamerstukken II 1999-2000, 26 448, nr. 14) toegezegde ICT-nota worden geïntegreerd. Arbeidsvoorziening heeft aangegeven dat zij in de maand november een overzicht zal geven van de kosten van het AGORA-systeem in 2000. De kosten bevatten de ontwikkeling, lease, beheer, opleiding en projectmanagement. Zodra, op basis van een nadere inventarisatie van Arbeidsvoorziening, een meer gedetailleerd beeld beschikbaar komt van de totale kosten van AGORA zult u nader worden geïnformeerd. Omwille van de samenhang der dingen zal dit worden betrokken bij de presentatie van het grof ontwerp SUWI.

72

*Hoeveel mensen nemen deel aan gesubsidieerde arbeid? Voor hoeveel mensen is gesubsidieerde arbeid een tussenstap op weg naar regulier werk? Voor hoeveel mensen is doorstroom uit gesubsidieerde arbeid naar de reguliere arbeidsmarkt geen optie? Op basis van welke criteria wordt het onderscheid wel geschikt/niet geschikt voor doorstroming gemaakt? (blz. 33)*

Het aantal te verwachten gesubsidieerde plaatsen in 2001 bedraagt ca. 200 000 (WSW, WIW, ID-banen, RSP). De doorstroomdoelstelling verschilt

per regeling. Variaties in de strengheid van de toelatingscriteria of indicatiestelling per regeling, de doelstelling per de regeling, de arbeidsmarktsituatie, in de persoon gelegen factoren en ontwikkelingen daarin, de lokale uitvoering van de regeling bepalen de feitelijke doorstroom naar de reguliere, niet-gesubsidieerde arbeidsmarkt. In 1999 stroomden 8200 personen (21%) uit WIW-dienstbetrekkingen uit naar werk buiten de WIW, 2200 personen (35%) stroomden uit WIW-werkervaringsplaatsen uit naar werk buiten de WIW en 1400 personen (5%) stroomde uit naar werk buiten het Besluit ID-banen. Ik acht het niet alleen onmogelijk maar ook ongewenst om een kwantitatieve duiding te geven van het aantal personen, voor wie van te voren vaststaat dat doorstroom geen reële optie is. Doorstroom is één van de aspecten die meegenomen wordt in het lbo-traject van doorlichting van het arbeidsmarktinstrumentarium. Op 22 november a.s. hoop ik met de VNG bestuurlijke afspraken te maken over korte termijn acties om de doorstroom uit Wiw-dienstbetrekkingen en uit ID-banen te intensiveren. U wordt daarover kort na het B.O. over geïnformeerd.

73

*Op welke wijze wordt geselecteerd aan de poort? (blz. 33)*

Om in aanmerking te komen voor een WIW-dienstbetrekking en een WIW-werkervaringsplaats geldt voor personen van 23 jaar en ouder de voorwaarde dat hij/zij minstens 12 maanden aaneengesloten als werkloze werkzoekende ingeschreven moet staan bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of te voldoen aan een gelijkstelling daaraan. Bovendien is een zogenaamde WIW-verklaring van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie nodig. Aanvullende voorwaarde voor een WIW-werkervaringsplaats is dat een arbeidsovereenkomst voor tenminste 6 maanden is aangegaan en dat de werknemer gedurende de periode dat het dienstverband wordt gesubsidieerd geen aanspraak kan maken op een (aanvullende) Abw-, IOAZ- of IOAW-uitkering.

Om in aanmerking te komen voor vergoeding van de kosten van een ID-baan, dient de werkgever in bezit te zijn van een verklaring van de gemeente dat de persoon in kwestie die de werkgever in dienst wil nemen een langdurig werkloze is of daaraan gelijkgesteld.

De WSW kent een onafhankelijke indicatiecommissie die vaststelt of de persoon in kwestie tot de doelgroep behoort.

74

*Wat is de inzet bij de concrete afspraken die met de VNG worden gemaakt over uitstroom uit WIW en ID-banen en instroom van arbeidsgehandicapten? (blz. 34)*

De afgelopen periode is onderzoek gedaan naar de achtergrond van de beperkte doorstroom uit de Wiw en de mogelijke oplossingsrichtingen. Tevens is voor de ID-banen een onderzoek gedaan naar uitstroombeleid bij gemeenten en een onderzoek naar de redenen voor de achterblijvende instroom van arbeidsgehandicapten. Uit deze beide onderzoeken komen conclusies en aanbevelingen voort die aan gemeenten beschikbaar worden gesteld ter toepassing om tot betere resultaten op deze punten te komen.

Mijn streven is tijdens het Bestuurlijk Overleg van 22 november a.s. met de VNG en gemeenten op basis van de resultaten van de onderzoeken concrete afspraken te maken over het verhogen van de doorstroom vanuit WIW dienstbetrekkingen, uitstroom vanuit ID-banen en instroom van arbeidsgehandicapten op ID-banen. Spoedig na dit overleg wordt u geïnformeerd over de gemaakte afspraken.



75

*Zal er naar verwachting sprake zijn van onderuitputting van de middelen voor WIW en ID-banen in 2000 (ten opzichte van de begroting 2000)? (blz. 35)*

De ramingen voor de WIW en de ID-banen zullen per NJN 2000 neerwaarts worden bijgesteld worden.

In de begroting 2000 was geraamd dat er een realisatie van ruim 50 000 WIW-dienstbetrekkingen gehaald zou worden. In de loop van 2000 zijn deze ramingen bijgesteld op basis van de realisaties 1999. In de bijgestelde ramingen voor 2000 is rekening gehouden met een groei van het aantal dienstbetrekkingen. Als gevolg van de gunstige economie signaleren gemeenten echter dat de resterende groep langdurig werklozen met een ABW-uitkering ten opzichte van de voorgaande jaren relatief moeilijk naar een Wiw-dienstbetrekking toe te leiden is. Hoewel er sprake is van een groei in het aantal dienstbetrekkingen, is deze groei lager dan geraamd, waardoor ook dit jaar sprake zal zijn van een onderuitputting. De ramingen ID-banen worden bijgesteld als gevolg van een lager volume dan verwacht voor met name de zorg- en de doorstroombanen. De gemeenten moeten naast de uitbreiding van 5000 instroombanen bijna 2000 overgehevelde onbezette zorgbanen invullen. De invulling van de instroombanen verloopt net als in 1999 naar verwachting, de invulling van de zorgbanen blijft achter. Daarnaast blijkt dat slechts een gering aantal doorstroombanen gerealiseerd is.

76

*Hoe groot is de uitstroompremie die wordt verstrekt aan gemeente en werknemer bij uitstroom uit ID-banen? Is deze premie even groot als de uniforme armoedevalpremie die in de nota wordt voorgesteld? (blz. 35)*

De (gedefiscaliseerde) premie die de ID-werknemer ontvangt bij uitstroom uit de ID-banen naar regulier, niet gesubsidieerde arbeid bedraagt f 4 000,00 gulden, conform de premie die wordt verstrekt bij uitstroom uit bijstand en de Wiw. Daarnaast geldt in het kader van de ID-banen dat ook de gemeenten een uitstroompremie krijgen overeenkomstig het bedrag voor de uitgestroomde werknemer. Gemeenten dienen dit in te zetten bij werkgevers ter bevordering van uitstroom.

77

*Wat zijn de oorzaken van het feit dat de instroom van arbeidsgehandicapten in de gesubsidieerde arbeid zo achterblijft (2,4% in plaats van 10%)? (blz. 35)*

Het onderzoek vanuit mijn departement naar de achterblijvende instroom van arbeidsgehandicapten in ID-banen, is vrijwel afgerond. In november a.s. zal ik de resultaten van dit onderzoek voorleggen aan de VNG tijdens een bestuurlijk overleg.

In dit overleg zal ik gemeenten verzoeken om de aanbevelingen en conclusies uit dit onderzoek in hun beleid te implementeren. Onmiddellijk na het overleg zal ik ervoor zorg dragen, dat u op de hoogte gesteld wordt van de resultaten van het onderzoek.

78

*Hoeveel procent van de WSW'ers wordt gedetacheerd bij een reguliere werkgever? Wat zijn daarbij de knelpunten? (blz. 35)*

Ultimo 1999 was 13,3% van de 91 500 Wsw-ers gedetacheerd bij een werkgever vanuit een Wsw-dienstverband bij de gemeente. Dit percentage is de laatste jaren constant: in 1990 was 13% van de 80 000 Wsw-ers gedetacheerd. Er doen zich op dit moment geen knelpunten voor.



79

*Welke andere maatregelen neemt de regering om leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren en een cultuuromslag bij werkgevers te laten plaatsvinden? (blz. 36)*

Binnen het ministerie van SZW wordt in overleg met andere organisaties nagegaan of, en zo ja, op welke wijze, de uitgave van een brochure met handvaten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid wenselijk is. Daarnaast zal op korte termijn een Task Force Ouderen worden ingesteld. Deze Task Force zal zich moeten gaan bezig houden met zowel het bevorderen van een mentaliteitsverandering als het geven van bekendheid aan «good practices» als het gaat om leeftijdsbewust personeelsbeleid.

80

*Wanneer wordt, met het oog op de invoering van de sollicitatieplicht voor de groep werklozen van 57,5 jaar en ouder, het onderzoek naar de kansen van deze groep op de arbeidsmarkt afgerond en de resultaten naar de Kamer gestuurd? (blz. 37)*

Het streven is er op gericht om het onderzoek in de 2e helft van 2001 te laten plaatsvinden. De Tweede Kamer zal in het eerste kwartaal van 2002 over de onderzoeksresultaten worden geïnformeerd alsmede over de conclusies die het kabinet op basis van de onderzoeksgegevens trekt over de mogelijke herinvoering van de sollicitatieplicht.

81

*Overweegt de regering om de minimumleeftijd voor de ingangsdatum van de vroeg-pensioenregelingen geleidelijk op te laten lopen? (blz. 37)*

Op korte termijn zal worden gestart met de voorbereidingen van de wetgeving waarbij de fiscale facilitering van VUT-uitkeringen op termijn komt te vervallen. In het op te stellen voorstel van wet zullen daarnaast inhoudelijke criteria worden opgenomen ten behoeve van de fiscale facilitering van prepensioenregelingen. Dit laatste is met name bedoeld om te garanderen dat pensioenregelingen langer doorwerken niet ontmoedigen. Of een geleidelijk oplopende minimumleeftijd om voor vroeg- of prepensioen in aanmerking te komen onderdeel van dit voorstel van wet zal gaan worden kan op dit moment nog niet worden gezien. De consequenties van een dergelijke bepalingen zullen nader moeten worden bestudeerd.

82 en 85

*Welke maatregelen overweegt de regering om ervoor te zorgen dat oudere werknemers een stapje terug kunnen doen zonder dat de pensioenrechten over de verstreken periode verloren gaan? (blz. 37)  
In hoeverre moet het voor werknemers mogelijk worden om een stapje terug te doen zonder daarbij pensioenrechten over de verstreken periode te verliezen? Zijn daarvoor al concrete voorstellen ontwikkeld? Zo nee, wanneer komen die? (blz. 37)*

Zoals in het kabinetsstandpunt Bevordering Arbeidsdeelname Oudere Werknemers (Kamerstukken II 2000/2001, nrs, 27 046) is aangekondigd zal het kabinet in de nieuwe Pensioenwet het recht op een zogenaamde knipbepaling introduceren. Hierdoor worden ongewenste effecten op pensioenrechten voorkomen in geval men een stapje terug doet, ongeacht of dit een stapje terug is in aantal werkuren of salarisniveau.

83

*Wordt nagedacht over aanvullende maatregelen om de arbeidsdeelname van ouderen te stimuleren? (blz. 37)*

De bevordering van arbeidsdeelname van ouderen heeft een hoge prioriteit en geniet constante aandacht. Na het verschijnen van het kabinetsstandpunt Bevordering Arbeidsdeelname Oudere Werknemers en het debat hierover in de Tweede Kamer heb ik besloten een Task Force Ouderen in te stellen. Ik hoop ook van deze op korte termijn in te stellen Task Force adviezen voor aanvullende maatregelen of eventueel een wat andere wijze van aanpak te vernemen. Verder worden onderzoeken en studies, zowel nationaal als internationaal, nauwlettend gevolgd om na te gaan of deze nieuwe suggesties bevatten die ook voor de Nederlandse situatie zinvol kunnen worden geacht. Nederland heeft in dat kader ook deel genomen aan de in opdracht van de Europese Commissie georganiseerde Peer Review in Finland over het Finse National Program for the Ageing Workers in oktober jl. Daarbij is gebleken dat andere landen een in hoge mate met Nederland vergelijkbare aanpak kennen.

84

*Overweegt de regering nog specifieke maatregelen voor de groep oudere vrouwen waarbij het vaak om herintreedsters gaat? (blz. 37)*

Bezien wordt op welke wijze naast de bestaande regelingen scholingsarrangementen een bijdrage kunnen leveren aan herintreders.

85

*In hoeverre moet het voor werknemers mogelijk worden om een stap terug te doen zonder daarbij pensioenrechten over de verstreken periode te verliezen? Zijn daarvoor al concrete voorstellen ontwikkeld? Zo nee, wanneer komen die? (blz. 37)*

Zie antwoord op vraag 82.

86

*Wordt de inkomensgrens van de Vlw alleen voor ouderen verhoogd naar 150% WML? (blz. 37)*

Ja, de verruiming van de inkomensgrens van 130% naar 150% van het wettelijk minimumloon bij de VLW geldt alleen voor ouderen van 50 jaar en ouder.

87

*Overweegt het kabinet nog specifieke maatregelen voor oudere allochtonen? (blz. 37)*

Op 24 mei 2000 is door minister Vermeend en staatssecretaris Hoogervorst met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid overleg gevoerd inzake het kabinetsstandpunt ten aanzien van het SER-advies «Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers». Naar aanleiding van de adviesaanvraag van het kabinet over de instroom van oudere werknemers en de arbeidsparticipatie van met name allochtone ouderen, heeft de raad gemeend allochtone ouderen niet apart te behandelen. Het kabinet is het hiermee eens.

In het SER-advies Kansen geven, kansen nemen – bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden van 28 april 2000 doet de raad ten aanzien van allochtone ouderen een aantal suggesties langs drie beleidssporen. In de eerste plaats wordt door de Remigratiewet (45-plussers) de weg naar het herkomstland vergemakkelijkt. In de tweede plaats zal een effectief activeringsbeleid gevoerd moeten worden. In de derde plaats zal het spoor van sociale activering gevolgd kunnen worden. De raad meent dat de uitgangspunten die geformuleerd zijn in het advies «Bevordering arbeidsdeelname ouderen» onverkort op oudere allochtone werkzoe-

kenden van toepassing dienen te zijn. Succesvol beleid met betrekking tot allochtonen en ouderen in het algemeen zal daarbij een positief uitstralings-effect hebben op de positie van deze oudere allochtonen. Het kabinet onderschrijft deze zienswijze.

Bestrijding van leeftijdsdiscriminatie bij werving, selectie en scholing, en de sluitende aanpak – die ook gelden voor volwassen werkzoekenden c.q. ouderen die werkloos of arbeidsongeschikt worden – zijn maatregelen die thans in het in gang gezette beleid in uitvoering zijn. Dit sluit aan bij een effectief activeringsbeleid voor die werkloze werkzoekenden voor wie plaatsing in arbeid op redelijke termijn als perspectief geldt. Daarnaast wordt het instrument van sociale activering gehanteerd, ingeval deelname aan betaalde arbeid niet op korte termijn kan worden verwacht.

88

*Op welke wijze en binnen welk tijdsbestek krijgt het servicepunt arbeidsmarkt gestalte, dat werkgevers zal adviseren en ondersteunen op het gebied van de inrichting van het personeelsbeleid? Kan dit servicepunt beschouwd worden als vertaling van de bij de begroting van 2000 door het lid Bussemaker voorgestelde «quick scan» voor bedrijven? (blz. 38)*

De opzet van het servicepunt wordt op dit moment nader uitgewerkt. Het moment waarop het servicepunt gestalte krijgt zal mede afhankelijk zijn van de uitkomsten hiervan. De inzet is om het servicepunt zo spoedig mogelijk van start te laten gaan. De aanleiding van het servicepunt is inderdaad het tijdens de begroting van 2000 gedane voorstel door het lid Bussemaker. De uitwerking en nadere vormgeving van het servicepunt geschiedt dan ook in de lijn van dit voorstel.

89

*Wat zijn de resultaten tot nu toe van de afspraken met 14 grote bedrijven over banen voor en de integratie van etnische minderheden en op welke termijn worden de afspraken over banen voor en de integratie van etnische minderheden uitgebreid naar 100 grote bedrijven? (blz. 38)*

Op 21 juni 2000 heb ik samen met de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid een convenant afgesloten met 14 grote ondernemingen. Dit is een raamconvenant inzake multicultureel personeelsbeleid, instroom en doorstroom van etnische minderheden bij grote ondernemingen. Voor dit raamconvenant waren 5 aanbevelingen van de Taskforce Minderheden en Arbeidsmarkt leidend, te weten: traineeprogramma's voor hoger opgeleiden in meer bedrijven; aanstelling van meer allochtoon personeel (onder andere bij intermediairen); P&O afdelingen/ management beter toerusten op intercultureel management en werving van etnische minderheden; toepassing van het mentorenmodel; deskundigheidsbevordering van leden van ondernemingsraden. In uitvoeringsconvenanten – per bedrijf afgesloten – hebben de bedrijven aangegeven welke van deze aanbevelingen ze zullen uitvoeren gedurende de convenantsperiode. Voorbeelden van afgesproken inzet zijn: het bereiken van hogere percentages minderheden in het personeelsbestand of in het management; het trainen van personeelsfunctionarissen op het gebied van *intercultureel* management, begeleiding van nieuwe werknemers door mentoren, percentages deelname door minderheden aan traineeprogramma's, percentages deelname minderheden aan doorstroom naar hogere functies, aandacht voor culturele aspecten bij werving en selectie. Met nadruk gaat het dus niet alleen om aantallen in de instroom als ook om doorstroom en behoud van etnische minderheden.

Het convenant heeft een looptijd tot eind 2001. In een overleg dat de minister voor GSI en ik begin volgend jaar met de 14 convenantsbedrijven zullen hebben zal de voortgang van de uitvoering van de afspraken worden besproken. Op dit moment wordt ter voorbereiding daarvan in kaart gebracht hoe ver de bedrijven zijn in hun uitvoering van de afspraken. Eerste resultaten laten zien dat de bedrijven in het algemeen enthousiast begonnen zijn aan de uitvoering van de in het convenant toegezegde inzet. De ondertekening van het convenant leidt tot een extra stimulans om bestaand beleid verder uit te bouwen en tot verbreding van het draagvlak binnen de bedrijven hiervoor.

Zoals aangekondigd in de nota *Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden, plan van aanpak 2000–2003* (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 223, nr. 1) wil het kabinet het aantal in het convenant deelnemende bedrijven uitbreiden naar 100. Dit zal plaatsvinden in 3 tranches van ieder circa 25–30 bedrijven. Ook voor de inhoud van de nieuw af te sluiten convenanten zullen de aanbevelingen van de Taskforce uitgangspunt zijn.

90

*Welke concrete maatregelen worden genomen om de wachtlijsten voor een cursus Nederlands aan te pakken? Zijn de doelstellingen gekwantificeerd? Is hiervoor voldoende geld beschikbaar en hebben gemeenten voldoende beleidsvrijheid, voor zover het hun verantwoordelijkheid betreft? Kan meer inzicht worden geboden in het sanctiebeleid ten aanzien van spijbelaars en afhakers? (blz. 38)*

Om de wachtlijsten voor cursussen Nederlandse taal weg te werken is de Taskforce Inburgering ingesteld. Eén van de kernopdrachten van deze Taskforce is het in één jaar wegwerken van de huidige wachtlijsten voor NT2-onderwijs. Deze doelstelling is derhalve duidelijk gekwantificeerd: het gaat erom alle personen op de wachtlijst binnen een jaar een cursus NT2 aan te bieden. Om de voortgang hierbij te kunnen volgen wordt elke drie maanden een meting verricht bij de ROC's. De eerste meting is 17 oktober jl. aan de Tweede Kamer aangeboden. In de veertien regio's waar de wachtlijsten het grootst zijn gaat de Taskforce Inburgering contracten aan met de ROC's en betrokken gemeenten, waarin afspraken worden gemaakt over het wegwerken van de wachtlijsten en waarin de maatregelen worden benoemd die daarvoor zullen worden getroffen. De gemeenten hebben daarbij vanzelfsprekend de vrijheid om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid met plannen en oplossingen te komen.

De middelen die hiervoor aan de Taskforce Inburgering beschikbaar zijn gesteld zijn thans afdoende. Indien nodig zullen volgend jaar extra middelen beschikbaar worden gesteld.

In voorbereiding op de Voortgangsrapportage Inburgering (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 083, nr. 2) is een onderzoek verricht naar de uitvoering van het sanctiebeleid. In de voortgangsrapportage is uitvoerig over de uitkomsten van dit onderzoek bericht. Op het Algemeen Overleg van 14 september heeft de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid aangegeven dat uit de onderzoeksrapporten blijkt dat gemeenten om verschillende redenen terughoudendheid betrachten bij het toepassen van sancties. Desalniettemin mag niet uit het oog verloren worden dat het volgen van een taalcursus verplicht is en dat dientengevolge bij het niet deelnemen aan een taalcursus het sanctie-instrumentarium moet worden toegepast. Dit is in overleggen met de gemeenten ook aan de orde gesteld. Ook zal de Taskforce Inburgering bij haar overleggen met gemeenten over dit onderwerp het aspect van sanctionering betrekken.

*Wanneer zal de verbeterde informatievoorziening betreffende de effectiviteit van beleid inzake arbeidsmaatregelen en minderheden, gereed en beschikbaar zijn? (blz. 38)*

In het kader van de verbeterde informatievoorziening over de effectiviteit van beleid inzake arbeidsmaatregelen en minderheden zal voor alle relevante monitorgegevens vanaf 2000 over het aandeel etnische minderheden worden gerapporteerd. Het gaat daarbij onder meer om maatregelen in het kader van de sluitende aanpak, de WIW, de REA en de ABW. Deze – afzonderlijke – monitorgegevens zullen in de eerste helft van 2001 beschikbaar komen. Daarnaast wordt de informatievoorziening verbeterd door aanvullend onderzoek. Een belangrijk voorbeeld daarvan is de tweejaarlijkse integratiemonitor. De integratiemonitor is in september 2000 voor het eerst aan de Tweede Kamer aangeboden.

*Welke bureaucratische drempels kunnen er op rekenen te worden geslecht als het gaat om projecten voor etnische minderheden? Zal dit op parallelle wijze het geval zijn voor drempels voor met name langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten? (blz. 38)*

De projecten voor etnische minderheden zijn en worden opgezet om de instroom- en doorstroom te verbeteren. Bij de ondertekening van het convenant met de grote bedrijven in juni 2000 is de instelling van een projectorganisatie toegezegd dat zich speciaal zal richten op het helpen wegnemen van bureaucratische belemmeringen.

Voor wat betreft belemmeringen bij de instroom werden door werkgevers en uitvoeringsorganisaties de volgende bureaucratische drempels genoemd:

- verschillen in uitvoering van verschillende arbeidsmarktinstrumenten door gemeenten (denk aan lokale en regionale verschillen in subsidies Wiw en wet Rea; hoogte van inleenvergoedingen);
- de vele langdurige aanvraagprocedures bij gemeenten;
- het langs elkaar heen werken van uitvoeringsorganisaties;
- het onvoldoende inzicht krijgen in beschikbare kandidaten voor aangeelde vacatures;
- het te grote en onoverzichtelijke aanbod van begeleidings- en bemiddelingsinstanties;
- ingewikkelde projectfinancieringen en subsidieregelingen;
- het gebrek aan een volledig overzicht en inzicht van beschikbare subsidieregelingen en arbeidsmarktinstrumenten.
- Ruim Baan voor Minderheden zal deze drempels niet kunnen slechten, maar zal wel een belangrijke rol vervullen bij de verlaging van deze drempels en/of kan de werkgevers behulpzaam zijn bij het nemen van hogere (en grotere) stappen.

Deze bureaucratische drempels gelden in grote lijnen ook voor de langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten.

Daar waar mogelijk zal Bureau Ruim Baan voor Minderheden met betrekking tot deze doelgroepen tenminste een signalerende rol vervullen.

Voor wat betreft belemmeringen bij de doorstroom zijn door werkgevers minder bureaucratische drempels genoemd.

Om binnen bedrijven de doorstroom van etnische minderheden te bevorderen van lagere naar hogere functies werd met name gewezen op verbetering van het niveau van de Nederlandse taal en het belang van taalcurricula die meer op de praktijk zijn gericht. Daarvoor zullen ook verbeter-

ringen moeten worden doorgevoerd bij gemeenten en uitvoeringsorganisaties die verantwoordelijk zijn voor de taallessen.

Aanvullend zullen de bedrijven het eigen personeels- en scholingsbeleid verder intensiveren en meer inrichten naar de allochtone medewerkers waardoor doorstroom kan worden verbeterd en wordt voorkomen dat personeel weer uitstroomt.

93

*Wat is precies taak, positie en invulling van de projectorganisatie Ruim Baan? Hoe verhoudt deze projectorganisatie zich tot de taskforce inburgering die door die onlangs is geïnstalleerd? Waarom is er sprake van een projectorganisatie? Is er sprake van tijdelijkheid? Zo ja, hoe tijdelijk is tijdelijk in dit geval en welke meetbare doelen moeten worden gerealiseerd, tegen welke kosten en op welke termijn? (blz. 38)*

Het betreft hier de projectorganisatie Ruim Baan voor Minderheden, niet te verwarren met de (eveneens tijdelijke) projectorganisatie Ruim Baan. Deze laatste organisatie was opgezet voor de introductie en implementatie van de Instroom- en Doorstroombanen bij gemeenten en de zorgsector. Wegens het behalen van de doelstellingen is Ruim Baan inmiddels opgeheven.

De taken van Ruim Baan voor Minderheden zijn:

1. Inventarisatie en signaleren van knelpunten, problemen, suggesties, wensen van werkgevers (zowel die van het «grote» bedrijven-convenant als de bedrijven en branches van het «MKB-convenant») en van uitvoeringsorganisaties die zich bezighouden met de instroom- en doorstroom van etnische minderheden.
2. Het verstrekken van informatie en advies door schriftelijke, telefonisch (Helpdesk) en digitale informatie (o.a. via het SZW-gemeenteloket en het nog in te richten SZW-bedrijvenloket op internet) en het organiseren van bijeenkomsten.
3. Het optreden als contactadres en als intermediair en facilitator.
4. Het verzamelen van «goede voorbeelden» en deze wijd verspreiden onder de deelnemende organisaties.
5. Het adviseren van de 100 deelnemende bedrijven.

Ruim Baan voor Minderheden is ondergebracht bij de directie Arbeidsmarktbeleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Taskforce Inburgering is op 23 juni jl. voor de duur van tweeënhalf jaar opgericht. Zij werkt in opdracht van vier ministeries: Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Taskforce heeft drie concrete deelopdrachten gekregen:

Het wegwerken van de wachtlijsten voor taallessen aan oudkomers (etnische minderheden die al langer in Nederland zijn):

Het verbeteren van de beleidsuitvoering, samenwerking en regie op het terrein van inburgering.

Het verbeteren van de sturingsinformatie en monitoring op het terrein van de inburgering. voor de verbetering van het inburgeringsproces voor nieuwkomers en oudkomers en richt zich op het ondersteunen van uitvoeringsorganisaties (met name de gemeenten).

Ruim Baan voor Minderheden richt zich op de werkgevers. Er zijn natuurlijk raakvlakken en daar waar noodzakelijk zal worden afgestemd om dubbeling te voorkomen.

Ruim Baan voor Minderheden is een projectorganisatie omdat het is ingesteld voor een bepaalde periode en wel voor de duur van de looptijd van



het plan van aanpak arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000–2003. Dus tot 1 januari 2003.

Uitgangspunt vormt de kabinetsdoelstelling om het verschil in werkloosheidspercentages tussen autochtonen en allochtonen te halveren. Ruim Baan voor Minderheden zal daaraan een bijdrage leveren. In het werkplan van Ruim Baan voor Minderheden, dat nu in voorbereiding is, worden meetbare doelstellingen opgenomen. Een en ander is ook afhankelijk van de nog te maken afspraken met de resterende bedrijven (naar verwachting zullen voor 1 mei 2001 in totaal 100 grote bedrijven het convenant hebben ondertekend en individuele uitvoeringsafspraken hebben gemaakt).

De kosten van de projectorganisatie bestaan uit personeels- en organisatiekosten (voorlichting, onderzoek etc). Op dit moment bestaat de organisatie uit 4 formatieplaatsen.

94

*Welke instrumenten worden gehanteerd om te bereiken dat grotere steden de doelstelling van halvering van het verschil in werkloosheid onder allochtonen overnemen? (blz. 39)*

In de nota *Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden, plan van aanpak 2000–2003* (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 223, nr. 1) is als een van de actiepunten opgenomen dat het kabinet in een bestuurlijk overleg met de G4 en G21 de gemeenten zal verzoeken om de ambitie van het kabinet om het werkloosheidsverschil tussen allochtonen en autochtonen te halveren over te nemen. Dit overleg zal op 30 november a.s. door mij samen met de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid en de staatssecretaris van Economische Zaken met de betreffende gemeenten worden gevoerd. Tijdens dit overleg zal met de gemeenten gesproken worden over hun verantwoordelijkheid voor het activeren en/of aan het werk helpen van etnische minderheden. De minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid en ik willen in dit licht bestuurlijke afspraken maken over het overnemen van de halveringsdoelstelling van het kabinet door de gemeenten. Voor verschillende gemeenten zal dit betekenen dat van hen gevraagd wordt hun eigen ambities die zij in hun Meerjarig Ontwikkelingsprogramma 1999–2004 in het kader van het grotestedenbeleid hebben neergelegd, aan te scherpen. Voorts wil de staatssecretaris van Economische Zaken met de G4 en G21 bestuurlijke afspraken maken over het bevorderen van etnisch ondernemerschap.

Ten behoeve van de realisering van de halveringsdoelstelling worden de gemeenten uitgenodigd om naast het algemene arbeidsmarkt-instrumentarium zoals de sluitende aanpak, waarover ik onlangs een intentieverklaring heb ondertekend met de VNG, de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) en de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurige werklozen (ID-regeling), specifieke arbeidsmarktmaatregelen treffen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het toepassen van sociaal bestek en het ondersteunen van lokale initiatieven zoals het ArenA-project. Afgezien van het bestuurlijk overleg worden door mij in dit verband zoveel mogelijk kansen gecreëerd om de gemeenten te stimuleren extra inspanningen te verrichten ten behoeve van de vermindering van de werkloosheid van etnische minderheden. Werkgevers die aan het MKB-convenant of het convenant met de grote bedrijven deelnemen zijn bereid om etnische minderheden aan te nemen. De ABW-bestanden van de grote vier gemeenten zullen met die van Arbeidsvoorziening worden gekoppeld met als doel geschikte bijstandsgerechtigden naar de vacatures deze werkgevers te bemiddelen. Bijstandsgerechtigden die niet direct plaatsbaar zijn, wordt een reïntegratietraject aangeboden.

Ter ondersteuning van de gemeenten worden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in november a.s. vier interactieve



bijeenkomsten voor gemeenten georganiseerd. Op deze bijeenkomsten zal in één van de workshops gesproken worden over de rol van de gemeenten bij het arbeidsmarktbeleid van etnische minderheden. Van deze bijeenkomsten zal een stimulans moeten uitgaan die het gemeentelijk beleid een impuls geven, mede door het uitwisselen van good practices.

95

*Op welke wijze gaan de ministeries bevorderen dat meer etnische minderheden in dienst worden genomen dan het percentage dat voortvloeit uit de wet Samen? Hoeveel procent etnische minderheden zijn er dan in dienst? Hoe verhoudt dit zich tot de resultaten in de Trendnota overheidszaken? Welke afspraken zijn gemaakt tussen de Kamer en de regering bij de bespreking van deze Trendnota? Graag een beantwoording van dezelfde vragen ten aanzien van het percentage arbeidsgehandicapten. (blz. 39)*

De departementen hebben in de nota minderhedenbeleid in de rijkdienst ingestemd te streven naar een hogere ambitie dan de evenredigheidspercentages volgens de wet SAMEN.

De cijfers 1999 zijn:

	1999	evenredig zou zijn:
Rijk totaal	6,9%	5,6%

De ministeries zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van hun minderhedenbeleid. Zij zullen extra inspanningen verrichten op het terrein van hun personeelsbeleid. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) ondersteunt het beleid van de departementen met de volgende impulsen:

- De departementen wijzen per 1 januari 2001 een Secretaris-Generaal of plaatsvervangend Secretaris-Generaal aan als portefeuillehouder minderheden en rapporteren over de voortgang aan hun Departementale Ondernemingsraad en het ministerie van BZK;
- Er zal regelmatig overleg tussen de Personeelsadviseurs minderheden worden geëntameerd over best practices en knelpunten bij het realiseren van de beleidsdoeleinden minderheden;
- Ten behoeve van het verbeteren van de arbeidsmarktcommunicatie van minderheden zullen netwerkbijeenkomsten plaatsvinden tussen vertegenwoordigers van verschillende studenten en afgestudeerdenorganisaties van minderheden, FORUM en vertegenwoordigers van departementen. De bedoeling is dat de departementen leren gemakkelijker en beter de minderheden te vinden en dat tegelijkertijd de departementen beter bekend worden voor de minderheden. Tevens worden stagemogelijkheden gerealiseerd;
- Per 1 november is er een Projecten en Expertisecentrum Arbeidsmarktcommunicatie Rijksoverheid (PEAR). Dit centrum zal beschikken over expertise op het terrein van diversiteit en expliciet de departementen er op wijzen dat zij moeten werven onder de doelgroep minderheden.
- Ten behoeve van het invoeren van het diversiteitsbeleid bij de departementen zal voor het lijnmanagement in samenwerking met de departementen een leergang managing diversity ontwikkeld worden;
- Jaarlijks wordt voor de departementen een conferentie gehouden over de stand van zaken met betrekking tot diversiteitsbeleid.

Deze resultaten verhouden zich goed met de Trendnota Arbeidszaken Overheid. Om de overheidssectoren zinvol te kunnen vergelijken is het hanteren van eenzelfde peildatum een essentiële voorwaarde. In de Trend-

nota 2001 is deze peildatum, ook voor de overheidssector Rijk, ultimo 1997. Het aantal in dienst van de sector Rijk zijnde leden van etnische minderheden (als % van het totale personeel) is 6,6%. In 1999 bedraagt dit percentage 6,9%, zodat geconcludeerd kan worden dat het aantal Rijksambtenaren van etnische afkomst significant is gestegen.

96

*Wat zijn de concrete resultaten van de projecten voor allochtone jongeren tot nu toe? Graag een opsomming. Hoe verhouden de resultaten zich tot de doelstelling? En op grond van welke overwegingen wordt besloten tot uitvoering van de motie Melkert inzake voortzetting en uitbreiding van dit soort projecten. In welke mate is er sprake van samenval tussen deze doelgroepen en de doelgroepen van WIW en ID-banen? (blz. 39)*

De projecten hebben tot doel het ontwikkelen van een infrastructuur (methodieken en organisaties) voor de toeleiding naar arbeidstrajecten van Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Arubaanse jongeren, die op termijn implementeerbaar is in reguliere uitvoeringsorganisaties. De definitieve resultaten van de projecten zullen pas bekend worden na afloop van de projecten (1/5/2001).

De volgende tussentijdse resultaten kunnen worden vermeld:

*Resultaten in termen van deelnemers*

- Aantal AA-deelnemers per 1/6/2000: 1396
- Aantal TM-deelnemers per 1/6/2000: 1881
- Aantal uitgestroomde AA-deelnemers naar werk resp. scholing resp. regulier arbeidsmarktinstrumentarium: 279
- Aantal uitgestroomde TM-deelnemers naar werk resp. scholing resp. regulier arbeidsmarktinstrumentarium: 565 Bij de beoordeling van deze resultaten moet worden bedacht dat sprake is van een uiterst moeilijke doelgroep. Het betreft hier jongeren met een meervoudige problematiek (onderbroken scholing, taalproblemen, gezagsproblemen, generatieproblemen etc.). Veelal is het nodig middels hulpverleningstrajecten eerst deze jongeren zover te krijgen dat ze in een toeleidingstraject (zoals scholing, beroepskeuze, sollicitatietraining etc.) kunnen worden geplaatst. Met name op deze schakeling van trajecten wordt met deze AA en TM-projecten ervaring opgedaan.

*Resultaten in organisatorische termen*

- Er lopen nu 39 projecten bij 33 gemeenten.
- Er is een landelijk netwerk opgebouwd dat de projectmedewerkers ondersteuning biedt en helpt om de projecten in te bedden in de reguliere organisaties.

De bijzondere problematiek van de doelgroep en de tussentijdse resultaten van de projecten rechtvaardigden naar het oordeel van de Tweede Kamer de voortzetting van de projecten. Het kabinet heeft zich hierbij aangesloten, zij het dat naar het oordeel van het kabinet de mogelijkheid van voortzetting moet worden beperkt tot de goedlopende projecten. Momenteel wordt met de betrokken gemeenten overlegd over de voortzetting van de projecten. Over het resultaat van dit overleg zal de Kamer volgend jaar voorjaar worden geïnformeerd.

De doelgroepen zullen voor een deel overlappend zijn. Daarbij dient te worden bedacht dat de stimuleringsprojecten zich richten op het ontwikkelen van een infrastructuur (methodieken en organisaties) voor de toeleiding naar arbeidstrajecten, zoals die onder andere op basis van de WIW kunnen worden gefinancierd, of waar dit nog niet mogelijk is naar hulpverleningstrajecten. Als onderdeel van een arbeidstoeleidingstraject kunnen ook WIW-dienstbetrekkingen worden aangemerkt en bij een

verbeterde arbeidsmarktpositie kan eventueel doorstroom naar een reguliere baan worden gerealiseerd, al dan niet via een ID-baan.

97

*Welke maatregelen neemt de regering om de in Lissabon gemaakte afspraak dat ICT voor iedereen toegankelijk moet zijn en de daartoe vereiste vaardigheden moet kunnen verwerven, te realiseren? (blz. 39)*

Het kabinet heeft eerder dit jaar in de notitie *De kenniseconomie in zicht, De Nederlandse invulling van de «Lissabon-agenda» voor 2001* een overzicht gegeven van de maatregelen die de regering neemt (mede) naar aanleiding van de Lissabon-top. Een deel van deze maatregelen hebben ook tot doel ICT voor iedereen toegankelijk te maken en mensen in staat te stellen de daarvoor vereiste vaardigheden te verwerven. In hoofdlijnen gaat het om de volgende maatregelen<sup>1</sup>:

- Ten behoeve van de toegankelijkheid zijn goedkope en snelle netwerken van belang. In dit kader wordt ondermeer geïnvesteerd in ICT-onderzoek en ontwikkeling (FI 81 mln in 2001 en FI 1026 mln in de periode 2000–2010), Gigaport (FI 142 mln voor 1998–2002) en Kenniswijk (20 mln).
- Om ervoor te zorgen dat mensen de vereiste vaardigheden verwerven investeert de regering in een ICT-vaardige beroepsbevolking. Dit gebeurt door middel van het beschikbaar stellen van gelden voor ICT in het onderwijs. In 2001 bedragen deze f 200 mln en voor de periode 2000–2010 f 1160 mln.
- Ook investeert de overheid in 34 digitale trapveldjes in 30 steden. Digitale trapveldjes zijn laagdrempelige openbare gelegenheden waar mensen kunnen binnenlopen om kennis te maken met ICT-toepassingen en waar men geholpen kan worden bij het aanleren van de vaardigheden die vereist zijn in de informatiemaatschappij. Deze trapveldjes kunnen dus bijdragen aan het verbeteren van vaardigheden, verruimen van toegang tot kennis, en daarnaast aan het bevorderen van kansen en bestrijden van werkloosheid.
- Daarnaast beziet de overheid of en zo ja welke aanvullende maatregelen gewenst zijn. De kamer zal hier op een termijn van enkele maanden over geïnformeerd worden.

Verder wordt verwezen naar het antwoord op vraag 54 betreffende de vormgeving van de toegankelijkheid van ICT voor uitkeringsgerechtigden.

98

*In hoeveel CAO's zijn afspraken gemaakt over arbeidsduurverkorting? In hoeveel CAO's is het individuen toegestaan langer te werken dan de gebruikelijke CAO-werkweek? Welke CAO's betreft het? (blz. 42 t/m 57)*

De Arbeidsinspectie heeft een representatief steekproefonderzoek gehouden onder grotere cao's, dat wil zeggen ondernemingscao's die voor meer dan 2000 en bedrijfstakcao's die voor meer dan 5000 werknemers gelden.

In 63% van deze CAO's blijken afspraken gemaakt te zijn over 1 of meer ADV-dagen. In 14% van de cao's is geen ADV afgesproken. Van 23% van de CAO's zijn geen gegevens bekend.

<sup>1</sup> Hier wordt volstaan met een overzicht van de in de notitie Kenniseconomie in zicht genoemde maatregelen op hoofdlijnen betrekking hebbend op toegankelijkheid en vaardigheden. Dat wil zeggen dat rijksbrede maatregelen geïnitieerd vanuit departementen als Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen hier niet per maatregel gespecificeerd worden.

In 17% van deze CAO's zijn afspraken opgenomen die het werknemers mogelijk maken een verzoek in te dienen voor vermindering dan wel uitbreiding van de arbeidsduur.

In 8% zijn afspraken opgenomen die het werknemers mogelijk maken een verzoek in te dienen de arbeidsduur alleen uit te breiden.

In totaal 25% van de grotere CAO's kunnen werknemers dus een verzoek indienen om de arbeidsduur uit te breiden.

Als wordt bezien in hoeveel CAO's een overwerkregeling getroffen is, die het dus mogelijk maakt dat werknemers langer werken dan de gebruikelijke of normale arbeidsduur, blijkt dat in ruim 90% van de grotere CAO's een definitie van overwerk is opgenomen. Hieruit kan afgeleid worden dat het in 90% van deze CAO's mogelijk is langer te werken dan de gebruikelijke of normale arbeidsduur.

99

*Is onderzoek gedaan naar de wensen van werknemers met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduur? Zo ja, wat waren hiervan de uitkomsten? (blz. 42 t/m 57)*

Door o.a. de Organisatie voor strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) is onderzoek gedaan naar de wensen van werknemers met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduur. Uit vele trendrapporten in het verleden blijkt dat het aantal werknemers dat een kleinere aanstellingsomvang wenst, het aantal werknemers dat een grotere aanstellingsomvang wenst overtreft. Dit geldt zowel voor vrouwen als – steeds vaker – voor mannen. Wat vrouwen betreft was (in de periode 1994–1996) sprake van een omslag: het aandeel vrouwen dat een inkrimping van de werkweek wenste dook ineens onder het aandeel vrouwen dat een uitbreiding van de werkweek wenste. Vanaf 1998 echter lijken de verhoudingen van voorheen hersteld.

Uit het Trendrapport aanbod van arbeid van de OSA blijkt dat 14% van de vrouwen minder wenst te werken, 11% meer wenst te werken en 75% de huidige aanstellingsomvang preferabel vindt. De meeste veranderwensen zijn er bij voltijds werkende vrouwen die graag een grotere deeltijd baan zouden willen (8% van vrouwelijke voltijders). Daartegenover zijn er ook veel vrouwelijke werknemers die een kleine in een grote deeltijd baan zouden willen omzetten (bijna 19% van de vrouwelijke kleine deeltijders). Van de mannelijke werknemers blijkt 14% minder te willen werken, ongeveer 4% meer te willen werken en 82% de huidige aanstellingsomvang preferabel vindt. De grootste veranderwens is er onder voltijds werkende mannen die graag een grote deeltijd baan zouden willen (bijna 12% van de mannelijke voltijders).

In het kader van de monitoring van de Wet Aanpassing arbeidsduur zijn onderzoeksvragen opgenomen aangaande de wensen van werknemers met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduur en de realisatie van deze wensen. Deze onderzoeksbevindingen zullen in juli 2002 aan de Tweede Kamer worden gepresenteerd in een voortgangsrapportage.

100

*Staat de Arbeidstijdenwet of Europese regelgeving in de weg aan het verlengen van de wekelijkse arbeidsduur naar 40 uren of meer? (blz. 42 t/m 57)*

De Arbeidstijdenwet (ATW) staat een wekelijkse arbeidsduur toe van meer dan 40 uur per week. Volgens de standaardregeling kan de arbeidsduur (inclusief overwerk) per 13 weken gemiddeld 45 uur per week bedragen. Volgens de overlegregeling mag de arbeidsduur (inclusief overwerk) per 13 weken gemiddeld 48 uur per week bedragen. De ATW voldoet aan de Europese arbeidstijdenrichtlijn (93/104/EG).

101

*In hoeveel CAO's zijn afspraken gemaakt over het betalen van onregelmatigheidstoelagen? Op wat voor soort dagen of uren zijn de onregelmatigheidstoelagen met name van toepassing? Hoe hoog zijn de onregelmatigheidstoelagen doorgaans? (blz. 42 t/m 57)*

Uit het onderzoek «Deeltijdarbeid in CAO's» van de Arbeidsinspectie (1999) blijkt dat in 29% van de CAO's afspraken over onregelmatigheids-toeslagen voorkomen. Nadere details over deze CAO-afspraken zijn echter niet voorhanden. Wel is op basis van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO) dat jaarlijks door de Arbeidsinspectie wordt verricht, bekend in welke mate ploegentoeslagen en onregelmatigheidstoelagen in de praktijk worden toegepast. In 1998 ontving 13,4% van alle werknemers in Nederland een dergelijke toeslag. Deze toeslag maakte uiteindelijk 1,5% uit van het bruto uurloon.

Uit het eerdere genoemde CAO-onderzoek blijkt ook in welke mate toeslagen voorkomen voor het werken op inconveniënte uren. Afspraken hierover komen in verschillende mate voor. In 61% van de CAO's zijn toeslagen voor vroege of juist late diensten geregeld. Ongeveer  $\frac{3}{4}$  van de CAO's kent toeslagen voor het werken op zaterdagen of zondagen en 80% van de CAO's kent tot slot toeslagen voor het werken op feestdagen.

102

*Op welke wijze zal aandacht besteed worden aan de «mogelijkheid en wenselijkheid om de steeds veelvormiger realiteit arbeidsrechtelijk te vangen»? (blz. 43)*

Met de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid op 1 januari 1999 zijn een tweetal rechtsvermoedens geïntroduceerd. Een van beide rechtsvermoedens bepaalt, dat hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst. Deze bepaling is opgenomen, omdat in de praktijk werkrelaties niet altijd duidelijk worden geregeld. Het gaat hier om een vermoeden, waarbij het bedrijf of de instelling mag aantonen dat het rechtvermoeden niet juist is. Het is aan het bedrijf of de instelling om te bewijzen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst hetgeen bijvoorbeeld kan gebeuren aan de hand van (schriftelijke) afspraken die met de wederpartij zijn gemaakt. Als partijen er niet uitkomen, is het aan de rechter om uiteindelijk een beslissing te nemen. Deze beslissing zal in principe niet anders kunnen luiden dan dat de werkrelatie juridisch moet worden gezien als een arbeidsovereenkomst dan wel een commercieel contract (een aannemingsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht). De verwachting is dat met de introductie van het rechtsvermoeden een belangrijke bijdrage wordt geleverd in het juridisch duiden van onduidelijke werkrelaties. Of dit inderdaad wordt bewerkstelligd, zal kunnen blijken uit de algehele evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid, die in de loop van 2001 zal plaatsvinden.

Voorts kan nog worden gewezen op de kabinetsplannen, die zijn gebaseerd op een advies van de werkgroep «Harmonisatie ondernemers- en zelfstandigenbegrip» onder voorzitterschap van prof. Stevens. Hiermee wil het kabinet een eind maken aan de vaak onduidelijke status van ZZP-ers (zelfstandigen zonder personeel). Er is besloten tot een afstemming van beleid tussen fiscus en uvi bij de afgifte van verklaringen over de positie van zelfstandigen. Concreet houdt dit in, dat opdrachtnemers op verzoek via een beschikking (zelfstandigenverklaring) duidelijkheid kunnen krijgen over hun juridische status voor de werknemersverzekeringen, de Waz en de loon- en inkomstenbelasting. Er komt een eenvoudige, laagdrempelige aanvraagprocedure, waar vermoedelijk al per 1 januari 2001 gebruik van kan worden gemaakt. Tegen afwijzingen van de zelfstandigenverklaring kan in laatste instantie in cassatie worden gegaan bij de Hoge Raad.

Deze maatregelen laten overigens onverlet, dat de discussie over de flexibilisering van het arbeidsrecht verdergaat en dat de ontwikkelingen van nieuwe vormen van arbeid nauwlettend worden gevolgd. Zowel op Europees als op nationaal niveau. Belangrijk aandachtspunt hierbij zal zijn of de huidige inrichting van het arbeidsrecht nog wel voldoende is in het licht van maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vergt continue aandacht. Op dit moment kan, als het gaat om nieuwe vormen van arbeid, echter niet worden gesproken van zodanige lacunes of belemmeringen in het arbeidsrecht dat aanpassing vereist is.

103

*Waarom is in het arbeidsrecht, arbeidsvoorwaardenbeleid, arbeidsomstandighedenbeleid en medezeggenschapbeleid meer ruimte gegeven aan sociale partners en in op het terrein van Arbeid en zorg sprake van meer dwingende wetgeving? (blz. 43)*

Op alle genoemde beleidsterreinen is sprake van zowel dwingende wetgeving als van ruimte voor sociale partners om de uitvoering van die wetgeving nader in cq. aan te vullen.

Op al deze beleidsterreinen stuurt de overheid middels wetgeving op die punten waar zonder dwingende regelgeving geen (minimum)voorzieningen tot stand zouden komen die politiek wenselijk worden geacht. Dat geldt ook voor het beleidsterrein Arbeid en zorg: uit de praktijk is gebleken dat bijvoorbeeld deeltijdarbeid en verlofvormen tot nu toe in onvoldoende mate tot stand kwamen via marktwerking of via afspraken tussen werkgever(s) en werknemer(s). Daarom vindt het kabinet het noodzakelijk op deze twee terreinen een aantal wettelijke rechten voor werknemers te waarborgen.

Overigens is er ook op het beleidsterrein Arbeid en zorg wel degelijk ruimte voor werkgevers en werknemers om zelf wettelijke rechten nader in te vullen of aan te vullen.

Hierbij valt te denken aan de ruimte die bij de Wet aanpassing arbeidsduur is gelaten, en aan de invulling van het ouderschapsverlof. Ook de voorgestelde regeling voor de betaling van ouderschapsverlof biedt werkgevers ruimte om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen.

104

*Overweegt de regering de nieuwe flexibele werkplekken te onderzoeken waarbij werknemers niet meer een eigen werkplek hebben? Kan onderzocht worden wat dit betekent voor bijvoorbeeld hoeveelheid RSI klachten? (blz. 43)*

Vooralsnog wordt niet overwogen om de nieuwe flexibele werkplekken te onderzoeken, noch om onderzoek te doen naar de effecten van flexibele werkplekken op RSI-klachten.

Dit houdt onder meer verband met het feit dat er op dit moment gewerkt wordt aan aanpassing van de normering voor de afmetingen van kantoorwerkplekken, waaronder flexibele werkplekken. Dit zal te zijner tijd leiden tot een herziening van de norm NEN 1824 en de beleidsregel 319.

Het effect van flexibele werkplekken op RSI-klachten zal overigens sterk afhankelijk zijn van de kwaliteit van het meubilair; i.c. de mogelijkheid om de werkplek op betrekkelijk eenvoudige wijze exact aan te passen aan de eigenschappen van de medewerker. Indrukken uit de praktijk van de kantoorinrichting, wijzen erop dat het toepassen van flexibele werkplekken gepaard gaat met een toenemend gebruik van individueel aanpasbaar meubilair.

Een goed werkplekadvis met bijbehorend «werkplekpaspoort» is hierbij onontbeerlijk. Op de individuele gebruiker afgestemde werkplekken kunnen het risico op RSI, als gevolg van een slechte ergonomische



werkplekinrichting, reduceren. Met name de Arbodiensten kunnen hierin een belangrijke adviserende rol vervullen.

105 en 109

*Waarom is de regering voorstander van meer flexibele beloningsvormen? Wat zijn de voor- en nadelen? Op welke wijze zullen meer flexibele beloningsvormen gestimuleerd worden? (blz. 44)*

*Wanneer zal de regering onderzoeken op welke wijze de overheid de ontwikkeling van meer flexibele beloningsvormen verder kan ondersteunen?*

Het kabinet is voorstander van meer flexibele beloningsvormen, omdat deze beloningsvormen meer kunnen «mee ademen» met de conjuncturele economische ontwikkeling. Beloningsarrangementen die meer met de conjunctuur «mee ademen» kunnen een gunstig effect hebben op onze internationale concurrentiepositie en de loonkostenontwikkeling en daarmee op de werkgelegenheid. Ook vanwege knelpunten op de arbeidsmarkt heeft flexibele beloning betekenis, omdat maatwerk beter mogelijk wordt.

Voor- en nadelen hangen sterk samen met de wijze waarop flexibele beloning concreet vorm wordt gegeven. Beloning – en dus ook flexibele beloning – is nadrukkelijk de verantwoordelijkheid van sociale partners. De regering is momenteel met de Stichting van de Arbeid in gesprek over denkbare vormen van flexibele beloning en over mogelijke knelpunten. Vervolgens zal de regering – onverlet latend de primaire verantwoordelijkheid van cao-partijen – een eventuele ondersteunende rol vanuit de overheid nader bezien. Het streven is in het aanstaande Najaarsoverleg tot een nadere afstemming te komen.

106

*Welke regels en voorzieningen ondersteunen het maken van maatwerkafspraken over arbeidstijden? (blz. 45)*

De Arbeidstijdenwet (ATW) kent door zijn systematiek van standaard- en overlegregeling een stimulans voor het maken van maatwerkafspraken. Voorts kent artikel 4:1 van de ATW voor de werkgever een verplichting om bij zijn arbeids- en rusttijdenbeleid rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.

Wanneer er een medezeggenschapsorgaan bestaat heeft dit op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht met betrekking tot het vaststellen van roosters. Bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan bepaalt artikel 6:1 van de ATW dat de werkgever die arbeidspatronen wil veranderen dit moet bespreken met de belanghebbende werknemers.

Daarnaast voorziet de Wet aanpassing arbeidsduur er in dat zowel het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur als de gewenste spreiding over de week onderwerpen van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer.

107

*Wat impliceert de door de SER en regering gewenste «vitale adviesfunctie» van het Economisch en Sociaal Comité (ESC) en welke bevoegdheden heeft dit ESC? (blz. 45)*

Het ESC (artikelen 257 t/m 262 EU-Verdrag) heeft een adviserende functie aan de Europese Ministerraad, de Europese Commissie en/of het Europese Parlement. Op grond van deze artikelen heeft de ESC bij tal van wetgevingsinitiatieven een vitale adviesfunctie. Deze functie wordt ook ingevuld bij onderdelen van het raamwerk voor sociaal-economische

beleidscoördinatie. Zo adviseert het ESC jaarlijks op grond van het Verdrag van Amsterdam over de werkgelegenheidsrichtsoeren, die worden opgesteld in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Het kabinet is met de SER van oordeel dat deze adviserende rol de komende jaren versterkt moet worden. Daartoe zullen de diverse adviesrollen die sociale partners nu spelen in bijvoorbeeld het EU-werkgelegenheidsbeleid en de macro-economische dialoog in en door het ESC beter op elkaar afgestemd moeten worden.

108

*Behoedzaamheid is op zijn plaats als het gaat om de contractloonontwikkeling en de invloed daarvan op de totale loonkosten. Welke stijging van de contractlonen is in dit kader verantwoord? (blz. 49)*

De regering acht een voortdurende verantwoorde loonkostenontwikkeling van het grootste belang, juist ook nu zich op de arbeidsmarkt groeiende tekorten aftekenen. In dit verband kunnen meer flexibele beloningsvormen van betekenis zijn. Een verantwoorde loonkostenontwikkeling is een permanent aandachtspunt in het overleg tussen regering en Stichting van de Arbeid. Dit zal ook in het aanstaande Najaarsoverleg het geval zijn. Argumenten zullen worden gewisseld, waarbij de onderscheiden verantwoordelijkheden niet uit het oog worden verloren. Het is in dit verband niet opportuun concrete percentages te noemen, oftewel een absolute grens te trekken tussen «verantwoord» en «onverantwoord».

109

*Wanneer zal de regering onderzoeken op welke wijze de overheid de ontwikkeling van meer flexibele beloningsvormen verder kan ondersteunen? (blz. 49)*

Zie antwoord op vraag 105.

110

*Hoe ziet vanuit Europees perspectief de deelname van Nederlandse mannen aan zorgtaken eruit? (blz. 50)*

Informatie over tijd besteed aan zorgtaken komt voort uit tijdsbudgetonderzoeken (TBO's). Het SCP voert eens in de 5 jaar een TBO uit. De meest recente dateert van 1995. Volgend jaar komen dus actuelere gegevens uit het TBO 2000.

In het Sociaal en Cultureel Rapport 2000 («Nederland in Europees perspectief», SCP, 2000) worden de uitkomsten van tijdsbudgetonderzoeken uit 10 EG landen met elkaar vergeleken (bron: International Time Budget Archive). Wel moet worden gemeld dat het hierbij ontbreekt aan uniformiteit. Elk land kent zijn eigen opzet en methode. Het SCP acht het echter wel mogelijk op basis van deze TBO's de verschillen tussen mannen en vrouwen in Europees perspectief te plaatsen. De volgende resultaten komen hieruit naar voren.

In 1990 besloeg de tijdsbesteding van de Nederlandse man aan huishoudelijke taken 41% van die van de vrouw. In 1995 is dat percentage gestegen naar 47%. Tussen 1990 en 1995 zijn de Nederlandse mannen naar verhouding dus meer in het huishouden gaan doen. Nederland loopt daarmee in de pas met een bredere internationale ontwikkeling richting een meer gelijke verdeling van huishoudelijke en gezinstaken tussen mannen en vrouwen, maar loopt nog wel steeds achter op de meeste andere EG landen. Zo deden de Nederlandse mannen in 1995 meer in het huishouden dan de Italiaanse en Oostenrijkse mannen, maar minder dan de Belgische, Franse, Duitse, Engelse, Deense, Finse en Zweedse collega's.

111

*Wat is de oorzaak van de stabilisatie in het aantal CAO-afspraken over (betaald) zorgverlof? (blz. 50)*

De regering onderzocht bij een steekproef van 132 CAO's in 1998 in de marktsector, overheidssector en zorgsector of en welke afspraken zijn vastgelegd in CAO's om het combineren van arbeid en zorg te faciliteren. In dit onderzoek werden afspraken nagegaan over onder meer kinderopvang en verlofregelingen. Uit dit onderzoek bleek dat er sprake is van een toename van de afspraken over kinderopvang en van een stabilisatie in het aantal CAOafspraken over betaald zorgverlof. Over de oorzaak van deze stabilisatie is geen nadere informatie bekend.

112

*Wordt de vervangingseis in de Wet Financiering Loopbaanonderbreking gedeeltelijk afgeschaft? (blz. 51)*

Het voornemen bestaat om de huidige eis in de Wet financiering loopbaanonderbreking dat het aantal vervangingsuren minimaal gelijk moet zijn aan het aantal verlofuren, te laten vervallen. Dat betekent dat werknemers die fulltime verlof opnemen ook parttime, met een minimum van 18 uur, kunnen worden vervangen. Wel blijft het uitgangspunt gehandhaafd dat vervanging in principe vereist is. De vervanger hoeft overigens niet in dezelfde functie te worden ingezet.

113

*Waarop zijn de werkgeverskosten (f 370 mln) voor kortdurend zorgverlof gebaseerd? Is hierbij rekening gehouden met vervangingskosten en eventuele inverdieneffecten? (blz. 52)*

De berekening van de werkgeverskosten voor kortdurend zorgverlof is uitgebreid aan de orde geweest in de zogenaamde econometoets die in juni 1999 ter kennis van de Tweede Kamer is gebracht (kamerstukken II, 1998–1999, 26 447 nr. 3), alsmede de aanvulling daarop van 20 september 1999 (kamerstukken II, 1998–1999, 26 447 nr. 14). Ook in (paragraaf 9.4.4 van) de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel arbeid en zorg (Kamerstukken II, 1999–2000, 27 207) komt dit aan de orde. Bij de berekening van de kosten is uitgegaan van het gemiddeld gebruik van de zorgverlofregelingen in Duitsland en Zweden en een loonbetaling ter hoogte van 70% van het loon. Er is van uitgegaan dat degene die met verlof gaat steeds wordt vervangen. Ook met inverdieneffecten is rekening gehouden. De inverdieneffecten die worden onderscheiden zijn: bestaande afspraken in CAO- of individueel verband, afname van het grijs ziekteverzuim en een deel van de normale loonkosten.

114

*Hoe is thans kortdurend zorgverlof (betaald en onbetaald) geregeld op ondernemingsniveau? (blz. 52)*

Voor de regeling op ondernemingsniveau zijn van belang de huidige wettelijke regeling van het calamiteiten- en kortverzuim verlof in het Burgerlijk Wetboek en de regelingen die zijn opgenomen in CAO's (die overigens ook op ondernemingsniveau kunnen zijn afgesloten). In hoeverre daarenboven aanvullende afspraken zijn gemaakt over kortdurend zorgverlof op ondernemingsniveau is niet bekend.

115

*Is rekening gehouden met de mogelijk aanzuigende werking van kortdurend betaald zorgverlof? (blz. 52)*

Bij de raming van de kosten is het te verwachten gebruik betrokken. Vergeleken met de bestaande situatie zal het beroep op het kortdurend zorgverlof toenemen en meer zichtbaar worden. Daarbij dient bedacht te worden dat werknemers ook thans worden geconfronteerd met zieke naasten. De introductie van de nieuwe regeling is nu juist bedoeld om knelpunten in deze situaties beter op te lossen en er in voorkomend geval gebruik van te maken.

Het verwachte gebruik zal naar verwachting echter beperkt zijn (hiertoe wordt verwezen naar de uitkomst van de in het antwoord op vraag 113 genoemde economentoetsen) en ook de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof in het wetsvoorstel arbeid en zorg (Kamerstukken II, 1999–2000, 27 207) bevorderen een verantwoord gebruik.

116

*Hoe vindt pensioenopbouw plaats in de periode dat verlof wordt genoten? (blz. 52)*

Aanvullende pensioenregelingen zijn over het algemeen gebaseerd op het uitgangspunt dat pensioenrechten worden opgebouwd over periodes waarin wordt gewerkt dan wel met behoud van salaris vakantie of verlof wordt genoten.

Bij vormen van onbetaald verlof zullen de pensioenopbouw en de dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico alleen worden voortgezet, indien voor dit onderwerp op enigerlei wijze een regeling is getroffen. Aangezien het terrein van de aanvullende pensioenregelingen tot de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners behoort, behoort ook het treffen van maatregelen voor pensioen en verlof in principe tot hun taak. Het kabinet heeft aangegeven alleen tot wetgeving over te gaan, indien zou blijken dat sociale partners onvoldoende maatregelen hebben getroffen. Om inzicht te krijgen in hoeverre sociale partners regelingen over pensioen en verlof hebben getroffen, heeft het kabinet hiernaar een onderzoek laten uitvoeren. De uitkomsten van dit onderzoek zijn neergelegd in het rapport «Verlof en Pensioenen» dat op 29 juni jongstleden aan u is verzonden (Kamerstukken II, 1999/2000, 26 447, nr. 35).

Uit het rapport is gebleken dat voor een overgrote meerderheid van de deelnemers aan een pensioenregeling een regeling voor de voortgezette risicodekking en pensioenopbouw is getroffen. Daar waar geen regeling in een pensioenreglement of een CAO is getroffen, blijken in 96 procent van de gevallen op een andere wijze afspraken tussen werkgevers en werknemers te worden gemaakt. Dit heeft het kabinet tot de conclusie gebracht dat sociale partners voldoende maatregelen voor pensioen en verlof hebben getroffen en dus geen wettelijke regeling op dit terrein behoeft te worden getroffen.

117

*Wordt bij de uitwerking van elke nieuwe verlofregeling, naast de budgettaire gevolgen voor de overheid en de administratieve lasten voor het bedrijfsleven, ook nagegaan en meegewogen wat de financiële consequenties van de nieuwe voorgestelde verlofregelingen zijn voor werkgevers, zoals verwoord in de motie Örgü c.s.? (blz. 52)*

Ja. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel arbeid en zorg (kamerstukken II, 1999–2000, 27 207) wordt daaraan zowel bij de onderscheiden nieuwe verlofaanspraken als in paragraaf 9.7 (budgettaire gevolgen en administratieve lasten) aandacht besteed.

*Wat zijn de gevolgen van evenwichtige tripartiete financiering voor het midden- en kleinbedrijf? (blz. 53)*

Van alle werkgevers, zowel in grote bedrijven als in het midden- en kleinbedrijf, verwacht de overheid een bijdrage in de kosten van kinderopvang. De huidige bedrijfsplaatsen vergen een werkgeversbijdrage die varieert met het inkomen van werknemers. Werkgevers van beide ouders betalen samen dus 1/3e deel van de kosten. Het karakter van de bijdrage is vrijwillig. Bij de totstandkoming van de WBK en eventuele uitvoeringsregelingen wordt een bedrijfseffectentoets uitgevoerd. Waar relevant wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine zelfstandigen, het midden- en kleinbedrijf en grotere werkgevers. Veel afspraken zullen via CAO's tot stand komen, zoals nu reeds het geval is. In het midden- en kleinbedrijf is de dekkinggraad van CAO's wat lager dan bij grote bedrijven. Het belang van bedrijfsregelingen voor kinderopvang zal dus groter zijn. Overigens kan het verstandig zijn deze bedrijfsregelingen op bedrijfstakniveau vorm te geven via premiebetaling aan een kinderopvangfonds. Het kostenrisico dat de werkgever heeft voor een werknemer met kinderen kan via een fonds in de tijd gespreid worden. Ook kan gedacht worden aan fondsinitiatieven voor bedrijventerreinen en winkelcentra.

*Hoe is thans kinderopvang geregeld op ondernemingsniveau? Hoeveel ouders krijgen naar schatting geen werkgeversbijdrage inzake kinderopvang? (blz. 53)*

Op dit moment is kinderopvang in een groot aantal sectoren bij CAO geregeld, maar er is geen volledige dekking. Circa 55% van alle CAO's bevat concrete afspraken over kinderopvang. Er vindt momenteel een onderzoek plaats naar de bijdragen van werkgevers aan kinderopvang op ondernemingsniveau. Resultaten van dit onderzoek worden eind 2000 verwacht. Dan kan het kabinet meer inzicht geven in het aantal ouders dat geen werkgeversbijdrage inzake kinderopvang ontvangt. Wel is inmiddels bekend dat 85% van de kinderopvanggebruikers werknemer is, terwijl de helft van de kinderopvangplaatsen bedrijfsplaatsen zijn.

*Zal de inhoud van de voorgenomen wetsvoorstellen over gelijke behandeling nog wijziging ondervinden naar aanleiding van de recente besluitvorming in EU-verband? (blz. 54)*

Op 17 oktober jl. is een politiek akkoord bereikt over een Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep. Deze richtlijn is van toepassing op de non-discriminatiegronden leeftijd, handicap, seksuele geaardheid en godsdienst en levensovertuiging.

De Kamer zal via de gebruikelijke weg worden geïnformeerd over de implementatie van de richtlijn. Daarnaast zal, zoals gemeld in een brief aan de Kamer van 26 oktober 2000 over het politiek akkoord over de kaderrichtlijn, de Kamer op korte termijn worden geïnformeerd over de gevolgen van de richtlijn voor het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Zoals het kabinet bij brief van 29 juni jl. (Kamerstukken II, 1999–2000, 24 170, nr. 55) reeds heeft aangegeven, zal het in voorbereiding zijnde wetsvoorstel Wet Gelijke Behandeling Gehandicapten en Chronisch Zieken (WGBG) inhoudelijk mede worden bepaald door de Richtlijn.

121

*Waarom heeft de voorbereiding van het wetsvoorstel gelijke behandeling van mensen met een handicap of chronische ziekte zoveel vertraging opgelopen? (blz. 54)*

De Tweede Kamer is bij brief van 29 juni jl. (Kamerstukken II, 1999–2000, 24 170, nr. 55) uitgebreid geïnformeerd over de stand van zaken bij en de problematiek rond de ontwikkeling van wetgeving op het terrein van gehandicapten en chronisch zieken. Korthedshalve wordt hier naar verwezen.

122

*Wanneer hoort de Kamer meer over de aanpassing van de consignatieregeling in de Arbeidstijdenwet? (blz. 56)*

Conform de toezegging tijdens het algemeen overleg met de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 september 2000, zal de aanpassing van de consignatieregeling eerst in werking treden middels een wijziging van het Arbeidstijdenbesluit. Vervolgens zal deze aanpassing zo spoedig mogelijk in een wetswijziging worden vastgelegd.

123

*Welke aanpassingen in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer zullen nodig zijn? (blz. 56)*

Door de nieuwe Europese richtlijnen 2000/34/EG zal het ATB vervoer voor een aantal sectoren moeten worden aangepast. Alleen voor de zeevaart en het railvervoer voldoet het ATB vervoer op dit moment al aan de richtlijnen. De belangrijkste wijziging van hoofdstuk wegvervoer en hoofdstuk binnenvaart is de invoering van een gemiddeld 48-urige werkweek voor werknemers. Voor de sector luchtvaart moet de normering voor het aantal vliegreizen en het totale aantal arbeidsuren op jaarbasis worden aangepast. Voor de zeevisserij geldt dat zij op dit moment nog zijn uitgesloten van de wet. Bij de implementatie van richtlijn 2000/34/EG moet voor werknemers in deze sector een regeling worden opgenomen waarin rusttijden worden geregeld en een maximale gemiddelde werkweek van 48 uur, gerekend op jaarbasis.

124

*Naar welk SCP-onderzoek over werktijden wordt verwezen? (blz. 57)*

Het betreft het rapport van het SCP «Naar andere tijden? Tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland 1975–1995», uitgebracht in december 1999.

125

*Op welke wijze gaat de regering discriminatie op grond van ras en herkomst op de arbeidsmarkt aanpakken? Welke organisaties worden daarmee belast? (blz. 58)*

Op 19 juli 2000 is een richtlijn houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming aanvaard. De richtlijn, die in juli 2003 geïmplementeerd moet zijn, gaat over het volledige terrein van de arbeid en over o.a. sociale bescherming, bijstand en onderwijs. De richtlijn verplicht o.a. te voorzien in een onafhankelijk orgaan ter bevordering van gelijke behandeling van alle personen zonder onderscheid op grond van ras of etnische afstamming. De Kamer zal via de gebruikelijke weg worden geïnformeerd over de implementatie, waaronder aanpassing van de regelgeving op aspecten als het begrip discriminatie, positieve actie, de verschuiving van de bewijslast, intimidatie op het werk en victimisatie.



De eerste verantwoordelijkheid voor bestrijding van ongelijke behandeling en discriminatie in arbeid en beroep van personen op grond van ras en/of etnische herkomst ligt bij de sociale partners. De rol van de overheid daarbij is het scheppen van voorwaarden en het creëren van een wettelijke basis. De AWGB en de Commissie Gelijke Behandeling zijn onlangs geëvalueerd. Het kabinetsstandpunt daarover zal rond de jaarwisseling worden verwacht. In de kabinetsreactie zal tevens worden beoordeeld op welke wijze kan worden tegemoet gekomen aan de motie van de Tweede Kamer over een eventuele uitbreiding van de bevoegdheden van de Commissie Gelijke Behandeling bij de bestrijding van discriminatie grond van ras en herkomst.

126

*Is de regering voornemens financiële participatie van werknemers te stimuleren? Zo ja, op welke wijze? (blz. 59)*

Nee. Wel wil de regering op basis van onderzoek meer inzicht krijgen in de bedrijfspraktijk en het gebruik van de verschillende vormen van financiële werknemersparticipatie. Daarbij gaat het zowel om aandelen, opties op aandelen, converteerbare personeelsobligaties als winstdeling. De regering wil overigens wijzen op de volgende ontwikkelingen. Op fiscaal terrein vervalt vanaf volgend jaar de verplichting om bij het onvoorwaardelijk worden van de opties (veelal bij toekenning) belasting te betalen. De nieuwe regeling biedt de keuze tussen betaling van belasting op het moment van uitoefening en de huidige regeling. Verder overweegt de regering in het kader van een goede corporate governance aanvullende transparantie-eisen te stellen voor wat betreft de omvang van optieregelingen voor het gehele personeel. Dit in samenhang met de geplande transparantievereisten in het kader van de bezoldiging van bestuurders en commissarissen.

127

*Welke voorstellen is de regering voornemens te doen om de werkdruk en de arbeidsbelasting van zelfstandigen aan te pakken? Welke mogelijkheden heeft de regering hier überhaupt? (blz. 62)*

Een deel van de arboregelgeving heeft ook betrekking op zelfstandigen in het geval van bijzondere gevaren zoals bij arbeid op een bouwplaats. Voor die situaties zijn alle reguliere instrumenten van toepassing zoals voorlichting, en toezicht door de Arbeidsinspectie. Voor het overige worden mogelijkheden verkend.

128

*De afgelopen jaren is het percentage werknemers dat regelmatig te maken heeft met een hoge tijdsdruk/werkdruk toegenomen van 31% in 1996 tot 33% in 1999. De beschikbare cijfers wijzen nu op een stabilisatie. Voor de periode 1999–2003 is het reductiestreven 10%. Waarop is dit percentage gebaseerd? (blz. 63)*

De streefcijfers voor de arbeidsrisico's werkdruk, geluid, tillen en RSI zijn vastgelegd en toegelicht in de nota «Arboconvenanten Nieuwe Stijl: beleidsstrategie voor de periode 1999–2002»<sup>1</sup>. Voor het risico werkdruk (en ook voor tillen en geluid) zijn de streefcijfers vastgesteld met behulp van gegevens uit de Enquete Beroepsbevolking (CBS 1996, 1997). De concrete hoogte van het streefcijfer is gebaseerd op een schatting van wat wenselijk en realiseerbaar is. Met betrekking tot werkdruk speelde bij de ambitieuze inzet de omvang van de problematiek (in termen van maatschappelijke kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische consumptie in verband met psychische problematiek) een rol terwijl

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1998–1999, 26 375, nr. 1, blz. 9.

er tegelijkertijd voldoende voorbeelden zijn van succesvol preventiebeleid op bedrijfsniveau.

129

*Het percentage werknemers dat regelmatig te maken heeft met beeldschermwerk en RSI-klachten wordt alleen voor 1998 gepresenteerd. Wat zijn de percentages in 1996, 1997 en 1999? (blz. 63)*

Het percentage werknemers dat regelmatig te maken heeft met beeldschermwerk en RSI-klachten is gebaseerd op onderzoek van de Arbeidsinspectie naar beeldschermwerk en RSI-klachten dat in 1998 heeft plaatsgevonden<sup>1</sup> en voornamelijk niet herhaald is. Over de jaren 1996, 1997 en 1999 zijn derhalve geen vergelijkbare gegevens beschikbaar.

Wel zijn er onderzoeken uitgevoerd naar RSI-klachten in de gehele beroepsbevolking<sup>2</sup>. De uitkomsten van deze onderzoeken zijn echter niet zonder meer te vergelijken met het onderzoek van de Arbeidsinspectie, aangezien dat alleen op RSI-klachten bij beeldschermwerkers gericht was.

130

*Wat is de reden dat 58% van de bedrijven niet over een ri&e beschikt? (blz. 63)*

Vier vijfde van de werknemers in Nederland werkt bij een bedrijf dat beschikt over een risico-inventarisatie en -evaluatie. Het tekort doet zich vooral voor bij kleinere bedrijven. 65 Procent van de bedrijven tot 10 werknemers heeft geen risico-inventarisatie en -evaluatie; dat is overigens minder dan voorgaande jaren. Het achterblijven houdt verband met de geringe bedrijfsomvang, alsmede de houding en vaardigheid van de kleine ondernemer. Kleine bedrijven ervaren minder arboproblemen, zijn minder doordrongen van mogelijke besparingen door arbobeleid, en hebben relatief minder geld voor arbo-investeringen. Voorts zijn kleine bedrijven, waarvan er vele vrij kort bestaan, vaak pas sinds midden jaren '90 geconfronteerd met het belang van arbobeleid.

131

*Ook kleine bedrijven zijn toch wettelijk verplicht een ri&e te laten verrichten? Op welke wijze gaat het kabinet kleine bedrijven stimuleren om te voldoen aan hun wettelijke verplichting? (blz. 63)*

De verplichting tot opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie rust op alle werkgevers die arbeid doen verrichten; alleen zij die ten hoogste 40 uur per week betaalde arbeid doen verrichten zijn vrijgesteld van de verplichting het document door een arbodienst te laten toetsen. In 2001 verschijnt nieuw voorlichtingsmateriaal. Voor het benaderen van het kleinbedrijf zijn vooral brancheorganisaties van groot belang. Het beleid voor bevordering van activiteiten van brancheorganisaties kent meerdere sporen. In een aantal trajecten voor arboconvenanten met branches zijn afspraken aan de orde over modelcontracten arbodienstverlening, waaronder branchemodellen voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e). Ook los van de convenanten zijn en worden met branches zulke ri&e-modellen ontwikkeld, die overgenomen kunnen worden door arbodiensten; met MKB-Nederland wordt overlegd over subsidie voor een initiatief van haar naar branches. Ook is er een verkenning voorgenomen van de werking van de huidige mantelcontracten die arbodiensten hebben afgesloten met brancheorganisaties die ongeveer een derde van de bedrijven in Nederland bestrijken, met het oog op verbreiding en verdieping van mantelcontracten. Van belang is eveneens de bevordering van het aanbod, zoals verbetering van reïntegratie-expertise en versterking van arbokennis. Tenslotte geldt dat met de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die in werking trad per november 1999, de Arbeidsinspectie met het

<sup>1</sup> J. Massaar/Arbeidsinspectie, *RSI bij beeldschermwerkers: de muiskarm ontzenuwd*, SZW, 1998.

<sup>2</sup> F. Otten 1998, *De kans op RSI in Nederland*, Maandgezondheidsstatistiek november 1999, CBS; Kraan, Blatter, Dhondt & Bongers, *ICT, productie- en arbeidsorganisatie in relatie tot arbeid: kwalificatie-eisen, kwalificatiemogelijkheden, arbeidsmarktpositie en Repetitive Strain Injuries (RSI)*, TNO Arbeid, Hoofddorp, 2000.

instrument bestuurlijke boete mede optreedt bij het ontbreken van een risico-inventarisatie en evaluatie.

132

*Kan er een overzicht gegeven worden waarin per branche de intentieverklaringen per arbeidsrisico staan? (blz. 64)*

Onderstaand wordt een overzicht gegeven, naar de stand van 31 oktober 2000, van de branches waar intentieverklaringen zijn afgesloten. Per intentieverklaring worden tevens de daarin opgenomen arbeidsrisico's vermeld. Ter completering van het overzicht zijn eveneens de afgesloten convenanten opgenomen.

	Bedrijfstak	Datum intentiever- klaring	Datum convenant	Onderwerpen
<b>Intentieverklaringen (stand 31 oktober 2000)</b>				
1	Thuiszorg	03/03/99		Werkdruk
2	Onderwijs	12/10/99		Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
3	Vleesverwerking	20/10/99		RSI, vroegtijdige reïntegratie
4	Rijksoverheid	28/10/99		Werkdruk
5	Woningbouw- corporaties	10/11/99		RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
6	Timmer-houthandel	22/11/99		Geluid, tillen, werkdruk, OPS, vroegtijdige reïntegratie, houtstof
7	Meubel	22/11/99		Tillen, OPS, vroegtijdige reïntegratie
8	Kappers	23/11/99		RSI, Allergenen, vroegtijdige reïntegratie
9	Meelverwerking	15/12/99		Allergenen
10	Funderingsbedrijven	15/12/99		Geluid
11	GGZ	21/12/99		Tillen, werkdruk, Allergenen, vroegtijdige reïntegratie, psychosociale belasting, agressie en geweld
12	Bouwnijverheid	28/03/00		Tillen, werkdruk, Kwarts, OPS
13	Gemeenten	12/04/00		Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
14	Banken	13/04/00		RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
15	Openb. Bibliotheken	26/05/00		Tillen, RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
16	Papier-karton	05/06/00		Geluid, OPS, vroegtijdige reïntegratie, machineveiligheid
17	Ziekenhuizen(ex- cl.psych.)	27/06/00		Tillen, RSI, werkdruk, Allergenen, vroegtijdige reïntegraie, psychische belasting, agressie en geweld
18	Ac. Ziekenhuizen	27/06/00		Tillen, RSI, Allergenen, vroegtijdige reïntegratie, psychische belasting
19	Verpleging-verzorging	28/06/00		Tillen, vroegtijdige reïntegratie, psychosociale belasting
20	Gehandicapten	28/06/00		Tillen, werkdruk, Allergenen, vroegtijdige reïntegratie, agressie
21	Podiumkunsten	29/06/00		Tillen, RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
22	Architecten	04/07/00		RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie

	Bedrijfstak	Datum intentiever- klaring	Datum convenant	Onderwerpen
<b>Intentieverklaringen (stand 31 oktober 2000)</b>				
23	Wonenbranche	11/08/00		Tillen, werkdruk, OPS, vroegtijdige reïntegratie
24	Schoonmaak	27/09/00		Tillen, RSI, werkdruk, OPS, vroegtijdige reïntegratie
25	Textielreiniging	27/09/00		Geluid, tillen, RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie, klimaat, biologische agentia
26	Sociale werkvoorz.	28/09/00		Tillen, RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
27	Orkesten	05/10/00		Geluid
28	Grafische industrie	09/10/00		RSI, werkdruk, OPS, vroegtijdige reïntegratie
29	Uitgeverijen	09/10/00		RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie
30	Agr. sectoren	10/10/00		Tillen, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie, gewasbeschermingsmiddelen
<b>Convenanten (stand 31 oktober 2000)</b>				
1	Thuiszorg		03/03/99	Tillen
2	Kinderopvang+speelz.		20/12/99	Tillen
3	Bouw-arbovoorzichters		28/03/00	Arbovoorzichting
4	Onderwijs/ Poortwachter		22/05/00	Vroegtijdige reïntegratie
5	Onderwijs/PO/VO		22/05/00	Vroegtijdige reïntegratie
6	Horeca		31/05/00	Werkdruk

133

*Is het aantal reeds afgesloten convenanten wel voldoende om het streefgetal van 20 te kunnen halen? (blz. 64)*

In de nota Arboconvenanten nieuwe stijl is een streefgetal genoemd van 20 convenanten af te sluiten in de periode 1999–2002. Naar de stand van 31 oktober 2000 zijn er inmiddels 6 convenanten afgesloten en zijn er 30 intentieverklaringen ondertekend. Bij vraag 132 is in een overzicht weergegeven in welke branches deze convenanten en intentieverklaringen zijn afgesloten. De vraag of het aantal van 6 convenanten voldoende is om het streefgetal van 20 te kunnen halen, kan op basis van de hierna omschreven voortgang en resultaten positief beantwoord worden.

In de intentieverklaringen stellen partijen zich ten doel om binnen 1 jaar na ondertekening te komen tot het afsluiten van een arboconvenant. In theorie zouden er uit de ondertekende intentieverklaringen nog 30 convenanten kunnen volgen. Er wordt voornamelijk rekening gehouden met de mogelijkheid dat niet alle ondertekende intentieverklaringen zullen resulteren in een arboconvenant. Echter, zou er bijvoorbeeld sprake zijn van een uivalpercentage van 50% van de 30 ondertekende intentieverklaringen, dan nog zou, de reeds afgesloten convenanten meegeteld, het streefgetal van in totaal 20 convenanten worden gehaald.

In de zorgsectoren Ziekenhuizen, GGZ, Verpleging- en verzorging en Gehandicaptenzorg streven partijen er naar om zelfs binnen de periode van een jaar na ondertekening van de intentieverklaring en wel voor 1 januari 2001 tot een convenant te komen (zie vraag 237). Voorts worden eind 2000/begin 2001 convenanten verwacht in het Onderwijs, de Vleesverwerkende industrie, de Woningbouwcorporaties en de Agrarische sectoren.

Tot slot vinden er momenteel, naast de branches waarin al intentieverklaringen dan wel convenanten zijn afgesloten, nog in 15 andere branches besprekingen plaats om te komen tot een intentieverklaring.

*Kan tabel 4.3 worden uitgebreid met de omvang van de risicopopulatie per prioritair arbeidsrisico, met het aantal werknemers dat wordt gedekt door de intentieverklaringen, respectievelijk de afgesloten convenanten en met de dekkingspercentages van de convenanten van de totale risicopopulatie? (blz. 64)*

Onderstaand is tabel 4.3 uit de Sociale Nota weergegeven; een extra kolom bevat de omvang van de landelijke risicopopulatie per prioritair arbeidsrisico zoals deze tevens is vermeld in de nota Arboconvenanten nieuwe stijl. Onder aan de tabel zijn twee rijen toegevoegd waarin is opgenomen het aantal werknemers dat wordt gedekt door de per 1 september 2000 ondertekende intentieverklaringen en afgesloten arboconvenanten.

In de tabel is nog niet aangegeven wat van de convenanten de dekkingspercentages van de landelijke risicopopulatie zijn. Betrouwbare cijfers hiervan zullen beschikbaar komen uit de onderzoeken «nulmeting» die onderdeel zullen uitmaken van elk convenant.

**Tabel 4.3. Intentieverklaringen en arboconvenanten naar onderwerp, aantallen per 1 september 2000**

Prioritaire arbeidsrisico's	Landelijke risicopopulatie	Intentieverklaringen	Waarvan hoog risico branche	Afgesloten convenanten	Waarvan hoog risico branche
Tillen/fysieke belasting	1 300 000	12	9	2	2
Werkdruk	1 700 000	18	13	1	0
RSI bij beeldschermwerk	1 456 000	8	4	0	0
Schadelijk geluid	340 000	4	2	0	0
OPS	500 000	5	4	0	0
Allergenen stoffen	250 000	6	5	0	0
Kwarts	105 000	1	1	0	0
Reïntegratie in 1e ziektejaar	n.v.t.	14	10	2	0
Overig	n.v.t.	5	5	1	1
Totaal excl. Dubbeling	5 195 000	23	15	6	3
Aantal werknemers gedekt door intentieverklaringen		1 413 000	1 303 500		
Aantal werknemers gedekt door convenanten				1 052 000	529 000

*Vroegtijdige reïntegratie moet een prominenter plek krijgen op de agenda van de onderhandelingen over arboconvenanten. Moeten afspraken over het omgaan met arbeidsconflicten hier met name ook onder begrepen worden? Wordt hier ook alsnog aandacht voor gevraagd in die sectoren waar reeds een Arboconvenant mee is afgesloten? (blz. 65)*

Afspraken over vroegtijdige reïntegratie in arboconvenanten kunnen, afhankelijk van de problematiek en de behoefte van sociale partners in de betreffende bedrijfstak, gaan over verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie in het algemeen, ongeacht de oorzaak, of over terugkeer na uitval, gekoppeld aan de specifieke oorzaak van de uitval, bijvoorbeeld werkdruk of RSI. Een specifieke oorzaak zou ook een arbeidsconflict kunnen zijn. Overigens hebben algemene afspraken over vroegtijdige reïntegratie betrekking op alle gevallen van uitval, dus ook die waar een arbeidsconflict aan ten grondslag ligt. Op dit moment is het onderwerp «arbeidsconflicten» als zodanig in geen enkele sector onderwerp van gesprek. In de sectoren waarmee reeds een convenant is afgesloten, zal niet alsnog aandacht voor het onderwerp worden gevraagd.

136

*Worden deelconvenanten over vroegtijdige reïntegratie ook afgesloten in andere sectoren dan alleen het onderwijs? Zo nee, waarom niet? (blz. 65)*

Vroegtijdige reïntegratie is onderwerp van gesprek in het merendeel van de convenantstrajecten. Met 21 bedrijfstakken is een intentieverklaring getekend, waarin het onderwerp is opgenomen. Het overzicht in het antwoord vraag 132 duidt die bedrijfstakken aan. Indien de situatie daarom vraagt, kunnen sociale partners in overleg met SZW besluiten om een deelconvenant over verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie af te sluiten. Inzet is echter om tot zoveel mogelijk *integrale* arboconvenanten over preventie en vroegtijdige reïntegratie te komen.

137

*Op welke wijze zouden kleine bedrijven, die de verplichte aansluiting bij de Arbodienst een hoge uitgave vinden en niet het gevoel hebben het ziekteverzuim te kunnen beïnvloeden, geholpen kunnen worden? Zijn daar plannen voor in ontwikkeling? (blz. 66)*

De aansluiting van bedrijven bij arbodiensten is vrijwel volledig. Bij bedrijven tot 10 werknemers is een deel, 7 procent in 1999, nog niet aangesloten. Voor aanpak daarvan en voor het overige is een benadering via brancheorganisaties van belang. Korthedshalve zij verwezen naar het antwoord op vraag 131. Bovendien is op te merken dat bij de wettelijk voorgeschreven evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in 2004 de werking voor het midden- en vooral kleinbedrijf een belangrijk aandachtspunt is.

138

*Waarom worden de gedragsreacties naar aanleiding van boeten niet meegenomen bij de tussen evaluatie over de eerste 12 maanden van het instrument bestuurlijke boete? (blz. 69)*

Hiervoor is het te vroeg. De beoordeling van gedragsreacties na boeten vergt een complexe meting, vooral door het tijdsverloop tussen de verschillende stappen: de constatering van een beboetbaar feit, de boete-aanzegging, de boete-oplegging, beroep en het eventuele vervolg daarop, en hercontrole. Een eerste beeld van gedragsreacties zal ultimo 2001 gegeven kunnen worden.

139

*Waardoor is het aantal afgesloten arbozaken afgenomen? (blz. 69)*

De Arbeidsinspectie richt zich op «het aanpakken van misstanden». Om bij de projectmatige inspectieaanpak zoveel mogelijk misstanden op te sporen hanteert de AI een prioriteitstelling naar risicobranches en risicovolle onderwerpen. Om geconstateerde overtredingen aan te pakken worden handhavingsinstrumenten ingezet.

Er is een rechtstreekse relatie tussen de inzet van zware handhavingsinstrumenten (bestuurlijke boete, stillegging, procesverbaal) en het aantal arbozaken dat de Arbeidsinspectie binnen de tot haar beschikking staande capaciteit kan uitvoeren. Uit de cijfers van 1998 en 1999 blijkt dat het aantal afgesloten arbotrajecten weliswaar met 5% is afgenomen, maar dat het aantal inspectietrajecten waar zware handhavingsinstrumenten zijn ingezet met 4% is toegenomen. Inzet van deze instrumenten vergt gemiddeld meer tijd per traject, i.h.b. aanzienlijk meer administratief werk in het opstellen van goed onderbouwde boeterapporten of processen verbaal en daarmee meer capaciteit. Het totaal aantal zaken is afgenomen, waarbij de effectieve inzet is toegenomen.



*Wat zijn de ervaringen van werkgevers en verzekeraars met arbodienstverlening? (blz. 70)*

Bedrijfsgezondheidszorg was tot 1994 alleen verplicht voor bepaalde grote bedrijven en sectoren. Met de wet TZ/Arbo is de bredere arbodienstverlening in de huidige vorm tot stand gekomen per januari 1994, waarbij vanaf 1998 alle werkgevers verplicht zijn tot aansluiting bij een arbodienst. De ontwikkelingen zijn beschreven in met name publicaties van het zgn. Werkgeverspanel<sup>1</sup>. Hoofdpunten blijken een gestage groei tot vrijwel volledige aansluiting bij arbodiensten, en groei in de inkoop van aanbod van arbodiensten. Daarbij blijft het kleinbedrijf achter, zoals omschreven in de antwoorden op vragen 131 en 137. Particuliere verzekeraars blijken doorgaans aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst als voorwaarde te stellen voor een verzuimverzekering en vaak ook de arbodienst te gebruiken als middel tot verificatie van claims.

141

*In hoeverre zijn organisaties in de sectoren onderwijs en overheid aangesloten bij een Arbodienst, aangezien deze sectoren niet zijn onderzocht? (blz. 70)*

Het bedoelde werkgeverspanel is mede opgezet met het oog op de wijziging waarbij werkgevers (meer) zelf verantwoordelijk werden voor kosten van ziekteverzuim. Voor de genoemde sectoren was dat merendeels niet aan de orde. Blijkens cijfers van de Arbeidsinspectie is van de instellingen in het Openbaar Bestuur en het Onderwijs 100 procent, resp. 94 procent aangesloten bij een arbodienst; het laatste is gelijk aan het landelijk cijfer.

142

*Uit welke onderdelen bestaat een arbodienstverleningspakket van gemiddeld f 179? Wat zijn de extra onderdelen als f 255 wordt uitgegeven? (blz. 70)*

Genoemde bedragen betreffen datgene wat bedrijven tot 10 werknemers, resp. bedrijven met 100 of meer werknemers gemiddeld besteden aan arbodienstverlening<sup>2</sup>. Bij 92 procent van de bedrijven tot 10 werknemers bestaat het basispakket (gemiddeld f 157) geheel of grotendeels uit verzuimbegeleiding, bij bedrijven met 100 of meer werknemers geldt dat voor 73 procent (gemiddeld basispakket f 169). Overige voornaamste producten van arbodiensten zijn het arbeidsomstandighedensprekuur, (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, advisering over arbeidsomstandigheden en toetsing van de ri&e. Kleine bedrijven hebben die diensten minder vaak in het basispakket, en nemen die minder vaak af. Dat is logisch gezien het aantal werknemers en het gegeven dat veranderingen met bijvoorbeeld consequenties voor de ri&e in zich in kleine bedrijven minder vaak voor doen. Dit past ook in het oogmerk van maatwerk in arbobeleid. In de gevallen dat kleine bedrijven andere producten afnemen, is dat voor een per werknemer gemiddeld groter bedrag dan bij grote bedrijven.

143

*Arbodiensten menen dat ze voor grote bedrijven de diensten kunnen leveren die vanuit professionele deskundigheid nodig zijn. Toch ligt het ziekteverzuim in grote bedrijven aanzienlijk hoger dan in kleine bedrijven. Wat is de reden hiervan? (blz. 71)*

Het ziekteverzuimpercentage in kleine bedrijven is lager dan in middelgrote en grote bedrijven. Nadere analyse wijst uit dat in kleinere bedrijven werknemers zich minder vaak, maar wel langer ziek melden. Het bestaan

<sup>1</sup> C.G.L. van Deursen e.a., *SZW-werkgeverspanel 1998–1999*; IVA-Tilburg, maart 2000; uitgave SZW/Elsevier, Den Haag, 2000; en eerdere SZW/VUGA/Elsevier publicaties (van het eerder ZARA genoemde panel).

<sup>2</sup> Zie voetnoot bij vraag 140.

van die «verzuimdrempel» wordt door onderzoekers in het algemeen toegeschreven aan aspecten van het werk in een kleine bedrijfsgemeenschap: de overzichtelijker organisatie en de grotere verantwoordelijkheid, waardoor er ook minder mogelijkheden zijn werk aan anderen over te laten.

144

*Kan inzicht worden gegeven wat de trends binnen arbodiensten zijn met betrekking tot de aard en omvang van de afgesloten contracten? Kan tevens zowel kwalitatief als kwantitatief het verschil met voorgaande jaren worden aangegeven? (blz. 71)*

Belangrijke trends in arbodienstverlening zijn de volgende:

- meer bekendheid van het fenomeen arbodiensten, meer bewust gebruik door werkgevers van arbodienstverlening, in het bijzonder de zgn. verrichtingencontracten
- meer zgn. mantelcontracten, hetgeen vooral van belang is voor bereiken van het kleinbedrijf, waarbij de onderhandelingen minder over de prijs en meer over de inhoud gaan
- nu de markt grotendeels uitgekristalliseerd is, meer inzet van arbodiensten op kwaliteit en op gezamenlijke expertise-opbouw, zoals de richtlijnontwikkeling voor bedrijfsartsen en het Expertise Centrum Reïntegratie
- iets minder capaciteitsinzet van bedrijfs- en overige artsen, meer capaciteitsinzet van overige kerndisciplines
- Het gaat hierbij vooral om trends die door arbodiensten zelf gesignaleerd worden. Als private, concurrerende organisaties publiceren arbodiensten niet de bedoelde gedetailleerde gegevens over contracten. In het kader van de CBS-statistiek arbodiensten, over voornamelijk omzet en personeel, zal bezien worden of het gevraagde inzicht benaderd kan worden. Op voorhand is op te merken dat trends waarschijnlijk moeilijker aan te geven zijn vanwege de snelle daling van het aantal arbodiensten door fusies en overnames.

145

*Waarom is het procentuele aantal veiligheidsdeskundigen in 1998 ten opzichte van 1994 afgenomen? (blz. 71)*

De afname van het aandeel veiligheidskundigen in capaciteit van arbodiensten met één tiende procentpunt valt binnen statistische onzekerheidsmarges. In absolute zin is er een stijging, van 207 naar 297 full time equivalenten veiligheidskundigen.

146

*Waarom is voor werkgevers met veel deeltijdwerkers een verrichtingencontract voldoende? Zijn maatwerkcontracten in het algemeen niet beter? (blz. 71)*

Kosten voor verzuimbegeleiding worden in het algemeen berekend per personeelslid, en niet per full time equivalent. Daarom is voor een werkgever met veel deeltijdwerkers een standaard of abonnement contract betrekkelijk duur. Een werkgever met veel deeltijdwerkers kan met een verrichtingencontract beter vorm geven aan verzuimbeleid-op-maat. Maatwerkcontracten worden vooral gekozen door grote bedrijven met verschillende groepen personeel en werkomstandigheden; die bedrijven hebben meer gelegenheid voor het nodige overleg met de arbodienst. Een algemene uitspraak over contractvormen is niet te doen gezien de doelstelling van «maatwerk», te bepalen tussen de werkgever en de aanbieder, de arbodienst.

147

*Hoe komt het volgens de regering dat veel, met name kleinere, werkgevers niet bijzonder veel investeren in de arbodienstverlening? Heeft de regering er zich op of het afsluiten van minimale contracten met arbodiensten voorkomt uit misplaatste zuinigheid of uit het ontbreken van voldoende middelen om daarin meer te investeren? Is de verwachting reëel dat werkgevers de komende jaren meer gaan investeren in arbodienstverlening, gelet op het feit dat veel werkgevers de komende jaren ongetwijfeld met zeer hoge WAO-premies zullen worden geconfronteerd ten gevolge van de Wet Pemba? Heeft de gemiddelde werkgever voldoende financiële ruimte om duurdere contracten met arbodiensten af te sluiten én hogere premies te betalen? (blz. 71 t/m 73)*

De per werknemer gemiddeld mindere besteding aan arbodienstverlening in het kleinbedrijf is besproken in de antwoorden op vragen 130, 131 en 137. Arbodiensten signaleren als trend een meer bewust omgaan van werkgevers met arbodienstverlening c.q. contractvorming, en betere mogelijkheden voor het bereiken van het kleinbedrijf. Arbodiensten en UVI's wijzen werkgevers op de financiële risico's verbonden aan arbeidsuitval in verband met arbeidsongeschiktheid. Het feit dat werkgeverskosten voor arbodienstverlening, een fractie van de loonsom, aanzienlijk minder zijn dan die voor verzuimverzekering en loondoorbetaling bij ziekte, is een belangrijk aandachtspunt. Het kabinet houdt de vinger aan de pols: de Sociale Nota kondigt nadere aandacht aan naar aanleiding van de komende CBS-statistiek arbodiensten (eind 2000) en het werkgeverspanel (voorjaar 2001).

148

*Kan samenwerking van Arbodiensten met andere disciplines bijdragen aan verkorting van de wachtlijsten in de zorg? (blz. 72)*

Verbetering van de samenwerking tussen de arbodienstverlening en de curatieve somatische en geestelijke gezondheidszorg zal leiden tot een betere zorg voor de zieke werknemer, ook in de zin van een sneller en duurzaam herstel, waarbij mede beoogd wordt ongewenste medicalisering zoveel mogelijk te voorkomen. Verbetering van de samenwerking zal daarom positieve effecten hebben op zowel de bestrijding van het ziekteverzuim als de reïntegratie van de zieke werknemers. Verkorten van de wachtlijsten in de zorg is een gunstig neveneffect.

149

*Onderhouden Arbodiensten ook contacten met huisartsen? Zijn daar regels voor en wat is de inhoud daarvan? (blz. 72)*

Voor de uitvoering van hun taken zullen de bedrijfsartsen bij een arbodienst regelmatig contact moeten opnemen met huisartsen van werknemers. Bijvoorbeeld om aanvullende medische informatie te verkrijgen, of om de begeleiding af te stemmen. Vanzelfsprekend vindt dit contact alleen plaats als de werknemer daar toestemming voor heeft gegeven. De KNMG heeft een zeer zorgvuldige procedure ontwikkeld voor de communicatie tussen behandelend artsen, inclusief huisartsen, en bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Deze procedure is neergelegd in de code «samenwerking bij arbeidsverzuim». Voorts kan worden gemeld dat het College Tarieven Gezondheidszorg in overleg met alle betrokken partijen, tarieven heeft opgesteld voor de informatieverstrekking van behandelend artsen aan bedrijfsartsen (en verzekeringsartsen). Deze regeling is 1 juni 2000 van kracht geworden.

150

*In welke mate sturen Arbodiensten aan op een partnership met bedrijven of branches? Hoe vaak komt dit voor? Graag namen en voorbeelden. (blz. 72)*

Het in de Sociale Nota gestelde over «toenemend aansturen door arbodiensten op partnership» is een uitdrukking van hun bedrijfsfilosofie, een «missie» zoals die ook wel gehanteerd wordt door andere adviseurs en instellingen op de markt van zakelijke dienstverlening, om in nauwe samenwerking met de klant blijvend maatwerk te verzorgen, in aansluiting op de behoeften en ontwikkeling daarin van de klant. Het wordt ook wel aangeduid als «co-makership». Het is, met nuances, streven van alle arbodiensten.

151

*Is een bovengemiddeld hoog ziekteverzuim voor de arbeidsinspectie reden voor een bedrijfsbezoek en het eventueel opleggen van een bestuurlijke boete? Zo ja, hoe vaak zijn zulke bezoeken afgelegd en hoe vaak is een boete opgelegd? Zo nee, waarom niet? (blz. 73)*

Bij het selecteren van met prioriteit voor reguliere inspectie te bezoeken bedrijfstakken hanteert de Arbeidsinspectie criteria zoals over aanwezigheid van risico's, en weegt het niveau van ziekteverzuim mee. Over afzonderlijke bedrijven zijn geen systematische verzuimgegevens bekend. Ziekteverzuim op zich is niet verboden of aan wettelijke beperkingen gebonden, en is dus niet beboetbaar; overtreding van een daartoe aangemerkt wettelijk voorschrift wel.

152

*Welke aanzetten voor kwalitatieve verbeteringen van de arbodiensten ziet de regering? (blz. 73)*

Belangrijk is onder meer de groeiende aandacht van arbodiensten voor beroepsziekten, alsook de medewerking van arbodiensten aan een statistiek ziekteverzuim. Met deze punten wordt ook een nationaal belang gediend, en arbodiensten blijken bereid daaraan mee te werken. Voor het overige zij korthedshalve verwezen naar het antwoord op vraag 144.

153

*Verwacht de regering een stijging van de inkoop van arbodienstverlening door werkgevers? (blz. 73)*

De financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor ziekteverzuim doet preventieve activiteiten van werkgevers verwachten, zoals door inkoop van arbodienstverlening. Uit de tot en met 1998 beschikbare cijfers blijkt per werknemer geen wezenlijke stijging. Belangrijk is de bij vraag 144 genoemde, eind 2000, komende CBS-statistiek arbodiensten met cijfers over 1999. Overigens kan een bewuster «maatwerkbeleid» van werkgevers leiden tot gerichter inkoop en dus zelfs tot daling van het totale volume inkoop, maar met een hoger rendement voor het bedrijf.

154

*Als mocht blijken dat de Arbo-inkoop door werkgevers onder de maat blijft en zieke werknemers daardoor niet de begeleiding krijgen die ze nodig hebben om te kunnen reïntegreren, overweegt de regering dan nadere kwaliteitseisen voor de verplichte aansluiting bij een arbodienst? Of alternatieven voor de verplichte aansluiting? (blz. 73)*

In de *Voortgangsnota Arbeidsongeschiktheidsregelingen* is een aantal nadere maatregelen aangekondigd omtrent arbodienstverlening bij

verzuim en reïntegratie (zie ook vraag 186). Het kabinet verwacht dat de verbetering van het poortwachtersmodel zal leiden tot een kwaliteitsverbetering van de arbo-inkoop.

155

*Op welke wijze gaat de Stichting van de Arbeid verhouding tussen werkgeverskosten en bekijken? Komen zij met een advies en wanneer volgt meer duidelijkheid? (blz. 73)*

Bekende landelijke cijfers geven aan dat uitgaven voor arbodienstverlening maar een fractie zijn van de loonsom van bedrijven. Daarbij is sprake van verschillen tussen sectoren; in een aantal sectoren lijkt men erin te slagen met investeren in preventieve activiteiten de «correctieve» kosten relatief minder te doen zijn dan in andere sectoren. De verhouding tussen wat werkgevers uitgeven voor preventie, arbodienstverlening waaronder in belangrijke mate verzuimbegeleiding, verzuimverzekering en loondoorbetaling is dan ook een bijzonder aandachtspunt voor het kabinet, en daarom mede betrokken bij contacten in diverse sectoren en bij huidige voorbereidingen voor nader overleg met sociale partners.

156

*Verhoogde verzekeringspremies prikkelen werkgevers niet om meer Arbodienstverlening in te kopen. Zijn er plannen om een groter pakket Arbodienstverlening verplicht te stellen? (blz. 7)*

Kortheidshalve zij verwezen naar het antwoord op vraag 154.

157

*Vindt er op dit moment nader gericht onderzoek plaats en experimenten naar de mogelijkheden van lageropgeleiden? Wanneer kan de Kamer dergelijk onderzoek tegemoet zien? (blz. 74)*

Het kabinet zal de komende jaren een aantal initiatieven nemen om werkgevers te stimuleren in de kwaliteit van het werk van vooral laaggeschoolde vrouwen te investeren (zie Meerjarennota Emancipatiebeleid). Onderzoek uit 1999 liet zien dat een verbetering van de kwaliteit van het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt gunstige effecten heeft op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. In navolging van dit onderzoek zal het ministerie van SZW in 2001 quick scans laten uitvoeren in traditioneel «mannelijke» sectoren om bedrijven er uit te lichten met relatief veel vrouwelijk personeel die aantoonbaar geïnvesteerd hebben in de kwaliteit van de arbeid. Het personeelsbeleid van deze bedrijven zal, middels sectorgewijze voorlichting, als «good practice» ten voorbeeld worden gesteld aan sectoren. De rapportage van de quick scans zal aan de Kamer worden toegezonden.

158

*Preventie, reïntegratie en doorwerken in aangepaste omstandigheden zou voorop moeten staan bij Arbodiensten Hoe past de huidige verhouding van 2,4% arbeidsdeskundigen en organisatiedeskundigen ten opzichte van 24,7% artsen daarbij? (blz. 75)*

De zgn. arbeids- en organisatiedeskundigen, een van de vier wettelijk verplichte kerndisciplines in arbodiensten, hebben met name deskundigheid ten aanzien van algemene arbo-aspecten bij processen van bedrijfsvoering. Het aanpassen van concrete afzonderlijke werksituaties van werknemers, zoals met het oog op preventie en reïntegratie, is niet hun primaire taak. Dat komt tot stand door de samenwerking tussen de disciplines met hun specifieke deskundigheid. Ook bedrijfsartsen kunnen een belangrijke rol hebben bij niet (direct) medische werkzaamheden, zoals

begeleiding bij werk in aangepaste omstandigheden. Het is in dit verband belangrijk de afname te signaleren sinds 1994 van het aandeel van bedrijfs- en overige artsen, en de toename van andere disciplines.

159

*Hoe worden de f 5 mln ten behoeve van de verbetering van de expertise en versterking van de onderlinge samenwerking besteed? (blz. 75)*

De gelden die door SZW ter beschikking worden gesteld zijn bedoeld voor deskundigheidsbevordering en versterking van de arbo-curatieve samenwerking.

Het gaat in concreto om de volgende projecten:

- Bureau Richtlijnontwikkeling voor bedrijfsartsen
- Zes regionale projecten voor samenwerking tussen huisarts en bedrijfsarts.
- Ontwikkeling van bijscholingsmodules voor medisch specialisten en sociaal geneeskundigen op het gebied van «arbeid en gezondheid».
- Een onderzoeksprogramma van Zorg Onderzoek Nederland (ZON) voor samenwerking bij Sociaal Medische Begeleiding, gericht op alle betrokken beroepsbeoefenaars.
- Een programma van Zorg Onderzoek Nederland (ZON) ter versterking van de reguliere zorg inzake arbeidsrelevante aandoeningen.

Deze projecten worden door SZW en VWS gezamenlijk gesubsidieerd.

Naar verwachting zal in 2000 niet de gehele 5 miljoen worden uitgegeven, aangezien het ontwikkeltraject van een aantal projectvoorstellen langer duurt dan voorzien.

160

*Functioneert op dit moment de helpdesk Gezondheid, Werk en Verzekeringen al en, zo ja, hoeveel mensen hebben tot op heden daarvan gebruik gemaakt? Wat zijn de uitkomsten daarvan? Hoeveel subsidie ontvangt de Help desk Gezondheid, Werk en verzekeringen per jaar? En wie zijn de overige geldschieters en voor welk bedrag? (blz. 76)*

De helpdesk functioneert, en tot op heden hebben ruim zeventienduizend mensen er gebruik van gemaakt. De bellers geven aan zich gesteund te voelen door de informatie en het advies. Kennis over hun rechtspositie bij solliciteren, de WAO-keuring of het afsluiten van verzekeringen draagt bij aan het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid. Daarnaast monitort en signaleert het Breed Platform Verzekerden en Werk, ten behoeve van opdrachtgevers en politiek, in de jaarlijkse rapportage van de Helpdesk de uitwerking van regels op het terrein van werk, gezondheid en (sociale) verzekeringen in de praktijk.

De Stichting Breed Platform Verzekerden en Werk ontvangt per jaar een subsidie van 1,5 miljoen gulden van de ministeries van VWS en SZW gezamenlijk.

161

*Beschikt de commissie-Donner over genderdeskundigheid om de specifieke positie van vrouwen in de WAO goed te kunnen beoordelen? (blz. 76)*

De taakopdracht van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, onder voorzitterschap van de heer mr. J.P.H. Donner is om concrete afspraken voor te bereiden en te realiseren tussen betrokken partijen met als doel de preventie, zorg, sociaal-medische begeleiding en reïntegratie van mensen met arbeidsrelevante psychische aandoeningen te verbeteren. De commissie heeft in het voorjaar een interimrapport opgesteld met daarin een analyse van knelpunten en een eerste verkenning van de mogelijke oplossingsrichtingen. Naar aanleiding van dit interimrapport is er een conferentie georganiseerd waar een groot aantal beroepsgroepen



en organisaties die werkzaam zijn op dit terrein vertegenwoordigd waren, ondermeer ook de genderdeskundige en psychotherapeute mw. S. van Zweeden. De discussie op deze conferentie gaf geen enkele aanleiding tot zorg dat het genderspect in de werkzaamheden onvoldoende tot uitdrukking komt.

162

*Welke projecten Disability Management zijn er gestart en om welke bedrijven gaat het hier? (blz. 76)*

Bij 28 bedrijven die zich onderscheiden in hun personeelsbeleid op het gebied van preventie, verzuimbegeleiding, reïntegratie en het werven van mensen met een arbeidshandicap werd onderzocht waarom zij zich conform de principes van het Disability Management gedragen. Met de succesfactoren uit dit onderzoek is TNO Arbeid recent van start gegaan om gedurende 9 maanden tot een plan van aanpak te komen om Disability Management in te voeren in vijf pilotbedrijven. Dat zijn een overslagbedrijf, een kantoor van de belastingdienst, een verzorgingstehuis, een bedrijf op het gebied van financiële dienstverlening en een horecagroothandel. De gegevens van het onderzoek en de pilots worden in workshops aan ondernemend Nederland gepresenteerd. Een eerste workshop staat gepland voor 7 december 2000.

Een tweede traject betreft het bezien op welke wijze in het midden- en kleinbedrijf werknemers met een (dreigende) arbeidshandicap, alsmede werknemers van 55 jaar en ouder, in het eigen bedrijf dan wel daarbuiten aan het werk kunnen blijven. Aan het project nemen in eerste instantie deel de sectoren bouwnijverheid, detailhandel en een gemengd samengestelde groep van bedrijven. Uit ieder van de sectoren worden een vijftiental ondernemers geselecteerd. Met behulp van een zgn. leer/werkpool constructie wordt getracht de kennis over Disability Management te structureren en te vergroten. Tevens kan de leer/werkpool dienen om werknemers die bij het eigen bedrijf niet meer aan de slag kunnen bij een ander bedrijf onder te brengen.

163

*Wat zijn tot nu toe de ervaringen binnen de 13 bedrijven die meewerken met het pilotproject Implementatie ICT/telewerken ten behoeve van reïntegratie? (blz. 77)*

Op 6 april zijn betrokken (personeels)functionarissen van deelnemende bedrijven en arbodiensten in een trainingsbijeenkomst geïnformeerd over het gebruik van de methodiek «Passend Telewerken». In 15 bedrijven is men vervolgens aan de slag gegaan. In overleg met in totaal 24 (arbeidsgehandicapte) medewerkers en hun leidinggevende en bedrijfsarts is met behulp van het stappenplan van Passend Telewerken nagegaan of telewerken een oplossing zou kunnen bieden voor de medewerker en zo ja, hoe dit gerealiseerd moet worden. Bij 20 van hen bleek telewerken een nuttige werkaanpassing en wordt dit instrument toegepast. Deze groep werknemers is zeer gevarieerd. Op dit moment zijn nog geen algemene bevindingen te melden. In voorjaar 2001 verschijnt een evaluatierapport, dat ook aan de Kamer zal worden toegezonden, met de ervaringen in de pilotbedrijven en aanbevelingen voor een succesvolle bredere toepassing.

164

*Wat houdt de bekroonde methodiek «Passend Telewerken» precies in? (blz. 77)*

«Passend Telewerken» is een methode waarmee op een systematische wijze onderzocht kan worden of telewerken het de werknemer mogelijk maakt weer (sneller, beter) aan de slag te gaan of te blijven. Daarnaast

geeft het inzicht in de wijze waarop de realisatie en evaluatie van telewerken als werkaanpassing ter hand kan worden genomen. Vereist is nauw samenspel tussen alle bij de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer betrokken personen, zoals de bedrijfsleiding in verband met de beleidsmatige en financiële voorwaarden, een arbeidsdeskundige en een ICT-deskundige. Bij de ontwikkeling van de methodiek Passend Telewerken heeft een integratie plaatsgevonden van kennis over reïntegratie(instrumenten) en kennis op het gebied van telewerken. In het lopende pilotproject staat nu voorop het opdoen van praktische (implementatie)kennis, op basis waarvan voorlichtingsmateriaal wordt ontwikkeld voor personeelsfunctionarissen, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Dit zal in voorjaar 2001 gereed zijn.

165

*Kan thans wel meer precies worden aangegeven in welke mate op de particuliere markt zogenaamde «premiedempingspolissen» worden afgesloten met als doel de effecten van de premiedifferentiatie in de WAO te verkleinen? Hoe is de groei van het afsluiten van dergelijke polissen ten opzichte van de afgelopen jaren? (blz. 78)*

Ten aanzien van het aantal premiedempingspolissen zijn bij het kabinet geen nieuwe inzichten voorhanden. Het Verbond van Verzekeraars heeft eerder aangegeven dat de vraag naar het aantal afgesloten polissen zou worden meegenomen in de enquêtes, die door het Centrum voor Verzekeringsstatistiek worden uitgevoerd. De uitkomsten daarvan zijn op dit moment niet bekend bij het kabinet. Overigens blijkt uit recent onderzoek dat er een tendens is tot vermindering van de herverzekering van het ziekteverzuim.

166

*Welke voordelen zouden zijn verbonden aan het reeds per 1 januari 2002 volledig laten werken van de premiedifferentiatie WAO, en het moment dat de premiedifferentiatie optimaal werkt derhalve met een jaar te vervroegen? Welke positieve effecten zou dit voor het WAO-volume hebben? (blz. 78)*

Het systeem van premiedifferentiatie in de WAO kent tot de structurele situatie vanaf 2003 drie hoofdelementen. Het eerste element betreft het rekenpercentage, het tweede het gemiddelde en individuele arbeidsongeschiktheidsrisico en het derde de algemene correctiefactor. Het rekenpercentage, de basis waarop de opslag of korting wordt toegepast, wordt berekend op basis van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die zijn ingegaan vanaf 1 januari 1998 en nog geen vijf jaren hebben geduurd. Versnelling van premiedifferentiatie ten aanzien van het rekenpercentage is derhalve niet mogelijk. Het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt bepaald op basis van de uitkeringslasten in het jaar, gelegen twee jaren voor het premiejaar, van de uitkeringen die in het eerstgenoemde jaar korter dan vijf jaren hadden geduurd. Het arbeidsongeschiktheidsrisico voor het premiejaar 2002 wordt derhalve berekend op basis van de uitkeringslasten in het jaar 2000 van de uitkeringen die zijn ingegaan in de jaren 1995 t/m 2000 en in het jaar 2000 nog tot uitbetaling kwamen. Het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt met andere woorden al over de volledige periode van vijf jaren berekend. Versnelling van premiedifferentiatie is derhalve niet aan de orde. De algemene correctiefactor tenslotte is geïntroduceerd om het verschil in duur tussen de periode, waarover het rekenpercentage wordt berekend, en de periode, waarover het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt berekend, weg te nemen. In de structurele situatie bedraagt de periode voor

beiden vijf jaren en is de correctiefactor derhalve niet langer noodzakelijk (de correctiefactor is dan gelijk aan 1).

Voor het jaar 2001 heeft het Lisv de algemene correctiefactor vastgesteld op 0,83. Voor het jaar 2002 zal de correctiefactor derhalve tussen 0,83 en 1 liggen en waarschijnlijk hoger dan 0,9 bedragen.

Versnelling zou mogelijk zijn door de correctiefactor al voor 2002 vast te stellen op 1. Het effect hiervan zou echter, gezien de verwachte hoogte van de correctiefactor, zeer gering zijn. Deze versnelling zou wel wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO vergen.

167

*Wordt de Waz geëvalueerd en zo ja, wanneer zullen de uitkomsten van deze evaluatie naar de Kamer gestuurd worden? (blz. 78 t/m 101)*

Aan het parlement is de toezegging gedaan dat de Waz zal worden geëvalueerd (Kamerstukken I 1996/97, 24 758, nr. 95f, blz 9 en 10 en Kamerstukken II 1998/99, 26 282, nr. 1, paragraaf 3.3 en 3.3.1).

Deze evaluatie is kort geleden door het daartoe aangetrokken onderzoeksbureau afgerond. Omstreeks de jaarwisseling zal ik uw Kamer een brede evaluatie over het Pemba-complex doen toekomen waarbij de evaluatie van de Waz zal worden betrokken.

168

*Welke gegevens zijn beschikbaar over de mate waarin gemeenten en uvi's de Wet boeten en maatregelen toepassen c.q. een actief sanctiebeleid voeren? In hoeveel procent van de gevallen dat een boete of maatregel is voorgeschreven wordt deze ook daadwerkelijk toegepast? (blz. 78 t/m 101)*

In het kader van de evaluatie van de Wet boeten en maatregelen heeft u reeds enkele onderzoeksrapporten ontvangen. De bevindingen van de totale evaluatie zullen u, zoals toegezegd, voor het einde van het jaar worden toegezonden. Daarbij zal ook een antwoord worden gegeven op de vraag in welke gevallen waarin een boete of maatregel behoort te worden opgelegd ook daadwerkelijk een boete of maatregel volgt.

169 en 174

*Wanneer wordt het wetsvoorstel ingediend over het voorwaardelijk stellen van registratie van het relevante arbeidsverleden in de verzekerden administratie voor het geldend maken van het recht op uitkering? (blz. 78 t/m 101)*

*Wanneer kan het interessante wetsvoorstel waarmee wordt beoogd het arbeidsverleden als maatstaf voor de eventueel toe te kennen WW- en WAO-uitkeringen te vervangen door het feitelijk arbeidsverleden precies tegemoet worden gezien?*

Het wetsvoorstel voor de vervanging van fictief arbeidsverleden door feitelijk arbeidsverleden zal, conform de aankondiging ten behoeve van het Planningsoverleg met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van uw Kamer, mede afhankelijk van besluitvorming in de Ministerraad, kunnen worden ingediend voor het zomerreces 2001.

170

*Is het mogelijk dat bijvoorbeeld een sportbond een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluit voor werknemers die de betreffende sport beoefenen? Bestaat een dergelijke verzekering in Nederland, hoe kan die verzekering worden vormgegeven en wat zijn de voordelen van een dergelijke verzekering? (blz. 79 t/m 92)*

Uit navraag bij het Verbond van Verzekeraars blijkt dat bij verzekeraars thans geen ervaringen zijn met sportbonden die een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten voor hun sporters.

Medewerkers van een sportbond (met een dienstverband) zijn hier uiteraard wel voor gedekt. Sommige sporters hebben een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zij opereren dan als zelfstandige en kunnen zich tot een bepaalde leeftijd verzekeren voor wanneer zij als gevolg van bijvoorbeeld een ongeval hun sport niet meer kunnen uitoefenen.

Het verzekeren van leden van sportbonden tegen inkomensverlies ten gevolge van arbeidsongeschiktheid lijkt verzekeringstechnisch gezien ook niet goed mogelijk. De relatie sportbondlid(sporter) is niet gelijk te stellen aan de relatie werkgever–werknemer. Een lid van een sportbond heeft namelijk geen dienstbetrekking met de bond. Uit het lidmaatschap vloeien voor het lid ook geen inkomsten voort die verzekerd zouden kunnen worden. Op de inkomsten die de sporters uit andere bron ontvangen hebben de sportbonden geen zicht. Collectieve inkomensdervingsverzekeringen bij arbeidsongeschiktheid af te sluiten door sportbonden vallen daarmee af. Wel is het mogelijk dat een sportbond een ongevalverzekering afsluit voor de leden. Het zal dan meer gaan om een verzekering die uitkeringen verstrekt aan de hand van de ernst van het letsel. Dergelijke verzekeringen kunnen echter niet gelijkgesteld worden met de bestaande publieke of private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

171

*Wat is de omvang van de groep werknemers die op dit moment op geen enkele wijze deelnemen aan een pensioenregeling? Om wat voor een soort mensen gaat het hier? (blz. 80)*

Medio 1997 is aan de Tweede Kamer het onderzoek «Witte vlekken op pensioengebied» van juli 1997 toegezonden. Dit onderzoek is uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de SER en het Ministerie van SZW. Uit dit onderzoek blijkt dat de situatie in 1996 vergeleken met die in 1985 is verbeterd. De witte vlekken zijn in 1996 ten opzichte van 1985 tot 488 000 gedaald. Als procentueel aandeel van de werkzame beroepsbevolking tussen de 25 en 65 jaar betekent deze daling een halvering (van 18% naar 9%) van de witte vlek. Het aantal werknemers dat tot de witte vlekken behoort vanwege het ontbreken van een collectieve regeling bij hun bedrijf is afgenomen van 6,4% naar 2%. Daarentegen is het aantal werknemers dat uitgesloten is van deelname ten gevolge van een wachttijd, soort contract of vanwege het behoren tot een bepaalde functiegroep toegenomen.

172

*Hoe lang is thans de gemiddelde duur dat men in de WW zit? (blz. 80)*

De gemiddelde duur van de WW-uitkeringen die in 1999 zijn beëindigd bedroeg ca. 1 jaar. Van de lopende uitkeringen per ultimo 1999 was de duur gemiddeld ruim 1½ jaar (94 weken).

De gemiddelde WW-duur van jongeren is lager dan die van ouderen. Tabel X illustreert dit.

**Tabel X: Gemiddelde duur van de WW-uitkering (in weken) voor beëindigde en lopende uitkeringen, naar leeftijd**

	beëindigde uitkeringen	lopende uitkeringen
< 24 jaar	15	21
25-34 jaar	31	41
35-44 jaar	45	59
45-54 jaar	57	87
55-57,5 jaar	75	104
57,5-65 jaar	199	168
totaal	51	94

173

*Wat is de noodzaak van wettelijke maatregelen gericht op het bestrijden van witte vlekken als het aantal witte vlekken reeds fors gedaald is? (blz. 80)*

In het kabinetsstandpunt over het onderzoek «Witte vlekken op pensioen-gebied» dat bij brief van 13 oktober 1997 (Kamerstukken II 1997/98, 25 694, nr. 1) aan de Tweede Kamer is meegedeeld heeft het kabinet de conclusie getrokken dat de uitsluiting van bepaalde groepen werknemers in een bestaande pensioenregeling ongedaan gemaakt zou moeten worden. Het kabinet heeft van dit voornemen ook elding gemaakt in het Pensioen-convenant dat het kabinet in 1997 overeenkwam met de Stichting van de Arbeid.

De belemmeringen tot deelname aan een pensioenregeling kunnen erin gelegen zijn dat de regeling werknemers uitsluit vanwege een wachttijd, de duur van hun contract, leeftijd, functiegroep, soort contract of de hoogte van hun loon in relatie tot de franchise. Dergelijke uitsluitingen betekenen dat betrokkenen geen of minder pensioen opbouwen dan anderen in de onderneming.

Het kabinet is van mening dat een wettelijke regeling nodig is om tot algemene werking van de pensioentoezegging te komen. Met het principe van algemene werking wordt bedoeld dat indien een werkgever pensioen toezegt aan werknemers in zijn bedrijf, alle werknemers met een arbeids-overeenkomst daadwerkelijk pensioen opbouwen, en dat er geen werknemers zijn die om welke reden dan ook buiten de pensioenregeling vallen. Slechts bepaalde, wettelijk omschreven, uitsluitingsgronden zouden op dit principe een uitzondering kunnen vormen. Het kabinet heeft op 2 mei jl. advies gevraagd aan de SER over de herziening van de Pensioen- en spaarfondsenwet. De nadere uitwerking van voornoemde wettelijke regeling is een onderdeel van deze adviesaanvraag.

174

*Wanneer kan het interessante wetsvoorstel waarmee wordt beoogd het arbeidsverleden als maatstaf voor de eventueel toe te kennen WW en WAO-uitkeringen te vervangen door het feitelijk arbeidsverleden precies tegemoet worden gezien? (blz. 80 t/m 81)*

Zie antwoord op vraag 169.

175, 176 en 198

*Is de verzekerdenadministratie zodanig op orde dat overgegaan kan worden op het feitelijk arbeidsverleden? (blz. 81)*

*Kunnen de uitvoeringsinstellingen dan wel de nieuwe UWV wijzigingen in de wijze van vaststelling van WAO-uitkeringen aan?*

*Kan met behulp van de verzekerdenadministratie op een juridisch waterdichte manier vanaf 1995 het arbeidsverleden worden bepaald, of moet in twijfelgevallen gegevens uit bedrijfsadministraties worden opgevraagd (of*

*bij belastingdienst, SVB etc.) indien overgegaan zou worden tot het hanteren van het feitelijke arbeidsverleden. Is in de geschetste besparing van f 82 mln in 2008 rekening gehouden met de uitvoeringskosten zoals die zijn voorzien door het Lisv? (blz. 86)*

De verzekerdenadministratie is thans goed op orde: het Lisv stelt dat gebleken is dat de betrouwbaarheid van de verzekerdenadministratie sinds 1993 stabiel is. Bij de uitvoering van de WW, waar nu reeds 5 jaar feitelijk arbeidsverleden dient te worden vastgesteld, is van problemen niet gebleken. Er is dan ook geen reden te veronderstellen dat de uitvoeringsinstellingen niet in staat zouden zijn de voor de WW reeds toegepaste systematiek ook voor de WAO uit te voeren.

Indien een werknemer het niet eens is met de in de verzekerdenadministratie opgenomen gegevens, kan hij thans op andere wijze aantonen in een bepaalde periode wel over feitelijk arbeidsverleden te beschikken. Bij uitbreiding van het systeem naar de WAO zal dat niet anders zijn. De uitvoeringskosten van het vaststellen van het arbeidsverleden zullen, waar aangesloten kan worden bij een in het kader van de WW al reeds bestaand en functionerend systeem, zeer beperkt kunnen blijven.

177, 178 en 179

*Wat zijn de gevolgen van de voorgestelde vervanging van het fictief door het feitelijk arbeidsverleden met betrekking tot WW en WAO voor herintreders? Hoe beoordeelt de regering dit voorstel in het licht van de wens om tot meer flexibiliteit te komen zodat werknemers betere aansluiting hebben bij hun wensen op het gebied van het combineren van arbeid en zorg? (blz. 81)*

*Welke groepen krijgen door de invoering van het feitelijk arbeidsverleden te maken met een kortere loondervinguitkering en/of een lagere vervolguitkering? Zijn daar nadere gegevens over bekend? Zo ja, hoe luiden die? (blz. 81)*

*Wordt bij de uitbereiding van het verzorgingsforfait met de jaren waarin een tot het huishouden van de werknemer behorend kind ook de mogelijkheid geboden om de zorg voor anderen dan kinderen, bijvoorbeeld ouders en familie mee te nemen? (blz. 81)*

Het wetsvoorstel is op dit moment nog in ontwikkeling. Bovenstaande vragen zullen eerst beantwoord kunnen worden als de definitieve vormgeving van het wetsvoorstel is afgerond. Zoals hiervoor reeds werd opgemerkt zal het wetsvoorstel, mede afhankelijk van besluitvorming Ministeraad, voor het zomerreces 2001 kunnen worden ingediend.

180

*Juli 1999 is de Wet experimenten WW in werking getreden. Een aantal experimenten is onlangs van start gegaan. Kan per experiment aangegeven worden wanneer het gestart is, hoeveel mensen er gebruik van maken en welke kosten ermee gemoeid zijn? (blz. 81 t/m 81)*

In de Wet experimenten is een aantal mogelijkheden gecreëerd om bij AMvB af te mogen wijken van de Werkloosheidswet. Bij experiment is het mogelijk om aan WW-gerechtigden die aan de hand van de kansmeter zijn ingedeeld in fase 2, 3 of 4 een loonsuppletie of een proefplaatsing te geven. Daarnaast is het mogelijk om preventief aan WW-gerechtigden van wie vaststaat dat zij binnen een periode van 4 maanden werkloos zullen worden, een traject aan te bieden. In een dergelijk geval hoeft niet te worden gewacht met het aanbieden van een traject tot het moment waarop de uitkering aanvangt. Deze drie experimenten zijn medio augustus 2000 van start gegaan. Aan ieder experiment kan maximaal door



1000 deelnemers kunnen worden deelgenomen. Hoeveel mensen daadwerkelijk participeren, is mij niet bekend. Hoeveel dat er daadwerkelijk zullen zijn is thans nog niet bekend.

Daarnaast zullen aan WW-uitkeringsgerechtigden die een eigen bedrijf starten, faciliteiten worden geboden waardoor de drempel voor het starten wordt verlaagd. Daartoe worden bij wijze van experiment niet de voor het bedrijf gewerkte uren op de WW-uitkering in mindering gebracht maar worden de inkomsten gedurende 6 maanden verrekend met de uitkering. Voorts wordt de periode waarbinnen de uitkering kan herleven nadat de bedrijfsactiviteiten volledig zijn beëindigd, verlengd van anderhalf naar drie jaar. Deze experimenten zullen in het voorjaar van 2001 van start kunnen gaan. Ook aan deze experimenten zullen maximaal 1000 uitkeringsgerechtigden kunnen deelnemen.

Tenslotte wordt geëxperimenteerd met de regels die worden gehanteerd bij de beoordeling van een verzoek tot een scholing. Hierdoor wordt het mogelijk om opleidingen van maximaal 2 jaar toe te staan, worden praktijkstages in ruimere mate mogelijk en wordt onder voorwaarde een bedrijfsgerichte opleiding toegestaan. Ook voor dit experiment geldt dat per verruiming een maximum aantal deelnemer van 1000 geldt. De aan de scholing verbonden kosten worden gefinancierd uit de reguliere budgetten.

181

*Welke gegevens onderbouwen de conclusie dat werkgevers sneller mensen met een hoger gezondheidsrisico aannemen? (blz. 82)*

Het is plausibel dat de krapte op de arbeidsmarkt werkgevers er toe dwingt selectie eisen bij te stellen. Dit wordt ook bevestigd door signalen uit de praktijk. Dit geeft dan betere arbeidsmarktkansen voor mensen die onder minder krappe arbeidsmarktomstandigheden minder kansrijk zouden zijn. Het ruimer aan de slag komen van langdurig werklozen uit de Bijstand en WW is een indicatie dat werkgevers hun selectie eisen lager hebben gesteld. Afroming is ook een waarschijnlijke oorzaak van het hoge ziekteverzuim en hoge WAO-instroom in de uitzendsector. De krapte op de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat veel eenvoudig bemiddelbare uitzendkrachten een vaste baan vonden of vinden. Zo blijft voor de uitzendbureaus een groep met hogere uitvalrisico's over.

182

*Hoe groot is de invloed van de krappe arbeidsmarkt op de stijging van het ziekteverzuim? (blz. 82)*

Over de invloed van de krappe arbeidsmarkt op het ziekteverzuim is geen precieze kwantitatieve analyse beschikbaar. Er zijn wel indicaties. In het verleden is waarneembaar dat periodes van hoogconjunctuur doorgaans een stijgend ziekteverzuimpercentage laten zien. Dat is ook plausibel. Bij een krappe arbeidsmarkt neemt de werkdruk toe, komen meer mensen met een grotere kans op uitval wegens ziekte aan het werk en leidt grotere baanzekerheid tot een vrijblijvende houding ten aanzien van ziekteverzuim.

183

*Zijn de experimenten, zoals deze nu mogelijk zijn in de WW op grond van de Wet Experimenten WW ook mogelijk in de WAO? Zo nee, waarom niet en wordt dit in toekomst wel mogelijk gemaakt? (blz. 82)*

Voor de in de WW op basis van experimenten gecreëerde extra reïntegratiemogelijkheden geldt dat in de WAO en de wet Rea reeds vergelijkbare mogelijkheden zijn opgenomen. Zo kan aan een arbeidsgehandicapte een proefplaatsing en een loonsuppletie worden toegekend.

Voor startende zelfstandige met een arbeidshandicap bestaat reeds de mogelijkheid van inkomenssuppletie en kan de uitkering op basis van de anticumulatieregeling ex artikel 44 WAO binnen 3 jaar «herleven». De mogelijkheid om reïntegratietrajecten in te zetten voordat aanspraak bestaat op een WAO-uitkering is geregeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten waar het gaat om plaatsing op een andere functie bij de eigen werkgever. Voorts kan voor einde wachtjaar met reïntegratie naar een andere werkgever een aanvang worden gemaakt. Aan arbeidsgehandicapten kan gedurende twee jaar een scholing worden toegekend. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een reïntegratie-uitkering gedurende maximaal 2 jaar. Ten aanzien van bedrijfsstages, toegestane praktijkcomponent en dergelijke kent de wet Rea geen beperkingen. Gelet op bovenstaande is er geen aanleiding om de experimenten zoals deze in de WW mogelijk zijn gemaakt ook in de Wet op de Reïntegratie op te nemen.

184

*Is het nu ook mogelijk om voor moeilijk plaatsbare WW'ers met een HBO/WO-opleiding om een opleiding te volgen in andere sectoren dan het onderwijs, bijvoorbeeld in de zorg? (blz. 82)*

Indien het voor betrokkene, gelet op bijvoorbeeld arbeidsmarktpositie, leeftijd, opleiding voor een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt noodzakelijk is dat deze een opleiding volgt, dan kunnen scholingen in de zorg worden toegestaan. De scholing moet dan wel voldoen aan de daarvoor geldende criteria. Thans wordt geëxperimenteerd met de voorwaarden waaraan de scholing moet voldoen. Zo is het bij wijze van experiment mogelijk een scholing van maximaal 2 jaar te volgen mits de benodigde beroepskwalificaties niet binnen een jaar gehaald kunnen worden en het om een op een specifiek beroep gerichte opleiding of scholing gaat.

185

*Kan per sector een overzicht worden gegeven van het aantal volledig arbeidsongeschikten? (blz. 83)*

Ja, zie bijgaande tabel.

**Percentage volledig arbeidsongeschikten in lopend bestand WAO-ers, ultimo 1999**

1	Agrarisch bedrijf	68,3
2	Tabakverwerkende industrie	67,1
3	Bouwbedrijf	60,3
4	Baggerbedrijf	69,2
5	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstel-industrie	74,6
6	Timmerindustrie	62,2
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	69,8
8	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en hout-bereidingsindustrie	73,8
9	Grafische industrie	71,3
10	Metaalindustrie	68,1
11	Elektrotechnische industrie	70,9
12	Metaalnijverheid	63,1
13	Bakkerijen	73,0
14	Suikerverwerkende industrie	71,9
15	Slagersbedrijven	77,9
16	Slagers overig	66,0
17	Detailhandel en ambachten	81,7
18	Reiniging	93,1
19	Grootwinkelbedrijf	79,2
20	Havenbedrijven	59,0
21	Havenclassificeerders	64,3
22	Binnenscheepvaart	62,6
23	Visserij	60,3

24	Koopvaardij	62,8
25	Vervoer KLM	41,0
26	Vervoer NS	47,1
27	Vervoer KPN	58,8
28	Taxi- en ambulancevervoer	78,6
29	Openbaar vervoer	56,7
30	Besloten busvervoer	69,8
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	70,3
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	64,2
33	Horeca algemeen	80,4
34	Horeca catering	81,1
35	Zorg	72,9
36	Overheidsdiensten (WIW en WSW)	83,4
37	Overheid dienstplichtig	
38	Banken	66,6
39	Verzekeringswezen	65,2
40	Uitgeverij	69,3
41	Groothandel I	68,0
42	Groothandel II	70,5
43	Zakelijke dienstverlening I	68,0
44	Zakelijke dienstverlening II	69,9
45	Zakelijke dienstverlening III	69,0
46	Zuivelindustrie	56,4
47	Textielindustrie	70,9
48	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	65,6
49	Chemische industrie	66,4
50	Voedingsindustrie	70,8
51	Algemene industrie	71,5
52	Uitzendbureaus	82,2
53	Bewakingsondernemingen	75,8
54	Culturele instellingen	74,9
55	Overige takken van bedrijf en beroep	79,7
56	Schildersbedrijf	59,4
57	Stukadoorsbedrijf	53,2
58	Dakdekkersbedrijf	58,4
59	Mortelbedrijf	68,7
60	Steenhouwersbedrijf	64,9
61	Overheid: onderwijs en wetenschappen	62,4
62	Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	65,1
63	Overheid: defensie	72,0
64	Overheid: provincies, gemeenten en waterschappen	64,8
65	Overheid: openbare nutsbedrijven	52,0
66	Overheid: overige instellingen	62,9
67	Werk en (re)integratie	76,9
68	Railbouw	
TOTAAL		70,3

Bron: Lisv-Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 1999.

186

*Kan per maatregel opgenomen in de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen worden aangegeven hoe het staat met de feitelijke implementatie en uitvoering ervan? (blz. 83)*

De hoofdlijnen van de in de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen aangekondigde maatregelen zijn:

1. Snelle reïntegratie in het eerste ziektejaar
2. Verbetering van het keuringsproces
3. Verbetering arbeidsomstandigheden en sectorgerichte aanpak
4. Prikkel verbeteren

Begin 2001 zal de Kamer terzake een voortgangsrapportage worden gezonden. In het navolgende wordt per maatregel kort de stand van zaken toegelicht.

1. *Snelle reïntegratie in het eerste ziektejaar:*

- Verbetering poortwachter: een wetsvoorstel is inmiddels aan de Raad van State verzonden. Verwacht wordt dat het wetsvoorstel aan het

eind van dit jaar zal worden ingediend bij de Tweede Kamer. **(zie ook vraag 228)**

- Protocollering reïntegratieverslag: er is een brede werkgroep gestart, waarin alle betrokken partijen (SZW, Lisv, Verbond van Verzekeraars, alsmede enkele uvi's en arbodiensten) participeren. In deze werkgroep worden voorstellen met betrekking tot de inrichting van het reïntegratieverslag voorbereid. Over de eerste conceptvoorstellen wordt thans overleg gevoerd.
- Arbodienstverlening: een wijziging van het Arbobesluit en de Arboregeling is in voorbereiding. Op korte termijn zullen de betrokken partijen hierover worden geraadpleegd.
- Herstelgedrag en sancties: het Lisv onderzoekt het bestaande wettelijk instrumentarium ten aanzien van het herstelgedrag, alsmede het gebruik hiervan. De uitkomst van dit onderzoek zal resulteren in nadere regels van het Lisv. **(zie ook vraag 210)**

## 2. *Verbetering van het keuringsproces:*

- Verbeterde informatievoorziening: de maatregelen op dit gebied die waren aangekondigd in het Plan van Aanpak WAO zijn nagenoeg afgerond. De informatievoorziening is thans zo ingericht dat betere inzichten kunnen worden verkregen in het aantal aanvragen, de tijdigheid en de uitkomsten van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Over de wijze van rapportage vindt nog overleg met het Lisv plaats. Met het oog op sectoranalyses wordt er nog gewerkt aan de koppeling van CBS-sectorinformatie aan Lisv-sectorinformatie en aan het opzetten van een «management-informatiesysteem» met een aantal meetpunten om de uitwerking van de voortgangsnota te volgen. De macro-analyse wordt binnenkort afgerond en zal in november naar de Tweede Kamer worden gestuurd.
- Herbeoordelingen: Een gezamenlijke werkgroep van de uitvoering en het ministerie werkt aan criteria voor gevallen waarin de herbeoordeling op een andere wijze dan door een spreekuurcontact kan worden gedaan. De ervaringen die uvi's hiermee hebben opgedaan, worden hierbij betrokken.
- Psychische klachten: Een herziening van het FIS-protocol waarin de belastbaarheid van de werknemer wordt vastgelegd, is bijna gereed. Het Lisv werkt thans aan de implementatie er van. Een scholing van de mensen die ermee moeten werken, wordt opgezet. Daarnaast zal de Commissie Psychische arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner) volgend jaar komen met concrete aanbevelingen hoe omgegaan moet worden met zieke werknemers met psychische klachten. De samenwerking tussen bedrijfsarts en behandelende sector staat hierbij centraal.
- Verbetering claimbeoordelingsproces: Hieraan wordt op verschillende manieren gewerkt. Het Lisv monitort de verschillende pilots die bij de uvi's plaats vinden, zoals het inschakelen van paramedici bij de beoordeling. Er zijn convenanten afgesloten tussen het Lisv en de uvi's over de inschakeling van externe artsen en het wegwerken van achterstanden bij de eindewachttijdbeoordeling en de herbeoordelingen. Gestreefd wordt naar tijdige beoordeling uiterlijk per januari 2002. In het kader van het Veranderingsmanagement wordt voorts gewerkt aan de beschrijving van de gewenste claimbeoordeling WAO bij de UVI's op korte termijn. De ervaringen die nu worden opgedaan bij de verschillende pilots van de uitwerking van de convenanten worden hierbij meegenomen.

## 3. *Verbetering arbeidsomstandigheden en sectorgerichte aanpak:*

- Arboconvenanten: naar de huidige verwachting worden nog dit jaar 12 convenanten en 14 intentieverklaringen gesloten.
- Zorg, onderwijs en overheid: met de betrokken ministeries wordt

overleg gevoerd om tot afspraken te komen over de inzet van de extra middelen.

#### 4. *Prikkels verbeteren:*

- Prikkels overheid: er is een werkgroep ingesteld die een grondige analyse verricht van de financiële verantwoordingsstructuur voorzover van belang voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, met zwakke punten en mogelijke verbeteringen. De werkgroep is bezig met het opstellen van «foto's» van de betrokken sectoren. Deze foto's moeten duidelijk maken welke prikkels er zijn en waar precies de prikkels in de sectoren neerslaan.
- Voucher: een voorstel voor introductie van een voucher/bonussysteem is in voorbereiding.
- Eigenrisicodragen Ziektewet: de Raad van State heeft geadviseerd over het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel zal – na afstemming met de voorgenomen Suwi-wetgeving – op korte termijn worden toegezonden.

187 en 194

*Kan de regering duidelijke cijfers geven over het aantal oudere allochtonen in de WAO? (blz. 83)*

*Kan een cijfermatig overzicht gegeven worden van de instroom van allochtonen in de WAO en van het aandeel allochtone mannen in de WAO in relatie tot autochtone mannen.*

Nee, op dit moment kan dat niet omdat het Lisv geen etnische herkomst van cliënten registreert. Om uitspraken hierover te kunnen doen is het noodzakelijk een koppeling te realiseren tussen gegevensbestanden van het Lisv en van de gemeenten, die wel de etnische herkomst van inwoners registreren. Zo'n koppeling wordt momenteel uitgevoerd door het CBS. Op korte termijn, zo mogelijk voorafgaand aan de begrotingsbehandeling, zal het CBS over zijn bevindingen rapporteren. De minister zal dan ook de Kamer informeren. Bovenstaande vragen zullen deel uitmaken van die rapportage.

Een indicatie van het antwoord op het tweede deel van de vraag (aandeel allochtone mannen in de WAO in relatie tot autochtone mannen) kan ontleend worden aan de SPVA, een enquête naar de Sociale Positie en Voorzieningsgebruik onder Allochtonen. Deze enquête wordt in opdracht van het SCP uitgevoerd door het onderzoeksbureau ISEO d.m.v. een steekproef onder ongeveer 12 000 allochtonen uit de 4 grootste etnische minderheidsgroeperingen (Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen). Het SCP heeft de resultaten van deze enquête gebruikt in de «Rapportage minderheden 1999». In de enquête wordt geconstateerd dat arbeidsongeschiktheid met name onder Turken en Marokkanen veel vaker voorkomt dan gemiddeld. Zo bevat de leeftijdsgroep ouder dan 40 jaar onder Turken en Marokkanen even veel arbeidsongeschikten als werkenden. In deze leeftijdsgroep komt volgens de enquête arbeidsongeschiktheid 4 keer zoveel voor onder Turken en Marokkanen als onder autochtone Nederlanders. Hierbij zijn echter kanttekeningen te plaatsen.

- Ten eerste valt op dat het percentage autochtone Nederlanders, dat uit de enquêtes naar voren komt als arbeidsongeschikt, te laag is. In de bewuste leeftijdsgroep ouder dan 40 jaar zegt maar 8% van de autochtone Nederlanders arbeidsongeschikt te zijn, terwijl dit aantal in werkelijkheid meer dan het dubbele is. Vermoedelijk speelt de vraagstelling van de enquêtes een rol. Of er onder de diverse groepen allochtonen ook sprake is van onderschatting is onduidelijk maar minder waarschijnlijk omdat de percentages daar al zo hoog zijn.
- Ten tweede is nog niet duidelijk in hoeverre het subjectieve oordeel van geënquêteerden arbeidsongeschikt te zijn correspondeert met het feitelijk ontvangen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Enquête-

gegevens uit de SPVA wijzen er overigens op dat er geen grote verschillen te verwachten zijn tussen beide gegevens.

- Ten derde is uit de enquêtes niet duidelijk geworden of de hoge percentages arbeidsongeschikten onder Turken en Marokkanen voornamelijk ontstaan zijn in een «ver» verleden of dat onder de nieuwe instroom nog steeds sprake is van oververtegenwoordiging van deze groepen. Over het eerste deel van de vraag (instroom van allochtonen in de WAO) kan dus ook op basis van de enquêtes niets gezegd worden.

De bestandskoppeling die momenteel in uitvoering is zal opheldering over deze onduidelijkheden verschaffen. Het is de bedoeling de Kamer voor de begrotingsbehandeling over de resultaten te informeren.

188

*Hoeveel procent van de WAO-uitkeringen wordt naar het buitenland overgemaakt en om welke landen gaat het dan? (blz. 83)*

In 1999 werden ongeveer 25 500 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen overgemaakt naar het buitenland. Dit is ongeveer 2,7% van het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. WAO-uitkeringen worden hierbij relatief wat vaker geëxporteerd dan WAZ- en Wajong-uitkeringen. Van de 25 500 geëxporteerde uitkeringen gingen er ongeveer 14 500 naar EU-landen, waarbij België en Duitsland er ieder ongeveer een derde voor hun rekening namen. Ruim 6 700 uitkeringen werden geëxporteerd naar de 15 zgn. verdragslanden. Het leeuwendeel hiervan ging naar Turkije en Marokko (3300 resp. 2500). Naar de Nederlandse Antillen en Aruba werden 300 uitkeringen overgemaakt. Nog eens 1500 uitkeringen gingen naar de overige landen. Hieronder vormde Suriname de grootste afnemer met 400 uitkeringen. Van de resterende 2500 uitkeringen was door de uvi's niet aangegeven naar welk land ze gingen. Het Lisv probeert deze nog te achterhalen.

189

*Kan de regering volumecijfers voor de WAO geven uitgesplitst naar leeftijd en geslacht voor het huidige bestand? (blz. 83)*

Ultimo 1999 had het bestand WAO-ers, WAZ en Wajong de volgende samenstelling:

---

WAO-ers	Mannen	Vrouwen
<25	1 733	3 905
25-35	20 645	39 880
35-45	61 937	65 161
45-55	145 953	96 602
>55	207 231	101 070
Totaal	437 499	306 618
WAZ	Mannen	Vrouwen
<25	68	42
25-35	632	852
35-45	2 843	1 698
44-55	11 108	5 166
>55	25 061	9 415
Totaal	39 712	17 173
Wajong	Mannen	Vrouwen
<25	11 731	9 069
25-35	19 704	15 726
35-45	17 609	13 755
45-55	12 985	9 420
>55	6 148	5 317
Totaal	68 177	53 287

---



---

Totaal aantal arbeidsongeschikten

	Mannen	Vrouwen	
<25	13 532	13 016	
25-55	40 981	56 458	
35-45	82 389	80 614	
44-55	170 046	111 188	
>55	238 440	115 802	
Totaal	545 388	377 008	= 922 396

---

190

*Wat is de verklaring voor de stijging van het aantal aanvragen voor een WAO-uitkering van 110 000 in 1998 naar vermoedelijk 160 000 in 2000? Welke maatregelen stelt de regering voor om deze groei fors te beperken? Wat zegt dat over de inspanningen van werkgevers en Arbodiensten in het eerste ziektejaar? (blz. 83)*

Twee dominante factoren zorgen voor een grotere aanloop naar de arbeidsongeschiktheidskeuring, te weten de sterk in omvang gegroeide beroepsbevolking en het stijgende ziekteverzuim. Preventie en reïntegratie in het eerste ziektejaar zouden de toestroom naar de WAO-keuring kunnen beperken. Inspanningen van daarbij betrokken partijen schieten op dit moment echter nog tekort. Dit geldt overigens ook voor de werknemers zelf. De nieuwe voorstellen voor de Poortwachtersfunctie beogen hierin aanzienlijk verbetering te brengen.

191

*Wanneer zal de achterstand in WAO-keuringen naar verwachting geheel zijn weggewerkt? (blz. 83)*

Tussen het Lisv en de uvi's is afgesproken dat per 1 januari 2002 de achterstand in keuringen zal zijn weggewerkt.

192

*Kan de reden van beëindiging van het aantal uitkeringen worden aangegeven en ook worden verklaard waarom het aantal beëindigde uitkeringen in 1999 zo'n 10% lager was dan in 1998? (blz. 84)*

De verdeling van de in 1999 beëindigde uitkeringen naar reden is als volgt:

Herstel/herbeoordeling (in beide gevallen wordt de uitkering beëindigd vanwege een toename van de verdien capaciteit) 35%; pensionering 40%; overlijden 11%; overige redenen 14%.

Dat het aantal beëindigde uitkeringen in 1999 zo'n 10% lager was dan in 1998 is het gevolg van de administratieve wijzigingen die uitvoeringsinstelling Cadans in 1998 heeft doorgevoerd. Hierdoor was het aantal geregistreerde beëindigde uitkeringen bij deze uvi in 1998 fors hoger dan het aantal personen dat de uitkering daadwerkelijk kwijtraakte. Het aantal beëindigde uitkeringen van de overige uvi's steeg van 1998 op 1999 met bijna 6%.

193

*Hoeveel mensen zullen naar verwachting in 2000 niet op tijd gekeurd worden? (blz. 84)*

Van het Lisv is de voorlopige informatie ontvangen dat ruim 30% van de toetredingskeuring niet tijdig (d.w.z. binnen 13 weken na de aanvraag van de WAO-keuring) wordt verricht. De hardheid van dit cijfer is momenteel

onderwerp van overleg tussen Lisv en de uvi's. Daarbij wordt ook betrokken het inzicht in de achterstanden bij de herbeoordelingen.

194

*Kan een cijfermatig overzicht gegeven worden van de instroom van allochtonen in de WAO en van het aandeel allochtone mannen in de WAO in relatie tot autochtone mannen? (blz. 84)*

Zie antwoord op vraag 187.

195

*Indien de door de regering genoemde «substantiële groei van het aantal arbeidsongeschikten» zich de komende jaren doorzet en de «buitengewoon zorgelijke situatie» verder verslechtert, welke conclusies verbindt de regering daar dan aan? Zullen verdergaande maatregelen dan worden overwogen? (blz. 84 t/m 85)*

Het kabinet gaat er vanuit dat de in de plan van aanpak arbeidsongeschiktheidsregelingen (en de voortgangsrapportage daarbij) aangekondigde maatregelen voldoende zullen zijn om het volume van de arbeidsongeschiktheidsregeling onder controle te houden. Dat neemt niet weg dat ook zonder verder tegenvallende ontwikkelingen nieuwe methoden van beheersing van het WAO-volume steeds van belang blijven. Zoals bekend zal de Adviescommissie arbeidsongeschiktheid onder voorzitterschap van de heer Donner voorjaar 2001 adviseren over mogelijke verbeteringen in de huidige arbeidsongeschiktheidsregelingen. De bevindingen van die commissie zullen bij de verdere voortgang van het beleid een belangrijke rol kunnen spelen.

196 en 197

*Hoe wordt verklaard dat nieuwe arbeidsongeschikten steeds vaker afkomstig zijn uit de jongere leeftijds- en lagere inkomenscategorieën? (blz. 85) Welke verklaring is er te geven voor het feit dat nieuwe arbeidsongeschikten steeds vaker afkomstig zijn uit lagere leeftijd- en lagere inkomenscategorieën? (blz. 85)*

Een mogelijke verklaring voor de groei in het aantal jongere arbeidsongeschikten is dat de huidige arbeidsmarkt meer kansen biedt op werk, ook voor die groepen werknemers die in het verleden, vanwege het feit dat zij minder belastbaar waren, niet snel werk vonden. Positief hiervan is dat die personen een kans krijgen en dat – anders dan vroeger – de meesten er in slagen zelfstandig in hun levensonderhoud te voorzien. Nadeel is dat althans een deel van die groep weer vrij snel uitvalt. Dat effect is zichtbaar in de WAO-instroom. De groei van de lagere inkomenscategorieën valt hiermee samen: jongere werknemers staan aan het begin van een carrière en verdienen veelal lagere lonen.

198

*Kan met behulp van de verzekerdenadministratie op een juridisch waterdichte manier vanaf 1995 het arbeidsverleden worden bepaald, of moet in twijfelgevallen gegevens uit bedrijfsadministraties worden opgevraagd (of bij belastingdienst, SVB etc.) indien overgegaan zou worden tot het hanteren van het feitelijke arbeidsverleden. Is in de geschetste besparing van f 82 mln in 2008 rekening gehouden met de uitvoeringskosten zoals die zijn voorzien door het Lisv? (blz. 86)*

Zie antwoord op vraag 175.

*Hoe kan het dat de instroomkans van vrouwen in de WAO in ons land veel groter is dan in andere landen? Is inmiddels al meer inzicht in de reden van de hoge instroom van (vaak jonge) vrouwen in de WAO? Zo ja, wat zijn de oorzaken; zo neen, waarom niet? Kan worden bevorderd dat het nader onderzoek daarover snel beschikbaar komt en naar de Kamer wordt gezonden? (blz. 86)*

Het is niet bekend waarom de instroomkans voor vrouwen in ons land hoger is dan in andere landen. Verwacht kan worden dat dit zowel samenhangt met de verschillende arbeidsongeschiktheidssystemen als met de specifieke arbeidssituatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de verschillende landen.

Er is wel meer inzicht in de reden van de hoge instroom van vrouwen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen, maar nog onvoldoende om hier absolute uitspraken over te kunnen doen. Het hogere arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen hangt voor ongeveer de helft samen met werkkenmerken. Gedacht kan dan worden aan fysieke zaken zoals tillen, en factoren in de werksituatie zoals hoge werkdruk, weinig carrièremogelijkheden en onprettige werksfeer. Gebleken is dat zaken als onprettige werksfeer en fysiek zwaar werk niet zo zeer vaker voorkomen bij vrouwen, als wel dat vrouwen hiermee slechter om kunnen gaan. Er lopen thans nog twee onderzoeken op dit gebied. Het ene gaat in op de vraag of vrouwen en hun omgeving anders omgaan met ziekte dan mannen en hun omgeving. De resultaten hiervan worden eind 2001 verwacht. Het andere gaat in op de vraag of vrouwen minder belastbaar zijn, minder verwerkingsvermogen hebben om bepaalde versturende factoren aan te kunnen. Dit onderzoek wordt binnenkort gepubliceerd. Een van de conclusies is dat de vraag of sekseverschillen in verwerkingsvermogen een belangrijke verklarende factor zijn voor het verschil in arbeidsongeschiktheidsrisico vooralsnog niet bevestigend kan worden beantwoord.

200

*Welke maatregelen zijn specifiek gericht op vrouwen bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid? (blz. 86)*

Zoals in de vorige vraag is aangegeven, is het niet eenvoudig aan te geven welke factoren verantwoordelijk zijn voor het hogere arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen. Om die reden is het ook niet goed mogelijk specifiek beleid in te zetten, dat op al die factoren een antwoord geeft. Waar wel oorzaken bekend zijn, moet uiteraard getracht worden die oorzaken weg te nemen. Een sectorgewijze aanpak is hierbij geboden. Zo wordt in de zorg specifieke aandacht gegeven aan het tillen en andere fysieke belasting middels arboconvenanten.

Daarnaast is het bekend dat vrouwen vaak uitvallen met psychische klachten. Een betere aanpak van psychische klachten zal ook positieve invloed hebben op vrouwen. De commissie Psychische arbeidsongeschiktheid zal naar ik verwacht met gerichte aanbevelingen komen. Bij de arboconvenanten wordt ook aandacht gegeven aan de psychische belasting in een sector.

201 en 206

*Welke instrumenten zijn of worden omwikkeld om de instroom vanuit gesubsidieerde banen in de WAO tegen te gaan? (blz. 87)*  
*Hoe zal de hoge WAO-instroom in de gesubsidieerde sector worden aangepakt?*

Over de vermindering van de instroom van werknemers uit de sociale werkvoorziening in de WAO is een intentieverklaring ondertekend

teneinde te komen tot een arboconvenant tussen sociale partners en het departement. In het kader van dit convenant zullen afspraken worden gemaakt over de vermindering van werkdruk, fysieke belasting en ziekteverzuim.

In het kader van de CAO-afspraken met betrekking tot de Wiw is tussen sociale partners afgesproken onderzoek te doen naar het ziekteverzuim en de WAO-instroom van Wiw-werknemers. Het departement is actief bij dit onderzoek betrokken. Het onderzoek wordt nog dit najaar afgerond. De onderzoekers zullen in november, tijdens de 4 communicatiedagen tussen gemeenten en departement, de uitkomsten van het onderzoek presenteren en suggesties doen voor verbetermogelijkheden. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek en de besprekingen hierover met gemeenten zullen in januari pilot-projecten starten in een aantal gemeenten. Deze pilot-projecten moeten leiden tot handreikingen aan gemeenten voor de terugdringing van het ziekteverzuim en de WAO-instroom. In de pilots zal ook aandacht worden geschonken aan werknemers op een ID-baan.

202

*Wat wordt er op dit moment gedaan om de zorgwekkende groei van het aantal WAO-uitkeringen in de zorg tegen te gaan? (blz. 87)*

Met alle onderdelen van de zorgsector zijn of worden op afzienbare termijn arboconvenanten gesloten. In deze convenanten worden maatregelen afgesproken die gericht zijn op het beperken van de blootstelling aan de meest voorkomende arbeidsrisico's. De risico's verschillen enigszins per onderdeel van de zorgsector. De volgende onderwerpen komen aan de orde: fysieke belasting, werkdruk, psychische belasting, agressie en geweld en allergene stoffen. Het zwaartepunt in de arboconvenanten ligt in preventieve maatregelen. Doelstelling is dat daarmee ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid worden beperkt. In de meeste deelsectoren van de zorg staat daarnaast het onderwerp verzuimbegeleiding en reïntegratie in het eerste ziektejaar op de agenda voor het convenantsoverleg. In de komende maanden zal blijken welke concrete afspraken kunnen worden gemaakt.

203

*De regering geeft aan dat 10 sectoren goed zijn voor 86% groei van het aantal WAO-uitkeringen. Hoeveel bedrijven binnen die sectoren zijn weer verantwoordelijk voor de groei? Wat zijn de typische kenmerken van sectoren die met name bijdragen aan de volumegroei van de WAO? (blz. 87)*

Over hoeveel bedrijven binnen die tien sectoren verantwoordelijk zijn voor de groei van het WAO-volume valt niets te zeggen. Wel kan aangegeven worden hoeveel werkgevers in de hoogste premieklasse vallen. Dit is hieronder weergegeven.

sector	# werkgevers	# werkgevers met maximum premie	waarvan kleine bedrijven	waarvan grote bedrijven
zorg	40 254	1 335	1 287	48
uitzendbureaus	3 410	59	48	11
detailhandel en ambachten	67 990	2 104	2 087	17
zakelijke dienstverlening III	24 935	719	694	25
zakelijke dienstverlening II	19 682	303	297	6
reiniging	3 959	212	195	17
groothandel II	22 473	816	789	27

sector	# werkgevers	# werkgevers met maximum premie	waarvan kleine bedrijven	waarvan grote bedrijven
agrarisch bedrijf	28 994	1 145	1 129	16
horeca algemeen	29 503	885	873	12
groothandel I	10 013	285	273	12

Bron: Lisv – premiedifferentiatie WAO 2000.

Uit de uitgebrachte branche-prestatievergelijking blijkt dat sectoren die met name bijdragen aan de groei van het WAO-volume de volgende typische kenmerken hebben:

- een relatief jonge populatie arbeidsongeschikten. Daardoor is de uitstroom wegens >65 jaar en overlijden en derhalve ook de totale bescheiden;
- een hoger dan gemiddelde instroomkans (kans op arbeidsongeschiktheid), veelal in combinatie met een grote vrouwelijke verzekerde populatie;
- een grote omvang van de sector.

In de sectoranalyse WAO, die dezer dagen aan de Kamer wordt gezonden, wordt hierop dieper ingegaan.

204

*Is het juist dat de instroom in de WAO bij grotere bedrijven relatief hoger is dan bij het midden en kleinbedrijf? Zo ja, wat is hiervoor de verklaring? (blz. 87)*

De kans op instroom in de WAO is bij grotere bedrijven groter dan bij kleinere bedrijven. Dit komt voor een deel doordat grotere bedrijven relatief vaker oudere en vrouwelijke werknemers in dienst hebben.

205

*Is meer bekend over de achtergronden en oorzaken van het hoge arbeidsongeschiktheidsrisico in de uitzendbranche, horeca catering, reiniging en bij gesubsidieerde arbeid? (blz. 87 t/m 88)*

De uitzendbranche, de catering en de reiniging (en een deel van de gesubsidieerde arbeid) hebben als gezamenlijk kenmerk het zogenoemde «onvolledig werkgeverschap». Dit houdt in dat de werkzaamheden niet worden uitgevoerd bij de formele werkgever, maar bij een bedrijf dat de diensten van de formele werkgever inhuurt. Hierdoor wordt het arbobeleid van de formele werkgever belemmerd: het is de «inlener» die de arbeidsomstandigheden voor een belangrijk deel bepaalt en het onvolledig werkgeverschap schept een grote afstand tussen werkgever/leidende en uitvoerend personeel.

Voor de gesubsidieerde arbeid geldt dat de werknemers kwetsbaarder zijn dan die van overige sectoren. Het betreft werknemers met een groter dan gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt (WIW) en werknemers met lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen (WSW).

Voor de reiniging geldt dat sprake is van fysiek belastend werk dat onder grote (tijds)druk moet worden uitgevoerd. Ook is de ervaren gezondheid van het personeel in deze sector het slechtst van alle sectoren.

206

*Hoe zal de hoge WAO-instroom in de gesubsidieerde sector worden aangepakt? (blz. 87 t/m 88)*

Zie antwoord op vraag 201.

207

*Wanneer zal het al sinds lange tijd door de regering aangekondigde voorstel om ook de uitzendbranche onder de geprivatiseerde Ziektewet te laten vallen de Kamer eindelijk bereiken? (blz. 87 t/m 88)*

Afgelopen zomer heeft de Raad van State een advies uitgebracht ter zake van het wetsvoorstel «Eigenrisicodragen Ziektewet». Het advies van de Raad van State, de relatie met het wetsvoorstel «Verbetering poortwachter» alsmede de ontwikkelingen rond het wetsvoorstel SUWI hebben tot enige vertraging geleid. Het wetsvoorstel zal – na afstemming met de voorgenomen Suwi-wetgeving – op korte termijn aan de Kamer worden toegezonden.

208

*Wanneer zullen de effecten van de premiedifferentiatie WAO in de sector zorg nader worden aangescherpt, zoals ook aangekondigd door de regering? (blz. 87 t/m 88)*

*Welke plannen zijn er om de beperkte werking van de financiële prikkels uit de WULBZ en PEMBA in de overheidssector en de gesubsidieerde sector te verbeteren? Waarom wordt de gesubsidieerde sector hier vergeleken met de marktsector? Het gaat toch om hele andere werknemers?*

Op dit moment wordt er in een interdepartementale werkgroep onder leiding van het Ministerie van Financiën gewerkt aan het in kaart brengen van de financieringsstructuur in een aantal collectief gefinancierde sectoren (zorg en welzijn, onderwijs, rijk en politie). Met name is daarbij aan de orde te bezien op welk niveau financiële prikkels (zoals WULBZ en PEMBA) doorwerken. Naar de mate waarin deze prikkels minder doorwerken op het operationale niveau (dat van de individuele instelling) mag verwacht worden dat er op dat operationele niveau er een minder grote financiële incentive is om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid tegen te gaan. De interdepartementale werkgroep heeft voorts de taak om voorstellen voor verbeteringen te doen. De werkgroep rapporteert begin volgend jaar.

209

*De resultaten van de evaluatie van de Wet REA zullen worden benut om de effectiviteit van reïntegratietrajecten te verhogen. Is er al inzicht in deze resultaten en wanneer kunnen ze worden verwacht? (blz. 88)*

Thans zijn de resultaten van deelonderzoeken bekend en wordt gewerkt aan het eindrapport waarin de bevindingen uit de deelonderzoeken worden samengebracht. Dit eindrapport wordt einde van dit jaar verwacht en zal zo spoedig mogelijk aan de Kamer worden aangeboden.

210

*Hoe kunnen de reïntegratieverplichtingen van zieke en arbeidsongeschikte werknemers worden verhelderd? (blz. 88)*

Het Lisv onderzoekt momenteel het bestaande wettelijk instrumentarium ten aanzien van het herstelgedrag, alsmede het gebruik hiervan. Naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek, zal door het Lisv in nadere regels verdere invulling worden gegeven aan het herstelgedrag. Er zal nader worden geconcretiseerd welke reïntegratieverplichtingen er aan de zieke en arbeidsongeschikte werknemer kunnen worden opgelegd. Gedacht kan daarbij worden aan het verplichten tot medewerking aan sollicitatietrainingen, scholing en assessment. Daarnaast zullen in het wetsvoorstel Poortwachter ook de reïntegratieverplichtingen van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode worden verhelderd.



211

*In hoeverre bestaat er op dit moment inzicht bij het Lisv en de uvi's in de kenmerken van het bestand arbeidsongeschikten voor wat betreft hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt (opleiding, beroep etc)? (blz. 88)*

De uitvoeringsinstellingen moeten via de beoordelingsmomenten (i.c. claimbeoordeling, 1e en 5e jaarsbeoordeling) de mate van arbeidsongeschiktheid bepalen. Indien bij zo'n beoordeling wordt vastgesteld dat er mogelijkheden zijn om het werk te hervatten wordt een reïntegratievisie opgesteld. Er zijn nog geen actuele gegevens over een eventuele «verborgen arbeidsreserves» onder WAO'ers die niet kort geleden zijn (her-)beoordeeld. Daarom voeren de uitvoeringsinstellingen nu, bij wijze van kleinschalige pilots, bestandsonderzoeken uit. De huidige bestandsonderzoeken richten zich er vooral op na te gaan op welke wijze op grotere schaal de bestanden van WAO-gerechtigden kunnen worden ontsloten. Zowel bij de (her-)beoordelingen als bij de WAO-bestandsonderzoeken kan het resultaat zijn dat de uitvoeringsinstelling een reïntegratietraject inkoop bij een reïntegratiebedrijf.

212

*Hoeveel arbeidsongeschikten, die nog geen arbeid verrichten naast hun uitkering, zouden dat naar het oordeel van de regering wel kunnen? (blz. 88)*

Bij het antwoord op vraag 211 is aangegeven dat bij uitvoeringsinstellingen momenteel WAO-bestandsonderzoeken worden uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van de WAO-bestandsonderzoeken kan beoordeeld worden hoeveel WAO'ers bemiddeld kunnen worden.

213

*Wordt voldoende getoetst of het werken van arbeidsongeschikten niet leidt tot een hogere restcapaciteit waardoor men minder of niet meer arbeidsongeschikt is? Zo ja, waar leidt de regering dat uit af, zo neen, waarom niet? (blz. 88)*

Een arbeidsongeschikte die werkt, zal meestal niet direct geconfronteerd worden met een herberekening van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte zal in veel gevallen alleen werken voor het deel dat hij arbeidsgeschikt is. Indien de arbeidsongeschikte meer verdient dan zijn restcapaciteit, zal de eerste jaren meestal anticumulatie plaatsvinden tussen loon en uitkering. Indien na een bepaalde periode blijkt dat het werk de krachten van de arbeidsongeschikte niet te boven gaat, zal tot een herberekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage worden overgegaan. De resterende verdien-capaciteit zal worden vastgesteld op het feitelijk verdiende loon of het theoretisch te verdienen loon, afhankelijk van de vraag wat het hoogste is. Indien iemand meer verdient dan uit zijn theoretische schatting bleek, zal zijn arbeidsongeschiktheidspercentage dalen. Dit hangt samen met de systematiek van de WAO. In hoeverre thans voldoende wordt getoetst of het werken van arbeidsongeschikten leidt tot wijzigingen in de restcapaciteit is thans niet bekend.

214

*Wat zijn de resultaten van de openbare aanbesteding die heeft plaatsgevonden? Hoeveel bedrijven hebben ingetekend en hoeveel bedrijven zijn geselecteerd? Welke criteria worden bij de aanbesteding gebruikt? (blz. 88)*

Met ingang van 1 januari 2000 is een aanbestedingsprocedure van het Lisv van kracht voor de inkoop door uitvoeringsinstellingen van

reïntegratietrajecten voor ontslagwerklozen en arbeidsgehandicapten. Het toekenningscriterium is de «economisch voordeligste bieding», waarbij moeten worden beoordeeld: plaatsingspercentage, prijs, doorlooptijden, in het verleden behaalde resultaten en vakbekwaam personeel. De aanbestedingsrondes die nu bij de uitvoeringsinstellingen lopen, hebben betrekking op de contracten die moeten worden afgesloten voor het jaar 2001. Deze zijn nog niet afgerond.

215

*Wat houdt een prestatiecontract precies is? (blz. 88)*

In de meeste contracten die worden afgesloten met reïntegratiebedrijven, vindt de vergoeding aan het reïntegratiebedrijf plaats via een (niet-kostendekkende) inspanningsvergoeding en een resultaatsvergoeding. Deze resultaatsvergoeding, bijvoorbeeld in de vorm van een bonus bij plaatsing, dient twee doelen: een vergoeding van de kosten die niet uit het basisbedrag (de inspanningsvergoeding) zijn vergoed en een risico-toeslag. Door deze resultaatsvergoeding wordt het reïntegratiebedrijf geprikkeld om reïntegratietrajecten effectief vorm te geven, zodat zij leiden tot duurzame plaatsingen. Overigens vindt op dit moment een onderzoek plaats naar de reeds afgesloten contracten over 1999 en 2000. Dit onderzoek moet ook inzicht verschaffen in de precieze wijze van financiering van reïntegratietrajecten. De resultaten van dit onderzoek worden begin 2001 verwacht.

216

*Wanneer komt de brancheprestatievergelijking WAO? Nog voor de begroting? (blz. 88)*

Het is de bedoeling dat de sectoranalyse WAO nog voor de begrotingsbehandeling verschijnt.

217

*Welke brede studies zijn er gedaan naar het Nederlands ziekteverzuim in relatie tot het buitenland en wat zijn de resultaten? (blz. 89)*

Internationaal vergelijkende studies naar kenmerken van «ziektewet»-regelingen en de hoogte en samenstelling van het ziekteverzuim werden enkele jaren geleden – in opdracht van de EU-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – uitgevoerd door onderzoekers van het toenmalige NIA/TNO. Het gaat om de volgende rapporten: Gründemann, de Winter & Smulders (1994): *Absenteeism in the European Union*. Working Paper No WP/94/29/EN, en Gründemann & Van Vuuren (1997): *Preventing Absenteeism at the Workplace*. EF/97/14/EN. Deze studies bieden een overzicht van bijvoorbeeld ziekmeldingsprocedures, wachtdagen, loondoorbetaling, en niveau en duur van uitkeringen. Uit deze studies kwam naar voren, dat de vergelijkbaarheid van verzuimpercentages, verzuimfrequenties en gemiddelde duur van ziektegevallen zeer problematisch is.

Door het Nederlands Economisch Instituut (NEI) werden voor 11 landen cijfers geïnventariseerd van aantallen uitkeringsgerechtigden naar type uitkering, waaronder ziekteverzuim. Publicatie vond plaats in Arents, Cluitmans & van der Ende (2000): *Benefit dependency ratios. An analysis of nine European countries, Japan and the US*. Niet onverwacht komt ook uit deze studie naar voren, dat de vergelijkbaarheid van ziekteverzuim-informatie bijzonder lastig is. Uit het NEI-rapport komt de tendens naar voren, dat – grotendeels samenhangend met verschillen in regelgeving – het ziekteverzuim in Zweden, Nederland, Denemarken en Duitsland hoger ligt dan in bijvoorbeeld België, Frankrijk, Groot-Brittannië en Oostenrijk.

218

*Hoe komt het dat in ons land CAO's veel vaker bovenwettelijk worden aangevuld dan in andere landen? (blz. 89)*

Blijkbaar hechten sociale partners in Nederland meer dan elders gebruikelijk aan een zo volledig mogelijke afdekking van het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico. Het is overigens de vraag of dit vanuit een effectieve bestrijding van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid wel gewenst is. Het zou naar het oordeel van het kabinet beter zijn indien de aandacht in deze minder eenzijdig op bescherming en meer ook op participatie zou worden gericht. Het kabinet hecht er dan ook aan dat op het punt van de bovenwettelijke aanvullingen de mogelijkheden tot het inbouwen van positieve prikkels onder ogen worden gezien.

219

*De regering suggereert dat het relatief hoge ziekteverzuim wellicht te verklaren is door de bovenwettelijke regelingen. Welk bewijs is er dat het bestaan van bovenwettelijke uitkeringen leidt tot hoger kortdurend en langdurig verzuim en instroom in de WAO? Verricht de regering hier onderzoek naar? Kan zij wellicht ook onderzoeken of de werkdruk en productiviteit bovengemiddeld is in vergelijking met andere Europese landen en op welke wijze dit doorwerkt in ziekmeldingen? (blz. 89)*

In alle ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen in Nederland en elders is het uitkeringspercentage bij loondervingsverzekeringen lager dan het loon mede omdat er ook een financiële prikkel moet worden geschapen voor werknemers om weer aan het werk te gaan. Er zijn nu eenmaal keuzemogelijkheden voor de werknemer voor wat betreft de vraag wanneer hij zich ziekmeldt en wanneer hij zich betermeldt en er mag van uitgegaan worden dat werknemers minder verzuimen naarmate hen dit meer geld kost. Precies in welke mate die financiële prikkel het verzuim beïnvloedt is met onderzoek niet aan te tonen, aangezien ziekteverzuim altijd multifactorieel bepaald wordt.

220

*Wat kan en wil de overheid doen om bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid terug te dringen teneinde ziekte en arbeidsongeschiktheid tegen te gaan? Wanneer is de regering bereid bovenwettelijke CAO-bepalingen niet langer algemeen verbindend te verklaren? (blz. 89)*

In het rapport van de WRR wordt terecht gesteld dat de WAO weer een «last resort» moet worden, waarin men niet al terecht komt na een «semi-automatisch» traject van een jaar Ziektewet. Daarbij moeten, aldus de WRR, zowel werkgevers als werknemers voldoende financieel geprikkeld worden om langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te vermijden.

In dat verband wordt door de Raad gewezen op CAO-afspraken die voorzien in bovenwettelijke uitkeringen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Het kabinet heeft geen voornemens dergelijke afspraken niet algemeen verbindend te verklaren. Het maken van CAO-afspraken is de verantwoordelijkheid van cao-partijen. Het verdient aanbeveling dat sociale partners in de diverse sectoren de bovenwettelijke uitkeringen tegen het licht houden.

221

*Zijn er voor het feit dat Nederland in vergelijking met andere Europese landen een groot aantal werknemers dat drie maanden of langer ziek is geen andere verklaringen te geven dan dat men zich in Nederland snel*

*ziek zou melden? De hoge werkdruk bijvoorbeeld en hoge arbeidsproductiviteit (blz. 89)*

In onderzoek van de European Foundation rapporteren Nederlandse werknemers inderdaad een hoge werkdruk; hoger dan in de meeste andere Lidstaten van de Europese Unie. Anderzijds rapporteren Nederlandse werknemers relatief gunstige resultaten met betrekking tot regelmogelijkheden, inspraak en de taakinhoud. Ook is de gemiddelde werkweek in Nederland kort. Er zijn dus in de werkomstandigheden een aantal factoren te benoemen waarop Nederland zich in gunstige zin onderscheidt en die volgens de gangbare stresstheorieën een hoge werkdruk kunnen compenseren. Daarnaast heeft Nederland een hoge arbeidsproductiviteit (gemeten in termen van bruto binnenlands product per gewerkt uur) maar vooralsnog is niet aangetoond dat dit verband houdt met werkdruk. Binnenkort gaan er enkele onderzoeksprojecten van start die meer inzicht moeten opleveren in internationale verschillen in psychisch belastende werkomstandigheden en de relatie met ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

222

*In welke mate zijn in andere landen de bovenwettelijke aanvullingen op loondoorbetaling en WAO uitkeringen minder gebruikelijk? Graag een nadere toelichting? (blz. 89)*

Hieromtrent is weinig bekend. Het OECD-rapport Labour market and social policy – occasional papers nr. 39. Net social expenditure bevat de mededeling, dat aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voorkomen in België, Finland, Duitsland, Nederland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Aanvullingen op ziekte-uitkeringen of op loondoorbetaling bij ziekte komen voor in Finland, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.

223

*Zijn er in de uitzendbranche bovenwettelijke aanvullingen? (blz. 89)*

Zowel de CAO van de ABU als de CAO van de NBBU kennen bovenwettelijke uitkeringen. Voor «vaste» uitzendkrachten wordt in geval van ziekte de uitkering aangevuld tot 90% van het geldende loon. De overige uitzendkrachten ontvangen geen aanvulling

224

*Hoe vaak wordt de eerste jaar loondoorbetalingsverplichting in CAO's aangevuld? En hoeveel procent zijn die aanvullingen dan? (blz. 89)*

In alle door Arbeidsinspectie onderzochte CAO's wordt het eerste ziektejaar aangevuld. In nagenoeg alle onderzochte CAO's wordt aangevuld tot 100% van het laatste inkomen.

225

*Is er een statistisch verband tussen de daling van het ziekteverzuim gedurende een aantal jaren midden jaren negentig en de grootschalige reorganisaties eind jaren tachtig en begin jaren negentig, waarbij veel ouderen, met een verhoogd ziekterisico, via sociale regelingen uit actieve arbeidsdeelname verdwenen? Zou dat voor de sectoren bouw en grootmetaal geïllustreerd kunnen worden? (blz. 89)*

Er is, voorzover bekend, geen onderzoek gedaan naar de mogelijke samenhang tussen reorganisaties eind jaren tachtig/begin jaren negentig en de enige jaren later opgetreden daling van het ziekteverzuim. De daling van het ziekteverzuim midden jaren negentig moet overigens eerder in

verband worden gezien met de introductie van het eigen risico voor werkgevers in de ziektewet. Naast de financiële prikkel die daarvan uitging was het de door de wetten «Terugdringing Ziekteverzuim» en «Wulbz» losgemaakte bewustwording die de aandacht van werkgevers voor het ziekteverzuim vergrootte en aanzette tot ziekteverzuimbeleid

226

*Hoe ziet de uitstroom uit de WAO eruit op het moment dat iemand is aangewezen op een vervolguitering in plaats van op een loongerelateerde uitkering? (blz. 90)*

Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat de kans op uitstroom door herstel afneemt naarmate iemand langer arbeidsongeschikt is. Er zijn dan ook veel meer uitstromers met een loongerelateerde uitkering dan met een vervolguitering. Het al dan niet aangewezen zijn op een vervolguitering is naar verwachting nauwelijks van invloed op de uitstroomkans omdat vrijwel altijd het verschil tussen loongerelateerde en vervolguitering is bijverzekerd.

227

*Kan schematisch worden aangegeven op welke wijze feitelijk herkeuringen plaatsvinden en wat de resultaten daarvoor zijn? Kan dit ook worden vergeleken met de herkeuringresultaten van de afgelopen jaren? Is de regering bereid de herkeuringen vooral te intensiveren voor de grote groep jongere, psychisch arbeidsongeschikten? (blz. 90)*

Herkeuringen kunnen onderscheiden worden in professionele herkeuringen en de zogenaamde wettelijke herbeoordelingen. Een professionele herbeoordeling vindt plaats op initiatief van de verzekeringsarts, los van de wettelijke herbeoordeling, bijvoorbeeld als de arts verbetering van de mogelijkheden om te functioneren verwacht. Een wettelijke herbeoordeling vindt plaats één respectievelijk vijf jaar na de einde wachttijd beoordeling. Volgens het Ctsv-dossieronderzoek dat deel uitmaakt van de Rechtmatigheidsverklaring over 1999 (het betreft hier dus geen algemene cijfers) leidt een herbeoordeling in 19% van de gevallen tot een afname van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Bij de eerstejaarserbeoordeling is dit 31%. Dit kan niet goed vergeleken worden met cijfers over eerdere jaren. Het Lisv verwacht volgend jaar betrouwbare cijfers te hebben over herkeuringen in 1999 en 2000. Het is het voornemen dat jongere arbeidsongeschikten met psychische klachten – voorzover dat zinvol is – vaker herkeurd worden. In de praktijk is dit vooralsnog moeilijk te realiseren, omdat de uitvoeringsinstellingen met achterstanden kampen.

228

*Waarom vergt de totstandkoming van het wetsvoorstel betreffende het nieuwe poortwachtersmodel zoveel tijd? Wanneer zullen de voor een nieuw poortwachtersmodel noodzakelijke wetswijzigingen worden ingediend bij de Kamer? (blz. 90)*

Het wetsvoorstel verbetering poortwachter is inmiddels voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

229

*Wordt overwogen om onderscheid te maken naar aandoeningen waarvan geen herstel mogelijk is en aandoeningen waarvan wel herstel mogelijk is? (blz. 90)*

Neen. In de claimbeoordelingssystematiek van de WAO wordt niet uitgegaan van de diagnose van aandoeningen, maar wordt de mate van

arbeidsongeschiktheid vastgesteld aan de hand van het functieverlies ten gevolge van de geconstateerde aandoening.

Het is namelijk goed mogelijk dat de kansen op herstel bij een bepaalde aandoening nihil zijn, maar dat betrokkene daarmee wel kan werken.

Omgekeerd zijn er ook aandoeningen die op termijn een goede prognose hebben, maar waarbij betrokkene voorlopig niet kan werken. Overigens, het element van de kans op herstel (de prognose) is wel van groot belang voor het vaststellen van het moment van herbeoordeling.

230

*De Hoge Raad heeft zeer onlangs de mogelijkheden voor ontslag van zieke werknemers verruimd (Volkskrant 14 oktober 2000): ook al heeft de werkgever geen reïntegratieplan opgesteld voor de werknemer, mag de rechter toch ontslag verlenen. Hoe verhoudt deze uitspraak van de Hoge Raad zich met nota arbeidsongeschiktheidsregelingen (22 187, nr. 104)? Welke gevolgen heeft de uitspraak met name voor de versterkte verantwoordelijkheid voor reïntegratie van werkgever en werknemer (reïntegratieverslag na 9 maanden) en de inhoudelijke toetsing van dit verslag door de uvi? (blz. 90 t/m 91)*

In het arrest van de Hoge Raad, waarnaar wordt verwezen, is bepaald dat in geval van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer, het overleggen van een door de uvi getoetst reïntegratieplan achterwege kan blijven indien de werknemer weigert zijn medewerking te verlenen aan het reïntegratieplan. Van verruiming van de mogelijkheden tot ontslag is daarbij geen sprake. De strekking van het arrest van de Hoge Raad is dat een werknemer zich niet op het ontbreken van een reïntegratieplan kan beroepen, indien hij er zelf verantwoordelijk voor is dat er geen deugdelijk plan opgesteld kon worden. Deze uitspraak verandert niets aan de fundamentele uitgangspunten terzake, en is als zodanig niet van invloed op het poortwachtersvoorstel.

231

*Op welke wijze wordt de knip in de gevalsbehandeling vanwege de overdracht van Arbodienst naar uvi weggenomen? (blz. 91)*

Het te protocolleren reïntegratieverslag maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel «Verbetering poortwachter». In het protocol zal onder meer worden vastgelegd welke gegevens opgenomen moeten worden in het reïntegratieverslag. Bij het opstellen van het protocol is «het veld» – waaronder Lisv, uvi's en BOA – uiterst nauw betrokken. Vanuit de samenwerkingsgedachte wordt thans onder meer gezien welke gegevens nodig zijn voor een reïntegratieverslag ten behoeve van adequate gevalsoverdracht.

232

*Krijgt de werknemer ook de mogelijkheid om op het moment dat de werkgever de loondoorbetaling weigert vanwege het niet meewerken aan reïntegratie ook een beroepsmogelijkheid? Hoe wordt deze vormgegeven? (blz. 91)*

In het wetsvoorstel «Verbetering poortwachter» krijgt de werkgever de mogelijkheid om het loon niet te betalen als de werknemer niet meewerkt aan de door de werkgever voorgestelde redelijke maatregelen die gericht zijn op werkhervatting. Indien de werkgever en de werknemer het hier onderling niet over eens zijn, kunnen zij ter zake het oordeel («second opinion») van de uvi vragen. Indien partijen daarna nog van mening blijven verschillen, kan het geschil worden voorgelegd aan de civiele rechter.



233

*Op welke wijze zal de regering nagaan en toetsen of de codificatie van de richtlijn Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden daadwerkelijk leidt tot een fors lager aantal medisch arbeidsongeschikt verklaarden? Kan de regering hier thans reeds een indicatie over geven? Op hoeveel minder medisch arbeidsongeschikten rekent de regering ten gevolge van deze codificatie? Wat zullen de effecten zijn voor het WAO-volume? Deelt de regering de mening dat indien er niet minder vaak mensen medisch arbeidsongeschikt worden verklaard de codificatie op dit punt weinig zinvol is geweest? (blz. 91 t/m 92)*

Het is het standpunt van het Lisv dat het aantal medische arbeidsongeschikten door een correct toepassen van de standaard GDBM tot de helft kan worden teruggebracht. In hoeverre dit feitelijk zo zal zijn, zal blijken uit de cijfers van de uitvoeringsinstellingen, die doende zijn een systeem te ontwikkelen van benchmarking per kantoor. Hieruit zal blijken in hoeveel procent van de gevallen sprake is van een keuring door alleen de verzekeringsarts.

Daarnaast zal het Ctsv een onderzoek doen naar de toepassing van deze standaard.

Indien het nieuwe Schattingsbesluit op dit punt correct wordt uitgevoerd, zal dit naar verwachting kunnen leiden tot een daling van het aantal volledig arbeidsongeschikten. Hoe en in welke mate is niet aan te geven, omdat niet vooraf kan worden aangegeven hoe de arbeidskundige schatting van deze groep uitvalt.

234

*Wanneer wordt gestart met benchmarking van de keuringspraktijk? Zal dat nog deze kabinetsperiode gerealiseerd kunnen worden (zoals aangekondigd in het regeerakkoord)? Zo niet, welke instrumenten zullen dan de kwaliteit moeten bevorderen? (blz. 92)*

Met het nieuw op te zetten systeem van benchmarking is een begin gemaakt. Het functioneert echter nog niet bij alle uvi's op een vergelijkbare wijze, hetgeen gezien de complexiteit van het opzetten van een dergelijk systeem ook te begrijpen valt. Ik verwacht echter wel degelijk dat het systeem deze kabinetsperiode de eerste resultaten zal afwerpen.

235 en 236

*Kan de nieuwe Lisv-systematiek over de beoordeling van psychische klachten naar de Kamer worden gezonden? (blz. 92)*

*Wat zijn de resultaten van de tests met de nieuwe keuringssystematiek voor mensen met psychische klachten?*

Het Lisv is doende een nieuw systeem te ontwikkelen om de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte vast te stellen. Het gaat hierbij niet alleen om de psychische belastbaarheid, maar ook de fysieke. Het nieuwe systeem bestaat uit een Protocol dat het oude belastbaarheidsprofiel zal vervangen. Er is geëxperimenteerd met deze nieuwe systematiek. Hieruit is gebleken dat het nieuwe protocol door gebruikers positief beoordeeld wordt, maar ook dat de implementatie bijzondere aandacht vraagt. De afgelopen maanden heeft een uitgebreide testronde plaatsgevonden. Thans is verdere implementatie, ook in het FIS-systeem zelf, gaande en wordt een scholingstraject opgezet. Eerst als deze laatste fase is afgerond kan ook de totstandkoming van het nieuwe systeem als voltooid worden beschouwd. Op dit moment is er echter nog geen sprake van een afgerond produkt waarover gerapporteerd kan worden. Over resultaten kan derhalve eveneens nog niets gemeld worden.

236

*Wat zijn de resultaten van de tests met de nieuwe keuringsystematiek voor mensen met psychische klachten? (blz. 92)*

Zie antwoord op vraag 235.

237

*Waarom zijn inmiddels nog niet alle convenanten met de zorgsector gesloten? (blz. 92)*

Met vijf onderdelen van de zorgsector vindt thans overleg plaats ter voorbereiding van het sluiten van arboconvenanten, te weten de geestelijke gezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de verplegings- en verzorgingshuizen, de ziekenhuizen en de academische ziekenhuizen.

Met de meeste van deze deelsectoren zijn eind juni 2000 intentieverklaringen gesloten; met de geestelijke gezondheidszorg was dit al eind 1999 geschied.

In de periode tussen het tekenen van een intentieverklaring en het sluiten van een convenant wordt onderzoek gedaan naar de specifieke problemen in een sector en naar de beschikbaarheid van oplossingen (de stand van het techniekonderzoek). Mede op basis van dit onderzoek wordt een plan van aanpak opgesteld en worden afspraken tussen partijen gemaakt. Hiervoor is tijd nodig; in het algemeen wordt gerekend met ongeveer een jaar.

In de genoemde onderdelen van de zorgsector zijn de stand van de techniekonderzoeken afgerond of zal dit in de komende maanden gebeuren. Er wordt hard gewerkt om daarna snel tot het sluiten van convenanten te komen. Het streven blijft om dit omstreeks 1 januari 2001 te kunnen doen.

238

*Welke plannen zijn er om de beperkte werking van de financiële prikkels uit de WULBZ en PEMBA in de overheidssector en de gesubsidieerde sector te verbeteren? Waarom wordt de gesubsidieerde sector hier vergeleken met de marktsector? Het gaat toch om hele andere werknemers? (blz. 93)*

Zie antwoord op vraag 208.

239

*Als verklaring voor de daling van het ziekteverzuim gedurende een aantal jaren wordt vaak genoemd de introductie van een prikkel voor de werkgever in de vorm van een eigen risico (eerst 2 tot 6 weken en later het hele ziektejaar). Klopt het dat eenzelfde patroon van ziekteverzuimvermindering is te constateren bij bedrijven (zoals Hoogovens) die al langer volledig eigen risicodragend zijn en waarvoor in principe niets veranderde? Als dit bij diverse eigen risicodragende bedrijven zo is, wat is daarvan de verklaring? (blz. 93)*

De constatering dat eigen risicodragers relatief gezien (grote bedrijven hebben doorgaans een hoger verzuim dan kleine bedrijven) een lager ziekteverzuim hadden dan collectief verzekerde werkgevers was een belangrijke overweging voor de algehele introductie van eigen risico. Nadien is ook bij een aantal vanouds eigen risico dragers aanvankelijk een daling van het ziekteverzuim opgetreden. Dit kan in verband worden gezien met de in het antwoord op vraag 225 gememoreerde bewustwording van de verzuimproblematiek, die ook bij de vanouds eigen risicodragers grotere aandacht voor het ziekteverzuim heeft bewerkstelligd.

240

*Over welke informatie beschikt de regering over het functioneren van de sociale dienst in Amsterdam? Hoe wordt het functioneren van deze dienst beoordeeld? (blz. 93 t/m 98)*

Ingevolge wet- en regelgeving beschikt de minister jaarlijks over het verslag over de uitvoering, de definitieve kostenopgave en de daarbij behorende accountantsverklaring. Tevens wordt informatie op diverse terreinen verkregen uit beleidsplannen en beleidsverslagen en door middel van toezichtonderzoeken. Ook worden door de Rijksconsulent Sociale Zekerheid in de regio noordwest de raadscommissiestukken structureel bekeken en de vergaderingen incidenteel bijgewoond. Daarnaast zijn er op verschillende niveaus contacten met de gemeente Amsterdam en de sociale dienst aldaar, onder andere vanuit de Rijksconsulent. Uit bovenstaande informatiestromen is gebleken dat de dienst op dit moment niet naar behoren functioneert. Deze mening wordt gedeeld door de gemeente Amsterdam zelf, die een verbetertraject heeft ingezet. Gebleken is echter dat niet tijdig de gewenste resultaten zijn bereikt. In verband hiermee ben ik voornemens om over de jaren 1999 en 2000 een financiële maatregel, respectievelijk een voorschotmaatregel op te leggen.

De door Amsterdam ingestelde maatregelen om tot opheffing van de tekortkomingen te komen, zal ik vanuit mijn toezichtfunctie actief volgen.

241

*Zijn de resultaten van het onderzoek van de directie Toezicht van het ministerie van SZW over categoriaal inkomensondersteuningsbeleid van gemeenten en de mate waarin en de wijze waarop gemeenten invulling geven aan hun inkomensondersteuningsbeleid al bekend? Wat zijn de conclusies? (blz. 94)*

In aansluiting op het onderzoek naar de eindejaarsuitkeringen is in het kader van toezicht onderzoek gedaan naar andere vormen van categoriaal inkomensondersteuningsbeleid. Dit onderzoek is in het voorjaar jl. uitgevoerd. Het rapport bereikt één dezer dagen uw Kamer.

242

*Aan welke beleidskeuzes wordt gedacht als het gaat om de samenhang te bevorderen tussen de systematiek van de uitkeringsnormen, de bijzondere bijstand en het aanvullend gemeentelijk minimabeleid? (blz. 94)*

In de bedoelde systematiek zijn de uitkeringsnormen de financiële basis voor de bijzondere bijstand. Indien en voor zover de gemeente heeft bepaald dat er sprake is van bijzondere kosten wordt bij een uitkering of ander inkomen ter hoogte van deze normen het bedrag van de verstrekking niet beïnvloed door dat inkomen of die uitkering. Er is dan namelijk geen sprake van draagkracht. Is de uitkering of het inkomen hoger dan wordt het meerdere geheel of gedeeltelijk aangemerkt als draagkracht waarmee bij de verstrekking rekening wordt gehouden. Het is aan de gemeente om te bepalen welk bedrag aan draagkracht in aanmerking wordt genomen. Ook is het aan de gemeente om te beoordelen welk bedrag aan draagkracht in aanmerking wordt genomen als de belanghebbende over een vermogen beschikt dat het vrij te laten bescheiden vermogen overschrijdt. Ook het gemeentelijk minimabeleid kent een draagkrachtsystematiek. Gezien de rol die de gemeenten spelen binnen de systematiek van uitkeringsnormen, de bijzondere bijstand en het aanvullend gemeentelijk minimabeleid is die systematiek betrokken bij het overleg tussen SZW en VNG over de armoedeval en het gemeentelijk minimabeleid (zie ook antwoord op de vragen 268, 275, 276).

243

*Waarom wordt ernaar gestreefd om de uitstroompremie maximaal toe te passen? (blz. 94)*

In de Intentieverklaring van VNG en SZW, «Een gezamenlijke agenda voor de toekomst», is opgenomen dat SZW en VNG ernaar streven om deze regeling zoveel mogelijk toe te passen teneinde een maximaal uitstroom-effect te genereren.

Door landelijke kaders te stellen wordt gestimuleerd dat gemeenten een uniform premiebeleid gaan voeren bij uitstroom uit de Abw en WIW-dienstbetrekkingen.

244

*Welke premies en of bonussen (soort en hoogte) mogen gemeenten en uvi's verstrekken bij scholing, werkaanvaarding, sociale activering en maatschappelijke participatie? Welke daarvan zijn belastingvrij en worden niet meegeteld voor huursubsidie, kwijtschelding e.d.? Komt hier de komende tijd verandering in? (blz. 94)*

Gemeenten kunnen met toepassing van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) een subsidie verstrekken voor deelname aan activiteiten die bijdragen aan sociale activering, inschakeling in (deeltijd)arbeid en aan het voltooien van noodzakelijke scholing of aanvaarding van een betaalde baan die leidt tot uitstroom uit de bijstand dan wel uit een WIW-dienstbetrekking. De gemeente stelt voor het verstrekken van de subsidie bij verordening regels vast. De gemeente is vrij in het bepalen van de soort premie, de doelgroep alsmede, de hoogte en duur van de subsidie. Op grond van de Algemene bijstandswet wordt bij de vaststelling van de hoogte van de bijstand de premie buiten beschouwing gelaten tot de navolgende maximumbedragen:

- eenmalige premie op het voltooien van noodzakelijke scholing f 2490,-
- premie op het aanvaarden van (deeltijd)arbeid f 3700,-/jaar
- premie op het verrichten van onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten (sociale activering) f 154,-/maand

De subsidie wordt wel tot het belastbaar inkomen gerekend en is derhalve onderworpen aan de loon- en inkomstenbelasting. Het ontvangen van een premie is derhalve van invloed op de hoogte van op het belastbaar inkomen gebaseerde inkomensafhankelijke aanspraken zoals individuele huursubsidie. De premie heeft geen invloed op de berekening van de betalingscapaciteit voor de kwijtschelding.

Uitsluitend een subsidie op het afronden van een noodzakelijk geachte scholing die naar zijn aard eenmalig is, is – uit dien hoofde – belastingvrij. Thans ligt bij uw kamer voor (als onderdeel van het Belastingplan 2001) een wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 en een wijziging van WIW die het mogelijk maakt om een onbelaste premie te verstrekken op aanvaarding van reguliere arbeid die leidt tot volledige uitstroom uit de bijstand of uit een WIW dienstbetrekking.

245

*Op welke wijze zal er een beter inzicht in het bestand en de mogelijkheden van cliënten komen? (blz. 95)*

Het is de intentie van het kabinet en de gemeenten om ultimo 2002 aan iedere bijstandsgerechtigde een aanbod te doen dat de maatschappelijk participatie bevordert, voorbereidt op toeleiding naar werk; dan wel direct toeleidt naar werk. Ik heb u hierover geïnformeerd in mijn brief d.d. 29 september 2000 (Kamerstukken II, 2000–2001, 23 972 nr. 48).

Uitvoering van deze ambitie betekent dat in 2002 met iedere cliënt (zowel nieuwe instroom als zittend bestand) contact is gelegd over de hiertoe te volgen weg.

In genoemde brief, maar ook in de intentieverklaring «Agenda voor de toekomst» is het belang onderkend van meer precies inzicht in de samenstelling van het Abw-bestand, alsmede inzicht in de mogelijkheden van de cliënt.

SZW en VNG hebben afgesproken gemeenten te ondersteunen bij het verwerven van deze inzichten en bij het toepassen van het voor een sluitende aanpak beschikbare instrumentarium.

Daarvan maakt onderdeel uit dat gemeenten zich inspannen om in 2001 en 2002 dat deel van het zittend bestand, dat thans niet deelneemt aan een traject of niet recent een traject heeft afgerond, op te roepen voor een arbeidsmarktgerelateerd gesprek; aansluitend zou er een aanbod voor een traject moeten volgen.

246

*Welke conclusie wordt getrokken uit de cijfers over de ervaren belemmeringen en de formeel gegeven ontheffing van de sollicitatieplicht? (blz. 95)*

Het hoge percentage van belemmeringen die bijstandsccliënten zelf ervaren en het aantal formele ontheffingen onderschrijven de noodzaak om de komende jaren alle (veelal zeer langdurig) uitkeringsgerechtigden te benaderen om te bezien op welke wijze ondersteuning kan worden geboden om deze belemmeringen op te heffen. Deze doorlichting van het huidige bestand vormt onderdeel van de afspraken die in het kader van de Intentieverklaring SZW-VNG worden uitgewerkt. Over de voorgenomen uitbreiding van de sluitende aanpak naar het zittend bestand heb ik Uw Kamer reeds geïnformeerd (Kamerstukken II, 2000–2001, 23 972, nr. 48). De inzet bij het doorlichten van het «zittend bestand» is dat voor mensen met een ontheffing van de sollicitatieplicht per individu wordt bezien of de op individuele gronden verleende ontheffing heroverwogen moet worden. Waar nodig zal ondersteuning in de vorm van een traject kunnen worden aangeboden om de positie van de uitkeringsgerechtigde te verbeteren. Voor de groep die langdurig aan de kant heeft gestaan zal, ook in gevallen dat er sprake blijft van een ontheffing van de arbeidsverplichting, vooral het instrument van sociale activering hierbij belangrijke ondersteuning kunnen bieden.

247

*Moeten mensen van 65 jaar en ouder die (aanvullende) bijstand ontvangen aan alle regels voldoen (behalve sollicitatieplicht) waaraan andere bijstandsgerechtigden zijn gehouden (bijvoorbeeld lengte van verblijf in buitenland, informatieverplichtingen enz)? (blz. 95)*

Voor de ouderen van 65 jaar en ouder die (aanvullende) bijstand ontvangen gelden niet de arbeidsverplichtingen genoemd in artikel 113, eerste lid, Abw, omdat ze voor de zelfstandige voorziening in het bestaan niet aangewezen zijn op arbeid in dienstbetrekking.

Het territorialiteitsbeginsel van de Algemene bijstandswet – neergelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel d – staat niet toe dat bijstand wordt verleend aan iemand die langer dan de gebruikelijke vakantieduur buiten het Nederlandse grondgebied verblijft. Het besluit «Regeling gebruikelijke vakantieduur» maakt het in afwijking hiervan mogelijk dat bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder een periode van maximaal 13 weken per kalenderjaar in het buitenland kunnen verblijven met behoud van bijstandsuitkering. Dit besluit is uiteraard ook van toepassing op ouderen van 65 jaar en ouder die (aanvullende) bijstand ontvangen.

Voor de overige aan de bijstandsuitkering verbonden verplichtingen gelden dezelfde voorwaarden als voor alle bijstandsgerechtigden.

248

*In hoeverre staat een steeds groter wordende financiële verantwoordelijkheid van de gemeenten op gespannen voet met de invloed van het Rijk op het inkomensbeleid van gemeenten? (blz. 96)*

De grotere financiële verantwoordelijkheid die gemeenten in het kader van het Fonds Werk en Inkomen krijgen staat niet op gespannen voet met het beleid ter bestrijding van de armoedeval. Integendeel, bestrijding van de armoedeval werkt juist participatiebevorderend en draagt daarmee bij aan het hanteerbaar maken voor gemeenten van de grotere financiële verantwoordelijkheid. In de recent door de VNG en minister van SZW ondertekende intentieverklaring is onderkend dat onder omstandigheden inkomensafhankelijke maatregelen kunnen bijdragen aan de armoedeval en in dat geval niet participatiebevorderend werken.

Een eerste stap is de zogenoemde uitstroompremie, waarmee uitstroom uit de bijstand of een WIW-dienstbetrekking wordt gestimuleerd. Daarnaast is afgesproken dat er een gemeenschappelijk kader voor het gemeentelijk minimabeleid wordt ontwikkeld.

249

*Het Inlichtingenbureau loopt gelijk op met het Cliënt- Volg en Communicatie Stelsel (CVCS). De regering heeft toegezegd met een ICT-nota te zullen komen, waarin de combinatie CVCS/IB aan bod zullen komen. Wanneer verschijnt deze notitie, toegezegd in het algemeen overleg over de Taskforce beleidsinformatie op 18 mei 2000? (blz. 97)*

Zoals ik ook heb aangegeven in mijn antwoorden op de vragen 70 en 71 die bij de Begroting zijn gesteld, zal de Veranderorganisatie SUWI een beleidsplan opstellen om te komen tot een vernieuwing van de informatiehuishouding in het kader van SUWI. Dit beleidsplan zal ik, als onderdeel van het grofontwerp voor de organisatieontwikkeling Suwi begin 2001 naar de Tweede Kamer sturen. Hierin zal de in het algemeen overleg van 18 mei 2000 (Kamerstukken II 1999–2000, 26 448, nr. 14) toegezegde ICT-strategienota worden geïntegreerd.

250

*Wanneer is de regelgeving rond het Inlichtingenbureau gereed? (blz. 97)*

De regelgeving rond het Inlichtingenbureau (IB) maakt onderdeel uit van de wetgeving rond Suwi. Dit betekent dat zowel in de Suwi-wet zelf als in de invoeringswet Suwi (Abw) bepalingen ten behoeve van IB zijn opgenomen.

Conform de algemene planning voor deze voorstellen worden deze bepalingen beoogd op 1 januari 2002 in werking te treden.

251

*Is er onderzoek dat de uitspraak ondersteunt dat veel alleenstaande ouders in een sociaal isolement geraken? (blz. 98)*

Knijn en Van Wel («Zorgen voor de kost», 1999, blz. 75–78) geven aan dat ongeveer 11% van de door hen onderzochte alleenstaande ouders zichzelf sociaal geïsoleerd voelt en zegt weinig steun te ontvangen van de mensen om zich heen.

Het tweede jaarrapport armoede en sociale uitsluiting («Arm Nederland/ de kwetsbaren», 1997, blz. 89–93) gaat onder andere in op onderzoek onder langdurig bijstandsgerechtigden in Rotterdam. Daaruit komt naar voren dat alleenstaande ouders met de zorg voor jonge kinderen zich door hun verzorgende rol beperkt voelen in hun mobiliteit. Zij geven aan dat ze activiteiten missen die hen buitenshuis brengen.



252

*Welke acties onderneemt de regering om het personeel dat bij de uvi's, sociale diensten en de arbeidsvoorziening werkzaam is gemotiveerd te houden tijdens de reorganisatie en te voorkomen dat er een leegloop van deskundig personeel plaatsvindt? (blz. 99)*

Het personeelsbeleid is de eigen verantwoordelijkheid van genoemde instanties. Gezien de omvang van de operatie en de risico's heeft het ministerie van SZW de toezichthouder in dit kader gevraagd om periodiek te rapporteren over de risico's, waarvan personeelsverloop er één is. Er is frequent ambtelijk en bestuurlijk overleg tussen SZW en de toezichthouders resp. uitvoeringsorganisaties waar dit onderwerp ook kan worden besproken.

De totstandkoming van de CWI en het UWV is mede omwille van de motivatie van de medewerkers aan een krappe planning gebonden. In januari 2001 wordt een grof ontwerp van de CWI en het UWV aan de Kamer aangeboden, waarin ook het tijdpad voor het migratie- en sociaal plan wordt aangegeven. Het rijk heeft middelen beschikbaar gesteld voor het sociaal plan van Arbeidsvoorziening. Voorts is het van belang dat de SUWI-operatie primair is gericht op kwaliteitsverbetering en niet op bezuinigingen. Daarmee is de basis voor handen om in de loop van 2001 een aantrekkelijk en motiverend perspectief aan de medewerkers te bieden.

253

*Welke uitvoeringskosten kunnen en mogen gemeenten maken als zij zelf de regie over de reïntegratie (individueel casemanagement) willen voeren, terwijl de scholing, bemiddeling e.d. worden ingekocht? (blz. 99)*

Gemeenten dienen uitvoeringskosten te financieren uit eigen middelen, waaronder de uitkering uit het gemeentefonds. Bij de verdeling van het gemeentefonds wordt met deze kostenpost rekening gehouden. Ten aanzien van de inzet van eigen gemeentelijke middelen voor genoemde doelen bestaan er geen beperkingen.

Ten aanzien van de middelen die gemeenten ontvangen uit hoofde van de WIW voor scholing en activering geldt dat deze middelen niet ingezet mogen worden voor de financiering van uitvoeringskosten. Alleen uitvoeringskosten die expliciet verbonden zijn aan individuele trajecten voor scholing en activering mogen met deze middelen worden gefinancierd.

254

*In de SUWI-voorstellen wordt het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers in principe neergelegd bij werkgevers en werknemers samen. Kan aangegeven worden wat in deze voorstellen precies de rol van de werkgever en wat die van de werknemer is. Wat zijn in deze voorstellen precies de rechten en plichten van beide partijen in het gehele traject? (blz. 100)*

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om, met instemming van de OR, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de betrokken werknemers, de zieke of arbeidsgehandicapte werknemer binnen dan wel buiten het eigen bedrijf te reïntegreren. De werknemer zelf is ook verantwoordelijk voor zijn eigen reïntegratie, hij dient actief mee te werken en dient de werkgever erop aan te spreken indien hij te weinig activiteiten ontplooit.

255

*Welke reïntegratieactiviteiten hoeven niet door gemeenten op de markt ingekocht te worden (blz. 100)*

Het algemene uitgangspunt is dat alleen met private bedrijven reïntegratiecontracten zullen worden gesloten. Dit uitgangspunt geldt in beginsel ook voor de gemeenten.

In bestuurlijke afspraken tussen de Minister van SZW en de VNG zal worden neergelegd dat de gemeenten zoveel mogelijk reïntegratieactiviteiten uitbesteden aan de private reïntegratiemarkt. Dit zal expliciet opgenomen worden in een convenant met de gemeenten. Dit convenant zal een looptijd hebben van 4 jaar, waarna de balans zal worden opgemaakt.

256

*Welke eisen worden of zullen worden gesteld aan opdrachtgevers? Welke kwaliteitseisen worden gesteld aan opdrachtnemers? Welke kwaliteits-eisen worden gesteld aan de contracten? (blz. 100)*

De minister van SZW zal eisen stellen aan de contracten die opdrachtgevers met reïntegratiebedrijven sluiten. Op dit moment worden die eisen verder uitgewerkt. Hierbij wordt gedacht aan een vorm van resultaatsfinanciering, verplichte klachtenregeling en privacyreglement voor reïntegratiebedrijven, informatievoorziening m.b.t. verantwoording van rechtmatige en doelmatige besteding e.d. Deze eisen zullen in lagere regelgeving worden opgenomen. Certificeringseisen worden niet gesteld. De ervaringen die zijn opgedaan met de huidige aanbestedingsprocedure zullen daarbij uiteraard worden meegenomen.

257

*Op welke wijze zullen gezonde marktverhoudingen bewerkstelligd worden? (blz. 100)*

Uit een oogpunt van een goede marktwerking en gezonde marktverhoudingen is het wenselijk dat op het terrein van reïntegratieactiviteiten zo min mogelijk drempels worden opgeworpen. Er zal sprake zijn van vrije toetreding van reïntegratiebedrijven. Aan deze bedrijven zullen derhalve geen specifieke toetredingseisen gesteld worden; wel zal de eis gesteld worden dat deze bedrijven – willen zij in aanmerking komen voor de uitvoering van reïntegratiediensten – dienen te beschikken over een privacyreglement en een klachtenprocedure. De kwaliteit zal met name moeten worden verzekerd door eisen en voorwaarden die door de opdrachtgevers in de contracten worden overeengekomen met de aanbieders. De NMA heeft vanuit haar taak de functie om er op toe te zien dat er geen machtconcentraties ontstaan en de marktwerking niet wordt belemmerd.

Gezonde marktverhoudingen worden verder bevorderd door toetsbare en openbare aanbestedingsprocedures. De EU-richtlijnen voor Europese aanbesteding zijn van toepassing op het aanbesteden van reïntegratiediensten.

Transparantie op de reïntegratiemarkt is een vereiste voor een goed functionerende markt met gezonde marktverhoudingen. Transparantie zal onder meer worden verkregen middels informatieverstrekking door opdrachtgevers en door benchmarking van (de prestaties van) reïntegratiebedrijven en van (de resultaten van) reïntegratieactiviteiten. De RWI heeft in dit kader de taak te overleggen met de minister van SZW over (het bevorderen van) de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt.

258

*Is de planning nog gericht op invoering van de nieuwe uitvoeringsstructuur in 2002? Zo ja, welke maatregelen worden dan bij de uvi's getroffen om de automatisering te harmoniseren? Welke personele gevolgen zal de vorming van de UWV hebben? (blz. 100)*

De planning is nog steeds gericht op de totstandkoming van de nieuwe uitvoeringsstructuur en dus ook de nieuwe twee ZBO's, te weten UWV en de CWI per 1 januari 2002. De implementatie van de vormgeving van beide organisaties zal vanzelfsprekend na die datum nog doorgaan. Wat betreft de automatisering wordt op dit moment gewerkt aan een beeld van de toekomstige architectuur, gericht op een samenhangende en klantvriendelijke ict-ondersteuning voor zowel UWV als CWI. Tevens wordt op dit moment gewerkt aan een inventarisatie van de bestaande systemen, waarna kan worden bekeken hoe het migratiepad er uit moet zien. In januari 2001 zal de Kamer hierover geïnformeerd worden. Vanzelfsprekend zullen eventuele vernieuwingen of vervanging van bestaande systemen bij één van de uvi's in dit perspectief worden gezien. Hierover zijn afspraken gemaakt met het LISV. Wat betreft de personele gevolgen van de UWV-vorming zullen de contouren worden geschetst in het grofontwerp, waarna verdere uitwerking plaatsvindt in het in medio 2001 te leveren bedrijfsplan, migratieplan en sociaal plan. Zoals eerder gezegd gaat het hier niet primair om een bezuinigingsoperatie.

259

*Wanneer is het eindrapport over het Interdepartementaal beleids-onderzoek WVG afgerond? Wat zijn de belangrijkste conclusies uit dit rapport? Waarom is dit rapport en bijbehorend standpunt nog niet aan de Kamer aangeboden? Wanneer kan de Kamer het rapport en bijbehorend standpunt tegemoet zien? (blz. 101)*

Het eindrapport van het Interdepartementaal beleidsonderzoek Wvg is inmiddels afgerond. Omdat de voorbereiding van de kabinetsreactie meer tijd heeft gevraagd dan voorzien, is het rapport nog niet aan de Kamer aangeboden. Het rapport met het bijbehorend standpunt zal binnenkort aan de Kamer worden toegezonden.

260

*Wordt bij het in kaart brengen van o.a. de houdbaarheid en duurzaamheid van de pensioenstelsel rekening gehouden met het belang van de vrijheid van investeren met het oog op het behalen van optimale rendementen? (blz. 101)*

Ja. Op 11 oktober jl. heeft de Commissie een voorstel voor een Richtlijn betreffende instellingen voor collectieve pensioenvoorzieningen aangenomen. Deze richtlijn strekt er onder meer toe ervoor te zorgen dat de pensioeninstellingen voldoende vrijheid hebben om een efficiënt investeringsbeleid te kunnen realiseren. Het overleg tussen de lidstaten over dit voorstel moet nog van start gaan. Bij de studie over de houdbaarheid en de duurzaamheid van de pensioenstelsels zal uiteraard nauwlettend rekening worden gehouden met deze keuze van de Commissie ten aanzien van de regels met betrekking tot het investeringsbeleid van pensioenfondsen.

261

*Wat zal naar verwachting gebeuren met de resultaten van het onderzoek van de interimgroep ambtenaren op het terrein van de pensioenen? (blz. 101)*

Over de werkzaamheden van deze Groep zal via de Sociale Raad tijdens de Europese Raad van Nice van 8 december 2000 worden gerapporteerd.

262

*Hoe oordeelt de regering over de mogelijkheid om de arbeidskorting specifiek te richten op huishoudens met de laagste inkomens? (blz. 102)*

In het kader van de belastingherziening 2001 zijn de voor- en nadelen van een inkomensafhankelijke arbeidskorting (IAA) uitgebreid aan de orde geweest<sup>1</sup>. Als belangrijkste voordeel kan genoemd worden dat een inkomensafhankelijke arbeidskorting specifiek ten goede komt aan de groep waarvoor de armoedeval relevant is. Als belangrijkste nadeel geldt dat in het afbouwtraject van de inkomensafhankelijke arbeidskorting de marginale druk van belastingen en sociale premies, zoals de AWF-werknemerspremie, versterkt wordt. Dit is afhankelijk van de hoogte van de IAA en de lengte van het afbouwtraject.

Het onderwerp inzake een inkomensafhankelijke arbeidskorting komt overigens terug in de nieuwe Fiscale Verkenningen.

263

*Hoe beoordeelt de regering de mogelijkheid dat de belastingdienst meer specifieke informatie verzamelt over de draagkracht van individuen zodat daar gericht beleid op kan worden gemaakt, zoals Prof. Bovenberg voorstelt in een artikel in de NRC van 17 oktober? (blz. 102)*

De commissie Derksen heeft het belastbaar inkomen voorgesteld als bepalende factor voor de draagkracht. Naar aanleiding van dat advies is het streven van het kabinet erop gericht om bij inkomensafhankelijke regelingen zoveel mogelijk uit te gaan van het belastbaar inkomen. In die zin zal de Belastingdienst meer specifieke informatie gaan verzamelen over de draagkracht van individuen en wordt tegemoetgekomen aan de suggestie van prof. Bovenberg.

264

*Geeft het rapport van de Werkgroep Harmonisatie Inkomensafhankelijke Regelingen «De armoedeval, analyse en oplossingen» aanleiding te veronderstellen dat werkaanvaarding vaak leidt tot achteruitgang in netto-inkomen en dat gemeentelijke regelingen voor alleenstaanden bijna f 2000 bedragen? Waarop zijn de betreffende gegevens gebaseerd? (blz. 102 t/m 103)*

In het rapport van de WHIR<sup>2</sup> wordt ingegaan op de laatste inzichten met betrekking tot de armoedeval. Paragraaf 3.4 laat zien dat rekening houdend met 5% verwervingskosten er inkomensachteruitgang kan optreden bij werkaanvaarding. In welke mate dat in concreto het geval is hangt vanzelfsprekend af van de feitelijke omstandigheden waaronder het al dan niet gebruik van inkomensafhankelijke regelingen. Zie hierbij ook het antwoord op de vragen 265 en 282. Dat het voordeel van gemeentelijke regelingen voor alleenstaanden bijna f 2000,- kan bedragen is gebaseerd op het rapport van het SGB<sup>3</sup> en op de Monitor Gemeentelijk Armoedebeleid 1998.

265 en 282

*Welk verschil tussen loon en uitkering is anno 2000/2001 in termen van netto besteedbaar inkomen per maand wenselijk als het gaat om het bieden van een financiële prikkel om vanuit de uitkering aan het werk te gaan? (blz. 102 t/m 103)*

*Uit onderzoek van de gemeente Den Haag blijkt dat de mate waarin mensen vanuit de Abw-uitkering uitstromen naar werk voor het overgrote deel bepaald wordt door de uitkeringsduur en door de mate waarin belemmeringen aanwezig zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het gebruik maken van huursubsidie, kwijschelding van gemeentelijke belastingen en bijzondere bijstand zijn geen factoren die enig gewicht in de schaal leggen. Komen deze onderzoeksgegevens overeen met eerdere en andere onderzoeken die gedaan zijn in gemeenten? Betekenen deze onderzoeken dat de voorgestelde uitstroompremie daarmee terecht gaat komen bij diegenen in mindere mate worden belemmerd door de*

<sup>1</sup> Zie ook «Belastingen in de 21e eeuw» (25 810, nr. 2).

<sup>2</sup> Rapport van de Werkgroep Harmonisatie Inkomensafhankelijke Regelingen, *De armoedeval, analyse en oplossingen*, Den Haag, februari 2000.

<sup>3</sup> SGB, *Armoedeval, onderzoek naar de effecten van gemeentelijke inkomensafhankelijke regelingen*, Den Haag 2000.

Het onderzoek van de gemeente Den Haag doet geen uitspraak over het inkomensniveau van uitgestroomde bijstandsgerechtigden. Onderzoek van de gemeente Rotterdam laat zien dat tweederde van de uitstromers er tenminste 10% in besteedbaar inkomen op vooruitgaat. Kennelijk vormt een soort van drempelbedrag, waarbij een voldoende prikkel bestaat om uitstroom daadwerkelijk te laten plaats vinden. De te introduceren uitstroompremie beoogt hieraan een bijdrage te leveren. Ons inziens vormt dit een heldere illustratie van de betekenis van de armoedeval.

Box 3.4 van het genoemde rapport geeft hierover nadere algemene informatie. Uit onderzoek met betrekking tot de arbeidsmarkt blijkt dat het inkomensniveau dat een uitkeringsgerechtigde tenminste wil genieten om een baan te aanvaarden (reserveringsloon) sterk uiteen loopt. Antonides en Van Raaij komen uit tussen 105% en 149% van het sociaal minimum<sup>1</sup>.

Het door de gemeente Den Haag verrichte onderzoek heeft betrekking op een beperkte groep mensen die slechts op een zeer beperkt aantal kenmerken zijn vergeleken. Een gedeelte van de observaties wordt weggelaten, namelijk de uitstroom met een reden anders dan werk. Dit kan leiden tot een vertekening in de schattingen. Daarnaast zijn in de analyse persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding etc., buiten beschouwing gelaten. Ook dit kan leiden tot een vertekening van de resultaten, omdat deze kenmerken van grote invloed zijn op de uitstroombkans. Bovendien blijkt uit de gepresenteerde tabellen nergens de betrouwbaarheid van de schattingen. Ook is niet duidelijk in hoeverre de categorie uitstromers afwijkt van het deel van de populatie dat niet is uitgestroomd en wat van deze categorie de persoonskenmerken zijn. Tenslotte is niet duidelijk of uitstroom gepaard is gegaan met een inkomensstijging en zo ja hoe groot deze is geweest.

266

*Zou een verhoging van het arbeidskostenforfait in plaats van de arbeidskorting ook een positieve bijdrage leveren aan het oplossen van de armoedeval? Met welk bedrag zal het arbeidskostenforfait dan moeten toenemen? Wat zijn de voordelen van het verhogen van de arbeidskorting boven een verhoging van het arbeidskostenforfait? (blz. 102 t/m 112)*

Door middel van de tweede nota van wijziging op de Wet Inkomstenbelasting 2001 (26 727 nr. 19) wordt in 2001 het restant van het arbeidskostenforfait afgeschaft en omgezet in de arbeidskorting. Zoals bij de belastingherziening is aangegeven is het voordeel van de arbeidskorting boven het arbeidskostenforfait dat de armoedeval beter wordt bestreden omdat er voor lagere inkomens een groter voordeel is bij een arbeidskorting.

267

*Met welk bedrag kan de arbeidskorting worden verhoogd indien de middelen van de SPAK en doorstroom SPAK daarvoor ingezet zouden worden en welk effecten heeft dit op de marginale wig en replacement rate? (blz. 102 t/m 112)*

De thans voorgestelde verhoging van de arbeidskorting met 85 gulden wordt deels gefinancierd door het afschaffen van de Doorstroom-SPAK (opbrengst 350 mln). Met een inzet van 1750 mln extra (budgettaire beslag van de SPAK) zou het maximum van de arbeidskorting, dat geldt vanaf het minimumloon, naar schatting 305 gulden extra kunnen worden verhoogd. Hierbij kan opgemerkt worden dat de arbeidskorting een generieke op alle werkenden gerichte korting is in tegenstelling tot de SPAK die specifiek

<sup>1</sup> G. Antonides en W.F. van Raaij, *Inkomen en de voor- en nadelen van werk: herhaald onderzoek*, Elsevier januari 2000.

gericht is op de loonkosten voor lage inkomens. Vanuit arbeidsmarkt-oogpunt zijn dit dus onvergelijkbare instrumenten.

De verhoging van de arbeidskorting met 85 gulden leidt tot een verlaging van de marginale druk in het inkomenstraject tussen 50% en 100% van het wettelijk minimumloon (WML) met een ½%-punt, omdat de arbeidskorting daar steiler zal oplopen. De netto replacement rate is gedefinieerd als de verhouding tussen een netto bijstandsuitkering en het netto minimumloon. Voor een alleenverdiener met kinderen daalt de netto replacement rate met ongeveer ¼%-punt als gevolg van de verhoging van de arbeidskorting met 85 gulden.

268, 275 en 276

*Wanneer komt de regering met het voorstel om de invorderingswet aan te passen aan de scherpe armoedeval voor rijksbelastingen en die van decentrale overheden. Welk voorstel is daarover afgesproken met de VNG? (blz. 103)*

*De regering vindt het wenselijk dat gemeenten het effect van door hen voorgestelde maatregelen op de armoedeval meewegen. Zij is daartoe in overleg getreden met de gemeenten om eenduidige criteria op te stellen waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende partijen op het gebied van inkomensbeleid zijn vastgelegd. Wat is de stand van zaken van dit overleg en welke criteria zijn op dit moment geformuleerd? (blz. 104)*

*Welke eenduidige criteria zijn opgesteld om de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende partijen op het gebied van inkomensbeleid te onderscheiden? (blz. 104)*

Op dit moment is het kabinet in de persoon van de minister van SZW in overleg met de VNG om te komen tot een uitwerking van de «Intentieverklaring, een gezamenlijke agenda voor de toekomst», zoals die onlangs is gesloten tussen SZW en VNG. Daarin is met betrekking tot het onderdeel «Armoedeval en het gemeentelijk minimabeleid» afgesproken dat SZW en VNG zullen streven naar een gemeenschappelijk gemeentelijk kader voor het gemeentelijk minimabeleid. Uitgangspunt daarbij is enerzijds een minimabeleid dat zich richt op het activeren van mensen en anderzijds een beleid dat mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt. Binnen de verdere uitwerking van deze kaders komen ook mogelijke aanpassingen van de invorderingswet waarin het kwijtscheldingsbeleid wordt geregeld, aan de orde.

269

*Welke consequenties worden getrokken uit de conclusie dat de inkomensafhankelijke regelingen een rol spelen bij de ernstige armoedeval problematiek? (blz. 103)*

Het kabinet heeft een meerjarige aanpak van de armoedeval aangekondigd. Inkomensafhankelijke regelingen hebben een belangrijke functie als middel tot gerichte inkomenssteun en ter zake van het financieel toegankelijk houden van bepaalde voorzieningen voor mensen met lagere inkomens. Een vermindering van die regelingen kan dus slechts verantwoord geschieden bij compensatie van de inkomensgevolgen. In principe moet daarom in de komende jaren telkens een afweging worden gemaakt op basis van de doelstellingen van de regelingen zelf, de wens tot verdere bestrijding van de armoedeval met daartegenover de budgettaire kosten van de compensatie.

270 en 278

*Wordt met de voorgestelde verhoging van de arbeidskorting en de uitstroompremie de volledige armoedeval (inclusief gemeentelijke regelingen) bij de overgang van bijstand naar betaald werk op minimumloon-*



*niveau overbrugd voor een alleenstaande en voor een gezin? (blz. 104)*  
*Wordt de armoedeval van mensen die na twee jaar uitstroompremie nog steeds een laag inkomen verdienen opgelost? (blz. 104)*

Zoals uit de eerdere antwoorden al bleek, is de mate waarin feitelijk inkomensachteruitgang optreedt bij het aanvaarden van werk, afhankelijk van individuele omstandigheden. Het pakket maatregelen is met name erop gericht om mensen te stimuleren een baan te accepteren. De omvang van de uitstroompremie strekt er toe dat in de meeste gevallen en gemiddeld genomen voor laagbetaalden er in het jaar van overgang geen inkomensachteruitgang optreedt als gevolg van vermindering van rechten op inkomensafhankelijke regelingen. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat het er vooral om gaat om mensen weer aan het arbeidsritme te laten wennen; in de meeste gevallen zal er na enige jaren ook sprake zijn van doorstroom naar hoger betaald werk.

271

*Welk effect heeft de voorgestelde verhoging van het arbeidskorting op de koopkrachtplaatjes van zowel werkenden als niet werkenden in de verschillende inkomenscategorieën? (blz. 104)*

De inkomenseffecten van de verhoging van de arbeidskorting met 85 gulden staan beschreven in de nota naar aanleiding van het verslag op de Tariefwet 2001 (27 415 nr. 6).

272

*Een van de belangrijkste oorzaken van de armoedeval bij overgang van bijstandsuitkering naar betaalde arbeid is de vormgeving van de huursubsidie. Wordt overwogen wijzigingen in de systematiek van de huursubsidie aan te brengen? (blz. 104)*

In het pakket maatregelen ter bestrijding van de armoedeval zoals dat is gepresenteerd in het kader van de begroting 2001, is voorgesteld om de koopkrachttoeslagen in de huursubsidie om te zetten in een generieke vorm van lastenverlichting. Door deze maatregel wordt de armoedeval en de marginale druk in de huursubsidie verkleind. Overigens zal mede naar aanleiding van een motie van de kamer, de fiscalisering van de huursubsidie en het effect daarvan op de armoedeval deel uitmaken van onderzoek in het kader van de Nadere Fiscale Verkenningen.

273

*Welke aanpassingen aan de huursubsidie zijn nodig om de steile armoedeval van alleenstaanden bij werkaanvaarding zodanig aan te passen dat de gewinning gelijk is aan die van een meerpersoons-huishouden? (blz. 104)*

De huursubsidie voor alleenstaanden wordt afgebouwd bij een inkomensniveau vanaf het sociaal minimum. Voor alleenstaanden betekent dit dat vanaf 70% minimumloon de afbouw van de huursubsidie plaatsvindt. Dit in tegenstelling tot gezinnen waar de afbouw van de huursubsidie plaatsvindt vanaf 100% van het minimumloon. Tevens is het afbouwtraject van de huursubsidie voor alleenstaanden korter dan voor meerpersoons-huishoudens. Om het in de vraagstelling beoogde effect te bereiken zou voor een alleenstaande de huursubsidie systematiek voor gezinnen (meerpersoonshuishoudens) moeten worden toegepast. Dit betekent ondermeer dat de afbouw van de huursubsidie dan pas begint bij 100% minimumloon. Een dergelijke modaliteit betekent dat veruit het grootste deel van de alleenstaanden die momenteel huursubsidie hebben de bij hun huur geldende maximale huursubsidie zullen krijgen.

274

*Ook op andere inkomensniveaus kan sprake zijn van een achteruitgang in het besteedbaar inkomen bij een bruto-inkomenverbetering. Waarom zijn deze groepen niet bij de paragraaf over de armoedeval betrokken? (blz. 104)*

Deze paragraaf beperkt zich tot de lagere inkomensgroepen. Bij overgang van een uitkeringssituatie naar een baan kan inderdaad van een achteruitgang in inkomen sprake zijn. Op hogere inkomensniveaus kan van hoge marginale druk sprake zijn, maar niet van een inkomensachteruitgang. Dan zou de marginale druk boven 100% liggen. Het lijkt aannemelijk dat juist bij de lagere inkomens de geschetste problematiek dat mensen in de bijstand of een andere uitkeringssituatie gevangen blijven, het meeste voorkomt. Daarop duidt ook de relatief grote omvang van de groep personen met inkomens tot circa 140% WML.

275

*De regering vindt het wenselijk dat gemeenten het effect van door hen voorgestelde maatregelen op de armoedeval meewegen. Zij is daartoe in overleg getreden met de gemeenten om eenduidige criteria op te stellen waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende partijen op het gebied van inkomensbeleid zijn vastgelegd. Wat is de stand van zaken van dit overleg en welke criteria zijn op dit moment geformuleerd? (blz. 104)*

Zie antwoord op vraag 268.

276

*Welke eenduidige criteria zijn opgesteld om de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende partijen op het gebied van inkomensbeleid te onderscheiden? (blz. 104)*

Zie antwoord op vraag 268.

277

*Kan nader onderbouwd worden dat de armoedeval een van de belangrijkste redenen is waarom laaggeschoolden relatief weinig deelnemen aan betaalde arbeid? Zijn er onderzoeken bekend waaruit blijkt dat de armoedeval voor deze groep ook de reden is waarom zij niet participeren? In hoeveel procent van de gevallen vormt de armoedeval de belangrijkste belemmering? Zijn er niet vele andere factoren aan te geven, zoals sociaal-medische belemmeringen? (blz. 104)*

Waar in het algemeen geldt dat de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een groot aantal openstaande vacatures waarvan een aanzienlijk deel moeilijk vervulbaar is, bestaat het resterende bestand werkzoekenden vooral uit mensen met een laag opleidingsniveau. Gegeven hun beperkte verdien capaciteit is deze groep aangewezen op laagbetaalde banen op of banen vlak boven het minimumloon. Uit onderzoek blijkt, zoals bijv. Aangehaald in het rapport van de WHIR, dat werkzoekenden afhankelijk van bepaalde vaak persoonsgebonden factoren, zoals huishoudsamenstelling, opleidingsniveau, werkloosheidsduur etc. bepaalde eisen stellen aan het minimale beloningsniveau van deze banen ten opzichte van de hoogte van de uitkering. Daarnaast spelen ook specifieke baan kenmerken in dit kader een belangrijke rol. Het gevraagde reserveringsloon ligt volgens Allers en Schrantee<sup>1</sup> netto gemiddeld 10% boven de uitkeringshoogte. Op het moment dat als gevolg van o.a. het wegvallen van inkomensafhankelijke aanspraken een dergelijke inkomensstijging niet kan worden gemaakt, zal de stap naar een betaalde baan minder snel worden gezet. Naast het beloningsniveau zijn tal van andere factoren van

---

<sup>1</sup> M. Allers en S. Schrantee, *Gemeentelijk kwijtscheldingsbeleid en armoedeval*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag, januari 2000.

invloed op de beslissing (beter betaald) werk te aanvaarden. Ook hierin spelen persoons- en baankenmerken een belangrijke rol. Het accepteren van een baan hangt dus van veel factoren af. Een goed beloningsniveau is wel een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde. Overigens steunt het bovenstaande de gedachte dat de armoedeval aangepakt dient te worden. Het is immers niet acceptabel dat als iemand een activeringstraject heeft doorlopen en wellicht met veel moeite een baan heeft gevonden, dan vervolgens moet constateren er in besteedbaar inkomen niet of nauwelijks op vooruit te zijn gegaan.

278

*Wordt de armoedeval van mensen die na twee jaar uitstroompremie nog steeds een laag inkomen verdienen opgelost? (blz. 104)*

Zie antwoord op vraag 220.

279

*Hoeveel kosten de genoemde maatregelen ter voorkoming van de armoedeval totaal voor 2001 en volgende jaren? (blz. 104)*

In de uitgavensfeer (uitstroompremie en huursubsidie) is sprake van verhogingen en verlagingen. Per saldo is de wijziging praktisch nihil. In de fiscale sfeer (verhoging arbeidskorting, afschaffing doorstroom SPAK en compensatie afschaffing koopkrachttoeslagen in de huursubsidie) is sprake van verhogingen en verlagingen van inkomsten. Per saldo treedt een lastenverlichting op van f 0,3 mld; zie ook pagina 58 van de Miljoenennota.

280

*Zou de groep die potentieel met de armoedeval te maken zou kunnen krijgen nader gespecificeerd kunnen worden naar verschillende doelgroepen? (blz. 104)*

Zoals vermeld in de Sociale Nota kan ongeveer de helft van de groep van 1,8 miljoen inactieven met de armoedeval geconfronteerd worden. Een nadere onderverdeling van deze groep is te vinden in het rapport van de Werkgroep Harmonisatie Inkomensafhankelijke Regelingen (tabel 3.1, pagina 38). In deze tabel is aangegeven dat bijna 900 000 huishoudens met een lager inkomen niet werkzaam zijn. Dat betekent dat ongeveer 45% behoort tot de categorie bijstand of werkloos. Ongeveer 30% is arbeidsongeschikt. Twee derde van de totale groep heeft een inkomen tot 105% van het sociaal minimum.

281

*Hoe verhoudt de landelijk voorgestelde uniforme premiereregeling zich tot de decentralisatietendens in de bijstand en het feit dat de armoedeval voor een groot deel gemeentelijk bepaald is? (blz. 104)*

Aan het optreden van de armoedeval wordt zowel door rijks- als gemeentelijke regelingen bijgedragen. Beide partijen zien de introductie van een landelijk uniforme premiereregeling, die qua hoogte is toegesneden op het verlies aan inkomensafhankelijke aanspraken dat iemand vanuit de bijstand of WIW bij werkaanvaarding kan tegenkomen, als een nuttige stap.

De voorgestelde onbelaste uitstroompremie zal worden vormgegeven binnen de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW); toekenning van de premies is daardoor een (gedecentraliseerde) bevoegdheid van het gemeentebestuur. Door landelijke kaders te stellen wordt evenwel gesti-

muleerd dat gemeenten een uniform premiebeleid gaan voeren bij uitstroom uit de Abw en WIW-dienstbetrekkingen.

282

*Uit onderzoek van de gemeente Den Haag blijkt dat de mate waarin mensen vanuit de Abw-uitkering uitstromen naar werk voor het overgrote deel bepaald wordt door de uitkeringsduur en door de mate waarin belemmeringen aanwezig zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het gebruik maken van huursubsidie, kwijschelding van gemeentelijke belastingen en bijzondere bijstand zijn geen factoren die enig gewicht in de schaal leggen. Komen deze onderzoeksgegevens overeen met eerdere en andere onderzoeken die gedaan zijn in gemeenten? Betekenen deze onderzoeken dat de voorgestelde uitstroompremie daarmee terecht gaat komen bij diegenen in mindere mate worden belemmerd door de armoedeval? (blz. 104)*

Zie antwoord op vraag 265.

283

*Klopt het dat de f 4000 premie bij werkaanvaarding vanuit bijstand in een periode van 2 jaar en in 4 tranches moet worden uitbetaald door gemeenten? Hoe weten gemeenten of betreffende cliënt gedurende die 2 jaar blijft werken? Moet dat actief gecontroleerd worden? Of is het voldoende als betreffende cliënt in die 2 jaar geen beroep meer doet op een bijstandsuitkering? (blz. 104)*

In de toelichting op het bij uw Kamer voorliggende wetsvoorstel tot wijziging van de WIW is aangegeven dat de hoogte van de premie zal worden vastgesteld op f 4000,- en dat de premie in 4 gelijke delen van f 1000,- telkens na een half jaar zal worden uitbetaald. In het wetsvoorstel is opgenomen dat bij ministeriële regeling regels worden gesteld met betrekking tot het bedrag van de subsidie en de voorwaarden voor betaling van de subsidie. De invulling van die nadere regels vindt thans plaats in overleg met de VNG.

284

*Waarom zijn bij de internationale vergelijking van de armoedeval de inkomensafhankelijke regelingen niet meegenomen? Betekent dit dat de situatie in Nederland in vergelijking tot het buitenland nog ernstiger is? (blz. 105)*

De inkomensafhankelijke regelingen zijn buiten beschouwing gebleven omdat daarvan voor andere landen te weinig bekend is. Wel zij gewezen op tabel 6.3 die een indruk geeft van verschillen in marginale druk.

285

*Welke voor- en nadelen heeft de «Earned Income Tax Credit» (EITC)? In hoeverre is een dergelijk instrument in de Nederlandse situatie toepasbaar? (blz. 105)*

Zie antwoord op vraag 262.

286

*Wat is de invloed van de EITC in de VS op de geringe armoedeval in datzelfde land? Welke beleidsconsequenties kunnen hieruit getrokken worden voor de Nederlandse situatie? (blz. 111)*

De functie van de EITC in het Amerikaanse inkomensbeleid is een andere dan een dergelijk instrument in de Nederlandse verhoudingen zou kunnen hebben. Bij gebrek aan een omvattend inkomensvangnet beoogt de EITC

werkende Amerikanen een vorm van minimuminkomensgarantie te geven. In Nederland speelt dit vanwege het veel uitgebreidere stelsel van sociale zekerheid niet en zou het er vooral om gaan laagbetaald werk ten opzichte van de uitkeringssituatie aantrekkelijker te maken en daarmee het optreden van de armoedeval te verzachten.

In de VS zijn de beloningsverschillen, ook in de onderste helft van de verdeling, veel groter dan in Nederland. Dit betekent dat de op- en afbouw van een inkomensafhankelijke regeling als de EITC over een veel groter traject wordt uitgesmeerd. Wordt de lengte van het Amerikaanse traject afgezet tegen de Nederlandse situatie dan zou, gegeven de gecomprimeerde Nederlandse beloningsverhoudingen, tot ver boven modaal aanspraak bestaan op EITC.

Bedacht dient te worden dat een inkomensafhankelijke vormgeving van een Nederlandse variant mogelijk kan cumuleren met het afbouwen van andere inkomensafhankelijke aanspraken. In de VS zal dit minder snel voorkomen, aangezien de daar bestaande inkomensafhankelijke regelingen beogen een bepaald minimum te garanderen en aanspraken daar vlak boven vrijwel niet meer bestaan. Het bovenstaande zou kunnen worden voorkomen door in de Nederlandse situatie een EITC pas in een later traject af te bouwen. De grotere dekking van de werkzame bevolking die dit betekent, maakt het budgettaire beslag navenant groter.

287

*Op welke wijze zou de SPAK kunnen worden omgevormd naar een EITC? Is dit technisch mogelijk en wat zijn de mogelijkheden? Hoeveel geld komt er vrij als de SPAK zou worden afgeschaft? (blz. 111)*

Met de SPAK is in 2000 een bedrag gemoeid van circa 1,75 mld. Hiermee zou de arbeidskorting in de huidige vormgeving met circa 305 gulden kunnen worden verhoogd (zie ook het antwoord 267). Zoals eerder betoogd bij het antwoord op vraag 277 (zie ook de antwoorden 37 en 48) bestaat nog een aanzienlijk werkloosheidsprobleem onder mensen met een lage opleiding en een beperkte verdien capaciteit die zijn aangewezen op banen op of vlak boven minimumloonniveau. De SPAK heeft tot nu toe tienduizenden extra arbeidsplaatsen om de marktsector gecreëerd. De positieve werkgelegenheidseffecten en het hoge aandeel laagopgeleiden in de SPAK bevestigt dat de SPAK voldoet aan zijn doel: het bevorderen van de arbeidsparticipatie van laagproductieven. Dit blijkt uit de vorig jaar aan de TK aangeboden evaluatie van de SPAK (TK 25 875, no. 3).

288

*Vormt het verhogen van het opbouwpercentage bij invoering van een middelloonstelsel onderdeel van de adviesaanvraag aan de SER over de nieuwe Pensioenwet? (blz. 112)*

Nee, dit is geen onderdeel van de adviesaanvraag aan de SER over de nieuwe Pensioenwet, evenmin als de invoering van een middelloonstelsel zelf.

289

*Welke mogelijkheden op pensioengebied bestaan er om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen? (blz. 118)*

Zoals bekend, worden via het AOW-spaarfonds de middelen gereserveerd om op termijn een oploop in de AOW-uitgaven te kunnen financieren. Ten aanzien van de financiering van de private pensioenen kan worden opgemerkt dat door de reeds gevormde pensioenvermogens (eind 1999 hadden de pensioenfondsen bij elkaar al meer dan 965 miljard gulden

gespaard) en de verdere groei daarin door de beleggingsopbrengsten, de huidige jaarlijkse reservering van per saldo 6,8 procent van de macroloonsom tot 2020 procentueel onveranderd kan blijven. Daarna is een lichte stijging nodig tot circa 7,2 procent in 2040. Dit betekent derhalve dat de vergrijzing geen grote financieringsconsequenties voor het Nederlandse pensioenstelsel heeft. Daarnaast kan worden gewezen op de beleidsvoorstellen die zijn opgenomen in het kabinetsstandpunt Bevoordering Arbeidsdeelname Oudere Werknemers (Kamerstukken II, 27 046, nr. 1). Realisatie van deze voorstellen zal een mitigerend effect op de genoemde procentuele verhoging inhouden.

290

*Neemt de regering het advies over de pensioenvrijlating voor mensen die een onvolledige AOW hebben opgebouwd over? Zo ja op welke termijn? (blz. 119)*

Het kabinet zal de Tweede Kamer in de tweede helft van november zijn reactie doen toekomen op het SER-advies «Onvolledige AOW-opbouw».

291

*Welke invloed zal de aanscherping van het lijfrenteregime in het nieuwe belastingstelsel hebben voor de pensioenopbouw? (blz. 119)*

Het uitgangspunt van de voorgestelde herziening van het lijfrenteregime in de belastingherziening is dat het lijfrenteregime voldoende mogelijkheden biedt voor de opbouw van een adequate oudedagsvoorziening. Gegeven dat uitgangspunt is een regime ontworpen dat belastingplichtigen in staat stelt om jaarlijks een oudedagsvoorziening op te bouwen gerelateerd aan het inkomen van dat jaar. Na 40 jaar betekent dit in beginsel een oudedagsvoorziening van 70% van het gemiddelde inkomen. Voor de individuele mogelijkheden van de opbouw van de oudedagsvoorziening wordt rekening gehouden met de opbouw van pensioenaanspraken en dotaties aan de oudedagsreserve. Voorzieningen in de derde pijler (lijfrenteregime) van de oudedagsparaplu worden derhalve slechts toegestaan voor zover de individuele ruimte niet reeds is benut door voorzieningen uit de tweede pijler (pensioenregelingen). Overigens is er, ongeacht de aanwezigheid van een pensioentekort, voor iedereen een vaste aftrek van ruim 2200 gulden.

Bij de belastingherziening is de tweede pijler ongemoeid gebleven. Er is op dit moment geen aanleiding te veronderstellen dat de aanscherpingen in het lijfrenteregime gevolgen zullen hebben voor die tweede pijler. Gezien de in een werkgevers-werknemersrelatie bestaande tegengestelde belangen wordt ook thans de maximale ruimte in de pensioensfeer niet opgezocht. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat dit in de nabije toekomst, mede in het licht van de gemaakte afspraken op het punt van de kostenbeheersing in het pensioenconvenant, wel zou gebeuren.

292

*Hoe zouden de koopkrachtplaatjes er in de Sociale Nota uitzien indien rekening werd gehouden met de effecten van de aangenomen moties tijdens de Algemene Beschouwingen? (blz. 120 t/m 123)*

Hiervoor verwijs ik u naar de brief van de Minister van Financiën (27 400 nr. 32) inzake de verwerking van de bij de Algemene Politieke Beschouwingen aangenomen moties, waarin het antwoord reeds is gegeven.

293

*Uit onderzoek blijkt dat kwijtschelding van de OZB een positief inkomenseffect heeft van 1,25 à 1,75% voor gezinnen op het sociaal minimum. Hoe veel bedraagt het inkomenseffect van de bijzondere bijstand voor de*



Uitgaande van de in de Sociale Nota genoemde uitgangspunten kan de door de gemeente verstrekte bijzondere bijstand, inclusief categoriale inkomensondersteuning maar exclusief kwijtschelding, geschat worden op zo'n 2200 gulden per jaar voor minimahuishoudens. Het betreft hierbij gegevens zoals die eerder zijn opgenomen in het rapport van de WHIR en welke, zoals aangegeven in de Sociale Nota, op basis van de nieuwste inzichten uit de Monitor Gemeentelijk Armoedebeleid zijn geactualiseerd. Het inkomenseffect voor minimahuishoudens van genoemde gemeentelijke regelingen, ten opzichte van bijvoorbeeld werkenden met nagenoeg vergelijkbare inkomens, varieert daarbij van 7¼% voor gezinnen tot 12½% voor alleenstaanden.

294

*Kan in tabel 6.7 ook de koopkrachtontwikkeling 2001 van de inkomenscategoriegroepen actieven minimumloon alleenstaand en actieven 2\*modaal alleenstaand opgenomen worden? (blz. 121)*

De koopkrachtontwikkeling voor een alleenstaande met minimumloon bedraagt 6¾%, voor 2\*modaal 4¼ dit is inclusief de moties uit de Algemene Politieke Beschouwingen.

295

*Wat is de invloed van de huurstijging en huursubsidie op de koopkracht van huursubsidiegerechtigden? Wat zijn de koopkrachteffecten voor mensen met een minimumloon zonder kinderen? Wat zijn de koopkrachteffecten voor modaal paar zonder kinderen? (blz. 121)*

De huurstijging en de daarmee corresponderende huursubsidie zijn variabelen die meegewogen worden in het prijsindexcijfer zodat dit in het algemene koopkrachtbeeld verwerkt is. Als de individuele huurstijging afwijkt van de gemiddeld huurstijging kan dit uiteraard wel gevolgen voor de koopkrachtontwikkeling van individuen.

Het gevraagde koopkrachtcijfer voor een kostwinner zonder kinderen bedraagt in 2001: bij minimumloon 7¼%, bij modaal 4¼%.

296

*Kan een overzicht gegeven worden van de belastingvrije sommen die in 2001 omgezet worden in heffingskortingen? (blz. 121 t/m 122)*

In bijgaande tabel staan de belastingvrije sommen en hun waarde in 2000 afgezet tegen de corresponderende heffingskortingen in 2001.

**Belastingvrije sommen die in 2001 worden omgezet in heffingskortingen**

	Belastingvrije som 2000	waarde afgerekend tegen tarief eerste schijf in 2000	Heffingskorting in 2001
<i>jonger dan 65 jaar</i>			
Tariefgroep 2 (alleenstaand/tweeverdiener)	8 950	3 034	3 473
Tariefgroep 3 (kostwinner)	17 473	5 923	6 946
Tariefgroep 4 (éénoudergezin)	15 768	5 345	6 252
Tariefgroep 5 (éénoudergezin) maximaal	22 586	7 657	9 031
Jonggehandicaptenaftrek	2 680	909	1 067

	Belastingvrije som 2000	waarde afgerekend tegen tarief eerste schijf in 2000	Heffingskorting in 2001
<i>65 jaar en ouder</i>			
Tariefgroep 2 (alleenstaand /tweeverdiener)	8 950	1 432	1 551
Tariefgroep 3 (kostwinner, 65+/65-)	17 473	2 796	5 024
Ouderenaftrek (65 jaar en ouder)	2 569	411	520
Aanvullende ouderenaftrek (65 jaar en ouder)	3 109	497	547

297

*Kan naast tabel 7.1 ook een tabel worden gepresenteerd waarin alle arbeidsongeschikten – volledig en gedeeltelijk – met elkaar worden vergeleken? (blz. 124)*

Onderstaande tabel bevat de gevraagde informatie. Met het oog op de internationale vergelijkbaarheid zijn «noemer»-gegevens van Eurostat gebruikt. Hierdoor wijkt het aantal arbeidsongeschikten voor Nederland 0,5 procentpunt af van het cijfer dat in de kerntabel van de Sociale Nota 2000 werd vermeld.

**Totaal aantal arbeidsongeschikten – volledig en gedeeltelijk – als percentage van de (beroeps)bevolking. 1998**

Standcijfers	Neder- land	Duitsland	Denemar- ken	Zweden	Groot- Britannië
bevolking 15–64 jaar	8,5	4,6	7,2	7,5	5,4
beroepsbevolking	11,7	6,5	8,9	9,7	7,1

Bron: LISV, Kroniek van de sociale verzekeringen 1999 en diverse internationale bronnen.

298

*Worden in Nederland zowel het aantal bedrijfsongevallen als het aantal beroepsziekten geregistreerd? Wat is de aard en de omvang van deze beide categorieën In hoeveel van deze gevallen, per categorie, treedt langdurige arbeidsongeschiktheid op? Hoeveel werknemers hebben het werk na 6, 26 en 52 weken weer hervat? Hoeveel mensen ontvangen uiteindelijk een WAO uitkering? (blz. 124 t/m 133)*

Bij de beantwoording van deze vraag dient een onderscheid te worden gemaakt tussen registratie- en meldingsverplichtingen. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 heeft een werkgever de plicht om, als onderdeel van een risico-inventarisatie en evaluatie, een *registratie* bij te houden van arbeidsongevallen die voor de werknemers hebben geleid tot ziekteverzuim. Daarnaast heeft een werkgever de plicht om onverwijld schriftelijk *melding* te doen aan de Arbeidsinspectie, indien sprake is van arbeidsongevallen met dodelijke afloop dan wel ernstig lichamelijk of geestelijk letsel.

Eveneens op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zijn arbo-diensten (sinds 1 november 1999) verplicht om *melding* te doen van alle gevallen waarin bij werknemers een beroepsziekte is aangetoond. Deze melding moet worden gedaan aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het NCvB stelt hiertoe richtlijnen op, publiceert op basis van de ontvangen meldingen jaarlijks het Signaleringsrapport Beroepsziekten, en bevordert de deskundigheid bij arbo-diensten om beroepsziekten aan te tonen.

Over 1999 werden bij de Arbeidsinspectie 100 dodelijke ongevallen gemeld, en daarnaast bijna 2 500 ongevallen met ernstig letsel. Omrent het totale aantal door werkgevers *geregistreerde* arbeidsongevallen met verzuim zijn geen exacte gegevens bekend, maar afgaande op verzekeringsgegevens uit het omringende buitenland zou dit aantal wellicht zo'n 175 000 per jaar kunnen belopen.

Over 1999 zijn circa 4 000 gevallen van beroepsziekte bij het NCvB gemeld. Dit aantal geeft nog geen betrouwbaar beeld van de werkelijkheid. Schattingen op basis van buitenlandse (verzekerings)gegevens doen vermoeden, dat zich in Nederland – met inachtneming van definitiever- schillen ten opzichte van het buitenland – jaarlijks 12 000 tot 20 000 nieuwe gevallen van beroepsziekten voordoen.

Omdat exacte gegevens over de totale omvang van het aantal arbeidson- gevallen en beroepsziekten ontbreken, is niet bekend hoeveel van de getroffen werknemers het werk na 6, 26 en 52 weken weer hervat hebben. Evenmin hoeveel werknemers uiteindelijk een WAO uitkering ontvangen.

299

*Bestaat er een meldingssysteem voor beroepsziekten? Zo ja, hoe is dit vorm gegeven? (blz. 124 t/m 133)*

Zie antwoord op vraag 298.

300

*Hoeveel werknemers per jaar zouden in Nederland voor een «risque professionnel»-uitkering in aanmerking komen? (blz. 124 t/m 133)*

Gelet op de verscheidenheid van de risque professionnel-regelingen in de diverse landen is slechts een grove schatting mogelijk. De instroom in Duitsland, Frankrijk en Groot-Brittannië van personen die als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte tenminste 10 à 20% arbeidsonge- schikt zijn geworden, bedroeg in 1997/1998 resp. 1,17, 0,71 en 1,22 promille van de beroepsbevolking. Afgaande op het ongewogen gemid- delde hiervan, zou dit aantal personen in Nederland jaarlijks omstreeks 8000 kunnen bedragen, hetgeen overeenkomt met 7 à 8 procent van de instroom over 1999 in de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

301

*Welke varianten bestaan er op een systeem gebaseerd op risque profes- sionnel? (blz. 124 t/m 133)*

Binnen Europa bestaan drie hoofdvarianten: a. de afzonderlijke risque professionnel-verzekering, die in bijna alle Europese landen wordt gehanteerd, b. de risque professionnel-voorziening, welke in het Britse sociale stelsel is ingebouwd, en c. de geïntegreerde risque social- en risque professionnel-verzekering, die sinds 1967 in Nederland wordt gehanteerd. Kenmerkend voor de hoofdvariant risque professionnel-verzekering is, dat werkgevers wettelijk verplicht zijn tot aansluiting bij de verzekering en (exclusieve) premie-afdracht, waartegenover zij gevrijwaard blijven van civiele aansprakelijkheidsclaims na arbeidsongevallen of beroepsziekten van werknemers. Het Britse stelsel, noch het Nederlandse stelsel, biedt aan werkgevers een dergelijke vrijwaring.

Binnen de hoofdvariant «risque professionnel»-verzekering zijn voorts tussen landen tal van verschillen waarneembaar, ten aanzien van bijvoor- beeld:

- plaats van het stelsel: specifieke tak binnen sociale zekerheid, of afde- ling van algemene ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering
- afzonderlijke regeling of onderdeel van pensioenstelsel
- een breed of beperkt functiepakket ten aanzien van preventie- en revalidatietaken

- een breed of smal pakket van vergoedingen, zoals medische zorg, toeslagen voor thuiszorg, uitkeringen aan nabestaanden, kosten van omscholing, enz.
- publieke of private uitvoering
- inrichting van financiële prikkels.

302

*Mag volgens ILO verdrag, nr. 121, en de herziene Code inzake sociale zekerheid of andere Internationale verdragen het verkrijgen van aanspraak op een WAO-uitkering afhankelijk gesteld worden van de duur van de premiebetaling, het feitelijk arbeidsverleden of referteperioden en welke minimumeisen worden er aan een WAO uitkering gesteld op basis van de verschillende internationale verdragen? Wat zegt jurisprudentie hierover? (blz. 124 t/m 134)*

De diverse internationale verdragen staan referteperioden dan wel afhankelijkheid van de premiebetaling toe, zolang er maar geen sprake is van bedrijfsongevallen of beroepsziekten. Internationale normen ten aanzien van de hoogte van invaliditeitsuitkeringen met betrekking tot het «risque social» zijn neergelegd in de ILO-verdragen nrs. 102 en 128 en de Europese Code inzake Sociale Zekerheid. Van deze normen zijn die van ILO-verdrag nr. 128 het hoogst. De wetgever dient de uitkeringshoogte (inclusief kinderbijslag) vast te stellen op ten minste 50% van het minimumloon. De herziene, maar nog niet geratificeerde Europese Code verhoogt dit percentage tot 65. De Nederlandse regelingen voldoen aan beide percentages. Jurisprudentie over het al dan niet voldoende zijn van nationale wetgeving is niet bekend.

303

*Hoe groot zijn de invalideringskansen van ambtenaren, vroeggehandicapten, zelfstandigen en werknemers in de marktsector? Zijn hierover gegevens bekend? (blz. 125)*

- De WAO-instroomkans voor ambtenaren was in 1999 1,19% (inclusief onderwijs).
- De invalideringskans voor 17-jarigen (de kans om vroeggehandicapt te zijn, oftewel de WAJONG-instroom in 1999 ten opzichte van het aantal 17-jarigen in 1998) was in 1999 3,66%.
- De invalideringskans voor zelfstandigen bedroeg in 1999 0,88%. Dit is de instroom in de WAZ van 1999 gedeeld door het aantal zelfstandigen in 1998 (geraamd op grond van het aantal fiscale WAZ-aangiften van 1998). Dit is exclusief de meewerkende echtgenoten zonder arbeidsbeloning.
- De WAO-instroomkans voor werknemers in de marktsector is inclusief de zorg 1,46% en exclusief de zorg 1,39%.

304

*Kan een overzicht gegeven worden van het aantal mensen en het percentage van de beroepsbevolking dat in de verschillende landen gebruik maakt van «risque social»- en «risque professionnel»-regelingen? (blz. 126)*

Deze vraag is niet eenduidig te beantwoorden, aangezien «gebruikmaking» van risque professionnel-regelingen zich niet beperkt tot arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. (Zie het antwoord op vraag 303.) Voorzover het gaat om arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, kan worden verwezen naar het antwoord op vraag 297, waar de totalen van risque social- en risque professionnel-regelingen zijn uitgedrukt in procenten van de (beroeps)bevolking. In de tekst van de Sociale Nota werd reeds aangegeven, dat het risque professionnel-aandeel in de totale instroom van arbeidsongeschikt-

heidsregelingen in Groot-Brittannië en Duitsland naar schatting 10 à 15 procent bedraagt.

Onderstaande tabel geeft voor enkele landen met een risqué professionnel-verzekering een beeld van de aanspraken op enigerlei prestatie van die verzekeringen. Die aanspraken kunnen zich bijvoorbeeld ook beperken tot ziekte-uitkeringen of vergoedingen van medische kosten e.d.

**Aantallen meldingen van arbeidsongevallen (1996) en beroepsziekten (1998) per 100 000 werknemers**

	arbeidsongevallen	beroepsziekten
België	5 059	275
Denemarken	2 704	575
Duitsland	5 098	178
Finland	3 372	102
Frankrijk	4 964	138
Oostenrijk	3 554	101
Zweden	1 217	176

Bron: Eurostat: Accidents at work in the EU in 1996 (EC 2000), en European Forum: Occupational diseases in Europe (draft document, may 2000). N.B. Ongevalsmeldingen in Denemarken en Zweden zijn onvolledig.

305

*Wanneer denkt de regering te kunnen beschikken over onderzoeken die de internationale vergelijking van de hoeveelheid arbeidsongeschikten mogelijk maken? (blz. 127)*

Enkele maanden geleden is door de OECD een omvangrijk analyseproject gestart, getiteld «*Project on policies to support and integrate the working age disabled*». Dit benchmark-project, waarin circa 20 landen – inclusief Nederland en een aantal andere Europese landen – participeren, houdt een inventarisatie en analyse in van wettelijke voorschriften en beleidsmaatregelen op het terrein van vroegtijdig pensioen, werkloosheid en gesubsidieerde werkgelegenheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en bijstand, en beoogt voorbeelden van succesvol reïntegratiebeleid op tafel te brengen. Dit najaar wordt door de deelnemende landen het basismateriaal voor de analyse aangeleverd, waaronder ook cijfermateriaal over de periode 1980 tot heden. De OECD-rapportage, die gezien de complexiteit van het onderwerp niet vóór 2002 is te verwachten, zal zonder twijfel leiden tot een verbeterd inzicht in de internationale vergelijking van aantallen arbeidsongeschikten.

306

*Is de regering bereid om in Europees verband zo'n uitgebreide analyse te vragen dat de diverse stelsels beter met elkaar vergeleken kunnen worden? (blz. 127)*

Een dergelijk initiatief is onnodig. Zie het antwoord op vraag 305.

307

*Het NEI onderzoekt al enige jaren de internationale i/a-ratio's. Zal de studie en rapportage ook komende jaren worden voortgezet? (blz. 127)*

De bedoelde studie wordt in ieder geval in 2001 voortgezet. Voorshands wordt aangenomen, dat ook nadien continuering zal plaatsvinden.

308

*Kan de vergelijking over de uitgaven aan uitkeringen worden aangevuld met een vergelijking waarin ook de bovenwettelijke uitgaven worden betrokken? Is het niet zo dat Nederland dan geen middenpositie maar een*

*absolute koppositie inneemt als het gaat om de uitgaven? Kan deze exercitie ook worden gedaan als het gaat om een internationale vergelijking over de uitgaven in het eerste ziektejaar, wettelijk en bovenwettelijk, en wil de regering dit niet afdoen als zijnde geen wettelijke uitkering? (blz. 128)*

Ten behoeve van de in hoofdstuk 7 gepresenteerde analyse is gebruik gemaakt van de OECD-studie *Labour market and social policy – occasional papers nr. 39. Net social expenditure*. De OECD-berekeningen hadden zowel betrekking op publieke sociale uitgaven (zoals bijstandsuitkeringen), als op private wettelijk verplichte uitgaven (bijvoorbeeld 70 procent loon-doorbetaling bij ziekte) en op bovenwettelijke private uitgaven (bijvoorbeeld aanvulling ziekgeld; private pensioenen). De in de hoofdstuk 7 vermelde percentages omvatten tevens de private (bovenwettelijke) uitgaven.

De studie van het NEI daarentegen beperkte zich op het verkrijgen van cijfers over aantallen uitkeringen en uitkeringsjaren van de publieke wettelijke regelingen. Reden voor deze beperking was, dat omtrent private regelingen, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten vanuit de diverse landen geen betrouwbare informatie verkrijgbaar was, hetgeen nog steeds het geval is.

309

*Is de conclusie van deze internationale vergelijking van arbeidsongeschiktheid dat Nederland niet uit de pas loopt? Zo ja, waarop is deze conclusie gebaseerd als niet duidelijk is of in andere landen arbeidsongeschiktheid verborgen is in andere uitkeringen? Zo nee, wat is dan de conclusie? (blz. 128)*

Blijkens de in de Sociale Nota vermelde OECD-studie loopt Nederland ten aanzien van het totaal van sociale uitgaven (inclusief uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid) niet uit de pas. Of Nederland uit de pas loopt bij internationale vergelijking van aantallen arbeidsongeschikten of van het arbeidsongeschiktheidsvolume is moeilijker te zeggen. Uit bestudering van wettelijke regelingen en uit onderzoek zijn sterke aanwijzingen verkregen, dat het bestand aan uitkeringsgerechtigden van vroegpensioenregelingen, werkloosheids- of bijstandsregelingen in het buitenland mede groepen van personen omvatten, die in Nederland onder de WAO zouden vallen. De omvang daarvan is evenwel niet nauwkeurig vast te stellen. Anderzijds blijkt ook, dat de standcijfers van arbeidsongeschiktheidsregelingen in diverse landen op beperkte schaal een werkloosheidscomponent bevatten.

Het geheel van regelingen en beschikbare cijfers overziende moet de conclusie luiden, dat Nederland samen met Zweden binnen Europa een koploperspositie heeft ten aanzien van aantallen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

310

*Welke verklaring is er voor het feit dat in Nederland het aantal inactieven in het laatste decennium afnam, terwijl het in ons omringende landen (met uitzondering van België) toenam? (blz. 128)*

Belangrijkste verklaring is zonder twijfel de relatief sterke groei van de werkgelegenheid in de beschouwde periode. Uit Bijlage B3 van de MEV 2000 blijkt, dat de werkgelegenheidsgroei tussen 1990 en 1998 in Nederland elk jaar beduidend gunstiger was dan het gemiddelde van de EU-landen.



311

*Op welke wijze, indien gewenst, zou in Nederland een onderscheid gemaakt kunnen worden tussen beroepsrisico en sociaal risico? Welke knelpunten doen zich daarbij voor? (blz. 129)*

Juridisch technisch gesproken is het doenlijk dit onderscheid te maken. Te denken valt daarbij aan een aparte Ongevallenwet (zoals wij die voor 1968 ook kenden) naast de WAO. Ook is het mogelijk om de huidige WAO zo aan te passen dat voor het risque social en het risque professionnel verschillende toegangsvereisten en uitkeringsvoorwaarden gelden. Een belangrijk punt van aandacht blijft de afgrenzing tussen de twee risico's. Juist in een periode waarin de grenzen tussen werken en privé-sfeer aan het vervagen zijn (deeltijdwerken, telewerken, een sterk toegenomen woon-werkverkeer) zouden zeer heldere regels aan het beroepsrisico gesteld moeten worden teneinde het procedurerisico beperkt te houden.

312

*Hoe kijken sociale partners aan tegen een onderscheid tussen beroepsrisico en sociaal risico? (blz. 129)*

Zie het antwoord op vraag 133.

313

*Hoe groot is de kans dat sociale partners, na invoering van risque professionnel-regelingen, risque social-regelingen bovenwettelijk aanvullen? (blz. 129)*

Sociale partners hebben zich in algemene zin recentelijk niet uitgesproken over dit onderscheid. Invoering van een dergelijk onderscheid zou een ingrijpende maatregel zijn. Thans valt dan ook niet in te schatten hoe de gedragseffecten daarbij zouden zijn.

314

*Welke beleidsmaatregelen kan de Kamer verwachten als gevolg van de argumentatie bij beroepsrisico-of risque professionnelregelingen? (blz. 129)*

Het kabinet heeft op dit punt geen beleidsmaatregelen in voorbereiding.

315

*Mag uit hoofdstuk 7.1.3 worden afgeleid dat aan de invoering van een risque professionnel-regeling minder het gevaar van juridisering met zee meebrengt dan verwacht? Hoe groot dan wel klein acht de regering zelf de kans op juridisering, en is het waar dat dit gevaar niet van een dergelijke omvang is dat dit de invoering van een risque professionnel-regeling ongewenst maakt? (blz. 129 t/m 134)*

Zoals bij het antwoord op vraag 311 al is gesteld hangt het risico van juridisering sterk af van de vormgeving van de twee regelingen. Naarmate de toegang tot de risque professionnel regeling helderder is geregeld is de kans op procedures voor het verkrijgen van een risque professionnel uitkering geringer. Het gaat hierbij met name om:

- a. afbakening arbeidsongevallen in het verkeer versus woon-werkverkeer, en
- b. een limitatieve lijst van beroepsziekten.

Naarmate duidelijker is welke werknemers wel en niet voor een risque professionneluitkering in aanmerking komen, is de kans op procedures jegens de uitvoeringsinstelling van die verzekering voor het verkrijgen van zo'n uitkering kleiner. Aangezien een beperkte invulling van het begrip

beroepsziekte echter ook betekent dat werkgevers daardoor in mindere mate beschermd zijn tegen aansprakelijkstelling door werknemers, blijft een risico op civiele procedures tegen werkgevers bestaan. Het inschatten van kansen op dit punt is niet eenvoudig.

316

*Tot welke volume-effecten zou de invoering van een risque-professionnel regeling kunnen leiden? (blz. 129 t/m 134)*

Afhankelijk van de vormgeving kunnen de kwantitatieve effecten van de introductie van een risque-professionnel regeling zeer uiteenlopend zijn. Zo zal de reikwijdte van de definitie van het risque-professionnel bepalend zijn voor wat nog wel tot arbeidsongeschiktheid wordt gerekend en wat niet. Voorts zou veel afhangen hoe risque social zal worden gedefinieerd en onder welke voorwaarden en in welke vorm hieraan uitkeringsrechten worden verbonden. Naarmate het minimum ao-percentage en de referte-eis voor het risque social hoger worden gesteld, zullen de volume-effecten substantieel kunnen zijn.

317

*Welke consequenties verbindt de regering aan de opsomming van voor- en nadelen van het beroepsrisicostelsel? Welke conclusie trekt de regering uit het feit dat het aandeel van risque professionnel in de totale instroom van arbeidsongeschiktheidsregelingen in Groot-Brittannië en Duitsland naar schatting 10 à 15 procent bedraagt? Is bij benadering aan te geven welke gevolgen invoering van het beroepsrisicostelsel in Nederland zou hebben op het aantal WAO-gerechtigden? (blz. 129 t/m 134)*

Zie antwoord op vraag 321.

318

*Het arbeidsgebonden deel van het WAO-volume werd in 1995 geschat op 35 procent. Op welk deel hiervan kan de werkgever rechtstreeks invloed uitoefenen? (blz. 130)*

De term «arbeidsgebonden» duidt erop, dat oorzaken van arbeidsongeschiktheid terug te voeren zijn op factoren, gelegen in de werksituatie in ruime zin, waar de werkgever rechtstreeks verantwoordelijkheid voor draagt. Dit betreft dus het geheel van genoemde 35 procent. Dit percentage heeft overigens betrekking op een geschat aandeel van de WAO-uitgaven, en mag niet worden geïnterpreteerd alsof 35 procent van de WAO-instromers uitsluitend door arbeidsgebonden oorzaak arbeidsongeschikt is geworden en 65 procent in 't geheel niet. Bedoeld wordt, dat een groot deel van de WAO-instroom zowel door het werk als door privé-omstandigheden kan zijn veroorzaakt. Dit is vaak het geval bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat. Voorzichtige taxatie van het totale «gewicht» van de arbeidsgebonden factoren komt dan neer op ruwweg 35 procent.

319

*Hoe hoog is de premie die in de verschillende landen door een werkgever gemiddeld betaald moet worden voor een risque professionnelverzekering? (blz. 130)*

In de volgende tabel zijn een aantal Europese landen vermeld waarvan de premies voor risque professionnel bekend zijn.

**Gemiddelde werkgeverspremies voor risqué professionnel-verzekeringen, als percentage van de loonsom, 1999**

landen	premie (gemiddeld)
België	1,10% (voor beroepsziekten)
Duitsland	1,40%
Finland	1,40%
Frankrijk	2,26%
Griekenland	1,00%
Italië	3,00% (voor medewerker industrie)
Oostenrijk	1,40%
Spanje	1,98%
Zweden	1,38%

Bron: Social Security Administration (USA): *Social Security Programs Throughout the World-1999*.

320

*Kan naast tabel 7.6 ook een vergelijkende tabel worden gepresenteerd waarin de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn verwerkt? (blz. 130)*

Gegevens daaromtrent zijn niet voorhanden.

321

*Wat is de conclusie van de argumentatie voor en tegen een afzonderlijke risqué professionnel-verzekering? Welke argumenten vindt de regering zelf sterker? (blz. 134)*

Bedoeling van de betreffende opsomming in de Sociale Nota was vooral om op dit moment meer helderheid te verschaffen in de discussies over dit onderwerp. De desbetreffende passages zijn onder de aandacht gebracht van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (onder voorzitterschap van de heer Donner).

Het feit dat de instroom in de risqué professionelregelingen in de ons omringende landen slechts een klein gedeelte van het arbeidsongeschiktheidsvolume bepaalt, vestigt eens te meer de aandacht op het feit dat de problemen op het gebied van het sociale risico liggen. Macro volume-effecten treden eerst op bij wijzigingen in de toegangsvoorwaarden voor de risqué socialregeling (zie hiervoor de antwoorden op de vragen 300 en 316).

322

*Past een systeem waarin de werkgever de volledige premie betaalt niet beter bij een risqué professionnel-systeem? (blz. 134)*

De essentie van risqué professionelregelingen is dat zij er toe dienen de aansprakelijkheid van de werkgever af te dekken. Vanuit die optiek bezien is het dan ook logisch dat de werkgever – zoals vrijwel overal gebruikelijk – ook volledig de premie betaalt. Dat de werkgever ook meebetaalt aan risqué socialregelingen kan gemotiveerd worden uit de gedachte dat de werkgever – onverschillig de oorzaak van de uitval – altijd ook nog een belangrijke rol kan en moet spelen bij terugkeer van de werknemer naar het arbeidsproces. Dat is ook de leidende gedachte geweest achter de wetten WULBZ en PEMBA.

323

*Hoeveel vrouwen blijven na het krijgen van een kind werken? Hoeveel vrouwen verlaten na het krijgen van een kind de arbeidsmarkt? (blz. 135)*

Van de vrouwen die in 1997 voor het eerst moeder werden, werkte bijna 80%. Een kwart van deze jonge moeders stopte met werken na de geboorte, driekwart bleef werken.

Bijna de helft van de werkende vrouwen die na de geboorte van hun eerste kind hun baan aanhielden, ging overigens wel korter werken. Van de vrouwen die voor en na de bevalling hetzelfde aantal uren bleven werken, had een groot deel een deeltijdbaan.

Kinderen krijgen is voor hoogopgeleide vrouwen minder vaak een reden om te stoppen met werken dan voor laagopgeleide vrouwen. Al voor de geboorte van het eerste kind is de arbeidsdeelname van hoogopgeleide vrouwen hoger dan die van laagopgeleide vrouwen. Bijna negen op de tien vrouwen met een HBO- of WO-diploma hadden een betaalde baan voordat zij moeder werden. Van de vrouwen met een MAVO- of VBO-opleiding werkten er ruim zes op de tien voor de geboorte van hun eerste kind. Na de geboorte bleven acht van de tien hoogopgeleide moeders werken tegen vier van de laagopgeleide moeders.

Wanneer er meerdere kinderen komen zegt een deel van de werkende moeders alsnog hun baan op. Werken na de geboorte van het eerste kind nog zes van de tien vrouwen, na geboorte van hun tweede kind werken nog vier van de tien.

Voor verdere informatie (bijvoorbeeld over ontwikkelingen in de tijd) zie artikelen «Vrouwen combineren werk en kinderen steeds vaker» in *Werken en leren 1998* en «Vrouwen: relaties en kinderen naar opleidingsniveau» in *Kwartaalschrift Onderwijsstatistiek – 1e en 2e kwartaal 2000*, beiden CBS-publicaties.

324

*Hoeveel procent van de bedrijven biedt herintreedsters werk en scholing op maat aan? (blz. 140)*

Volgens de «Statistiek bedrijfsopleidingen 1993» van het CBS was in 1993 bijna de helft van de particuliere bedrijven in Nederland actief op het gebied van bedrijfsopleidingen. Onderzoek naar de situatie voor 1999 wordt momenteel uitgevoerd door het CBS, in het kader van het tweede Europees onderzoek terzake (Continuing Vocational Training Survey 2 – CVTS2). Resultaten van dit onderzoek zullen in maart 2001 beschikbaar komen.

Op basis van cijfers van het *Tendrapport Aanbod van arbeid 1999* van de OSA is bekend dat de cursusdeelname van werkende vrouwen in de periode 1993–1998 is toegenomen van 27% naar 35% (onder werkende mannen was dit 25% respectievelijk 41%).

Van de cursussen die in 1998 door werkenden werden gevolgd is 84% geheel of gedeeltelijk betaald door de werkgever, in 1995/1996 was dit nog 77%. Gezien deze cijfers uit het OSA-Tendrapport 1999 is het percentage werkgevers dat scholing en opleiding aanbiedt aan vrouwen (en mannen) dus alleen maar verder toegenomen sinds 1993.

325

*Hoeveel van de aanvragen bij de stuurgroep dagindeling zijn niet alleen voor, maar ook door allochtone vrouwen ingediend? (blz. 141)*

Bij de behandeling van aangevraagde projecten in het kader van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling heeft geen afzonderlijke registratie plaats gevonden of projecten aangevraagd zijn door allochtone vrouwen.

Wel is bij de selectie extra aandacht besteed aan de experimenten waar allochtonen bij betrokken zijn. Van de tot nu toe in totaal 105 gehonoreerde projecten richten 13 zich in ieder geval specifiek op de problemen van allochtone taakcombineerders. In een aantal van deze projecten ligt de nadruk op laagopgeleide allochtone vrouwen.

In diverse andere projecten spelen allochtonen een rol zonder dat dit uitdrukkelijk benoemd is. De betrokken projecten zijn vrijwel steeds ingediend door welzijnsinstellingen of gemeentes. In één geval is sprake van een aanvraag die – mede – is ingediend door een allochtone stichting.

Bij de selectie voor de 4e tranche van de stimuleringsmaatregel, die op 1 februari 2001 bekend gemaakt wordt, zal wederom specifiek gelet worden op de problematiek van allochtone taakcombineerders.

Dit najaar organiseert de Stuurgroep Dagindeling een expertmeeting over «Dagindeling in multicultureel perspectief». De resultaten van deze bijeenkomst worden gebruikt voor een in 2001 te organiseren conferentie over – de toegankelijkheid van – arbeid en zorg arrangementen voor allochtone taakcombineerders. Hierbij komt ook de betekenis van informele netwerken bij kinderopvang en mantelzorg in delen van de allochtone gemeenschap aan de orde.

326

*Welke (fiscale) belemmeringen zijn er nu ten aanzien van de uitbreiding van persoonlijke dienstverlening? (blz. 141)*

Allereerst moet worden opgemerkt dat er geen sprake is van expliciete fiscale belemmeringen ten aanzien van de uitbreiding van persoonlijke dienstverlening. Wel is het natuurlijk zo dat bij het uitbesteden van bepaalde werkzaamheden de kosten mede afhangen van het geldende belastingregime. Hier spelen bijvoorbeeld de BTW-heffing en de belastingheffing over arbeidsinkomsten. Voorzover er belemmeringen zijn in de sfeer van de arbeid en zorg, doet de overheid hier veel aan, want de balans tussen werk en privé is één van de speerpunten in het kabinetsbeleid en als zodanig stimuleert het kabinet experimenten op het gebied van de dagindeling en persoonlijke dienstverlening. Voorts zal in het kader van het interdepartementale MDW-traject Persoonlijke Dienstverlening worden nagegaan langs welke wegen aan de gebleken behoefte aan persoonlijke dienstverlening door een betere werking van de markt kan worden tegemoet gekomen.

Mede op basis van de uitkomsten van voornoemde projectgroep en van de resultaten van de lopende en nog uit te voeren experimenten zal vervolgens een beslissing worden genomen over de te volgen gedragslijn. Daarnaast tracht het kabinet met de Regeling Schoonmaak Particulieren (RSP) de totstandkoming van een formele markt voor schoonmaakactiviteiten te stimuleren.

327

*Wat wordt bedoeld met de zin dat de betrokkenheid van bestuurders en onderhandelaars een rol spelen bij het wel of niet tot stand komen van meer afspraken op het terrein van arbeid en zorg? (blz. 142)*

In de SN staat dat betrokkenheid van bestuurders en onderhandelaars een rol *kan* spelen bij het wel of niet tot stand komen van afspraken over arbeid en zorg. Hiermee wordt bedoeld dat betrokkenheid, ofwel de persoonlijke affiniteit van bij CAO-onderhandelingen betrokken bestuurders en onderhandelaars met het onderwerp arbeid en zorg, mogelijk één van de bepalende factoren kan zijn in de CAO-onderhandelingen. Evenzeer kan vanuit de specifieke samenstelling van de werknemersachterban meer of minder affiniteit met het onderwerp voortkomen, als gevolg waarvan het belang van arbeid-en-zorgafspraken kan toe of afnemen in de CAO-onderhandelingen, en daarmee tevens de kans op (meer) afspraken op dit terrein.

328

*Hoe verhouden zich in een krappe arbeidsmarkt de inspanningen van CAO-partners om te komen tot arbeid-en-zorgafspraken tot regelgeving daartoe van de kant van de overheid? (blz. 143)*

De regelgeving van de kant van de overheid in het kader van arbeid en zorg is mede bedoeld ter ondersteuning en ter stimulering van CAO-afspraken. De omstandigheid van een krappe arbeidsmarkt kan voor CAO-partijen, met name werkgevers, een extra impuls betekenen.

329

*Is een kinderopvangregeling die alleen open staat voor vrouwen en alleenstaande mannen niet in strijd met de Wet gelijke behandeling? (blz. 144)*

De Commissie gelijke behandeling heeft verschillende uitspraken gedaan over kinderopvangregelingen die alleen open staan voor vrouwen en alleenstaande mannen.

Een dergelijke regeling is een vorm van voorkeursbehandeling die in bepaalde situaties is toegestaan. De Commissie stelt dat zo'n regeling een geschikt middel kan zijn om feitelijke achterstanden van vrouwen op te heffen. Het zijn immers met name vrouwen die in verband met de verzorging van kinderen vaker afzien van (voortzetting van) een (volledig) dienstverband dan mannen. Zo'n kinderopvangregeling kan de instroom en doorstroom van vrouwen bevorderen en de uitstroom beperken. Dit moet echter wel regelmatig getoetst worden. Er kan een moment komen dat de betreffende regeling niet meer in redelijke verhouding staat tot het gestelde doel. Bovendien mogen mannen niet geheel worden uitgesloten in geval van voorkeursbeleid voor vrouwen.

330

*Hoe groot is het percentage vrouwelijke managers bij de overheid? Scoort de overheid hier beter dan het bedrijfsleven? (blz. 145)*

Het aandeel vrouwen bij topambtenaren (schaal 18 en hoger) is 5%, bij de hogere ambtenaren (schaal 15–18) op de departementen is 9% vrouw, in het hogere middenkader (schaal 13 en 14) is 17% vrouw (bron: Emancipatiemonitor 2000, cijfers ministerie BZK, beide bronnen zijn nog niet openbaar). De overheid scoort zeker op de departementen redelijk ten opzichte van veel sectoren in het bedrijfsleven.

331

*Hoeveel procent van de hogere managementfuncties bij de overheid wordt vervuld in deeltijd? (blz. 145)*

Het werken in deeltijd komt relatief veel voor bij de rijksoverheid, ook bij mannen. In de schalen 12 t/m 18 en hoger werkt 9% van de mannen in deeltijd en 43% van de vrouwen. Ook in de hogere managementfuncties wordt relatief veel in deeltijd gewerkt: in de functies hoger dan schaal 18 werkt 20% van de vrouwen in deeltijd en 12% van de mannen. (Bron: De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, «Evenredig? Nog even niet!», 1998)

332

*Blijkt de conclusie dat vrouwen zich in hogere functies meer dan mannen moeten bewijzen uit onderzoek? Welke beleid wordt er bij de overheid gevoerd hieromtrent? (blz. 145)*

Uit onderzoek blijkt inderdaad dat vrouwen extra belemmeringen ervaren bij het doorstromen naar hogere functies. Zie voor een overzicht van dit



onderzoek De Olde en Slinkman, «Het plazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top», 1999.

Het gaat om een complex van individuele, institutionele en culturele belemmeringen (zie de Meerjarennota Emancipatiebeleid, maart 2000). De organisatiecultuur is bijvoorbeeld een belangrijke factor: management wordt gezien als een mannenberoep, het ideaalbeeld van de leidinggevende is masculien, er is nog te weinig ruimte voor een balans tussen loopbaan en zorgtaken. In de Beleidsbrief Emancipatiebeleid 2001 wordt het beleid van de overheid beschreven om het glazen plafond te doorbreken: het stimuleren en faciliteren van cultuurverandering in bedrijven, ondersteuning van de expertorganisatie Opportunity in Bedrijf, het ontwikkelen van een benchmark met ijkpunten voor de doorstroom van vrouwen in verschillende sectoren. In het Beleidsplan Emancipatie 2001–2010 wordt dit beleid verder uitgewerkt.

333

*Zou in een overzicht aangegeven kunnen worden in welke sectoren en op welk functieniveau allochtone vrouwen participeren op de arbeidsmarkt? (blz. 148)*

In de tabellen 1 en 2 is de verdeling werkende vrouwen naar etnische herkomst en sector, respectievelijk functieniveau, weergegeven. Uit deze tabellen kan geconcludeerd worden dat de participatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen relatief groot is in de primaire en secundaire sector en relatief laag in de sectoren Openbaar bestuur/Onderwijs en Zorg/Welzijn. Bij Surinaamse en Antilliaanse vrouwen valt de relatief lage participatie op in de sector Reparatie/Handel/Horeca en de hoge participatie in de sector Zorg/Welzijn.

Qua functieniveau geldt dat relatief veel Turkse en Marokkaanse vrouwen werkzaam zijn op elementair niveau en weinig op hoger/wetenschappelijk niveau. Voor Surinaamse en Antilliaanse vrouwen geldt een vergelijkbare scheve verdeling, maar deze is minder geprononceerd.

**Tabel 1. Werkende vrouwen naar sector en etnische herkomst**

	Landbouw, Visserij, Nij- verheid	Repa- ratie, Handel, Horeca	Vervoer, opslag, Com- muni- catie	Zake- lijke Com- dienen	Open- baar bestuur, Onder- wijs	Zorg, Welzijn	Cultuur, Overige diensten	Totaal
%								
Turken	31	11	6	21	11	16	5	100
Marokkanen	14	23	2	23	14	19	5	100
Surinamers	10	9	5	20	22	30	5	100
Antill./Arub.	9	8	7	21	15	34	7	100
Autochtonen	10	16	2	16	25	24	7	100

Bron: SCP, *Variatie in participatie*, Cahier 159, september 1999.

**Tabel 2. Werkende vrouwen naar functieniveau en etnische herkomst**

	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger/Wetenschappelijk	Totaal
%					
Turken	38	40	15	7	100
Marokkanen	36	37	21	7	100
Surinamers	17	35	32	16	100
Antill./Arub.	14	37	32	17	100
Autochtonen	7	32	28	33	100

Bron: SCP, *Variatie in participatie*, Cahier 159, september 1999.

334

*Welke betekenis heeft de scheiding tussen de begrotingsgefinancierde en premiegefinancierde sector nog? (blz. 168)*

De vraag is gesteld naar aanleiding van pagina 168 van de Sociale Nota 2001, waar is opgemerkt dat de fondsen AOW en Anw worden gecompenseerd voor de premiederving als gevolg van de invoering van het fiscale stelsel. Ik interpreteer om deze reden dat gevraagd wordt of bij deze omvang van de rijksbijdrage nog wel sprake is van een premiegefinancierde regeling. Hierover merk ik het volgende op De bijdrage uit de algemen middelen betreft een gemotiveerde aanvulling van de fondsmiddelen en wordt in de Veegwet Inkomstenbelasting 2001 vastgelegd. Met deze bijdrage wordt ook bereikt dat toekomstige wijzigingen in de tarieven ook volledig tot uitdrukking komen in de desbetreffende premie-respectievelijk belastingopbrengst zoals ook thans het geval is. Het uitgangspunt dat de fondsen uit premiemiddelen worden gefinancierd blijft gehandhaafd. Er blijft dan ook sprake van een premiegefinancierde verzekering inzake de AOW en Anw. In antwoord op vraag 108 bij de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt eveneens ingegaan op de compensatieregeling «bijdrage in de kosten van de kortingen».

335

*Zal naar verwachting de Awf premie verder verlaagd worden in 2002? (blz. 170)*

Het kabinet heeft nog geen besluit genomen omtrent de lastenontwikkeling en in het bijzonder de Awf-premie 2002. De beleidsvoornemens voor 2002 zal het kabinet zoals gebruikelijk in september 2001 bekend maken.

336

*In welke doelmatigheidsprojecten van het Lisv ten behoeve van het terugbrengen van de uitvoeringskosten zijn vertragingen opgelopen en wat zijn de oorzaken daarvan? (blz. 171)*

Op het moment dat de Sociale Nota werd geschreven, werd vanuit het Lisv aangegeven dat in het doelmatigheidsproject «Aansluiting» van het GAK vertraging optrad. De oorzaak van de vertraging lag in het feit dat het GAK zich in het kader van SUWI beraadde over de voortgang van het project. «Aansluiting» betreft een grootschalig project om onder meer het WW-systeem vergaand te moderniseren. De voorziene kosten bedroegen enkele honderden miljoenen gulden. Na publicatie van de Sociale Nota hebben wij van het Lisv vernomen dat het GAK heeft besloten het project «Aansluiting» stop te zetten. Hierdoor nemen enerzijds de verwachte

kosten in de jaren 2000 en verder af; anderzijds nemen de verwachte baten in de komende jaren hierdoor ook af.

337

*Zullen de uitvoeringsinstellingen de afgesproken taakstelling halen? (blz. 171)*

In het regeerakkoord van 1998 is vastgelegd dat de uitvoering van de sociale zekerheid efficiënter moet worden. Dit resulteerde voor de uitvoeringsinstellingen, die in opdracht van het Lisv de werknemersverzekeringen uitvoeren, in een taakstelling van 476 miljoen gulden en voor de SvB in een taakstelling van 75 miljoen gulden ten opzichte van de geraamde uitvoeringskosten zonder taakstelling in 2002. De stand van zaken voor het Lisv respectievelijk de SvB is als volgt.

Het Lisv verwachtte dat door het inzetten van doelmatigheidsprojecten in met name 1999 en 2000 de uitvoeringskosten zodanig terug gebracht konden worden dat aan de taakstelling in 2002 voldaan zou kunnen worden. In de realisatie van deze projecten is inmiddels vertraging opgetreden. Dit leidt op korte termijn tot lagere projectkosten, maar op langere termijn tot geringere doelmatigheidsbesparingen. Tegelijkertijd is overigens sprake van een autonome daling van de uitvoeringskosten, voortvloeiend uit de volumedaling bij de sociale uitkeringen. Nu inmiddels het SUWI-perspectief verder is uitgekristalliseerd, zullen de doelmatigheidsprojecten en de te hanteren budgettaire taakstellingen verder ook in het SUWI-perspectief onder ogen worden gezien. Uiteraard zal de Tweede Kamer daarover worden gerapporteerd via reguliere rapportages.

Wat betreft de taakstelling van de SvB kan worden gemeld dat verwacht wordt dat de SvB deze ruimschoots zal halen in 2002. Dit door onder meer een efficiëntere wet- en regelgeving en structurele besparingen op automatiserings- en huisvestingskosten.

338

*De geraamde uitgaven voor de Wet REA zijn fors naar boven bijgesteld. In de toelichting worden verschillende oorzaken genoemd. Kan per oorzaak aangegeven worden welk bedrag hiermee gemoeid is? (blz. 176 t/m 178)*

Voor 2000 en volgend jaren is de raming met 370 miljoen opwaarts bijgesteld. Dit bedrag is als volgt te specificeren:

– toepassing instrumenten REA (voorzieningen)	174 mln.
– uitvoeringskosten uvi's (w.o. verbeterprojecten)	85 mln.
– inkoop Arbvo (w.o. BTW-verplichting)	58 mln.
– overig	53 mln.

339

*De regering heeft besloten tot een aantal nieuwe maatregelen waardoor het WAO-volume uiteindelijk weer op het oude bij het regeerakkoord voorziene niveau zou terugkeren. Deze (beleidsmatige) effecten zijn als saldo van uitvoeringskosten en besparingen onder Intensivering plan van aanpak WAO geboekt. Kan er een overzicht gegeven worden van de maatregelen die doorgerekend zijn en welk bedrag hiermee gemoeid is (blz. 177)*

In de voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft het kabinet maatregelen aangekondigd op het terrein van interventies in het eerste ziektejaar, verbetering van de claimbeoordeling en preventie en vroegtijdige reïntegratie. Met dit pakket aan maatregelen achtte het kabinet het mogelijk om in 2002 weer op een volume te komen zoals geschetst in het regeerakkoord. Tezamen met de inmiddels opgetreden prijsdaling van de

gemiddelde uitkering zou dat in 2002 leiden tot een besparing van 120 miljoen ten opzichte van de meerjarencijfers van het regeerakkoord. De geraamde uitgavenruimte voor de voorgenomen maatregelen bedragen, met ingang van 2000, 20 miljoen per jaar voor interventies in het eerste (poortwachter) en 50 miljoen voor verbetering van de claimbeoordeling. De besparingen doen zich pas met ingang van 2002 voor.

340

*Kan een gedetailleerd overzicht gegeven worden van de mee- en tegenvallers in de uitvoeringskosten in relatie tot de mee en tegenvallers in het aantal uitkeringsgerechtigden? (blz. 178)*

In de afgelopen jaren is sprake geweest van een aanzienlijke mutatie in de volumina van de Lisv- en de Svb-regelingen. In tabel 1 wordt deze ontwikkeling weergegeven.

Voor de Sociale Nota 2001 is een berekening gemaakt van de invloed van volumeontwikkelingen op de uitvoeringskosten tussen 1997 en 2000 (zie tabel 5 pagina 172).

In totaal kan een (genormeerd) volume-effect op de uitvoeringskosten van de Lisv-regelingen in de periode 1997–2000 van – 312 miljoen gulden worden berekend. Het volume van de arbeidsongeschiktheidsregelingen en in mindere mate van de Ziektewet is in deze periode gestegen, wat tot een stijging van deze uitvoeringskosten heeft geleid. De daling van het WW-volume heeft daarentegen een zodanig grote invloed, dat het totaal (genormeerde) effect als gevolg van volumeontwikkelingen op – 312 miljoen gulden uitkomt.

Op vergelijkbare wijze is sprake van een volume-effect op de uitvoeringskosten van de Svb-regelingen van in totaal – 36 miljoen gulden in de periode 1997–2000. De daling van het Anw volume is hier grotendeels verantwoordelijk voor. De uitvoeringskosten van de AOW zijn als gevolg van volumeontwikkelingen iets gestegen.

Hierbij moet worden opgemerkt dat het bij de uitvoeringsinstellingen (uvi's) in de praktijk niet goed mogelijk blijkt het feitelijke kostenniveau direct aan volumeontwikkelingen aan te passen.

**Tabel 1 Volumes per wet**

	volume (x 1000)	
	1997	2000
Lisv		
zw	93	103
ao	742	789
ww	288	174
tw	93	93
Svb		
aow	2 131	2 206
anw	187	139
akw (aantal kinderen)	3 420	3 426

341

*Was het effect voorzien dat het nieuwe belastingstelsel een groter beroep op de bijstand betekent? (blz. 181)*

Voor de effecten van het nieuwe belastingstelsel is in eerste instantie alleen gekeken naar de effecten voor de «doorsnee» bijstandsgerechtigde. Vervolgens zijn bij de verdere uitwerking van de plannen ook de effecten voor specifieke groepen (zoals bijstandsgerechtigden met neveninkomsten) in de bijstand in ogenschouw genomen. Dit heeft als consequentie dat voor deze groepen de bijstandsuitkering bruto omhoog gaat; voor de

betrokken cliënt wijzigt er *netto* niets. Ook het aantal personen dat recht heeft op bijstand zal niet wijzigen.

342

*Waarom zijn de uitgaven in het kader van de uitstroompremies budgettair neutraal? (blz. 181)*

Het verschaffen van uitstroompremies heeft naar verwachting een effect op de uitstroom uit de bijstand naar de arbeidsmarkt. Hierdoor ontstaan inverdieneffecten. De verwachting bestaat dat deze extra middelen opwegen tegen de extra kosten.

343

*Welke argumenten liggen ten grondslag aan het afschaffen van de doorstroom SPAK? (blz. 183)*

De doorstroom SPAK is echter van betrekkelijke betekenis voor de duurzame arbeidsdeelname van laagopgeleiden omdat bij overgang naar een beter betaalde baan per saldo geen oploop van de loonkosten hoeft op te treden. Als een werknemer overgaat naar een beter betaalde baan bij een andere werkgever (waardoor de SPAK voor deze werknemer vervalt) zal de oorspronkelijke werkgever bij de invulling van de vrijgevallen functie weer een beroep op de SPAK kunnen doen. Indien er sprake is van functiewisseling bij dezelfde werkgever en de oude functie (waarvoor de werkgever SPAK ontvangt) weer wordt vervuld, is er ook geen toename van de loonkosten. Hierdoor treedt in twee derde van de gevallen geen verhoging van loonkosten op. Er is namelijk slechts in 1 op 3 gevallen geen sprake van herbezetting van de oude functie. Afschaffing van de D-SPAK is daarom verantwoord. De negatieve effecten van een hogere marginale wig voor de werkgever spelen hierbij derhalve een geringe rol. Het kabinet heeft om deze reden er voor gekozen de financiële middelen gemoeid met de doorstroom SPAK anders in te zetten namelijk voor de bestrijding van de armoedeval. Met deze middelen is de extra arbeidskorting voor werkenden, opgenomen in het pakket van maatregelen ter bestrijding van de armoedeval, gefinancierd.

344

*Waarom wordt aan de nieuwe NV KLIQ een BTW-compensatie verleend? (blz. 183)*

De BTW-compensatie wordt aan het CBA verstrekt. Het CBA moet immers een contract afsluiten met KLIQ. De voor KLIQ beschikbare middelen zijn verhoogd met de BTW-compensatie, omdat KLIQ evenals private reïntegratiebedrijven BTW in rekening moet brengen over verleende diensten.

345

*Kan een gedetailleerd overzicht gegeven worden van de uitgaven die onder de post SUWI vallen? (blz. 184)*

Door de Rijksoverheid zal een bijdrage worden gegeven in de kosten die samenhangen met de invoering van de Suwi-voornemens. In totaal is een bedrag van 825 miljoen gereserveerd. In 2000 zal naar verwachting een bedrag van 75 miljoen ter beschikking worden gesteld, bestaande uit 9,5 miljoen voorbereidingskosten Reïntegratiebedrijf Arbeidsvoorziening, 54,0 miljoen ICT-aanpassingskosten Arbeidsvoorziening en 11,5 miljoen gulden voor de eerste tranche van het Sociaal Plan Arbeidsvoorziening. Daarnaast worden de bureaukosten van de veranderorganisatie (5 miljoen) door SZW betaald.

In het de komende jaren zullen meer specifiek de volgende kostensoorten in aanmerking komen voor vergoeding:

- voorbereidings/aanpassingskosten Arbeidsvoorziening, UWV en gemeenten (onder meer sociaal plan, automatisering en huisvesting);
- de kosten met betrekking tot vorming van cwi's;
- de kosten in relatie tot de opzet en verdere uitwerking van nieuwe automatiseringsconcepten;
- de kosten van de Veranderorganisatie.

346

*Wat is de meest voorkomende maximale duur van de werkweek in de verschillende CAO's (36, 38 of 40 uur of anders)? In hoeveel CAO's is een gemiddelde werkweek van 40 uur de regel? Welke sectoren betreft het? (blz. 190 t/m 191)*

De meest voorkomende maximale arbeidsdu(ur)en in CAO's zijn respectievelijk 36 uur per week (36% van de CAO's) en 38 uur per week (40% van de CAO's). Verder geldt in 5% van de CAO's een maximale arbeidsduur van 39 uur en in 4% van de CAO's een van 40 uur per week. Deze percentages zijn gebaseerd op een standaardsteekproef van de Arbeidsinspectie<sup>1</sup> van 138 CAO's. Deze CAO's vertegenwoordigen meer dan 4,8 miljoen werknemers, dat is ongeveer 90% van alle werknemers dat onder een CAO valt. Een CAO met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur komt voor in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnzorg, groothandel (bloemen en planten) en de sector vervoer en communicatie.

347

*Wat is de duur van de gemiddelde werkweek van mannen en van vrouwen? (blz. 190 t/m 191)*

De totale gemiddelde werktijd per week in Nederland bedraagt 31 uur. De gemiddelde werktijd van mannen bedraagt 35,7 uur en de gemiddelde werktijd van vrouwen bedraagt 24,9 uur (Bron: Eurostat, Labour Force Survey 1999).

De mannelijke voltijder werkt gemiddeld 39,2 uur per week en de vrouwelijke voltijder gemiddeld 38,3 uur per week. De mannelijke deeltijder werkt gemiddeld 19,3 uur per week en de vrouwelijke deeltijder gemiddeld 18,9 uur. Dus hierin ontlopen mannen en vrouwen elkaar nauwelijks. Het grote verschil in de overall-gemiddelde werktijd van mannen en vrouwen in Nederland wordt verklaard door het feit dat 39% van de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking een voltijdsbaan bezitten tegenover 88% van de mannelijke werkzame beroepsbevolking.

348

*Hoeveel uren per week wordt er gemiddeld overgewerkt in Nederland? Is er een groei waar te nemen ten opzicht van eerdere jaren? In welke sectoren vindt dit met name plaats? Wat is de reden van dit overwerk? Ontvangt de werknemer in de regel een financiële vergoeding voor overwerk of wordt het overwerk gecompenseerd in tijd? (blz. 190 t/m 191)*

Het antwoord op deze vraag is gebaseerd op wat in de statistieken van het CBS over overwerk wordt waargenomen. Als uitgangspunt van deze statistieken geldt dat overwerkuren die uren betreffen die boven de voor de werknemer geldende arbeidsduur zijn gewerkt en volledig zijn uitbetaald. De regering heeft verder geen zicht op de omvang van onbetaalde overwerkuren in Nederland, omdat eenduidige informatie hierover ontbreekt. In dit antwoord beperken wij ons dan ook tot betaald overwerk. Het aantal (betaalde) overwerkuren als percentage van het aantal overeengekomen uren bedraagt 1,6% in 1999. Dit percentage is de laatste 10 jaar

<sup>1</sup> De standaardsteekproef is gebaseerd op CAO's die bij de Arbeidsinspectie zijn aangemeld. Verder vallen onder de standaardsteekproef alle bedrijfstak-CAO's met 5000 of meer werknemers en alle ondernemings-CAO's met 2000 of meer werknemers.



vrijwel constant gebleven. Er valt dus geen groei van het aantal overwerkuren in relatie tot de contractuele arbeidsduur waar te nemen. Betaald overwerk komt vaker dan gemiddeld voor in de bedrijfstak vervoer- en communicatie en in de bedrijfstak industrie.

349

*Welke stroomlijning van informatie ten aanzien van werkgelegenheid wordt voorgesteld? (blz. 200)*

In de Sociale Nota is beschreven welke stroomlijning het kabinet overweegt op het terrein van informatie over omvang van werkloosheid én werkgelegenheid. De nadruk in de bijlage van de Sociale Nota ligt daarbij op het stroomlijnen van werkloosheidscijfers. In het kader van een meer samenhangende presentatie van arbeidsmarktinformatie wordt gewerkt aan een «palet» van arbeidsmarktindicatoren. In dit «palet» kan dan ten aanzien van de informatie over de werkgelegenheid ook een nadere verbijzondering gemaakt worden naar bijvoorbeeld (deeltijd)werkenden, uitkeringen en de wens om meer uren te willen werken. De bedoeling is middels koppeling van bestanden van EBB en uitkeringen onder meer hierover nadere informatie te verkrijgen.

350

*Het CBS stelt dat 23 000 personen door de ILO niet als werkloos worden beschouwd omdat die organisatie strengere eisen ten aanzien van het actief zoekgedrag en beschikbaarheid. Om welke eisen gaat het? (blz. 203)*

Bij de Nederlandse definitie (CBS) worden uitzonderingen geaccepteerd op de termijn waarop iemand kan beginnen te werken, of zoekactiviteiten ontplooid heeft.

Volgens de internationale definitie moet iemand binnen twee weken kunnen beginnen in een baan. Bij de Nederlandse definitie wordt in bepaalde gevallen een termijn van 3 maanden aangehouden, bijvoorbeeld voor vrouwen die kinderopvang moeten regelen.

Zowel ILO als CBS vereisen dat de werkloze in de vier weken voorafgaand aan de teldatum zoekactiviteiten heeft ontplooid. Daarnaast worden bij het CBS ook personen tot de werkloze beroepsbevolking geteld die in het afgelopen jaar zoekactiviteiten hebben ontplooid, maar in de afgelopen vier weken niet, vanwege het wachten op de uitslag van een sollicitatieprocedure. Door deze uitzonderingen is de afbakening van de werkloze beroepsbevolking in de Nederlandse definitie minder stringent en telt het CBS 23 000 personen extra tot de Werkloze Beroepsbevolking.

351

*Geeft de fase-indeling inzicht in wie wel en wie niet kan werken? Zo nee, hoe en door wie kan dat wel goed bepaald worden? (blz. 205)*

De fase-indeling beoogt inzicht te geven in de positie van de werkzoekende op de arbeidsmarkt, of, anders gezegd, de kans op het vinden van werk. Het is een hulpmiddel bij de vraag hoe gerichte dienstverlening kan worden geboden. Via evaluatie- en valideringsonderzoek zal worden nagegaan of de fase-indeling en de gebruikte methodieken de afstand tot de Arbeidsmarkt goed in beeld brengen.

352

*Kan nog eens precies worden aangegeven wat het nominale inkomenseffect is in het geval dat na invoering van het nieuwe belastingstelsel de jongere niet-werkende partner van een AOW-gerechtigde 65 wordt? (blz. 222)*

In aanvulling op het in bijlage 9 van de Sociale Nota beschreven totale effect van de omzetting van belastingvrije som naar de niet overdraagbare heffingskorting voor gezinnen met een AOW-pensioen bijgaand het gevraagde nominale (maand)effect in het nieuwe belastingstelsel van het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Overigens kan vooraf benadrukt worden dat het inkomenseffect van de belastingherziening voor ouderen in alle gevallen positief is. Zoals in tabel 9.1 is aangegeven zal voor de groep AOW-gerechtigden met een jongere partner en een laag aanvullend pensioen het inkomenseffect positief afwijken van andere AOW-gerechtigden.

Indien de jongere partner 65 jaar wordt vervalt de AOW-toeslag voor de oudere partner en zal de jongere partner zelfstandig recht (kunnen) hebben op het AOW-pensioen en op de ouderenkorting. In bijgaande tabel is voor de periode januari-juni 2001 aangegeven wat het verschil in inkomen is voor een paar met AOW-pensioen voor en nadat de jongste partner 65 jaar wordt. Zoals ook al in bijlage 9 van de Sociale Nota gememoreerd zal de uit te keren heffingskorting aan de niet verdienende partner (onder de 65 jaar) maximaal gelijk zijn aan de te betalen belasting door de wel verdienende partner. In de tabel zijn twee situaties weergegeven:

- de maximale situatie: de verdienende partner draagt voldoende belasting af om de uit te keren heffingskorting aan de niet verdienende partner geheel te vergelden
- de minimale situatie: voor een gezin met alleen AOW is de uit te betalen heffingskorting gemaximeerd op de te betalen belasting door de verdienende partner.

**AOW-pensioen in netto guldens per maand (exclusief vakantiegeld)**

		jongste partner <65	jongste partner > 65	Vershil
A	AOW-pensioen (januari)	2 120 (100%)	2 293 (2*50%)	
B	heffingskorting voor niet werkende partner (maximaal)	289	nvt	
C	heffingskorting voor niet werkende partner (minimaal)	191	nvt	
A+B	Totaal (maximaal)	2 409	2 293	116
A+C	Totaal (minimaal)	2 311	2 293	18

Benadrukt wordt dat het hier gaat om de maandeffecten met betrekking tot het AOW-pensioen. Voor totale jaareffecten (inclusief bijvoorbeeld aanvullend pensioen) kan meespelen dat bijvoorbeeld het netto vakantiegeld iets hoger kan uitvallen doordat bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd een deel tegen een lager marginaal tarief wordt afgerekend. Ook kan meespelen dat indien de oudere partner zijn AOW-toeslag verliest een deel van zijn/ haar aanvullende pensioen voortaan tegen een lager marginaal tarief kan worden afgerekend, dit is geheel afhankelijk van de individuele situatie.

353

*Is de conclusie juist dat er door cumulatie van verschillende effecten zich ten gevolge van het nieuwe belastingplan negatieve inkomenseffecten kunnen voordoen in individuele gevallen? (blz. 226)*

Zoals in bijlage 9 van de Sociale Nota vermeld kan in incidentele gevallen sprake zijn van negatieve inkomenseffecten als gevolg van het nieuwe belastingplan. Denkbaar is dat een belastingplichtige thans in beduidende mate gebruik maakt van meerdere aftrekposten, welke in het nieuwe

belastingstelsel komen te vervallen of versoerd zullen worden. Naar verwachting zal dit bij lage inkomens niet vaak voor komen.

354

*Welk effect heeft het vervallen van de invorderingsvrijstelling op de arbeidsparticipatie (van met name een bepaalde groep vrouwen)? (blz. 232)*

In het nieuwe belastingstelsel zal een niet verdienende partner de heffingskorting uitbetaald krijgen van de belastingdienst. Dit maakt de keuze voor arbeidsparticipatie onafhankelijk van het inkomen van de wel verdienende werkende partner. Vanwege de invorderingsvrijstelling geldt deze «onafhankelijkheid» in het huidige stelsel al voor kleine baantjes waarover geen loonbelasting wordt ingehouden zoals alfa-hulpen en gastouders. Het vervallen van de invorderingsvrijstelling zou voor deze groep daarom een negatief effect kunnen hebben op de arbeidsparticipatie. Mede hierom is voor de jaren 2001 tot en met 2005, middels een tijdelijke verhoging van de algemene heffingskorting, een overgangsregeling getroffen voor het vervallen van de invorderingsvrijstelling. Ook personen die nu nog geen gebruik maken van de invorderingsvrijstelling, zoals nieuwe alfa-hulpen en gastouders, kunnen vanaf 2001 profiteren van de overgangsregeling. Uiteraard geldt voor deze groep ook de arbeids- en combinatiekorting waardoor werken aantrekkelijker wordt. Voor de alfa-hulpen zal de afbouw van de overgangsregeling gepaard gaan met een geleidelijke opbouw van de bruto beloning. De arbeidsmarktpositie van de groep gastouders zal betrokken worden bij de opstelling van de nieuwe regelgeving inzake de kinderopvang die met ingang van 2003 van kracht wordt.