

Vergaderjaar 2001–2002

**28 016**

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

**Nr. 3**

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**Inhoudsopgave**

1	Algemeen	2
2	Sociale zekerheidswetgeving	2
	Artikelsgewijze toelichting	19

## 1. ALGEMEEN

Het kabinet stelt in het kader van de begroting 2002 een aantal belastingmaatregelen voor. Mede vanwege de in het verleden geuite wens van de Raad van State, de Tweede Kamer en de Eerste Kamer zijn de maatregelen ondergebracht in een vijftal afzonderlijke wetsvoorstellen. Deze zijn: Wijziging van enkele belastingwetten c.a. (Belastingplan 2002 I- Arbeidsmarkt en inkomensbeleid),

Wijziging van enkele belastingwetten c.a. (Belastingplan 2002 II- Economische infrastructuur),

Wijziging van enkele belastingwetten c.a. (Belastingplan 2002 III- Natuur, milieu en vervoer),

Wijziging van enkele belastingwetten c.a. (Belastingplan 2002 IV- Herziening successie- en schenkingsrecht, BTW-maatregelen, artiesten- en sportersregeling, alsmede overige aanpassingen), en

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

In het onderhavige wetsvoorstel zijn de volgende maatregelen opgenomen:

- Invoering van een premiekorting voor werkgevers van oudere werknemers. Werkgevers krijgen een forfaitaire premiekorting per werknemer van 58 jaar of ouder op de door de werkgever te betalen WAO-premie. De hoogte van deze korting bedraagt € 712 (f 1 570).
- Vervanging van de REA-plaatsingssubsidies, pakket op maat en de voorziening voor behoud van het eigen werk door
  - vrijstelling voor werkgevers van AWF-werkgeverspremie en WAO-basispremie en WAO-gedifferentieerde premie bij indienstneming of in dienst houden van arbeidsgehandicapten, met de aanvullende mogelijkheid een subsidie te verkrijgen voor de kosten voor zover ze meer bedragen dan het bedrag van de premievrijstelling.
- Verruiming van de mogelijkheid om voorzieningen op de werkplek aan de werknemer te verstrekken.
- Invoering premievrijstelling voor werkgevers met werknemers in een WIW-dienstbetrekking.

## 2. SOCIALE ZEKERHEIDSWETGEVING

### Algemeen

De Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA), in werking getreden op 1 juli 1998, kent een breed instrumentarium zowel gericht op werkgevers als op werknemers, om arbeidsgehandicapten te ondersteunen bij het (re)integreren in het arbeidsproces. In februari 2001 is de evaluatie van de eerste anderhalf jaar van de Wet REA aan de Tweede Kamer aangeboden. Voor dit wetsvoorstel zijn met name de volgende constatering omtrent de werking van de Wet REA van belang:

- het instrumentarium is onoverzichtelijk;
- de procedures voor toekenning instrumenten zijn te lang en te gecompliceerd;
- er zijn grote verschillen in toepassingsbereik en doelgroep van de instrumenten;
- de instrumenten zijn bij belanghebbenden onvoldoende bekend;
- een belangrijk deel van de arbeidsgehandicapten zou ook zonder toepassing van (her-)plaatsingssubsidie aan het werk zijn gegaan of gebleven; voor werkgevers is de beschikbaarheid van deze subsidies niet doorslaggevend voor het reïntegreren van werknemers.

De betrokken partijen gaven wel aan de doelstelling van de wet te onder-

schrijven en de instrumenten te beschouwen als een nuttig middel om een aantal drempels te verlagen.

De resultaten van deze evaluatie en de wens te komen tot een verdere verbetering van het arbeidsmarkt- en inkomensbeleid vormen de aanleiding voor het onderhavige voorstel.

Met dit wetsvoorstel wordt beoogd het onnodig gebruik van reïntegratiemiddelen te verminderen. De evaluatie REA geeft er blijk van dat werkgevers de verstrekking van subsidies niet doorslaggevend te vinden in hun beleid en regelmatig vindt men de subsidies ook niet nodig. Ook zonder de subsidies zouden de meeste reïntegraties wel zijn doorgegaan. Door middel van versoering van het instrumentarium wordt ernaar gestreefd onnodig gebruik te beperken.

De samenhang tussen de verschillende reïntegratie-instrumenten, en de relatie tussen de reïntegratie-instrumenten en de premiedoorbelasting bij instroom van werknemers in de WAO was onvoldoende helder. In dit wetsvoorstel wordt daarom de transparantie van het stelsel verhoogd doordat drie instrumenten gericht op reïntegratie worden samengebracht op de premienota. De navolgende instrumenten worden daartoe samengevoegd:

- de subsidies in de vorm van budgetten, pakket op maat en vergoeding voor kosten bij behoud van het eigen werk van de arbeidsgehandicapte;
- de regeling over de vrijstelling en korting van de basispremie WAO voor de werkgevers die ten minste 3% arbeidsgehandicapten in dienst hadden en
- de opslag van de gedifferentieerde premie.

Deze drie instrumenten worden op voor de werkgever overzichtelijke wijze in een premievrijstelling verwerkt in zijn premienota.

Deze samenvoeging van de instrumenten in een premievrijstelling zorgt ervoor dat zowel de tegemoetkoming aan de werkgever in verband met reïntegratie als zijn extra lasten ten gevolge van instroom van werknemers in de WAO in de premieheffing tot uiting worden gebracht. Daarmee wordt een duidelijk signaal afgegeven en wordt het reïntegratiebevorderend aspect van de premieheffing versterkt.

Voorts heeft het wetsvoorstel tot doel te komen tot een verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers doordat een nieuwe eenvoudigere regeling wordt gecreëerd. Daarin zijn geen afzonderlijke aanvragen bij reïntegratie nodig, voor enerzijds de budgetten en anderzijds de toepassing van vrijstelling van en korting op de basispremie WAO, maar kan in het algemeen worden volstaan met één aanvraag, namelijk voor een premievrijstelling. Alleen in die gevallen waarin de werkgever aantoonbaar hogere kosten heeft dan de premievrijstelling, kan nog om een aanvullende vergoeding worden gevraagd. Deze nieuwe regeling zal daarmee een bijdrage leveren om belemmeringen die door werkgevers worden ervaren bij het aanvragen van reïntegratie-instrumenten weg te nemen en aldus het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten bevorderen.

De in dit wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen staan niet op zichzelf, maar maken onderdeel uit van de in het kader van het Belastingplan 2002 ontwikkelde voorstellen waarin reïntegratie wordt bevorderd door prikkels tot reïntegratie te verleggen van werkgevers naar werknemers. Verwezen wordt hier naar de in het Belastingplan 2002, onderdeel I Arbeidsmarkt- en inkomensbeleid, opgenomen voorstellen inzake de toetrederskorting gericht op het stimuleren van toetreders en de maatregelen gericht op

oudere werknemers. Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel aan de werknemer de mogelijkheid geboden om zelf meeneembare voorzieningen aan te vragen met betrekking tot de werkplek.

### **Ontvangen commentaren**

#### *College van toezicht sociale verzekeringen*

Het College van toezicht sociale verzekeringen (Ctsv) constateert dat het toezicht op de uitvoering door de wijzigingen niet tot problemen hoeft te leiden. Het is het college gebleken dat een hoog ambitieniveau wordt nagestreefd en het is van oordeel dat van fundamentele wijzigingen in het uitvoeringsproces (meer) rendement is te verwachten en acht het daarom van belang dat in de Memorie van toelichting een duidelijker verband wordt gelegd tussen de wetwijziging en hetgeen van de uitvoering wordt verwacht om de het doel te realiseren. Daarnaast heeft het Ctsv een technische opmerking met betrekking tot de premievrijstelling ten gunste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf).

Naar aanleiding van dit commentaar is in de Memorie van toelichting duidelijker tot uitdrukking gebracht welke gevolgen de wijzigingen hebben voor het uitvoeringsproces.

### **Adviescollege toetsing administratieve lasten**

Het adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) gaat slechts summier in op de voorstellen die betrekking hebben op dit wetsvoorstel. De veronderstelling dat de wetwijziging zal leiden tot een vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers met € 3,5 miljoen (8 miljoen gulden), wordt door Actal onderschreven. Het college dringt aan op een goede voorlichtingscampagne, om onnodige administratieve lasten te voorkomen.

Het spreekt voor zich dat de invoering van de wijzigingen gepaard zal gaan met een adequate voorlichting aan werkgevers. De voorlichtingsactiviteiten zullen worden afgestemd op de voorlichting die zal plaatsvinden naar aanleiding van de overige belangrijke wijzigingen door invoering van de Wet verbetering poortwachter en de wet Structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI).

### **Landelijk instituut sociale verzekeringen**

#### *Algemeen*

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) is in grote lijnen te spreken over de eenvoud en de transparantie van het voorstel. De nieuwe regeling is op zichzelf genomen eenvoudiger dan de bestaande. Een belangrijk voordeel is dat werkgevers nog maar één aanvraag (tot premievrijstelling) hoeven te doen in plaats van twee (voor subsidie en vrijstelling en korting basispremie WAO). Vermindering van de lastendruk is afhankelijk van de invulling en toepassing van de regeling. Uitvoeringstechnisch zijn geen knelpunten te verwachten in relatie tot de Poortwachter en SUWI. Op termijn zal het voorstel tot vereenvoudiging voor werkgevers en de uitvoering kunnen leiden. Het Lisv acht de introductie van voorzieningen die door de werknemer meegenomen kunnen worden naar een nieuwe werkkring een welkome verruiming van het instrumentarium. De wetstechnische opmerkingen zullen voor zover nodig worden verwerkt in het wetsvoorstel en het artikelsgewijs gedeelte van de Memorie van toelichting. Hieronder zal worden ingegaan op de hoofdpunten uit het commentaar.

### *Datum van inwerkingtreding van de wijzigingen*

Het Lisv adviseert de wijzigingen niet per 1 januari 2002 in werking te laten treden, doch geeft in overweging als ingangsdatum 1 januari 2003 te kiezen in verband met de onmogelijkheid aanpassingen door te voeren in de geautomatiseerde systemen als gevolg van invoering van de Euro. Invoering halverwege het kalenderjaar wordt afgeraden in verband met de dan noodzakelijke afrekening van het kalenderjaar in twee delen met de daaraan verbonden (extra) administratieve lasten voor de werkgever en de uitvoering.

Uit overleg met het Lisv en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) i.o. naar aanleiding van het commentaar is naar voren gekomen dat aanpassing van de systemen na 1 januari 2002 in verband met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel wel mogelijk is en dat de afrekening van de in de wet opgenomen premievrijstelling, eenmalig, na afloop van het kalenderjaar 2002 wel tot de mogelijkheden behoort. Daarmee wordt de werkgever achteraf alsnog in aanmerking gebracht voor de premievrijstelling en premiekorting over dat kalenderjaar. Onderzocht wordt thans in overleg met het Lisv en het UWV i.o. om in de loop van het jaar werkgevers al tegemoet te komen door op voorlopige basis een vrijstelling of korting te verlenen en met de afrekening over het kalenderjaar de voorlopig verleende tegemoetkoming te verrekenen. Hiermee wordt het mogelijk gemaakt de wijzigingen per 1 januari 2002 in werking te laten treden.

### *Protocollering van de medisch-arbeidskundige beoordeling door de arbodiensten*

Gepleit wordt voor een systeem van protocollering en monitoring van de uitvoering van de medisch-arbeidskundige beoordeling door arbodiensten in die gevallen waarin een werknemer niet als arbeidsgehandicapte bij het UWV bekend is. Uit de evaluatie van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten is naar voren gekomen dat de uitvoering van de arbeidsgehandicaptetoets door arbodiensten niet op eenduidige en inzichtelijke wijze heeft plaatsgevonden. Hierdoor is het voor de uitvoeringsinstelling niet goed mogelijk om af te gaan op het oordeel van de arbodienst. Ter verbetering van de uitvoering is het daarom gewenst dat de richtlijnen voor de uitvoering verduidelijkt worden, waarvoor een systeem van protocollering in het verlengde van een protocollering in het kader van de Wet verbetering poortwachter aangewezen kan zijn. In overleg met de brancheorganisatie arbodiensten en het Lisv zullen de mogelijkheden daartoe worden verkend.

### *Bijzondere doelgroepen*

Het Lisv voorziet dat de stimulerende werking op het in dienst houden of nemen van arbeidsgehandicapten kan worden verminderd, met name in die gevallen waarin de kosten relatief hoog zijn en het voordeel van de premievrijstelling gering omdat sprake is van een laag loon. Werkgevers zullen dan eerder genoodzaakt zijn een beroep te doen op de aanvullende subsidieregeling, waardoor voor hen eerder een (administratieve) drempel ontstaat om van de regeling gebruik te maken. Genoemd worden in het bijzonder de jonggehandicapte, bij wie vaak loondispensatie wordt toegepast, en de herintreder in deeltijd. Het Lisv geeft in overweging om voor deze gevallen een minimumbijdrage te introduceren.

Hierover wordt opgemerkt dat de werkgever, ongeacht de hoogte van het loon en dus de hoogte van de premievrijstelling, altijd ten minste de werkelijke extra kosten in verband met de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers vergoed krijgt. Bij een laag loon zal hij eerder genoodzaakt zijn een aanvullende subsidie voor de meerkosten aan te

vragen. Voor de doelgroep jonggehandicapten op wie loondispensatie van toepassing is, zullen kosten in verband met reïntegratie in het algemeen vooral gelegen zijn in de extra begeleiding die daarbij noodzakelijk is. In de vergoeding van kosten van begeleiding wordt thans al voorzien door middel van de regeling in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten inzake de persoonlijke ondersteuning. In het algemeen zullen daarom niet veel extra kosten worden gemaakt door de werkgever. Voor zover daarvan wel sprake is, zullen de kosten als gevolg van het lage loon relatief snel boven het bedrag van de premievrijstelling uitstijgen en zal de werkgever een aanvullende subsidie daarvoor kunnen vragen. Een minimumbijdrage voor deze specifieke doelgroep gebaseerd op een hoger bedrag dan het werkelijk betaalde loon kan daaraan tegemoet komen. Over de consequenties van deze suggestie wordt overleg worden gevoerd met het Lisv.

Het voorstel om ook voor personen die in deeltijd werken een minimumbijdrage in te voeren sluit niet aan bij de intentie van het wetsvoorstel. Bedoeling is namelijk om de prikkel voor de werkgever zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de omvang van de werkzaamheden en de verdiensten van de werknemer. Een minimumbijdrage voor personen die in deeltijd werken sluit daar niet bij aan en is ook in het voorheen bestaande systeem van budgetten en pakket op maat niet voorzien. Immers in dat stelsel is het budget gekoppeld aan het aantal uren waarvoor de werknemer werkzaam is en de hoogte van de loonkostensubsidie als onderdeel van het pakket op maat is afhankelijk van het loon van de werknemer.

#### *Subsidie voor meerkosten boven de premievrijstelling*

Het Lisv acht het wenselijk dat de toekenningsbeslissingen werkgevers een zodanige zekerheid bieden aan de werkgevers dat niet daarop achteraf in hun nadeel wordt teruggekomen. De werkgever kan de subsidie voor de meerkosten voor zover hoger dan het bedrag van de premievrijstelling aanvragen na afloop van de periode van de premievrijstelling, maar de wet biedt hem ook de mogelijkheid om al voor afloop daarvan een subsidie te vragen. Afhankelijk van de wijzigingen in de bepalende factoren (duur en omvang van de dienstbetrekking, het loon en de geldende premiepercentages) kan dit leiden tot een eindafrekening die ten voordele, maar ook ten nadele van de werkgever kan zijn. Hieraan kan worden tegemoet gekomen door het stellen van nadere regels bij of krachtens algemene maatregel van bestuur op grond van de wet in die zin dat met reguliere loonsverhogingen en wijzigingen in premiepercentages na de beslissing ten nadele van de werkgever geen rekening wordt gehouden. Alleen wijzigingen in de duur en omvang van de dienstbetrekking kunnen dan nog leiden tot een aanpassing, hetgeen niet anders is in het stelsel van de budgetten en pakket op maat.

#### *Statistische informatievoorziening*

Het Lisv duidt er expliciet op bij de voorgenomen ingangsdatum van de wetwijziging per 1 januari 2002 niet eerder dan oktober 2003 de eerste statistische gegevens bekend zullen zijn. Wijziging van de regels zal moeten leiden tot de ontwikkeling van een nieuwe gegevensuitvraag waarmee noodzakelijkerwijs enige tijd gemoeid is. In overleg met het UWV zal gezocht worden naar mogelijkheden om eerder (voorlopige) gegevens beschikbaar te krijgen, waaronder door middel van aanvullend onderzoek.

#### *Internationaalrechtelijke aspecten*

Het Lisv vraagt aandacht voor de internationaalrechtelijke aspecten in het bijzonder ten aanzien van grensarbeiders. Het niet van toepassing zijn van

de regeling kan een drempel opwerpen voor terugkeer naar arbeid en het uitsluiten van de bescherming die het Europees recht beoogt te bieden aan migrerende werknemers zal kunnen leiden tot indirect onderscheid van werknemers op grond van hun woonplaats. Op dit onderdeel wordt ingegaan in het hoofdstuk Europeesrechtelijke aspecten.

#### *Premiekorting WAO voor werknemers van 58 jaar en ouder*

Het Lisv heeft uitvoeringstechnisch bezwaar tegen de evenredige verlaging van de premiekorting WAO als de oudere werknemer minder verdient dan 50% van het wettelijk minimumloon en doet de suggestie aan de hand om geen recht op premiekorting te geven als het loon minder bedraagt dan dit bedrag.

De motivatie achter deze keuze is gelegen in het beleidsvoornemen om werkgevers te stimuleren ouderen in dienst te nemen voor een wat groter dienstverband, doch werkgevers niet geheel uit te sluiten als de werknemer een gering dienstverband heeft. Omdat slechts 13% van de oudere werknemers een inkomen heeft van minder dan 50% van het wettelijk minimumloon is het aanvankelijk voorgenomen onderscheid vervallen. Een werkgever krijgt dus altijd de volle premiekorting, doch niet meer dan het totaal door de werkgever verschuldigde premiebedrag WAO.

### **Vereniging Nederlandse Gemeenten**

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) stelt in haar reactie de uitgangspunten van de wijzigingen van de Wet Rea te onderschrijven, maar heeft op twee onderdelen vragen en zorgen.

In de eerste plaats betreft dit de Rea-toets en de relatie op dit punt met de UWV. Hierbij ging de VNG er ten onrechte vanuit dat de Rea-toets geen taak meer van de gemeenten zou zijn, of in sommige gevallen zou moeten worden overgedaan door de UWV. In het ambtelijk overleg dat op 30 augustus naar aanleiding van de brief van de VNG is gevoerd is uitgebreid toelichting gegeven op dit aspect van de wet en de voorgestelde uitwerking in de uitvoering. De VNG kon zich vinden in de uitleg zoals deze is gegeven en de toezegging dat de VNG bij de verdere uitwerking op dit terrein betrokken zal blijven.

In de tweede plaats betrof de brief van de VNG de zorg dat door de lagere premievrijstelling de stimulerende werking van de premievrijstelling zal afnemen.

Voorts merkt de VNG in de brief op dat zij bij de discussie over de toekomst van de gesubsidieerde arbeid nog terugkomt op de toepassing van de PEMBA. In het genoemde overleg met de VNG is er door ambtelijk SZW nog eens op gewezen dat de discussie over de PEMBA niet los kan worden gezien van het samenhangende pakket dat in de onderhavige wetsvoorstellen met betrekking tot de gemeenten als WIW-werkgever is opgenomen.

### **Inhoud van de nieuwe regeling**

Concreet ziet de nieuwe regeling er als volgt uit. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen twee situaties, namelijk plaatsing bij een nieuwe werkgever en herplaatsing bij de oude werkgever.

#### **Plaatsing bij een nieuwe werkgever**

- De werkgever ontvangt in plaats van een plaatsingsbudget of pakket op maat gedurende drie jaar recht op volledige vrijstelling van de basis- en gedifferentieerde premie WAO en het werkgeversdeel van de premie die ten gunste van het Algemeen werkloosheidsfonds (AWf) komt over het loon van elke arbeidsgehandicapte die hij in dienst neemt. De omvang van de vrijstelling bedraagt, afhankelijk van het

loon van de werknemer, gemiddeld € 2200 (bijna f 5000) per werknemer per jaar. Voor de overheidswerkgever geldt in plaats van een vrijstelling van het werkgeversdeel van de AWf-premie een vrijstelling van de premie verschuldigd aan het Uitvoeringsfonds voor de overheid.

- Indien de werkelijke kosten van reïntegratie hoger zijn dan het bedrag van de premievrijstelling, dan ontstaat aanspraak op een vergoeding van het meerdere uit het Reïntegratiefonds. De werkgever zal alleen in dat geval de kosten aan het UWV moeten specificeren.
- De werkgever dient zijn aanvraag altijd in bij het UWV, ongeacht de uitkeringssituatie van de werknemer. Hij behoeft slechts aan te tonen dat hij een dienstbetrekking is aangegaan met een arbeidsgehandicapte werknemer. In tegenstelling tot de huidige situatie bij een aanvraag van een plaatsingsbudget, is het daarbij niet meer vereist dat de werkgever vermeldt voor hoeveel uur de dienstbetrekking is aangegaan, of, als hij alleen een premievrijstelling aanvraagt, aantoonst dat het gaat om een overeenkomst voor ten minste 6 maanden.
- De afzonderlijke aanvraag voor de kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO komt hiermee te vervallen.

Naast deze nieuwe instrumenten blijft de vrijwaring van kosten bestaan bij uitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid van de arbeidsgehandicapte werknemer die door de werkgever in dienst wordt genomen alsmede de mogelijkheid van proefplaatsing voorafgaande aan een dienstbetrekking.

De Ziektewet komt de werkgever tegemoet in de loonkosten gedurende het eerste ziektejaar als een werknemer die arbeidsgehandicapt was bij aanvang van de dienstbetrekking binnen vijf jaar na indiensttreding uitvalt door ziekte (no riskpolis in artikel 29b Ziektewet). De regeling in artikel 75e en 76f WAO vrijwaart de werkgever van verhoging van de gedifferentieerde premie respectievelijk de werkgever die eigen risicodragers is van betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering als deze werknemer vervolgens aansluitend arbeidsongeschikt wordt (no riskpolis WAO). De termijn van vijf jaar kan worden verlengd indien de werknemer lijdt aan ziekte of gebreken die maken dat hij binnen vijf jaar een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten (artikel 8 Arbeidsgehandicaptebesluit).

De werkgever kan tot slot met een arbeidsgehandicapt die een werkloosheidsuitkering geniet gedurende ten hoogste zes maanden een overeenkomst tot het verrichten van onbeloonde arbeid op een proefplaats aangaan, gedurende welke periode de werknemer een reïntegratieuitkering ontvangt (artikel 23 en volgende Wet REA). Hierdoor kan de werkgever zonder risico, voorafgaande aan een dienstbetrekking, bezien of de werknemer geschikt is voor de beoogde werkzaamheden.

#### **Herplaatsing bij de oude werkgever**

- Bij herplaatsing in een andere functie in hetzelfde bedrijf van een arbeidsgehandicapt geworden werknemer komt de werkgever gedurende een jaar in aanmerking voor de premievrijstelling. Deze vrijstelling geldt voor de basis- en gedifferentieerde premie WAO en het werkgeversdeel van de AWf-premie. Voor de overheidswerkgever geldt in plaats van een vrijstelling van het werkgeversdeel van de AWf-premie een vrijstelling van de premie verschuldigd aan het Uitvoeringsfonds voor de overheid. Deze premievrijstelling komt in de plaats van het herplaatsingsbudget of pakket op maat.
- Voor geheel of gedeeltelijk behoud van de eigen functie van de tijdens de dienstbetrekking arbeidsgehandicapt geworden werknemer geldt eveneens de mogelijkheid van een jaar premievrijstelling. Deze rege-

ling komt in de plaats van de vergoeding voor de onkosten van behoud van de eigen functie.

- Voorzover de kosten die moeten worden gemaakt voor herplaatsing in een andere functie of het behoud van de eigen werkplek hoger liggen dan de premievrijstelling is het mogelijk subsidie te ontvangen uit het Reïntegratiefonds.
- De nieuwe regeling maakt bij behoud van de arbeidsgehandicapte geworden werknemer in het eigen bedrijf dus geen onderscheid meer tussen behoud van de eigen functie of het aanbieden van een nieuwe functie.
- De afzonderlijke aanvraag voor de kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO komt hiermee te vervallen.

De keuze voor de samenvoeging van de budgetten met de kwijtschelding en korting op de basispremie WAO is gemaakt op basis van een zorgvuldige afweging van alternatieven. Een van de mogelijke oplossingen was het afschaffen van de bestaande budgetten en de introductie van een algemene mogelijkheid om een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten aan te vragen, op basis van een gespecificeerde begroting. Een dergelijk alternatief echter zou voor werkgevers een zware administratieve belasting betekenen, en geen rekening houden met het feit dat een aantal risico's en noodzakelijke aanpassingen in verband met het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer zich minder goed laten vertalen in duidelijk aantoonbare kosten. Door samenvoeging van de budgetten met de kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO kan bovendien worden bereikt dat de werkgever al tijdens het premiebetalingstijdvak een vermindering van zijn premie ontvangt in plaats van achteraf.

### **Gevolgen voor betrokken bedrijven en de uitvoering**

Voorop moet worden gesteld dat deze wijziging niet tot doel heeft de systematiek van de Wet REA volledig te wijzigen. Dat betekent dat veel begrippen en randvoorwaarden zoals die thans gelden, ook na inwerking-treding van de premievrijstellingsregeling gewoon gehandhaafd zullen blijven.

### **In dienst nemen van een werknemer**

In het voorheen bestaande systeem diende de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nam een aanvraag in voor een plaatsingsbudget bij de uitvoeringsinstelling, de gemeente dan wel Arbeidsvoorziening, al naar gelang de uitkeringssituatie van de werknemer. Daarbij moest onder meer opgave worden gedaan van het aantal uren waarvoor de dienstbetrekking was aangegaan en de duur van de dienstbetrekking. Indien de kosten van aanpassingen in verband met de arbeidshandicap van de werknemer hoger waren dan dit budget, kon hij een pakket op maat aanvragen bij deze instanties. Voor de kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO waarop aanspraak bestond als de werkgever ten minste 3% van zijn totale loonsom betaalde aan arbeidsgehandicapte werknemers, kon hij na afloop van het jaar een aanvraag indienen bij de uitvoeringsinstelling onder opgave van het totale loon, de loonsom en de WAO-uitkeringen voor arbeidsgehandicapte werknemers. Het budget bij plaatsing was f 24 000 verdeeld over drie jaren, en werd evenredig verminderd bij deeltijd arbeid. De vrijstelling van de basispremie WAO gold over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer en daarnaast was een korting op de basispremie WAO van toepassing over het loon van ten hoogste 15 maal de gemiddelde loonsom. Als een werkgever ten minste 5% arbeidsgehandicapten in dienst had, bedroeg de vrijstelling over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer bij een

gemiddeld loon van f 50 000 ongeveer f 3 000 en de maximale korting over het loon van de overige werknemers ten hoogste f 11 000. Bij een geringer aantal arbeidsgehandicapte in dienst werden de bedragen verminderd. Bij een percentage van minder dan 3% arbeidsgehandicapte in dienst werd geen vrijstelling of korting van de basispremie verleend.

Wanneer een werkgever volgens het nieuwe systeem voor een premievrijstelling in aanmerking wil komen in verband met het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer, dient hij zijn aanvraag altijd in bij het UWV, ongeacht de uitkeringssituatie van de werknemer. Hij hoeft slechts aan te tonen dat hij een dienstbetrekking is aangegaan met een arbeidsgehandicapte werknemer. In tegenstelling tot de huidige situatie bij een aanvraag van een plaatsingsbudget, is het daarbij niet meer vereist dat de werkgever vermeldt voor hoeveel uur de dienstbetrekking is aangegaan, of aantoont dat het gaat om een overeenkomst voor ten minste 6 maanden. Voor de werkgever is ook niet meer van belang of de werknemer een uitkering geniet van het UWV, van de gemeente of geen uitkering geniet dan wel een Anw-uitkering. Na beoordeling van de gegevens door het UWV wordt de premievrijstelling automatisch op de premienota tot uitdrukking gebracht zolang de werknemer in dienst is, voor de duur van maximaal drie jaar. Slechts indien de kosten in verband met de plaatsing hoger zijn dan het bedrag van de premievrijstelling, dient hij, evenals voorheen voor het verkrijgen van een pakket op maat, een gespecificeerde aanvraag in met opgave van de kosten. Ook die aanvraag wordt ingediend bij het UWV. De aparte aanvraag voor de kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO komt hiermee te vervallen. De premievrijstelling bedraagt bij een gemiddeld loon van € 22 000 (f 50 000) ongeveer € 2 200 (f 5 000) per jaar en wordt voor drie jaar verleend.

### **In dienst houden van een werknemer**

De nieuwe regeling maakt bij behoud van de arbeidsgehandicapt geworden werknemer in het eigen bedrijf geen onderscheid meer tussen behoud van de eigen functie of het aanbieden van een nieuwe functie. Voorheen werden aan deze beide posities verschillende gevolgen verbonden. Bij behoud van de eigen functie moest de werkgever ter verkrijging van vergoeding van de kosten een gespecificeerde aanvraag indienen. Bij herplaatsing in een andere functie kon hij in aanmerking komen voor een herplaatsingsbudget (f 8 000), waarbij aangetoond diende te worden dat de werknemer daadwerkelijk in een andere functie was herplaatst. Daarbij diende beoordeeld te worden of er sprake was van wezenlijk andere arbeid. Dit leidde geregeld tot interpretatiekwesaties. Indien de kosten van herplaatsing hoger waren dan het herplaatsingsbudget, kon de werkgever een gespecificeerde aanvraag indienen ter verkrijging van een pakket op maat. Daarnaast kon de werkgever kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO aanvragen indien hij voldeed aan de voorwaarden zoals hiervoor vermeld.

In het thans voorgestelde systeem heeft de werkgever recht op premievrijstelling wanneer de werknemer, die gedurende het dienstverband arbeidsgehandicapt raakt, en werkzaamheden hervat binnen het bedrijf. De voorwaarde, dat het daarbij moet gaan om een aantoonbaar andere functie, vervalt dus. Wel blijft aan het toekennen van een aanvraag de voorwaarde verbonden dat de werkgever aantoont dat de werknemer «arbeidsgehandicapt» is geworden, en behoud in de eigen functie dan wel herplaatsing daadwerkelijk plaatsvindt. Bij het opstellen en indienen van een plan van aanpak zal de werkgever ondersteund worden door de arbo-dienst.

Mocht de vrijstelling van de premie niet voldoende zijn om de noodzakelijke kosten die zijn verbonden aan de reïntegratie van de werknemer te

dekken, dan blijft de mogelijkheid bestaan om bij de UWV een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten aan te vragen voor zover hoger dan de premievrijstelling, met behulp van een gespecificeerde aanvraag. Dat is niet anders dan onder het voorheen geldende systeem waarin de werkgever die in aanmerking kwam voor een budget, doch hogere kosten had dan dit budget, vergoeding van die kosten kon vragen door middel van een gespecificeerde begroting, ter verkrijging van een pakket op maat.

### **Gevolgen voor de werknemer**

De arbeidsgehandicapte werknemer die in dienst treedt bij een werkgever kan ingevolge dit wetsvoorstel zelf een subsidie ontvangen voor een eventueel noodzakelijk aanpassing van de werkplek. Dit is mogelijk indien het gaat om een meeneembare werkvoorziening. Daarbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld apparatuur die niet alleen bruikbaar is bij de werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt, maar die ook bij een andere werkgever ingezet kan worden. Op grond van de voorstellen in het Belastingplan 2002, onderdeel I, arbeidsmarkt- en inkomensbeleid, kan de arbeidsgehandicapte werknemer die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering werk aanvaardt in aanmerking komen voor een toetrederskorting.

### **Gemeenten als uitvoerder REA**

Met de voorgestelde invoering van de premievrijstelling wordt ook de rol van de gemeenten als uitvoerder van de REA beperkt. De gemeenten verliezen de mogelijkheid om een plaatsingsbudget of een pakket op maat te verstrekken.

Ook de mogelijkheid om werknemersvoorzieningen te verstrekken aan personen uit de gemeentelijke doelgroep die een reguliere baan aanvaarden vervalt voor de gemeenten. De keuze om ook de inzet van de werknemersvoorzieningen door gemeenten te laten vervallen is ingegeven doordat dit instrumentarium een specifieke deskundigheid vraagt die door de beperkte inzet van dit instrumentarium nauwelijks aan de gemeenten kan worden gevraagd. Deze deskundigheid is wel aanwezig bij de Uvi's, respectievelijk UWV.

Daarbij betreft het personen die door de aanvaarding van de reguliere arbeid feitelijk niet meer tot de doelgroep van de gemeenten behoren. De gemeenten blijven wel verantwoordelijk voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt van arbeidsgehandicapten die tot de gemeentelijke doelgroep behoren. Op basis van artikel 3 van de WIW kunnen gemeenten het scholings- en activeringsbudget voor deze doelgroep inzetten. Artikel 3 is dermate ruim geformuleerd dat er geen specifieke bepalingen nodig zijn om ook arbeidsgehandicapten toe te kunnen leiden naar de arbeidsmarkt. Ook kunnen gemeenten dienstbetrekkingen blijven inzetten voor arbeidsgehandicapten en kunnen uitvoeringsinstellingen respectievelijk UWV dienstbetrekkingen blijven inkopen ten behoeve van arbeidsgehandicapten. Hierin wordt met de onderhavige wetswijziging geen verandering gebracht.

### **Premievrijstelling arbeidsgehandicapten in WIW-dienstbetrekking**

In tegenstelling tot de huidige situatie, waarin voor de werknemers op de WIW-dienstbetrekkingen geen (her)plaatsingsbudget of pakket op maat kunnen worden verstrekt, wordt de premievrijstelling wel verleend voor arbeidsgehandicapten op een WIW-dienstbetrekking. Deze wijziging maakt deel uit van een meer omvangrijke wijziging van de wijze waarop gemeenten worden gestimuleerd om arbeidsgehandicapten op een WIW-dienstbetrekking te reintegreren.

Het ziekteverzuim in en de instroom in de WAO vanuit de WIW-dienstbetrekking is erg hoog. Naast de omstandigheid dat de WIW zich richt op de onderkant van de arbeidsmarkt, waar het risico op uitval vanwege ziekte en arbeidsongeschiktheid hoger is dan in andere segmenten van de arbeidsmarkt, bevat de WIW zelf ook te weinig impulsen om een actief ziekteverzuimbeleid te voeren. In de WIW geldt thans met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid immers de volgende bepaling:

De WIW-subsidie wordt gestaakt als een werknemer gedurende een periode langer dan 3 maanden geen arbeid verricht, omdat hem geen arbeid wordt aangeboden, tenzij dit wordt veroorzaakt door ziekte of arbeidsongeschiktheid en de gemeente ten gevolge daarvan loon was verschuldigd en een reïntegratieplan heeft opgesteld.

Deze bepaling leidt tot de volgende situatie:

- Gedurende de ziekteperiode van een jaar ontvangt de gemeente de volledige WIW-subsidie voor de betrokken werknemer. Hierbij is niet van belang of de gemeente zich al dan niet tegen dit risico heeft verzekerd;
- Na het eerste jaar is voortzetting van de WIW-subsidie afhankelijk van het feit of er sprake blijft van een loondoorbetalingsverplichting. Blijft er sprake van een loondoorbetalingsverplichting (hoe gering ook) dan blijft de gemeente de volledige WIW-subsidie ontvangen. Is er geen sprake meer van een loondoorbetalingsverplichting dan wordt geen WIW-subsidie ingezet;
- De loondoorbetalingsverplichting wordt in de praktijk zo uitgelegd dat deze verplichting na twee jaar ziekte/arbeitsongeschiktheid niet meer bestaat, omdat de werkgever de mogelijkheid heeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Deze bepaling leidt derhalve tot onvoldoende financiële prikkels om gemeenten tot een actief reïntegratiebeleid te stimuleren. Wel bevat de PEMBA een stimulans om uitval door ziekte/arbeitsongeschiktheid te voorkomen. Door de gemeenten wordt er evenwel op gewezen dat zij PEMBA als onrechtvaardig ervaren, vanwege de risicogroep, en pleiten zij er voor om de PEMBA, overeenkomstig de WSW, niet toe te passen op de WIW-dienstbetrekkingen.

Om te komen tot een situatie die meer recht doet aan de bijzondere positie en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten op de WIW-dienstbetrekkingen komt de premievrijstelling ook ten goede aan de gemeenten als WIW-werkgever. De WIW-werkgever kan ook een vergoeding voor de meerkosten aanvragen bij de UWV als de premievrijstelling onvoldoende blijkt te zijn. Het voorgaande laat onverlet dat ook het scholings- en activeringsbudget van de WIW nog kan worden ingezet. Gelijkijdig wordt geregeld dat de WAO-uitkering die WIW-werknemers, die arbeidsongeschikt raken, ontvangen ingevolge de WAO, in mindering wordt gebracht op de WIW-subsidie. De WIW-werkgevers behoeven immers ook alleen maar de aanvullende loonkosten te betalen en komen daarnaast in aanmerking voor de premievrijstelling. In de WIW wordt tevens de bepaling omtrent het verschuldigd zijn van loon geschrapt. Dit biedt gemeenten, meer dan thans, ook de mogelijkheid om aan reïntegratie van arbeidsgehandicapten over langere termijn te kunnen werken. Onverlet blijft dat de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte en arbeidsongeschiktheid kan worden opgezegd, maar de gemeente kan ook de arbeidsovereenkomst in stand houden na die periode zonder dat dit leidt tot beëindiging van de (resterende) subsidie. Met deze wijzigingen wordt bewerkstelligd dat de WIW-werkgevers (de gemeenten) dezelfde reïntegratieverantwoordelijkheid en middelen worden geboden als andere werkgevers.

Doordat de gemeenten als werkgever van de WIW-werknemers in dezelfde situatie komen te verkeren als andere werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst nemen of houden ligt het niet in de rede dat gemeenten zelf vaststellen of deze werknemers kunnen worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de Rea. De vaststelling of een werknemer ingevolge de WIW kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte is nu in alle gevallen een taak van de UWV. Dit laat onverlet dat gemeenten de mogelijkheid behouden om vast te stellen of een persoon uit de gemeentelijke doelgroep kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte, als dit naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk is voor de vaststelling van het reïntegratietraject van de betrokkene. Het is in dit verband echter wel van belang dat de gemeente dit doet in overleg met de UWV, om te voorkomen dat de UWV tot een ander oordeel komt en daardoor geen inzet van specifieke Rea-instrumenten mogelijk is.

### **Vervallen van kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO bij uitbesteding aan een Wsw-bedrijf**

In de WAO was tot op heden een regeling opgenomen op grond waarvan een werkgever een kwijtschelding van en korting op de basispremie WAO kon verkrijgen bij uitbesteding van werkzaamheden aan een Wsw-bedrijf naast de kwijtschelding en korting bij het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten. In het thans voorgestelde systeem wordt geen premievrijstelling verleend bij uitbesteding aan een Wsw-bedrijf. Reden voor het niet meer verlenen van een stimulans voor werkgevers om werk uit te besteden is dat het meer aanbeveling verdient om het in dienst nemen van werknemers vanuit een Wsw-dienstbetrekking te bevorderen dan om werkgevers een extra tegemoetkoming te verlenen bij het uitbesteden van werk aan een Wsw-bedrijf. De premievrijstelling bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemers is ook van toepassing op werkgevers als ze een werknemer aannemen vanuit een Wsw-dienstbetrekking.

### **Premiekorting voor oudere werknemers**

Mede in het licht van de gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt en het streven naar een houdbare ontwikkeling van de overheidsfinanciën wil het kabinet de arbeidsdeelname van ouderen de komende jaren verhogen. Ten einde de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen is een pakket samengesteld bestaande uit de volgende maatregelen:

- Invoering van een met de leeftijd oplopende aanvullende arbeidskorting voor oudere werkenden, boven op de reguliere arbeidskorting. Vanaf het jaar dat een oudere werkende 58 jaar wordt heeft hij recht op deze extra arbeidskorting.
- Werkgevers wordt de mogelijkheid geboden om aan oudere werknemers een onbelaste premie te geven. De (maximale) omvang van deze premie loopt evenals de aanvullende arbeidskorting op met de leeftijd en is gelijk aan de aanvullende arbeidskorting voor ouderen.
- Invoering van een premiekorting voor werkgevers van oudere werknemers. Dit betekent een vermindering van de loonkosten voor oudere werknemers. Hierdoor worden werkgevers gestimuleerd oudere werknemers in dienst te houden dan wel in dienst te nemen. Werkgevers krijgen een forfaitaire premiekorting per werknemer van 58 jaar of ouder op de door de werkgever te betalen WAO-premie. De hoogte van deze korting bedraagt € 712 (f 1570). Deze premiekorting wordt gefinancierd door een verhoging van de WAO-premie voor de overige (jongere) werknemers. Hierdoor wijzigt het kostenverschil tussen oudere en jongere werknemers ten gunste van oudere werknemers.

De eerste twee genoemde maatregelen zijn opgenomen in het wetsvoorstel Wijziging van enige belastingwetten, Belastingplan 2002, onderdeel I,

Arbeidsmarkt en inkomensbeleid. Voor een toelichting op die maatregelen wordt verwezen naar de Memorie van toelichting op dat wetsvoorstel. Zoals uit de Sociale Nota blijkt, verricht slechts een op de drie ouderen tussen de 55 en 65 jaar betaald werk. De voorgestelde maatregel richt zich op werknemers vanaf 57,5 jaar (en die in een jaar 58 jaar worden). Bij de keuze voor 58 jaar is onder andere gelet op de samenhang met het wetsvoorstel werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers. In dit wetsvoorstel is namelijk geregeld dat de werkgever een bijdrage is verschuldigd bij instroom in de WW van een werknemer van 57,5 jaar (of ouder). Ook het feit dat de duur van de loondervingsuitkering WAO gekoppeld is aan 58 jaar heeft bij de keuze een rol gespeeld. Voor de eenvoud en de uitvoerbaarheid van de regeling is gekozen om de werkgever voor een premiekorting in aanmerking te laten komen in het jaar waarin de werknemer 58 jaar wordt, met ingang van de eerste dag van dat kalenderjaar. Aldus gaat de maatregel gemiddeld in op de dag waarop de werknemer de leeftijd van 57,5 jaar bereikt.

### **Naleving en misbruik en oneigenlijk gebruik**

Uit de artikelen 10 tot en met 15 CSV vloeien verplichtingen voort die van belang zijn voor de werkgever bij het voeren van de loonadministratie, en het doen van loonopgave. Deze bepalingen zijn van belang omdat het UWV op grond van deze informatie de hoogte van de te betalen sociale verzekeringspremies vaststelt en kan controleren of de werkgever op correcte wijze aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Het overtreeden van de verplichtingen op grond van artikel 10 wordt strafrechtelijk gesanctioneerd. Daarnaast geeft artikel 12a tot en met 12e van de CSV het UWV de mogelijkheid een boete op te leggen aan de werkgever die geen, een niet juiste of een onvolledige loonopgave doet.

### **Voorlichting**

Omdat uit de evaluatie is gebleken dat de huidige (re)integratie instrumenten onvoldoende bekend zijn worden evenals bij de inwerkingtreding van de Wet REA de hierbij voorgestelde wijzigingen door middel van voorlichting onder de aandacht van de belanghebbenden gebracht. De voorlichting zal worden afgestemd op de voorlichting in verband met de wijzigingen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter en de wet SUWI.

### **Europese aspecten**

Het wetsvoorstel is niet in strijd met enige bepaling van Europees recht. Het Lisv wijst er in zijn commentaar op dat het niet mogelijk is om het reïntegratie-instrumentarium van het wetsvoorstel toe te kennen aan in het buitenland gevestigde werkgevers. Naar de mening van het Lisv is dit in strijd met Artikel 39 EG en Verordening (EEG) nr. 1612/68, voor zover het werkgevers betreft die zijn gevestigd in een andere lid-staat van de EU.

Verordening (EEG) nr. 1612/68, dat is gebaseerd op artikel 39 EG, bevat regelingen met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers binnen de EU. Het tweede lid van artikel 7 van deze verordening bevat een discriminatieverbod naar nationaliteit door voor te schrijven dat onderdanen van een lidstaat van de EU die werkzaam zijn op het grondgebied van een andere lidstaat, op dezelfde wijze moeten worden behandeld als de eigen onderdanen van die lidstaat wat betreft arbeidsvoorwaarden en beloning. Bovendien moeten zij daar dezelfde sociale en fiscale voordelen kunnen genieten. Verordening (EEG) nr. 1612/68 bevat dus geen bepa-

lingen die voorzien in de export van sociale voordelen, maar uitsluitend bepalingen over het toekennen van sociale voordelen op het eigen grondgebied.

Het Hof van Justitie EG heeft in enkele recente arresten geoordeeld dat sociale voordelen in beginsel toch geëxporteerd moeten worden op grond van deze verordening, omdat anders sprake zou kunnen zijn van indirecte discriminatie naar nationaliteit. Deze exportverplichting is niet absoluut. De desbetreffende lidstaat hoeft zijn sociale voordelen niet te exporteren als daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is en de territoriale beperking evenredig is ten opzichte van het nagestreefde doel. Uit deze jurisprudentie kan niet de conclusie worden getrokken dat ook in het buitenland gevestigde werkgevers in aanmerking moeten worden gebracht voor financiële prikkels als zij personen met een Nederlandse uitkering in dienst nemen, omdat het in deze jurisprudentie telkens om aan de werknemer uit te keren vaste bedragen ging, terwijl het hier om aan de werkgever uit te keren flexibele bedragen gaat. Hier is dus geen sprake van een sociaal voordeel van de desbetreffende werknemer in de zin van Verordening (EEG) nr. 1612/68.

In dit verband moet ook worden bedacht dat de financiële stimulansen van het wetsvoorstel voor de werkgever om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen moeten worden geplaatst binnen het totale Nederlandse premies- en belastingenpakket waarmee de werkgever wordt geconfronteerd. Het is niet wenselijk binnen dit pakket een aspectpremieverlaging uit te lichten. Dit te meer daar dit voordeel mogelijk interfereert met financiële incentives die in het land van de werkgever worden toegekend.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat personen die in het buitenland wonen met een Nederlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering in beginsel wel in aanmerking kunnen komen voor het voorzieningenpakket van de Wet REA dat aan de uitkeringsgerechtigde zelf wordt toegekend.

### **Budgettaire effecten, administratieve lasten en personele effecten**

#### **Budgettaire effecten**

In het hierna volgende onderdeel Budgettaire effecten (macro) worden de effecten van de ouderenkorting en de wijzigingen in REA vermeld. In tabel I worden de effecten van de invoering van de ouderenkorting weergegeven, in tabel II de premie-effecten van de wijzigingen in REA. Tabel III geeft de effecten op de uitgaven van de REA wijzigingen weer. Vervolgens wordt in het onderdeel Budgettaire effecten nader gespecificeerd (tabellen IV, V en VI) ingegaan op de wijzigingen in de uitgaven op grond van REA in de eerste jaren en in de structurele situatie.

#### **Budgettaire effecten (macro)**

Effecten van de korting op de WAO-premie voor ouderen

**Tabel I premiederving ouderenkorting**

	euro	gulden
inkomstenderving door premiekorting voor ouderen	- 150	- 330

De effecten van de korting op de WAO-premie voor in dienst zijnde oudere werknemers worden geraamd op € 150 mln (330 mln gulden). Daarbij is ervan uitgegaan dat voor 210 000 personen van deze maatregel gebruik wordt gemaakt. Deze regeling leidt dus tot een extra inkomstenderving door de fondsen ter hoogte van dit bedrag.

## Effecten van wijzigingen in REA

**Tabel II premiederving door wijzigingen REA**

	euro	gulden
Nieuwe premievrijstelling AWf, Ufo, Aof en Aok	- 113	250
Vervallen van oude premievrijstelling en korting Aof op grond van art 77b WAO	59	130
Inkomstenderving SV fondsen door premievrijstelling REA	54	- 120

In de nieuwe premievrijstellingsregeling (Arbeidsongeschiktheidsfonds, Arbeidsongeschiktheidskas en werkgeversdeel Algemeen werkloosheidsfonds (AWf) is de omvang van de vrijstelling afhankelijk van het verdiende loon van de arbeidsgehandicapte. Bij plaatsing bij een nieuwe werkgever geldt de premievrijstelling gedurende een periode van 3 jaar (gelijk aan de periode van het plaatsingsbudget en de loonkostensubsidie in het pakket op maat). Bij een herplaatsing bij de oude werkgever geldt een premievrijstelling gedurende een jaar. Uitgaande van een gemiddeld loon van € 22 689 (50 000 gulden) per jaar bedraagt de vrijstelling van premies circa € 2 269 (5 000 gulden) op jaarbasis<sup>1</sup>. Het totaal gebruik wordt geschat op € 113 miljoen (250 miljoen gulden).

De bestaande oplopende vrijstelling en korting op de basispremie WAO als de werkgever ten minste 3 tot 5% arbeidsgehandicapten in dienst heeft, komt te vervallen. Met die regeling was laatstelijk een bedrag van € 59 miljoen (130 miljoen gulden) gemoeid.

**Tabel III uitgavenwijziging door wijzigingen REA**

	euro	gulden
Besparingen bij REA-fonds door wegvallen subsidies	157	346
extra uitgaven REA-fonds door vergoeding meerkosten voor zover hoger dan premievrijstelling	- 6	- 14
Besparingen op REA-subsidies	151	332

De bestaande subsidies op grond van plaatsingsbudget, herplaatsingsbudget, pakket op maat en voorziening voor het eigen werk komen te vervallen. Bij ongewijzigd beleid zou € 157 miljoen (346 miljoen gulden) zijn uitgegeven.

Bovenop de premievrijstelling kan een vergoeding van meerkosten worden gegeven, de uitgaven worden geraamd op € 6 miljoen (14 miljoen gulden).

### **Totale budgettaire effecten van voorgenomen maatregelen op de SV-fondsen**

De ouderenkorting levert een extra inkomstenderving op van € 150 miljoen (330 miljoen gulden).

De maatregelen op het gebied van de Wet REA leiden tot een extra premiederving van € 54 miljoen (120 miljoen gulden) en vanaf 2004 tot een besparing op de uitgaven voor de SV-fondsen van € 151 miljoen (332 miljoen gulden). Het financiële beslag voor de SV-fondsen neemt derhalve af met € 96 miljoen (212 miljoen gulden).

Voor de ouderenkorting en de REA maatregelen samen is sprake van een verschuiving van € 54 miljoen (120 miljoen gulden) premie. Voor de SV-premies betekent dit een mutatie van minder dan 0,05 procentpunt. Deze valt weg in de ramingsmarges van de premievaststelling. Naast de

<sup>1</sup> Voor een persoon werkzaam tegen het minimumloon bedraagt de premievrijstelling op jaarbasis ca. 3 000 gulden, voor een persoon werkzaam tegen het maximum dagloon (ca. 87 000 gulden) bedraagt de premievrijstelling bijna 9 000 gulden op jaarbasis.

effecten op de SV-fondsen vindt er een besparing plaats op de WIW-uitgaven van 23 miljoen gulden vanwege de stopzetting van werkgeverssubsidies voor WIW-dienstbetrekkingen.

### Budgettaire effecten voor de uitgaven nader gespecificeerd

Als gevolg van dit wetsvoorstel komen de bestaande subsidies voor voorzieningen voor behoud van het eigen werk, de plaatsings- en herplaatsingsbudgetten en het pakket op maat te vervallen. De genoemde subsidies hebben betrekking op ruim 56 000 gevallen. Volgens ramingen van het Lisv zou met deze subsidies in 2002 (bij ongewijzigd beleid) een bedrag zijn gemoeid van 346 miljoen gulden. Tabel IV geeft een uitsplitsing van dit bedrag naar soort plaatsingsbudget.

**Tabel IV Rea-subsidies werkgevers in 2002**

Soort plaatsingsbudget	aantal gevallen	Gemiddeld bedrag (gulden)	totale subsidies (miljoenen gulden)
herplaatsing	4 240	6 250	27
plaatsing	40 320	6 370	257
pakket op maat	1 830	12 450	23
voorzieningen werkplek	10 000	4 000	40
<b>totaal</b>	<b>56 390</b>		<b>346</b>

Bron: Lisv. Juninota Financiële ontwikkeling Lisv-fondsen 2001–2002, juni 2001.

De REA-uitgaven dalen structureel met een bedrag van 346 miljoen gulden. De lopende subsidies op 31-12-2001 blijven onder de oude voorwaarden van kracht. Het gaat hierbij om plaatsingssubsidies en pakketten op maat. Deze subsidies lopen in 2002 en 2003 ten einde. Op grond van cohortgegevens van de lopende subsidies worden de Rea-uitgaven in verband met deze doorlopende subsidies in 2002 op 110 miljoen gulden en in 2003 op 30 miljoen gulden geraamd.

Indien de werkelijke kosten voor een werkgever uitstijgen boven het bedrag van de premievrijstelling kunnen in de nieuwe regeling aanvullende vergoedingen uit het Rea-fonds worden verstrekt. Deze aanvullende vergoedingen doen zich naar verwachting met name voor bij de huidige pakket op maat-situatie en niet of nauwelijks bij de (her)plaatsingsbudgetten. Op basis van de gegevens over lopende subsidies is geraamd dat hiermee een bedrag van circa € 6 miljoen (14 miljoen gulden) structureel gemoeid is<sup>1</sup>.

Tabel V presenteert de financiële consequenties van het wetsvoorstel voor de uitgaven (afgezien van de premiederving) van het Rea-fonds, waarbij het overgangsrecht voor lopende subsidies in beeld wordt gebracht.

**Tabel V Financiële effecten stopzetten werkgeverssubsidies Rea-fonds, met overgangsrecht voor lopende subsidies op 31-12-2001 (bedragen in miljoen euro/gulden)**

	2002	2003	2004
Besparing op huidige Rea-subsidies	- € 107		
Vergoeding meerkosten boven premievrijstelling	(- f 236)	€ 143 (- f 316)	- € 157 (- f 346)
totaal besparing op Rea-uitgaven	€ 6 (f 14)	€ 6 (f 14)	€ 6 (f 14)
	- € 101		
	(- f 222)	€ 137 (- f 302)	- € 151 (- f 332)

<sup>1</sup> Uitgaande van 1 830 situaties waarbij volgens de huidige regelgeving in 2002 een pakket op maat zou worden verstrekt met gemiddelde kosten van 12 450 gulden per geval zijn de meerkosten (dus boven de gemiddelde premievrijstelling van 5 000 gulden) te ramen op: 1 830 \* 7 450 gulden = 14 miljoen gulden.

Het voorstel bespaart in 2002 per saldo ca. € 101 mln (f 222 mln) op de uitgaven van het Rea-fonds. Vanaf 2004 bedraagt de besparing naar

verwachting per saldo ca. € 151 mln (f 332 mln) structureel. In 2002 en 2003 valt de besparing lager uit, in verband met betalingen uit het Rea-fonds aan per 31 december 2001 lopende subsidies die onder de oude voorwaarden van kracht blijven.

**Tabel VI Financiële effecten stopzetten werkgeverssubsidies WIW, met overgangsrecht voor lopende subsidies op 31-12-2001 (bedragen in miljoen euro/gulden)**

	2002	2003	2004
Besparing op Rea-uitgaven WIW	- € 6 (- f 14)	- € 10 (- f 22)	- € 10 (- f 23)

Het voorstel bespaart in 2002 per saldo ca. € 6 mln (f 14 mln) op de uitgaven van de WIW. Vanaf 2004 bedraagt de besparing naar verwachting per saldo ca. € 10 mln (- f 23 mln) structureel. Wegens het overgangsrecht valt de besparing in 2002 en 2003 lager uit.

Samenvattend bedraagt de besparing op de Rea-uitgaven (Rea-fonds en WIW samen) in de structurele situatie dus ca. € 161 miljoen (f 355 miljoen). Dit bestaat uit circa € 151 miljoen (f 332 miljoen) Rea-fonds en circa € 10 miljoen (f 23 miljoen) WIW.

## **Administratieve lasten en personele effecten**

### **Aanpassingen REA**

De huidige situatie levert werkgevers bij een volume van 50 000 arbeidsgehandicapten een administratieve kostenpost op van € 15,8 mln (f 35 mln). In de nieuwe situatie bij eenzelfde raming van het volume bedragen de administratieve lasten € 12,3 (f 27 mln), een besparing van circa € 3,5 mln (f 8 mln). Dit is het gevolg van het vervallen van de aanvragen voor subsidies voor voorzieningen voor behoud van de eigen werkplek, de plaatsings- en herplaatsingsbudgetten en het pakket op maat. Deze laatste wordt slechts in beschouwing genomen indien de kosten van reïntegratie hoger zijn dan de premievrijstelling.

### **Uitvoeringskosten UWV**

De voorgestelde wijzigingen in de Wet REA, de WAO en de Werkloosheidswet (WW) hebben niet als intentie het takenpakket van het UWV te wijzigen. In tegenstelling tot het plaatsingsbudget en het pakket op maat wordt de premievrijstelling slechts door één instelling verleend, te weten het UWV. Het ligt daarom voor de hand om ook de verstreking van de aanvullende kostenvergoeding bij het UWV te leggen. In de nieuwe situatie is er sprake van premie-aanpassing door het UWV. Dit betekent extra handelingen, echter de handelingen met betrekking tot subsidieverstreking komen te vervallen. De financiële gevolgen zullen kostenneutraal zijn. De extra uitvoeringskosten die het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) maakt vanwege de WAO-premiekorting voor ouderen bedragen enkele miljoenen.

### **Overgangsrecht**

Bij de keuze voor het overgangsrecht zijn de aard van de te wijzigen regeling, de aard en het doel van de wijziging, de groep die geraakt wordt door de wijziging en de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid in aanmerking genomen. Al deze factoren tegen elkaar afwegend heeft het kabinet er voor gekozen de gemaakte afspraken te eerbiedigen. Dat betekent dat beoogd wordt de wetwijziging per 1 januari 2002 van kracht te laten zijn op alle nieuwe aanvragen. Reeds toegekende aanspraken op een

plaatsingsbudget, herplaatsingsbudget, pakket op maat of subsidie voor voorzieningen voor behoud van het eigen werk blijven onverkort gehandhaafd. Dat betekent dat de geplande budgetverschuiving voor een deel pas later is te realiseren. Het kabinet is echter van mening dat deze optie de voorkeur verdient, gezien de waarde die zij hecht aan het naleven van de gangbare rechtsbeginselen, en het feit dat het gaat om een relatief kleine groep begunstigen en voor een beperkte periode.

## **TOELICHTING OP DE ARTIKELEN**

### **HOOFDSTUK 1 SOCIALE ZEKERHEIDSWETGEVING**

#### **Artikel I (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)**

*Artikel I, onderdeel A (artikel 23 van de WAO)*

Op grond van artikel 23 van de WAO, kan het UWV bepaalde personen voorafgaande aan het nemen van bepaalde beslissingen oproepen om te ondervragen of te doen ondervragen.

Deze bevoegdheid wordt ook wenselijk geacht met betrekking tot arbeidsgehandicapten ten aanzien waarvan premievrijstelling is verleend of wordt overwogen. Dit onderdeel voorziet daarin.

*Artikel I, onderdeel B (artikel 76a van de WAO)*

Artikel 76a van de WAO dient te worden aangepast in verband met het intrekken van de artikelen 77b tot en met 77e van de WAO (artikel I, onderdeel D) en in verband met de toevoeging van de artikelen 79a en 79b.

*Artikel I, onderdeel C (artikel 76d van de WAO)*

Dit onderdeel zorgt ervoor dat de forfaitaire premiekorting voor elke werknemer die in een kalenderjaar 58 jaar of ouder wordt ten laste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

*Artikel I, onderdeel D (artikelen 77b tot en met 77e van de WAO)*

Voor een toelichting hierop wordt verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting.

*Artikel I, onderdeel E (artikelen 79a en 79b van de WAO)*

Met het voorgestelde artikel 79a van de WAO wordt een forfaitaire premiekorting van € 712 per jaar ingevoerd voor elke werknemer die in het kalenderjaar 58 jaar of ouder wordt. De werkgever krijgt deze korting over zijn totale WAO-premienota. Dat wil zeggen op het totaal van de som van de basispremie en de gedifferentieerde premie die hij in totaliteit voor zijn werknemers verschuldigd is. Indien de werkgever een eigen risico-drager is en derhalve alleen de basispremie verschuldigd is wordt de korting in mindering gebracht op die basispremie.

De zinsnede «voor zover hij over dat kalenderjaar premie over het loon van die werknemer verschuldigd is» beoogt er voor te zorgen dat de korting niet meer kan bedragen dan het totaal van de premienota.

Het tweede lid beoogt te voorzien in situaties dat de werknemer niet gedurende het hele kalenderjaar in dienst is bij de werkgever. Het vijfde lid ziet op de situatie dat het UWV de uitkering op grond van de WAO betaalt aan de werkgever teneinde het door diens tussenkomst te doen uitbetalen. Het ligt niet in de rede om de werkgever in aanmerking te brengen voor een

premiëkorting als bedoeld in het eerste lid van het voorgestelde artikel 79a van de WAO, als hij slechts dient als doorgeefluik voor de hier bedoelde uitkering.

In het zesde lid wordt bepaald dat de premiëkorting voor oudere werknemers niet van toepassing is op werknemers op gesubsidieerde arbeidsplaatsen op grond van de WSW, de WIW als de ID-banen. Het betreft immers een maatregel die er op is gericht om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers aan reguliere arbeid te stimuleren. Daarbij komt dat de genoemde arbeidsplaatsen reeds worden gesubsidieerd en er derhalve van de premiëkorting geen stimulerende werking uit gaat. Deze lijn komt overeen met de lijn zoals die ook is gekozen voor de toetrederskorting.

Als gesubsidieerde arbeid wordt niet beschouwd de arbeid, als bedoeld in de Regeling schoonmaakdiensten particulieren. Voor deze regeling is een uitzondering gemaakt, vanwege de tweeledige doelstelling daarvan, te weten de verruiming van de markt van schoonmaakdiensten en de inschakeling daarbij van met name laag opgeleide werkzoekenden in het arbeidsproces. Dit betekent derhalve, dat werkgevers die op grond van de onderhavige regeling subsidie ontvangen eveneens in aanmerking kunnen komen voor de premiëkorting voor oudere werknemers.

Het nieuwe artikel 79b van de WAO voorziet in een vrijstelling voor de basispremie en de gedifferentieerde premie voor de werkgever voor een werknemer die arbeidsgehandicapt is in de zin van artikel 2 van de Wet REA. Deze vrijstelling wordt op grond van het eerste lid voor een periode van drie jaar verleend wanneer een werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Daarbij is bepalend of iemand op de dag van de aanvang van de dienstbetrekking arbeidsgehandicapt is, en niet of hij dat gedurende die hele periode blijft. Indien een werknemer arbeidsgehandicapt wordt en bij zijn eigen werkgever (en in dezelfde of een andere functie) gaat werken, wordt de vrijstelling voor een periode van een jaar verleend. Dat is geregeld in artikel 79b, tweede lid. Deze premievrijstellingsregeling is niet van toepassing op personen die werkzaam zijn als werknemer in de zin van de Wsw of werkzaam zijn op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van de Wsw, maar wel op personen werkzaam ingevolge het Besluit Instroom en Doorstroombanen en op werkervaringsplaatsen ingevolge de WIW. Ook is de premievrijstelling van toepassing op de dienstbetrekkingen ingevolge de WIW. Dit laatste wijkt af van de situatie die tot nu toe gold, waarbij voor WIW-dienstbetrekkingen geen (her)plaatsingsbudget of pakket op maat kon worden. In de algemene toelichting worden de achtergronden voor deze wijziging toegelicht. Het vierde lid ziet op de situatie dat het UWV de uitkering op grond van de WAO betaalt aan de werkgever teneinde die door diens tussenkomst te doen uitbetalen. Deze werkgever, die alsdan voor de betaling van de premies werknemersverzekeringen de werknemersdelen dient in te houden en samen met de werkgeversdelen dient af te dragen, ontvangt van het UWV hiervoor de te betalen uitkering alsmede de door de werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen (waaronder de door hem verschuldigde WAO-premie). In de situatie dat die werkgever op grond van het hier voorgestelde artikel 79b van de WAO geen WAO-premie verschuldigd zou zijn over die uitkering, zou het derhalve in de rede liggen dat het UWV die WAO-premie niet met de uitkering aan die werkgever betaalt. Het is administratief evenwel eenvoudiger als het UWV die premie wel aan die werkgever betaalt en de werkgever die dan – met de door hem in te houden werknemersdelen – afdraagt aan het UWV.

Voor de volledigheid wordt hier nog opgemerkt dat de premiëkorting en de premievrijstelling van artikel 79a en 79b kunnen samenlopen doch er

kan niet meer premievermindering worden verleend dan de som van de premienota van een werkgever.

Naast de premievrijstelling voor de basispremie en gedifferentieerde premie in de WAO, wordt in dit wetsvoorstel tevens voorzien in een premievrijstelling met betrekking tot de premie die de werkgever verschuldigd is aan het Algemeen Werkloosheidsfonds. Dit wordt geregeld in artikel 82a van de WW (zie de toelichting hierna bij artikel III). De premievrijstellingsregeling geeft een volledige vrijstelling en de omvang van de vrijstelling is alleen afhankelijk van het loon dat de arbeidsgehandicapte verdient en de hoogte van de premiepercentages. Uitgaande van een gemiddeld loon van € 22 689 (f 50 000) per jaar bedraagt de vrijstelling van premies gemiddeld ca. € 2 269 (f 5 000) op jaarbasis, wat kan oplopen tot ca. maximaal € 4 084 (f 9 000) voor een persoon die werkzaam is tegen het maximumdagloon.

#### *Artikel I, onderdeel F (artikel 91a van de WAO)*

In artikel I, onderdeel F, zijn overgangsbepalingen getroffen voor personen die op het moment van inwerkingtreding van deze wet, aanspraak hebben op voorzieningen op basis van de Wet REA zoals deze luidde op de dag voor inwerkingtreding van deze wet. Op grond van het voorgestelde artikel 87b van de Wet REA blijven toegezegde voorzieningen gehandhaafd.

Daar staat tegenover dat de werkgever zolang hij deze voorzieningen geniet voor die periode geen vrijstelling kan aanvragen voor de WAO-premies met betrekking tot deze werknemers. Het nieuwe artikel 91a voorziet daarin. Voor de volledigheid wordt hier nog wel opgemerkt dat er in de bedoelde situatie wel aanspraak kan bestaan op de forfaitaire premiekorting van € 712 per jaar voor deze werknemers wanneer deze in het kalenderjaar 58 jaar of ouder zijn.

#### **Artikel II Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten**

Bij de in dit artikel voorgestelde wijzigingen in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten is er vanuit gegaan dat artikel 57 van het bij koninklijke boodschap van 6 april 2001 ingediende voorstel van wet Invoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) (Kamerstukken II 2000/2001, 27 665) (hierna te noemen: ISUWI) tot wet is verheven en in werking is getreden. In dat artikel zijn wijzigingen van de Wet REA opgenomen die op een aantal, met name wetgevingstechnische, punten niet geheel stroken met dit wetsvoorstel. Door de hier voorgestelde werkwijze worden deze bepalingen nadat ze door ISUWI in de Wet REA zijn opgenomen direct daarna vervangen door de in dit wetsvoorstel opgenomen bepalingen. Naar verwachting zal ISUWI, net als dit wetsvoorstel, met ingang van 1 januari 2002, in werking treden.

#### *Artikel II, onderdelen A en B (artikelen 1 en 3 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Het schrappen van het tweede lid van artikel 1 respectievelijk het vierde lid van artikel 3 van de Wet REA vloeit voort uit het feit dat het rea-instrumentarium open komt te staan voor werkgevers als bedoeld in de WIW. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar het algemeen gedeelte van deze toelichting.

*Artikel II, onderdeel C (artikel 10 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Voor een toelichting op dit onderdeel wordt verwezen naar het algemeen gedeelte van deze toelichting.

*Artikel II, onderdeel D (artikel 12 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Voor een toelichting op dit onderdeel wordt verwezen naar het algemeen gedeelte van deze toelichting.

*Artikel II, onderdeel E (artikel 15 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Het hier voorgestelde artikel 15 van de Wet REA (ter vervanging van het artikel 15 van de Wet REA dat betrekking had op subsidie voor kosten van voorzieningen voor behoud van het eigen werk) is identiek aan het in de ISUWI ingevoegde artikel 16a van de Wet REA.

*Artikel II, onderdeel F (artikelen 16 en 17 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

De paragrafen 1 en 2 van hoofdstuk 3 van de huidige Wet REA bevat de regeling van het reïntegratie-instrumentarium ten behoeve van werkgevers. Zoals gezegd, komen deze te vervallen. Nu wordt voorgesteld om, gelet op de vervanging van deze budgetten door premievrijstellingen in de WAO en WW, in de plaats van dit instrumentarium aan werkgevers de mogelijkheid te bieden om een subsidie te vragen voor de gemaakte kosten voorzover die uitgaan boven het voordeel voor een werkgever uit hoofde van de premievrijstellingsregeling. Daartoe wordt voorgesteld een nieuw artikel 16 op te nemen met betrekking tot de subsidie voor de gemaakte kosten. In het tweede lid van dat artikel is aangegeven welke kosten voor subsidieverstreking in aanmerking komen. Deze omschrijving is gebaseerd op de huidige artikelen 15 en 18, derde lid, onderdeel d, van de Wet REA. De tekst van artikel 16 voorziet ook in de mogelijkheid tot vergoeding van meerkosten op een later moment. Dit kan zich voordoen indien de door een werkgever aangeschafte apparatuur na een aantal jaren moet worden vervangen. Op dat moment maakt de werkgever geen aanspraak meer op de premievrijstellingen maar kan hij wel vergoeding vragen van de meerkosten in verband met de vervanging van apparatuur. Artikel 17 is alleen technisch aangepast aan de nieuwe regeling maar komt inhoudelijk overeen met het huidige artikel 19 van de Wet REA.

*Artikel II, onderdelen G en H (artikelen 20 en 21 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Deze onderdelen betreffen aanpassingswetgeving in artikel 20 en 21 van de Wet REA in verband met wijzigingen in de artikelen 15 tot en met 19.

*Artikel II, onderdeel I (artikel 31 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Artikel 31 van de Wet REA ziet op instrumenten die aan arbeidsgehandicapte werknemers op hun aanvraag kunnen worden verstrekt. Naast de huidige in het tweede lid genoemde voorzieningen, zoals voor vervoer, voor noodzakelijke persoonlijke ondersteuning en voor communicatie, is het wenselijk dat die mogelijkheid tot verstrekking aan de werknemer wordt geregeld met betrekking tot bepaalde meeneembare voorzieningen op de werkplek. Het gaat daarbij met name om zaken die op de

individuele werknemer zijn afgestemd. Bij de aanbidding van het eindrapport van de evaluatie van de Wet REA is opgemerkt dat gezien de wens tot versterking van de positie van de werknemer onderzocht moet worden of bijvoorbeeld subsidies voor meeneembare voorzieningen rechtstreeks aan de werknemer verstrekt zouden kunnen worden. Met het hier voorgestelde onderdeel wordt beoogd tegemoet te komen aan deze wens. Het vijfde lid van artikel 31 kan vervallen nu artikel 13a van de WIW komt te vervallen.

*Artikel II, onderdelen J, K, L en M (artikelen 43, 49b en 77 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

De artikelen 43, 49b en 77 van de Wet REA dienen in verband met de wijzigingen in de artikelen 15 tot en met 19 van de Wet REA te worden aangepast. Genoemde onderdelen voorzien daarin.

*Artikel II, onderdeel N (artikel 87b van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)*

Op basis van de Wet REA zoals deze luidt voor inwerkingtreding van deze wet bestaat op grond van artikel 17 de mogelijkheid tot het toekennen van een plaatsingsbudget en op grond van artikel 18, derde lid, onderdeel a, van een loonkostensubsidie die betrekking kunnen hebben op een periode van maximaal drie jaar. Met deze overgangsbepaling is beoogd dat deze voorzieningen, voorzover zij betrekking hebben op dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor de inwerkingtreding van deze wet, tot het einde van die periode kunnen worden voortgezet. Tevens kunnen nog voorzieningen worden toegekend ingeval die werknemer zijn eigen arbeid of een andere functie bij dezelfde werkgever heeft hervat voor 1 januari 2002 dan wel nadat diens arbeidsplaats is aangepast tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van die werknemer voor de eigen arbeid, geen premie verschuldigd over het loon van die werknemer, voor die datum.

De afhandeling van de reeds lopende plaatsingsbudgetten en loonkostensubsidies zal door het UWV van het LISV moeten worden overgenomen. Het tweede lid voorziet daarin.

In het bij koninklijke boodschap van 3 september 2001 ingediende voorstel van wet houdende enkele wijzigingen in wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW-wetten 2001) (Kamerstukken II 2000/01, 27 897) wordt een artikel 87a in hoofdstuk 11 van de Wet REA wordt ingevoegd, daarom wordt de hier bedoelde overgangsbepaling ingevoegd als artikel 87b van de Wet REA.

### **Artikel III Werkloosheidswet**

*Artikel III, onderdeel A en B (artikelen 82 en 82a van de Werkloosheidswet)*

In aanvulling op hetgeen hierover is opgemerkt in het algemeen gedeelte van deze toelichting wordt hier nog het volgende opgemerkt.

Het hier voorgestelde artikel 82a van de WW voorziet in een premievrijstelling voor de werkgever over het loon van een arbeidsgehandicapte met betrekking tot de premie die de werkgever verschuldigd is aan het Algemeen Werkloosheidsfonds. Evenals bij de premievrijstelling in het kader van de WAO (zie het in artikel I, onderdeel E, voorgestelde artikel 79b van de WAO) wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt en een werkgever wiens werknemer arbeidsgehandicapt wordt. Op grond van het voorgestelde artikel 82a, eerste lid, geldt de premievrijstelling voor een periode van 3 jaar wanneer een werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Op grond van het voorgestelde artikel 82a, tweede lid, geldt de

premiëvrijstelling voor een periode van één jaar wanneer een werknemer arbeidsgehandicapt wordt en bij zijn werkgever in dienst blijft. Voor een toelichting op het vierde lid van artikel 82a verwijzen wij naar de toelichting op het vierde lid van het voorgestelde artikel 79b van de WAO. De wijzigingen in artikel 82 hebben betrekking op de situatie dat het loon geheel in natura wordt betaald.

*Artikel III, onderdeel C (artikel 97c van de Werkloosheidswet)*

Artikel 97c van de WW heeft betrekking op de door de overheids-werkgever verschuldigde premie aan het Uitvoeringsfonds van de overheid. De premievrijstellingsregeling die geldt ten aanzien van het Algemeen Werkloosheidsfonds, moet ook gelden voor de aan het Uitvoeringsfonds van de overheid verschuldigde premie.

*Artikel III, onderdeel D (artikel 105 van de Werkloosheidswet)*

Op grond van artikel 23 van de WAO, kan het UWV bepaalde personen voorafgaande aan het nemen van bepaalde beslissingen oproepen om te ondervragen of te doen ondervragen.

Deze bevoegdheid wordt ook wenselijk geacht indien premievrijstelling op grond van de WW voor arbeidsgehandicapten is verleend of wordt overwogen. Dit onderdeel voorziet daarin.

*Artikel III, onderdeel E (artikel 130g van de Werkloosheidswet)*

In artikel III, onderdeel E, zijn overgangsbepalingen getroffen voor personen die op het moment van inwerkingtreding van deze wet, aanspraak hebben op voorzieningen op basis van de Wet REA zoals deze luidde op de dag voor inwerkingtreding van deze wet. Op grond van het voorgestelde artikel 87b van de Wet REA blijven toegezegde voorzieningen gehandhaafd.

Daar staat tegenover dat de werkgever zolang hij deze voorzieningen geniet in die periode geen vrijstelling van premiebetaling kan aanvragen voor WW-premies met betrekking tot deze werknemers. Het nieuwe artikel 130g WW voorziet daarin.

## **Artikel IV Wet inschakeling werkzoekenden**

Bij de in dit artikel voorgestelde wijzigingen in de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) is er vanuit gegaan dat artikel 81 van ISUWI tot wet is verheven en in werking is getreden. In dat artikel zijn wijzigingen van de WIW opgenomen die op een aantal, met name wetgevingstechnische, punten niet geheel stroken met dit wetsvoorstel. Door de hier voorgestelde werkwijze worden deze bepalingen nadat ze door ISUWI in de WIW zijn opgenomen direct daarna vervangen door de in dit wetsvoorstel opgenomen bepalingen. Naar verwachting zal ISUWI, net als dit wetsvoorstel, met ingang van 1 januari 2002, in werking treden.

*Artikel IV, onderdeel B (artikelen 13a en 13b van de Wet inschakeling werkzoekenden)*

In dit onderdeel worden de artikelen 13a en 13b van de WIW ingetrokken. Tot op heden kan een gemeente op grond van artikel 13a van de WIW aan iemand die arbeid in dienstbetrekking verricht en aan een werkgever op grond van artikel 13b van die wet, voorzieningen verstrekken wanneer die werknemer vóór zijn indiensttreding behoorde tot de doelgroep van de WIW. De in deze wet voorgestelde premievrijstellingsregelingen zijn in alle gevallen van toepassing is indien een arbeidsgehandicapt in dienstbetrekking arbeid gaat verrichten. Deze premievrijstellingen worden door het UWV verleend op de totale premienota van een werkgever. Afhankelijk van de omvang van de kosten van aanpassing van werkplek van betrok-

kene kan de werkgever ook nog aanspraak maken op een vergoeding van deze extra kosten (voorgestelde nieuwe artikel 15 van de Wet REA). Gelet op het voorgaande blijft in dezen geen taak meer over voor de gemeenten.

*Artikel IV, onderdeel C (artikel 14 van de Wet inschakeling werkzoekenden)*

Dit onderdeel past artikel 14 van de WIW aan in verband met het intrekken van artikel 13a en 13b.

*Artikel IV, onderdeel D (artikel 15 van de Wet inschakeling werkzoekenden)*

Voor een toelichting op dit onderdeel wordt verwezen naar het algemeen gedeelte van deze toelichting.

*Artikel IV, onderdeel E (artikel 25b van de Wet inschakeling werkzoekenden)*

Artikel 25b regelt het overgangsrecht in verband met het intrekken van de artikelen 13a en 13b.

Met het overgangsrecht van artikel 13a wordt bewerkstelligd dat voor arbeidsgehandicapten die arbeid hebben aanvaard en voor het uitoefenen van de bijbehorende werkzaamheden werknemersvoorzieningen bij de gemeente hebben aangevraagd vóór 1 januari 2002 deze aanvraag wordt afgehandeld door de betreffende gemeente. De gemeente is tevens verantwoordelijk voor de afhandeling van de overeenkomstige aanvragen die vóór 1 januari 2002 door arbeidsgehandicapten zijn ingediend bij arbeidsvoorziening, maar voor wie de reïntegratieverantwoordelijkheid, op grond van de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Invoeringswet SUWI), met ingang van 1 januari 2002 bij de gemeenten is komen te liggen.

Met het overgangsrecht van artikel 13b wordt bewerkstelligd dat voor werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst hebben genomen en vóór 1 januari 2002 een plaatsingsbudget of pakket op maat hebben aangevraagd bij de gemeente, deze aanvraag wordt afgehandeld door de betreffende gemeente. De gemeente is tevens verantwoordelijk voor de afhandeling van de aanvragen voor een subsidie voor een plaatsingsbudget of een pakket op maat die vóór 1 januari 2002 door werkgevers zijn ingediend bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie, maar waarvoor de reïntegratieverantwoordelijkheid voor geplaatste arbeidsgehandicapten, op grond van bovengenoemde Invoeringswet SUWI, met ingang 1 januari 2002 eveneens aan gemeenten is toegeëerd.

## **HOOFDSTUK 2 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel V**

Als gevolg van de bij dit wetsvoorstel geregelde intrekking van de artikelen 13a en 13b van de WIW zoals toegelicht bij artikel IV van dit voorstel, dient artikel 38, eerste lid, van het meergenoemde voorstel van wet invoering Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, dat eveneens op 1 januari 2002 in werking treedt, dienovereenkomstig te worden aangepast. Het betreft hier een uitsluitend technische wijziging.

## **Artikel VI Bepaling in verband met de Wet verbetering poortwachter**

In artikel II, onderdeel C, van het bij koninklijke boodschap van 17 april 2001 ingediende voorstel van wet tot Verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de reïntegratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever (Wet verbetering poortwachter) (Kamerstukken II 2000/2001, 27 678) wordt artikel 23, eerste lid, van de WAO vervangen. Het onderhavige artikel regelt een aanpassing van dat nieuwe eerste lid in verband met hetgeen wordt voorgesteld in artikel IV, onderdeel A, van het onderhavige wetsvoorstel.

## **Artikel VII Bepaling in verband met de Verzamelwet SZW-wetten 2001**

In artikel IV van het bij koninklijke boodschap van 3 september 2001 ingediende voorstel van wet houdende Enkele wijzigingen in wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW-wetten 2001) (Kamerstukken II 2000/01, 27 897), wordt een wijziging voorgesteld in artikel 49b van de Wet REA alsmede de invoering van een nieuw artikel 87a in die wet. Afhankelijk van welk wetsvoorstel eerder in werking treedt moeten dat wetsvoorstel en artikel II van het onderhavige wetsvoorstel op een andere wijze technisch worden aangepast. Het onderhavige artikel voorziet daarin.

De Staatssecretaris van Financiën,  
W. J. Bos

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst