

Vergaderjaar 2003–2004

28 978

Wijziging van een aantal socialeverzekeringswetten (Verzamelwet sociale verzekeringen 2003)

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 13 oktober 2003

1. Inleiding

Met belangstelling heeft het kabinet kennisgenomen van het verslag van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De meeste voorstellen worden gezien als verbeteringen in de sociale verzekeringswetten. De vragen worden mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beantwoord. Deze nota naar aanleiding van het verslag gaat vergezeld van een nota van wijziging om nog enkele nadere wijzigingen in de sociale verzekeringswetten aan te brengen.

2. Algemeen

De leden van de CDA-fractie vragen of door het voorstel sprake is van een toe- of afname van de regeldruk en bureaucratie.

In dit wetsvoorstel worden geen nieuwe regels toegevoegd aan de bestaande wetten. De meeste voorstellen zijn opgenomen naar aanleiding van opmerkingen uit de uitvoeringspraktijk. Daarbij gaat het in de meeste gevallen juist om vereenvoudiging van de regelgeving om uitvoeringstechnische problemen op te lossen. Daarnaast is er bij een enkel voorstel sprake van vermindering van administratieve lasten voor werkgevers. In de nota van wijziging is nog een voorstel opgenomen, dat door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is voorgesteld om de financiering en het fondsenbeheer te vereenvoudigen. Per saldo zal sprake zijn van een afname van de regeldruk en bureaucratie.

3. Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging van de Algemene Kinderbijslagwet (AKW)

De leden van de PvdA-fractie vragen naar aanleiding van de koppeling van de gegevens over studiefinanciering of de koppeling van de gegevens van de Informatie Beheer Groep (IBG) met gemeenten ook tot stand kan komen in verband met bijstandsverstrekking. De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of de melding via het Inlichtingenbureau loopt en of de gemeente altijd de inlichting moet vragen. In het kader van de signalering van witte fraude is er via het Inlichtingen-

bureau een koppeling tussen gemeenten en de IBG gerealiseerd voor de uitwisseling van gegevens over de inschrijving voor studie en de ontvangst van studiebeurs voor bijstandsgerechtigden. De gemeente ontvangt in principe een maandelijks update op basis van haar klantenbestand en daarmee dus automatisch de betreffende gegevens van de IBG.

Verder zijn er in een aantal gemeenten pilots gehouden met een efficiëntere werkwijze door de elektronische ontvangst van deze gegevens. Klanten in deze gemeenten hoeven geen maandelijks werkbriefjes meer in te dienen, maar dienen alleen wijzigingen in hun gegevens of situatie door te geven. Met de algehele deregulering in het kader van de Wet Werk en Bijstand (WWB) zijn gemeenten per 1 januari 2004 vrij om hun uitvoering op deze wijze efficiënter op te zetten. Elektronische gegevensuitwisseling kan daarbij een belangrijke ondersteunende rol spelen.

De leden van de D66-fractie vragen of efficiencywinst op meer plaatsen in de sociale zekerheid mogelijk is, bijvoorbeeld door elektronische gegevensuitwisseling tussen de SVB en de IBG.

Binnen de sociale zekerheid wordt op basis van het uitgangspunt van eenmalige uitvraag gewerkt aan het bereiken van efficiencywinst door middel van gegevensuitwisseling. Efficiencywinst zowel in de uitvoeringskosten van de uitvoeringsorganisaties binnen sociale zekerheid als in de wijze waarop burgers aan hun verplichting moeten voldoen om gegevens te verstrekken.

Een goed voorbeeld hiervan is het Inlichtingenbureau, de organisatie die speciaal is opgericht ten behoeve van de elektronische gegevensuitwisseling tussen 489 gemeenten en organisaties binnen de sociale zekerheid. Bijvoorbeeld ten behoeve van een snellere signalering van witte fraude bij lopende bijstandsuitkeringen wordt informatie bij Gemeentelijke Sociale Diensten, het UWV, de Informatie Beheer Groep en de Belastingdienst over inkomensbronnen van bijstandsgerechtigden maandelijks elektronisch uitgewisseld en vergeleken.

In het kader van het Handhavingsprogramma 2003–2006 is in de komende jaren expliciet aandacht voor de uitbreiding van elektronische gegevensuitwisseling in het kader van handhaving binnen de sociale zekerheid.

Momenteel loopt er een vooronderzoek naar de haalbaarheid om in 2004 nieuwe informatiestromen te realiseren, enerzijds tussen gemeenten en Justitie (bijstand en detentie) en anderzijds tussen gemeenten en zorgverzekeraars (bijstand en samenstelling huishouden).

Verder wordt er ook in het kader van het SUWI ketenprogramma gewerkt aan de realisatie van verregaande elektronische gegevensuitwisseling waarbij bijvoorbeeld inschrijvingsgegevens bij de CWI elektronisch verstuurd worden aan het UWV en gemeenten ter afhandeling van de uitkeringsaanvraag.

Artikel V Wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW)

De leden van de CDA-fractie vragen waarom er behoefte is aan een aanwijzingsbevoegdheid voor artikel 2c, daar er reeds de mogelijkheid bestaat om bij AMvB nadere regels te stellen. Zij vragen tevens of de regering nader kan toelichten waarom zij het aanwijzingsrecht in de PSW ten aanzien van de artikelen 32e tot en met 32h in aanvulling op de richtlijnen wenselijk acht.

In de PSW is in artikel 20, tweede lid, een opsomming gegeven van alle artikelen waarvoor een aanwijzingsbevoegdheid van de minister geldt. Het kenmerk van deze artikelen is dat ze de toezichthouder ruimte bieden voor interpretatie. De artikelen 2c en 32e tot en met 32h vallen in de hierboven omschreven categorie. Dankzij de aanwijzingsbevoegdheid kan de minister in het uiterste geval de uitleg van de Pensioen- en verzekeringskamer (PVK) bij de opgesomde artikelen corrigeren.

De leden van de D66-fractie willen geïnformeerd worden over welke kosten er verbonden zijn aan stille curatele bij een pensioenfonds, en hoe vaak dit voorkomt.

Sinds 1 januari 2000 heeft de PVK slechts in twee gevallen bij een pensioenfonds een stille curator aangesteld. De PVK is op ons verzoek nagegaan welke kosten hiermee gemoeid zijn. De eerste curatele, die inmiddels is beëindigd, heeft aan salaris en reiskosten bijna € 20 000 gekost en de tweede, nog lopende, curatele heeft tot nu toe bijna € 10 000 gekost. Daar komen in beide gevallen de premies voor de aansprakelijkheidsverzekering nog bovenop.

Artikel IX Wijziging van de Ziektewet (ZW)

De leden van de PvdA-fractie vragen of bij benadering kan worden aangegeven om hoeveel WSW-ers het gaat die in aanmerking komen voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplek, en thans niet in aanmerking komen voor artikel 29b ZW op grond van de definitie van het begrip arbeidsgehandicapte in de wet REA.

Volgens de WSW-statistiek stroomden in 2002 ongeveer 450 mensen uit de WSW door naar een reguliere arbeidsplaats. Het is niet bekend hoeveel werknemers die vanuit de WSW direct wilden doorstromen of doorstroomden naar een reguliere arbeidsplaats niet in aanmerking kwamen voor de zogenaamde no riskpolis in artikel 29b Ziektewet. Er zijn wel geregeld bij het ministerie signalen uit de praktijk ontvangen dat zich deze situatie voordeed. Daaruit is gebleken dat de huidige wet een probleem kan opleveren bij het realiseren van de uitstroomdoelstelling van de WSW. Ook al doet het probleem zich mogelijk in een gering aantal gevallen voor, dan nog ziet het kabinet aanleiding om dit probleem uit de weg te ruimen. Dit kan door middel van de voorgestelde wijziging. Daarmee wordt de no riskpolis ook geboden aan werknemers die vanuit een dienstbetrekking in de WSW direct zonder tussenliggende periode overgaan naar een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever.

De leden van de PvdA-fractie vragen bij de wijziging van dit artikel een toelichting op de toevoeging van jongeren, die op WIW-dienstbetrekking werkzaam zijn, maar geen WSW-dienstbetrekking kan worden aangeboden.

Het gaat hier om jongeren die op grond van de sluitende aanpak een WIW-dienstbetrekking aangeboden krijgen, maar voor de WSWgeïndiceerd zijn. Ze werken dan in een WIW-dienstbetrekking in afwachting van een plek waar ze aangepast werk kunnen doen.

Deze leden vragen naar de gevolgen van de opheffing van de WIW als de WWB van kracht wordt.

Met de inwerkingtreding van de WWB komt de betekenis voor deze toevoeging te vervallen. Het artikel is in verband met de inwerkingtreding van de WWB in de nota van wijziging daarom aangepast.

Artikel X Wijziging van de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

De leden van de CDA-fractie vragen of werkgevers door de voorgestelde wijziging van artikel 19, zevende lid, WAO geen belang krijgen bij het beëindigen van het dienstverband zodat de verlengde wachttijd en de loondoorbetalingverplichting vroegtijdig eindigen. Op welke gronden kan een dienstverband in een periode van verlengde wachttijd beëindigd worden, zo vragen deze leden.

Er bestaat geen aanleiding voor de veronderstelling dat werkgevers door het voorstel belang krijgen bij het beëindigen van het dienstverband. Artikel 19, zevende lid, WAO heeft immers betrekking op de situatie dat werkgever en werknemer op basis van vrijwilligheid gezamenlijk een

verzoek hebben ingediend tot verlenging van de reguliere wachttijd en van de loondoorbetaling. Nog afgezien van de beschermende bepalingen van het civiele recht duidt deze situatie allerm minst op een belang dat werkgevers zouden zoeken of krijgen bij het beëindigen van het dienstverband. Werkgever en werknemer kunnen bijvoorbeeld aanleiding zien voor een gezamenlijk verzoek tot verlenging van de wachttijd en van de periode van loondoorbetaling om het herstel of reïntegratie-inspanningen van de werknemer een kans te geven. Artikel 19, zevende lid, WAO voorziet er vervolgens in dat de werknemer of de werkgever nadien, bijvoorbeeld op grond van gewijzigde omstandigheden, bekorting vraagt van de verlengde wachttijd. Daarvoor geldt dan wel dat de verlengde wachttijd niet eerder eindigt dan 15 weken na dat verzoek. Door de voorgestelde wijziging wordt daarop een uitzondering gemaakt, in het geval het dienstverband eerder wordt beëindigd. Dit is ook logisch, omdat het bestaan van het dienstverband de basis is voor de loondoorbetalingsplicht van de werkgever.

Wat betreft de gronden waarop een dienstverband in een periode van verlengde wachttijd beëindigd kan worden geldt dat deze niet anders zijn dan de gronden die overigens voor beëindiging van het dienstverband in het algemeen gelden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de voorgestelde periodieke evaluatie van het plan van aanpak op grond van artikel 71b, eerste lid, WAO, door het UWV en de werknemer op dezelfde manier zal gebeuren als tussen werkgever en werknemer. Zij vragen aan te geven wat de criteria daarvoor zijn en wat de gevolgen zijn als uit de evaluatie blijkt dat het UWV niet aan zijn verplichtingen voldoet.

De desbetreffende wijziging heeft tot doel om ook voor werknemers die onder het vangnet van de Ziektewet vallen te voorzien in een periodieke evaluatie door het UWV en de werknemer van het plan van aanpak, zoals deze thans reeds wettelijk is voorgeschreven voor werknemers van wie het loon wordt doorbetaald door de werkgever. Het spreekt voor zich dat bij deze periodieke evaluatie aan de orde komt of de afspraken die in het plan van aanpak zijn gemaakt volgens planning verlopen. De evaluatie is verder vormvrij. Het is niet wenselijk om hiervoor nadere criteria te stellen; van belang is dat de ondernomen reïntegratie-inspanningen resultaat opleveren en dat het plan van aanpak tijdig wordt bijgesteld, wanneer dat noodzakelijk is.

Wanneer het UWV niet aan zijn verplichtingen voldoet kan de werknemer het UWV daarop aanspreken. Als een cliënt van het UWV niet tevreden is over de reïntegratie-inspanningen van het UWV staat voor de cliënt de bezwaar- en beroepsprocedure open. Ook het klachtrecht zal bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening door het UWV. Daarnaast is het UWV in meer algemene zin gehouden om, onder meer door voldoende interne kwaliteitscontroles, te borgen dat de wettelijke taak voor reïntegratie van vangnetwerknemers adequaat wordt uitgevoerd. De Inspectie Werk en Inkomen houdt hierop toezicht. Dit geheel aan instrumenten biedt een goede garantie voor de bescherming van cliënten.

Een beoordeling door een derde, zoals bij «reguliere» werknemers, door middel van een reïntegratieverslag door het UWV is niet aan de orde. Kenmerkend voor vangnetwerknemers is immers dat de arbeidsrelatie met de werkgever in het algemeen is beëindigd en dat het UWV de rol van de werkgever als het ware overneemt. Voor deze werknemers is een finale beoordeling van reïntegratie-inspanningen aan de hand van een reïntegratieverslag zinledig. Van het UWV kan immers niet worden gevegd zichzelf te beoordelen.

Met betrekking tot het voorstel om de uitzondering inzake de premiekorting voor oudere werknemers voor bepaalde situaties te laten vervallen

stellen de leden van de PvdA-fractie de vraag om hoeveel werknemers en, zo mogelijk, om welke beroepsgroepen het hier gaat.

Voor een goed begrip wordt er allereerst op gewezen dat het vervallen van de uitzondering op grond van het voorstel impliceert dat in deze situaties voortaan een premiekorting voor oudere werknemers kan worden verleend, waar dat thans niet kan. Door het schrappen van de uitzondering – die hoge administratieve lasten voor het UWV betekende – komen nu ook werkgevers met werknemers in een bijzondere dienstbetrekking in aanmerking voor de premiekorting. Het betreft met name werknemers met een ID-baan, een WIW-werkervaringsplaats en personen voor wie subsidie is verleend op grond van de Regeling schoonmaakdiensten particulieren. Het aantal personen waarom het hier gaat – rekening houdend met het leeftijdscriterium voor de premiekorting – bedraagt ruim 4300 voor de ID-banen, ca. 60 voor de WIW-werkervaringsplaatsen en is te verwaarlozen voor de Regeling schoonmaakdiensten particulieren. Zoals aangegeven in de toelichting blijft de uitzondering overigens wel gelden voor werknemers als bedoeld in artikel 2 WSW of artikel 4 WIW (de WIW-dienstbetrekkingen). Voor deze werknemers wordt immers een volledige subsidie gegeven op grond van de WSW respectievelijk de WIW. Omdat de WIW met de invoering van de Wet werk en bijstand komt te vervallen is deze uitzondering dan beperkt tot de WSW-dienstbetrekking.

Indien een aanvraag niet binnen de termijn van één jaar is ingediend, is het UWV bevoegd de aanvraag tot premieverlaging niet in behandeling te nemen. De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze in de voorlichting naar de werkgever is voorzien.

Voorts vragen zij of het UWV zich er niet van dient te overtuigen of de betrokken werkgever redelijkerwijs had kunnen weten dat er een beperking in tijd is verbonden aan de aanvraag.

Op dit moment is er in de brochures van het UWV nog niets vermeld over het niet-ontvankelijk verklaren van een aanvraag als de termijn van één jaar is verstreken. Het UWV zal worden verzocht in de toekomstige brochures en op zijn website hier wel aandacht aan te besteden.

De leden van de D66-fractie missen een heldere motivatie waarom het niet gewenst is dat gemeenten (voor de WAO) eigenrisicodrager voor WSW-werknemers zijn. Het dragen van eigen risico vergroot toch de prikkel voor gemeenten om WSW-werknemers uit de WAO te houden, zo vragen deze leden.

Met de wet PEMBA zijn premiedifferentiatie en marktwerking ingevoerd in de WAO. De arbeidsongeschiktheidslasten verbonden aan instroom van werknemers in de WAO worden sindsdien aan de werkgever doorbelast via de gedifferentieerde WAO-premie. Bij geringe instroom is er een individuele premiekorting, bij hoge instroom een individuele premieopslag. De werkgever kan ervoor kiezen die lasten voortaan rechtstreeks te dragen als eigenrisicodrager. Hij weegt dus de gedifferentieerde premie af tegen de mogelijke kosten van het zelf betalen van de uitkering. De gedifferentieerde premie en het eigenrisicodragen zijn de twee vormen van premiedifferentiatie die binnen de Wet PEMBA mogelijk zijn. Voor WSW-bedrijven geldt het systeem van individuele premiekorting en opslag niet; zij betalen namelijk allemaal dezelfde premie, te weten de vervangende premie. Er is dus geen afweging tussen een gedifferentieerde premie enerzijds en het eigenrisicodragen van de lasten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen anderzijds. Het handhaven van de mogelijkheid tot eigenrisicodragen voor WSW-bedrijven zonder gelijktijdige premiedifferentiatie, past niet in de systematiek van de Wet PEMBA. Als WSW-bedrijven eigenrisicodrager kunnen worden, zullen alleen die WSW-bedrijven dat doen die een lager risico hebben dan overeenkomt met de vervangende premie. Met andere woorden: eigenrisicodragen zal geen prikkel zijn om WSW-werknemers uit de WAO te houden, maar

alleen een prikkel om zo min mogelijk kosten te hebben en de kosten af te wentelen op de WSW-bedrijven die wel de vervangende premie betalen.

Artikel XI Wijziging van de wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ)

De leden van de CDA-fractie vragen naar de verhouding tussen de voorliggende wijzigingen in de WAZ en de voorgenomen afschaffing van die wet.

In het Hoofdlijnenakkoord is opgenomen dat de WAZ per 1-1-2004 zal worden afgeschaft. Het kabinet is voornemens de WAZ zo snel mogelijk af te schaffen; hierbij spelen uiteraard de voorgeschreven adviestrajecten een rol. Vanaf de datum van afschaffing zal geen nieuwe instroom meer mogelijk zijn. Voor degenen die in de WAZ instromen vóór de afschaffing daarvan, zijn bedoelde wijzigingen nog relevant. Over de vormgeving van de afschaffing van de WAZ en de financiële consequenties van de vertraging daarin, zal de Tweede Kamer geïnformeerd in het kader van het wetgevingstraject terzake.

Artikel XII Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG)

De leden van de CDA-fractie en van de PvdA-fractie hebben vragen gesteld over de wijziging van artikel 50, derde lid, van de WAJONG. Deze vragen hebben o.m. betrekking op de relatie van de voorgenomen wijziging en het door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel WWB en wat deze wijziging betekent voor de rechtspositie van WAJONG-ers. Met deze wijziging wordt hetgeen al geregeld was voor jonggehandicapten, die in het kader van de WSW werkzaam zijn, ook van toepassing voor de jongere, die (tijdelijk) op een WIW-dienstbetrekking werkzaam is, maar voor de WSW is geïndiceerd. Het gaat hier om de bepaling dat de inkomsten uit een WSW-dienstbetrekking geen aanleiding geven tot intrekking van de Wajong-uitkering. Het recht op de uitkering blijft bestaan tijdens een WSW-dienstbetrekking, maar de inkomsten worden wel gekort op de Wajong-uitkering (anticumulatie). Met de Wet werk en bijstand is het voornemen dat de WIW-budgetten en instrumenten per 1-1-2004 als vrij besteedbaar reïntegratiebudget naar de gemeente overgeheveld wordt. De WIW wordt in verband daarmee ingetrokken. Aan de voorgestelde wijziging is geen behoefte meer, behoudens voor degenen die een WIW-dienstbetrekking zijn aangegaan voor 1 januari 2004 en van wie deze doorloopt. Ondanks deze overgangssituatie komt deze wijziging te vervallen in de nota van wijziging. Het betreft een tijdelijke situatie, die geen nadere structurele regeling behoeft.

Artikel XIII Wijziging van de werkloosheidswet (WW)

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat bij het CWI een boeteoplegging verplicht wordt vanwege het niet tijdig of behoorlijk nakomen van inlichtingenverplichtingen van de aanvrager. De leden van de PvdA-fractie vragen of daarbij geldt dat het CWI zich eerst zal moeten overtuigen van de mate van verwijtbaarheid van het nalatig zijn in relatie van de persoonlijke omstandigheden. Geldt daarbij ook dat indien er geen sprake is van benadeling anders dan zich zelf de eerste keer met een waarschuwing wordt voldaan, zo vragen deze leden. Tevens vragen zij wat de hoogte van de boete en de maatregel zijn die in rekening worden gebracht bij deze overtreding en hoe de regeling van het UWV is opgebouwd, alsmede hoe de informatie-overdracht van het CWI aan het UWV betreffende een overtreding is geregeld. Tenslotte vragen zij of er een termijn is waarbinnen het CWI moet melden aan het UWV dat er sprake is van een overtreding, of er een maximum termijn is waarbinnen de overtreding gemeld moet

zijn en op welke wijze de aanvrager wordt geïnformeerd over de sanctie maatregelen door het CWI.

De voorgenomen wijziging van artikel 27, derde en vijfde lid van de WW dient slechts om te verduidelijken in welke gevallen het UWV een maatregel dan wel een administratieve boete dient op te leggen. Met andere woorden, er wordt geen nieuwe sanctiemogelijkheid geïntroduceerd.

Voorheen diende de werknemer de voor de uitkering relevante gegevens aan het UWV mee te delen. Met de Wet SUWI is bepaald dat de aanvrager van WW-uitkering niet langer bij het UWV moet worden ingediend, maar bij het CWI en dat de werknemer relevante gegevens aan het CWI moet meedelen totdat hij van het CWI de mededeling ontvangt dat de aanvraag van uitkering is overgedragen aan het UWV. Vanaf dat moment moeten relevante gegevens aan het UWV meegedeeld (blijven) worden.

Er is dus geen sprake van een nieuwe inlichtingenplicht maar van één en dezelfde (oude) plicht om mededeling te doen van alle relevante gegevens, met dit verschil dat de gegevens eerst aan het CWI dienen te worden meegedeeld, tot de mededeling van overdracht van de aanvraag aan het UWV, en daarna aan het UWV.

In verband met overtreding van de inlichtingenplicht geldt het volgende. Indien het CWI vermoedt dat de werknemer onjuiste en/of onvolledige gegevens verstrekt dan wel die gegevens te laat verstrekt, dient het CWI hiervan onverwijld kennis te geven aan het UWV, onder vermelding van de gronden waarop het vermoeden steunt.

Het UWV is en blijft verantwoordelijk voor de afdoening van overtredingen van de inlichtingenplicht en voor de toepassing van de in dat verband geldende regels. De toe te passen regels zijn samengevat als volgt. Bij een verwijtbare overtreding van de inlichtingenplicht dient ingevolge de wet een sanctie te worden opgelegd. Gaat het daarbij om het meedelen van onjuiste of onvolledige gegevens, dan moet een boete worden opgelegd, van ten hoogste € 2269,-. De zwaarte van op te leggen boeten is nader geregeld in het Boetebesluit socialezekerheidswetten. Gaat het om het niet tijdig meedelen van gegevens, dan dient een maatregel te worden opgelegd, zijnde een tijdelijke of blijvende, gehele of gedeeltelijke weigering van uitkering. In het kader van de WW is de zwaarte van op te leggen maatregelen nader geregeld in het Maatregelenbesluit Tica. De in het onderhavige verband op te leggen maatregel bedraagt ingevolge dit besluit in principe 5% gedurende 4 weken. In de wet is geregeld dat de zwaarte van een op te leggen sanctie in alle gevallen afgestemd moet worden op de ernst van de overtreding en de mate van verwijtbaarheid, en in geval van een boete ook op de omstandigheden van de betrokkene. In beide genoemde besluiten is hiermee rekening gehouden. In de wet is daarnaast geregeld dat bij bepaalde overtredingen onder bepaalde voorwaarden volstaan kan worden met een schriftelijke waarschuwing in plaats van een boete of een maatregel.

Voor de desbetreffende informatie-uitwisseling tussen CWI en UWV is een gestandaardiseerd formulier, de «kennisgeving UWV» in gebruik. De betrokken werknemer ontvangt een afschrift van deze kennisgeving. Er is geen maximumtermijn afgesproken, maar uit het bovenstaande blijkt dat de informatie onverwijld aan het UWV moet worden verstrekt. Het UWV meldt aan het CWI terug of een sanctie, en zo ja welke sanctie, is opgelegd naar aanleiding van de «kennisgeving UWV».

Artikel XV Wijziging van de wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA)

De leden van de PvdA-fractie zijn het eens met het kunnen aanvaarden van aangepaste arbeid vóór het moment van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in verband met de toekenning van loonsuppletie. De leden

van de PvdA-fractie vragen zich wel af of het loont om te werken voordat de keuring heeft plaatsgevonden. Als iemand namelijk in het kader van het aanvaarden van aangepaste arbeid minder gaat werken voordat de beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt dan de beoordeling niet gebaseerd op het minder aantal uren, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Het is in alle gevallen goed om bij ziekte de arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, zo snel mogelijk te hervatten. Ten eerste omdat het UWV anders wellicht in het kader van de poortwachertoets tot het oordeel komt dat er te weinig reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Ten tweede omdat dan de kans toeneemt dat de betrokkene weer volledig tot het arbeidsproces terugkeert. Het UWV beoordeelt na de wachttijd eerst of voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en bij de keuring hoeveel uren de betrokkene kan werken en hoeveel hij per uur kan verdienen volgens het CBBS. Als hij in aangepaste arbeid per uur feitelijk minder verdient dan zijn theoretische resterende verdien capaciteit, krijgt hij een loonsuppletie per gewerkt uur. Bij loonsuppletie gaat het niet zozeer om het aantal uren als wel om het loon per uur. Als de WAO-er om medische redenen niet de uren kan werken van voor zijn ziekte, wordt daar bij de bepaling van het arbeidsongeschiktheidspercentage rekening mee gehouden.

De leden van de PvdA-fractie willen op de hoogte gesteld worden van het verschil in de hoogte en voorwaarde voor de subsidies voor en na 1 januari 2004 (verschillen tussen de (oude) artikelen 15 en 16 Wet REA) in verband met de voorgestelde aanpassing van de overgangsbepaling voor het indienen van subsidieaanvragen.

Vóór invoering van het Belastingplan 2002-V met ingang van 1 januari 2002 kon een werkgever op grond van het toenmalige artikel 15 van de Wet REA subsidie krijgen voor kosten van aanpassing van de arbeidsplaats voor behoud van de werknemer in zijn eigen werk.

Sinds de invoering van het Belastingplan kan de werkgever een premiekorting krijgen op grond van de WAO en de Werkloosheidswet. Als de kosten van aanpassing hoger zijn dan het bedrag van die premiekorting (€ 2042), kan de werkgever nu een subsidie krijgen onder aftrek van het bedrag van de premiekorting, op grond van het huidige artikel 16 Wet REA.

Het verschil is dus gelegen in het verstrekken van premiekorting en vervolgens aftrekken van de premiekorting van de subsidie. De werkgever zou, zonder nadere regeling, nog jaren na 2002 een aanvraag kunnen indienen voor subsidie onder het oude artikel 15 Wet REA voor kosten die hij heeft gemaakt vóór 2002. Het UWV zou dus nog lange tijd rekening moeten houden met aanvragen over een periode in het verre verleden. Dit wordt onwenselijk geacht. Daarom wordt voorgesteld de Wet REA zodanig te wijzigen dat aanvragen op grond van het oude artikel 15 van de Wet REA en dus met betrekking tot reïntegratie vóór 1 januari 2002 nog maar tot 1 januari 2004 kunnen worden ingediend. Voor kosten die de werkgever maakt voor reïntegratie vanaf 1 januari 2002 is het nieuwe artikel 16 Wet REA, zoals hiervoor vermeld, van toepassing. Voor het overige is er in de hoogte en in de voorwaarden niets veranderd.

De leden van de D66-fractie vernemen graag hoeveel tijd er in het algemeen zit tussen de datum van ingang en de datum van vaststelling van een arbeidshandicap en of betrokkenen tijdens deze tussenperiode al een beroep mogen doen op het REA-instrumentarium Indien dat het geval is vragen zij in hoeverre dat ook in de praktijk gebeurt.

De Wet REA kent twee groepen arbeidsgehandicapten: degenen die van rechtswege arbeidsgehandicapt zijn onder meer wegens het genot van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en degenen van wie bij individuele beoordeling is vastgesteld dat ze arbeidsgehandicapt zijn. Voor degenen

die een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen vindt de claimbeoordeling plaats tussen de 39^e en 52^e week. Vanaf het moment van ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is de betrokkene van rechtswege arbeidsgehandicapte. Het UWV kan naar aanleiding van het advies van de arbodienst in het kader van reïntegratie vaststellen dat de werknemer voor aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering arbeidsgehandicapte is. De arbodienst kan al voor de formele vaststelling gestart zijn met reïntegratie en ook het UWV kan reïntegratie-activiteiten ondernemen zoals het opstellen van een reïntegratievisie. In het algemeen is er maar een periode van een aantal weken tussen de vaststelling en de ingang. Door de voorgestelde wijziging wordt verduidelijkt dat de reïntegratie al kan starten voordat de status van arbeidsgehandicapte formeel is vastgesteld.

Artikel XVII Wijziging Wet beslistermijnen sociale verzekeringen

De leden van de D66-fractie vragen hoeveel tijd er redelijkerwijs nodig is voor een «gedegen» beoordeling van het reïntegratieverslag en voor de claimbeoordeling. Voorts informeren zij wat de risico's zijn als de beslistermijn 8 weken zou blijven.

Een termijn van 13 weken is voor het UWV noodzakelijk om zowel het reïntegratieverslag te beoordelen als de claimbeoordeling te verrichten. Van oudsher is de termijn van 13 weken de periode voor de claimbeoordeling. Zoals in de toelichting op het voorstel reeds is aangegeven moet, sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter, de beoordeling van het reïntegratieverslag ook binnen deze termijn plaatsvinden; dit is een nieuw element in het beoordelingstraject. De beoordeling van het reïntegratieverslag vindt de facto sinds begin 2003 door het UWV plaats. Deze beoordeling, waarbij centraal staat de vraag of werknemer en werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht, dient om mede invulling te geven aan de poortwachertoets en gaat vooraf aan de claimbeoordeling. De doorlooptijd hiervan bedraagt enkele weken. Derhalve resteert, binnen de periode van 13 weken, in feite minder tijd voor de claimbeoordeling. Daarbij moet bedacht worden dat het verzamelen van de juiste gegevens ook tijd vraagt. Een termijn van 13 weken is daarom zeker benodigd.

Het UWV moet thans reeds forse inspanningen verrichten om de periode van 13 weken te borgen. Als de beslistermijn 8 weken zou blijven is niet gewaarborgd dat uiterlijk op de eerste dag waarop de wachttijd eindigt voor de cliënt duidelijkheid ontstaat over het recht op uitkering.

Artikel XXIII Wijziging van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI)

De leden van de PvdA-fractie vragen om opheldering over het voorstel het UWV toe te staan aan private verzekeraars gegevens van werknemers te verstrekken ten behoeve van private PEMBA-verzekeringen (artikel 73 Wet SUWI). De werkgevers zouden immers de gegevens van hun werknemers met hun toestemming aan een private verzekeraar dienen te verstrekken. Voorts vragen deze leden of straks bij de premie-inning door de belastingdienst werknemers gegevens aan private verzekeraar gaat verstrekken op verzoek van werkgevers.

De voorgestelde wijziging van artikel 73 van de Wet SUWI is ingegeven vanuit het oogpunt van administratieve lastenverlichting voor werkgevers. Door de wijziging wordt het voor het UWV mogelijk om op verzoek van een werkgever bepaalde gegevens uit de administratie van het UWV te verstrekken aan een particuliere verzekeraar, die het PEMBA-risico van de werkgever (en de loondoorbetalingsverplichting) heeft verzekerd. De gegevensverstrekking is beperkt tot die gegevens die noodzakelijk zijn

voor de uitvoering van overeenkomsten tot verzekering van deze risico's van de werkgever.

Het gaat hierbij om aan het aantal werknemers van een werkgever, omvang van dienstbetrekkingen, leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, ziekteverzuimgegevens (niet zijnde medische of reïntegratiegegevens), de totale loonsom van de werkgever en aantallen werknemers die uitvallen wegens ziekte en de daarbij behorende loonsom. Van veel belang is voorts dat de informatie geaggregeerd wordt aangeleverd. Het hangt van het verzekeringsproduct af, gegeven dit beperkte kader, om welke gegevens het vervolgens feitelijk gaat.

Zoals gezegd, gaat het hier om gegevens die reeds in de administratie van het UWV zijn opgenomen en die door het UWV eenvoudig zijn te leveren. Het gaat daarbij voorts om gegevens, die de werkgever thans zelf op een eerder moment, bijvoorbeeld bij indiensttreding van een werknemer of bij het doen van loonopgaven in verband met de premieheffing aan het UWV heeft gemeld. Het UWV treedt bij de voorgestelde gegevensuitwisseling uitsluitend faciliterend op om zo de administratieve lasten van een werkgever te verlichten. Het UWV heeft in deze verder geen rol of verantwoordelijkheid.

Uiteraard moeten bij de gegevensuitwisseling tussen UWV en particuliere verzekeraar de algemene regels die gelden voor privacybescherming in acht worden genomen.

Bij de uitwerking van de samenwerking van het UWV en de Belastingdienst zal onderhavige wijziging nader worden bekeken. De verwachting is dat een dergelijke beperkte gegevensverstrekking aan private partijen ook in dat kader mogelijk zal zijn. Overigens zal het dan ook gaan om het verstrekken van gegevens door het UWV en niet door de Belastingdienst. De beperking, die nu in het artikel is opgenomen, betekent, dat het alleen zal gaan om gegevens uit de polisadministratie. Dus gegevens, die door de werkgever bij de aangifte aan de Belastingdienst worden verstrekt en die worden verwerkt in de polisadministratie voor de wettelijke taken van het UWV. Het gaat dus niet om gegevens over ziekte of arbeidsongeschiktheid van individuele werknemers. Het is geenszins de bedoeling om een generieke gegevensverstrekking aan private partijen te bewerkstelligen. Voor de meeste gegevens zullen de verzekeraars nog terecht moeten bij de verzekerden zelf, dat wil zeggen de werkgevers.

De leden van de fractie van D66 vragen zich af welke betrokkene een machtiging moet geven voor het verstrekken van gegevens van UWV aan de particuliere verzekeraar.

De machtiging moet verkregen worden van de persoon, op wie de gegevens betrekking hebben. Dat zijn de werknemers. Vanwege het belang van de werkgever, dat de verzekeraar geïnformeerd wordt, wordt de werkgever verzocht om voor deze machtiging van de individuele werknemers te zorgen. Naast de uitvoeringslasten voor het UWV brengt deze procedure voor een werkgever aanzienlijke administratieve lasten met zich mee. Niet is aan te geven welke kosten hieraan zijn verbonden.

Tenslotte vraagt de D66-fractie wat het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) van de voorgestelde wetswijziging vindt.

Het CBP is geïnformeerd over het wijzigingsvoorstel. Het CBP heeft geen aanleiding gezien om hierop te reageren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus